

## **Резолюции, принятые на 97-й сессии Международной конференции труда**

(Женева, июнь 2008 г.)

### **I**

#### **Резолюция об укреплении потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в достижении целей Организации в контексте глобализации<sup>1</sup>**

Генеральная конференция Международной организации труда, собравшаяся в Женеве на свою 97-ю сессию 2008 года,

приняв в рамках шестого пункта повестки дня, озаглавленного «Укрепление потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в достижении целей Организации в контексте глобализации», Декларацию, которая может называться «Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации»,

напоминая, что данная Декларация содержит ряд мер, носящих строго поощрительный характер, касающихся достойного труда, и должна, как можно быстрее, дать возможность трехсторонним участникам МОТ воспользоваться ее преимуществами,

отмечая, что важно обеспечить, чтобы работа по укреплению потенциальных возможностей МОТ была продолжена как можно быстрее,

1. Отмечает, что положения Декларации и ее выполнение не должны дублировать существующие контрольные механизмы МОТ и что ее выполнение не должно быть сопряжено с увеличением обязательств по направлению докладов государствами-членами.

2. Предлагает Генеральному директору в приоритетном порядке подготовить и внести на рассмотрение на ноябрьской сессии 2008 года Административного совета план выполнения и, если Административный совет сочтет необходимым, разработать ряд окончательных предложений для рассмотрения их Административным советом на его очередной сессии, которые бы касались всех элементов выполнения, содержащихся в Декларации, включая:

- а) положения пп. А и С части II Декларации, а также положения приложения к Декларации;
- б) не ограничивая вышесказанного, следующие элементы:
  - I. *Вопросы потенциальных возможностей и административного управления* – конкретные предложения, ведущие к:
    - а) укреплению исследовательского потенциала, базы знаний и проведения эмпирического анализа, в том числе по вопросам сотрудничества с другими исследовательскими учреждениями и внешними экспертами;
    - б) обеспечению того, чтобы пересмотр полевой структуры привел к такой конфигурации присутствия Организации на местах, которая бы наиболее эффективно и рационально позволяла реагировать на потребности трехсторонних участников;

---

<sup>1</sup> Принята 10 июня 2008 г.

- c) укреплению согласованности и расширению сотрудничества внутри Бюро и между штаб-квартирой и полевыми службами;
  - d) содействию развитию людских ресурсов и адаптации их к потребностям трехсторонних участников в области знаний;
  - e) надлежащему мониторингу и оценке программ и обеспечению учета извлеченных уроков Административным советом, в том числе итогов независимых оценок;
  - f) совершенствованию методов работы Административного совета и функционирования ежегодных сессий Международной конференции труда;
  - g) адаптации и пересмотру институциональной практики, методов управления и административного руководства;
  - h) мониторингу и оценке проведения страновых программ достойного труда (СПДТ);
  - i) полному применению методов управления, ориентированных на конечные результаты, включая широкомасштабное использование систем ИТ;
- II. *Периодически включаемые в повестку дня Международной конференции труда вопросы* – предложения относительно:
- a) последовательности и периодичности внесения этих вопросов в повестку дня Международной конференции труда;
  - b) связей обсуждений таких вопросов на Международной конференции труда с глобальным докладом по механизму реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
  - c) сопряженности с основами стратегической политики;
  - d) роли полевой структуры;
  - e) консолидации и оптимизации отчетности со стороны государств-членов и Бюро;
- III. *Партнерства* – предложения о сотрудничестве с другими международными и региональными организациями и соответствующими негосударственными участниками;
- c) кроме того, должное внимание должно быть уделено потребностям трехсторонних участников, о чем говорится в докладе Комитета по укреплению потенциальных возможностей МОТ на текущей сессии Конференции;
3. Считает, что Административный совет может пожелать сформировать необходимый надежный механизм по выполнению такой программы с учетом опыта и уроков, извлеченных из положительного опыта, накопленного в ходе обсуждения данного вопроса на текущей сессии Конференции, возможно, учредив координационный комитет;
4. Выражает надежду на то, что результаты этой работы позволят наиболее эффективно, рационально и экономично использовать имеющиеся ресурсы, включая определение возможной экономии средств;
5. Постановляет, что меры, предпринятые во исполнение настоящей резолюции, должны стать неотъемлемой частью любых оценок Конференции относительно эффекта Декларации в соответствии с частью III механизма реализации Декларации.

## II

### **Резолюция о содействии занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности<sup>1</sup>**

Генеральная конференция Международной организации труда, собравшаяся на свою 97-ю сессию 2008 года,

проведя общее обсуждение на основе доклада IV – *Содействие занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности*,

1. Принимает следующие заключения;
2. Предлагает Административному совету Международного бюро труда в должной мере учитывать их при планировании будущей деятельности по содействию занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности в рамках Программы достойного труда и поручить генеральному директору принять их к сведению при подготовке Основ стратегической политики на 2010-15 годы, а также при исполнении Программы и бюджета на двухлетие 2008-09 годов и выделить на эти цели дополнительные ресурсы, которые могут быть изысканы в течение двухлетия 2010-11 годов.

### **Заключения по содействию занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности**

#### **Введение**

1. Как указывается в Филадельфийской декларации, «нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния».

2. Административный совет на своей 295-й сессии в марте 2006 года отобрал вопрос о содействии занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности в качестве пункта повестки дня Международной конференции труда. Он намеревался осуществить: критический анализ характера, масштабов и изменяющихся структур занятости в сельских районах мира, сделав основной упор на развивающихся странах; разработать всеобъемлющую стратегию по содействию занятости и достойному труду в сельских районах во всем мире; подготовить комплексный план действий для МОТ по претворению в жизнь этой стратегии, включая такие элементы, как концептуальные основы, нормотворчество, техническое сотрудничество и управление знаниями.

3. На важность сельскохозяйственного сектора стали указывать в политических программах как на национальном, так и глобальном уровнях по причине таких факторов, как хронический характер бедности в сельских районах, процесс урбанизации, глобализации и климатических изменений и в самое последнее время стремительный продовольственный кризис, дефицит продуктов и растущих цен на продовольствие. Целей развития тысячелетия, касающихся ликвидации крайней нищеты и голода, а также достижения глобальной цели обеспечения достойного труда для всех невозможно добиться без сокращения масштабов бедности в сельских районах.

4. Исторически сельское хозяйство складывалось как движитель экономического развития, благодаря которому все население мира обеспечивалось продуктами питания, кормом для скота, волокнами и топливом, служившими сырьем для производства разнообразных продуктов и предоставлению услуг другим секторам. Во многих странах сельское хозяйство остается основной опорой для сельских жителей, главным источником пополнения ВВП и важным источником валютных поступлений от экспорта.

---

<sup>1</sup> Принята 11 июня 2008 г.

Сельское хозяйство не может играть эту динамичную роль, способствующую созданию материальных ценностей без соответствующего политического климата, обеспечивающего деятельность адекватных институтов и достойного труда, а также достаточных целенаправленных государственных и частных инвестиций.

5. Три четверти мировой бедноты проживает в сельских районах, в которых дефициты достойного труда ощущаются с особой силой. Часто дают сбой рынки сельскохозяйственной рабочей силы. Как правило, остаются слабо развитыми институты рынка труда, а также организация и представительство. Широко распространена неполная занятость и, как правило, низкие доходы. Чрезвычайно ограниченным остается доступ к системам социальной защиты. Часто работники сельских районов отличаются уязвимостью, во многих случаях на них не в полной мере распространяется национальное трудовое законодательство и, в более общем плане, часто их права остаются нереализованными или не обеспечивается контроль за их соблюдением. Как и в городских районах, значительная доля экономической деятельности в сельских районах, как правило, носит неформальный характер.

6. Скудость экономических возможностей и недостаточный объем инвестиций в сельских районах наряду со слабо развитыми инфраструктурой и государственными службами, включая сферу образования, а также во многих случаях распространенный характер слабого управления и слабо развитых рынков усугубляют трудности, присущие трудовой жизни людей в сельских районах.

7. Для сферы труда в сельских районах характерны некоторые общие отличительные черты. К таковым относятся доминирующий характер сельского хозяйства и важность сезонных и климатических факторов. К особым проблемам относятся:

- широкое применение труда детей, трудящихся-мигрантов, членов семей и неформальной занятости;
- неравенство в обращении с женщинами в сельских районах;
- неравенство в обращении с молодежью и коренными народами в сельской местности;
- низкий уровень безопасности и гигиены труда и плохие условия труда;
- слабо развитая инфраструктура и недостаточный доступ к государственным службам;
- отсутствие профессиональной подготовки.

8. При этом сельские районы характеризуются также большим разнообразием, и их не следует рассматривать как районы, носящие исключительно сельскохозяйственный характер. В них проводится как сельскохозяйственная, так и несельскохозяйственная деятельность, начиная от мелких фермерских хозяйств или скотоводческих хозяйств и вплоть до высоко развитых предприятий торгового агробизнеса, снабжающих глобальные рынки и поддерживающих тесные региональные и национальные связи с промышленными секторами и сферой услуг.

9. Поскольку национальные и местные условия весьма различны, нет единого политического ответа на вызов, заключающийся в том, чтобы найти решение проблемам занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности и преодоления дефицитов достойного труда. Разнообразный характер сельских общин воздействует на модели занятости и формы получения доходов. Занятость отличается сезонным характером и часто строится на принципах семейных хозяйств. При проведении политики необходимо также учитывать разнообразие национальных и региональных условий в зависимости от уровня их развития, ресурсов и институциональных возможностей, но при этом не ставя под сомнение важность трудовых и экологических норм.

## **Рамки действий**

10. В развивающихся странах, остро страдающих от отсутствия ресурсов и средств, сокращение масштабов бедности посредством расширения занятости в сельских районах не может быть обеспечено только на национальном уровне. Вызов, связанный с бедностью в наименее развитых странах, имеет более общий характер и должен также рассматриваться на глобальном уровне.

11. Занятость и бедность в сельских районах имеют многогранный характер, требующий разноплановых политических подходов. Программа достойного труда закладывает основы решения многочисленных проблем, связанных с содействием занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности. Четыре основных элемента достойного труда – права, занятость, социальная защита и социальный диалог – признаются в качестве взаимозависимых и взаимоподкрепляющих элементов единого целого. Глобальная программа занятости и резолюция о содействии жизнеспособным предприятиям также закладывают прочные основы.

### **Стратегии, направленные на содействие достойной и производительной занятости в сельских районах**

12. Стратегии в области занятости в сельских районах должны формировать собой неотъемлемую часть национальных стратегий в сфере занятости, нацеленных на искоренение бедности. Основная задача должна заключаться в разработке и действенном проведении в жизнь нормативных и правовых норм, там где это возможно, которые бы позволяли осуществлять переход от неформального к формальному статусу, что способствовало бы росту производительности, заработков и доходов, а также расширению сферы охвата существующих прав, социальной защиты и социального диалога.

13. Сельское хозяйство, как правило, является опорой большинства сельских экономик и может служить двигателем экономического роста, сокращения масштабов бедности и социального прогресса. Поскольку увеличение выпуска сельскохозяйственной продукции на душу населения и рост добавленной стоимости, как правило, оказывает диспропорционально положительное воздействие на доходы самых бедных слоев и по причине тесных связей между сельскохозяйственным производством и деятельностью, не связанной с сельским хозяйством, последняя, равно как и процесс развития сельских районов, является ключом к содействию занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности.

14. Основной предпосылкой сокращения масштабов бедности являются расширение диверсификации и рост сельскохозяйственного производства за счет технического прогресса и инвестиций. Но чтобы этого добиться, сельскохозяйственные вспомогательные службы должны ориентироваться на потребности мелких хозяйств, в которых занята основная доля сельского населения и которые производят основную массу продовольственной продукции в развивающихся странах.

15. Новые источники спроса, особенно в отношении товаров с наиболее высокой добавленной стоимостью, а также общая тенденция к более тесной глобальной интеграции не только открывают новые возможности, но и ставят новые вызовы для работодателей и работников сельских районов. Современное товарное сельское хозяйство часто сопровождается концентрацией торговых рынков и экономической власти ограниченного числа многонациональных агропромышленных предприятий в промышленной продовольственной цепи. Несмотря на потенциал использования новых рыночных возможностей, во многих странах производство продовольствия для местного потребления остается основной задачей. Необходимы новаторские меры во имя обеспечения того, чтобы мелкие фермеры получали доступ к более широким рынкам. Важно разрабатывать

стратегии, обеспечивающие доступ к адекватному обучению и технологиям, земельным угодьям и водным ресурсам, для того чтобы развивать производство продовольственной продукции в зависимости от национальных условий.

### **Приоритетные политические рекомендации**

16. ГПЗ МОТ отличается комплексным подходом. Одна из основ Программы достойного труда – занятость – в полной мере относится и к контексту сельских районов. В ГПЗ признается, что достойная и производительная занятость является основным связующим звеном между ростом и сокращением масштабов бедности.

#### ***Экономическая политика в поддержку занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности***

17. *Рост и макроэкономическая политика.* Создание большего числа рабочих мест более высокого качества в сельских районах требует в первую очередь благоприятного нормативного и правового климата в целях содействия росту и инвестициям, которые носили бы социально, экономически и экологически устойчивый характер. Финансовая, бюджетно-налоговая политика и политика в области обменных валютных курсов должна гарантировать стабильные и предсказуемые экономические условия, не допускающие предубеждений в отношении сельских районов. Эффективное экономическое управление должно обеспечивать сбалансированность двоякой задачи создания большего числа рабочих мест более высокого качества с борьбой с инфляцией, а также закладывать основу проведения политики и нормативного регулирования, обеспечивающих долгосрочные инвестиции в производство.

18. *Торговля и инвестиционная политика.* Различные уровни развития стран необходимо учитывать при снятии барьеров, препятствующих доступу к внутренним и внешним рынкам. Блага, приносимые интеграцией торговли, могут иметь положительный эффект для занятости с точки зрения либо количества или качества рабочих мест, либо сочетания обоих элементов. Однако, поскольку процесс интеграции торговли может также приводить к перемещению рабочих мест, расширению неформальной занятости и росту неравенства в размерах доходов, должны приниматься меры правительствами в процессе консультаций с социальными партнерами, с тем чтобы эффективнее оценивать и рассматривать аспекты воздействия занятости и достойного труда на торговую политику. Необходимы также действия на региональном и многостороннем уровнях, с тем чтобы преодолеть перекосы в торговле и оказывать содействие развивающимся странам в расширении их потенциальных возможностей экспортировать продукцию с высокой добавленной стоимостью, регулировать процесс происходящих преобразований и закладывать конкурентоспособную сельскую и сельскохозяйственную базы.

19. *Продуктивная физическая и социальная инфраструктура.* Инвестиции в инфраструктуру в сельских районах являются решающим фактором расширения занятости и развития. Они играют роль связующего звена между сельскими и городскими районами, а также между сельскохозяйственным и несельскохозяйственным секторами. К примеру, инфраструктура транспорта и ИТ являются прочным звеном между сельскими производителями и предприятиями и рынками. Самые разнообразные проекты в области инфраструктуры могут непосредственно оказывать благотворное воздействие на сельскохозяйственное производство и содействовать применению трудозатратных методов там, где это необходимо. Социальная инфраструктура, включая учебные заведения, объекты здравоохранения, питьевую воду и другие основные услуги также чрезвычайно важны для обеспечения коллективного и устойчивого развития сельских районов. Рациональному использованию ресурсов по назначению могут

способствовать партнерства между государственными и частными субъектами.

20. *Политика в области технологии.* Государственные и частные инвестиции в исследовательские мероприятия и в деятельность в области развития являются важным катализатором новаторских подходов в сельском хозяйстве и в других сельских секторах, а также в сфере защиты окружающей среды и могут обеспечить заметный рост производительности. Ознакомление с результатами исследований и проведение профессиональной подготовки по вопросам рациональной сельскохозяйственной практики и использования новых технологий малыми и средними сельскохозяйственными предприятиями, благодаря усилиям вспомогательных служб, способствует повышению сельскохозяйственного производства, уровня жизни и экологической устойчивости.

21. Технический прогресс – это вопрос не только механизации, а скорее применения передовой сельскохозяйственной практики и новых технологий в целях улучшения устойчивого производительного использования земель. В этом отношении технический прогресс опирается на трехсторонних партнеров и способствует развитию более квалифицированной и образованной сельскохозяйственной рабочей силы, а также расширению информации, кредитов и рынков. Применение технологий в сельском хозяйстве может вести к свертыванию занятости или, напротив, к ее расширению. Следовательно, необходимо учитывать воздействие на занятость различных подходов к повышению производительности и разрабатывать стратегии по управлению этими процессами, включая экономическую диверсификацию в сельских районах.

22. *Отраслевые подходы.* Стержнем отраслевого подхода является стремление укреплять взаимовыгодные связи между предприятиями, с тем чтобы они действовали сообща и пользовались преимуществами возможностей рынка. Ориентация на трудозатратные подсектора, а также на сектора с высоким потенциалом роста в сельских районах может стать заметным стимулом объединения фермеров и предприятий в сельских районах в национальные и глобальные производственные системы. Тем самым, могут быть созданы дополнительные и более высококачественные рабочие места.

### ***Политика, направленная на развитие навыков, технология и потенциал в области трудоустройства***

23. При разработке политики, направленной на расширение доступности и повышение качества профессиональных навыков в сельских районах, важно учитывать стратегические ориентиры, предусмотренные в заключениях общего обсуждения вопросов профессиональных навыков в целях роста производительности и занятости (МКТ, 2008).

24. Общее образование, повышение квалификации кадров и непрерывное обучение являются главными движителями расширения потенциала, повышения конкурентоспособности с точки зрения производительности и социального развития в сельских районах. Подготовка квалифицированной рабочей силы и укрепление человеческого потенциала благодаря соответствующим системам образования, профессионально-технической подготовки и непрерывного обучения – важные факторы, помогающие работникам находить и сохранять за собой достойную и производительную работу и идти в ногу с изменяющимися технологиями и новыми возможностями в сфере занятости.

25. Государственная политика должна открывать доступ к качественному и бесплатному обязательному базовому государственному образованию и при этом не допускать, чтобы такой доступ был невозможен по причине неспособности людей оплачивать свою учебу. Государственная политика также должна ориентироваться на инвестиции, которые бы направлялись в сельские районы в развивающихся странах для обеспечения базового образования и борьбы с неграмотностью и неумением считать. Политика должна также обеспечивать расширение среднего образования и

профессионально-технической подготовки в сельских районах, а также равный доступ для всех мужчин и женщин, для того чтобы расширять возможности профессионального роста в целях закрепления работников в сельских районах. Качественное образование – это основное средство искоренения детского труда. Как часть процесса, содействующего непрерывному обучению, государственная политика должна в должной мере учитывать важность предварительного овладения знаниями как средства содействия доступу к общему образованию.

26. Масштабы и эффективность инфраструктуры обучения кадров в сельской местности можно было бы усовершенствовать, помимо прочего, благодаря применению подходов в сфере подготовки кадров, опираясь на местные общины, передвижных школ профподготовки, а также использованию средств массовой информации и Интернета.

27. Современное сельское хозяйство характеризуется широким разнообразием сельскохозяйственных культур, пород птицы, скота и рыбы, применением новейших технологий и современных методов обработки и транспортировки. С работниками должны проводиться консультации до внедрения важнейших новых технологий и производственных процессов. Несельскохозяйственные предприятия, со своей стороны, также все шире используют современные системы информации и управления, требующие новых навыков и квалификации как работников, так и управляющих, а также расширенного распределения электроэнергии. Новые меры, обеспечивающие устойчивость развития и качество стандартов и норм, требуют постоянного повышения квалификации кадров, за что совместно несут ответственность правительства, работодатели и работники. С тем чтобы повышать свою квалификацию, работники должны получать доступ к возможностям прохождения профессиональной подготовки

#### ***Политика, направленная на содействие жизнеспособным предприятиям***

28. В заключениях, принятых в 2007 году по итогам обсуждения вопроса о содействии жизнеспособным предприятиям, содержатся подробные рекомендации относительно того, что можно рассматривать в качестве благоприятных условий развития жизнеспособных предприятий и ответственной практики на уровне предприятия. Эти заключения в своей совокупности являются актуальной базой содействия развитию жизнеспособных предприятий в сельских районах, а п. 11 этих заключений включен в Приложение I.

29. Политика, нацеленная на расширение несельскохозяйственной занятости и создание предприятий в сельских районах, чрезвычайно важна для придания устойчивого характера процессу развития. Малые и средние предприятия, включая кооперативы, или другие общинные организации являются основным источником занятости в сельских районах. Сельская несельскохозяйственная деятельность является особо важным элементом в том случае, если в том или ином районе преобладают безземельные хозяйства, поскольку такая деятельность создает для сельской бедноты экономические альтернативы традиционным занятиям.

30. Кооперативы часто являются основным источником занятости в сельских районах. Кооперативы могут быть важным элементом местного экономического развития. Важно обеспечивать необходимые правовые основы в соответствии с Рекомендацией 2002 года о содействии кооперативам (193).

31. Необходимо укреплять предпринимательские отношения, чтобы стимулировать процесс создания предприятий в сельских районах и формировать условия для новаторства, расширения новых технологий и участия в расширяющихся рынках. Информационно-разъяснительные мероприятия по пропаганде преимуществ, создаваемых предприятиями и системами профессиональной подготовки по основным навыкам управления, могут стать катализатором создания предприятий и быть нацелены на



женщин и на такие отдельные группы и слои, как коренные народы и мелкие землевладельцы.

32. В рамках сельских районов следующие элементы представляются особо важными для содействия созданию и расширению жизнеспособных предприятий:

- i) *Доступ к финансовым услугам.* Эффективно функционирующая финансовая система содействует росту и динамичности частного сектора. Упрощение для МСП, включая кооперативы и новые предприятия, доступа к финансам, например к кредитам, аренде, фондам венчурного капитала или аналогичным фондам или же к новым видам инструментов, создает необходимые условия для более инклюзивного процесса развития предприятий. Финансовые институты, в частности многосторонние и международные учреждения, необходимо поощрять к тому, чтобы в свою кредитную практику они включали элементы достойного труда.
- ii) *Благоприятная нормативная и правовая среда.* Недостаточно разработанные нормы и излишние бюрократические препоны на пути развития предприятий затрудняют процесс их создания и функционирования существующих компаний и приводят к расширению неформального сектора, коррупции и издержкам с точки зрения производительности. Тщательно продуманные, прозрачные, подотчетные и широко известные нормативно-правовые акты, включая те из них, которые являются опорой трудовых и экологических норм и стандартов, благоприятно сказываются на рынках и на обществе. Они содействуют формализации производства и приводят к росту системной конкурентоспособности. Нормативная реформа и снятие барьеров на пути создания и развития предприятий не должна подрывать такие нормы и стандарты.
- iii) *Верховенство права и обеспечение соблюдения прав собственности.* Формальная и эффективная правовая система, гарантирующая всем гражданам и предприятиям соблюдение договоров и контрактов, соблюдение верховенства права и стабильность прав собственности, является основным условием не только для привлечения инвестиций, но также и для обеспечения уверенности и роста доверия и справедливости в обществе. Собственность – это не только право владения. Расширение прав собственности может стать средством наделения правами и расширения доступа к кредитам и капиталам. Они также сопряжены с обязательством придерживаться правил и норм, установленных в обществе.
- iv) *Доступность прозрачных и конкурентоспособных рынков, служб и производственных мощностей,* в том числе посредством кластеров, а также доступ к национальным и глобальным производственно-сбытовым цепям. Сюда включается местная инфраструктура, эффективно действующая система таможенного контроля, прогнозируемые правовые системы и эффективные государственные службы.
- v) *Социальный диалог.* Социальный диалог, основанный на принципах свободы объединения и на праве ведения коллективных переговоров, включая институциональные и нормативные рамки, является важнейшей предпосылкой для достижения эффективных, справедливых и взаимовыгодных результатов для правительств, работодателей, работников и общества в целом.
- vi) *Соблюдение всеобщих прав человека и международных трудовых норм.* Конкурентоспособность должна строиться на ценностях. Уважение прав человека и соблюдение международных трудовых норм, особенно свободы объединения и ведения коллективных переговоров, упразднение детского труда, принудительного труда и всех форм дискриминации являются отличительной чертой обществ, которые успешно интегрируют элементы устойчивости и достойного труда.

- vii) *Социальная справедливость и социальная интеграция.* Неравенство и дискриминация несовместимы с развитием жизнеспособных предприятий. Необходимо проводить ориентированную на социальную справедливость, социальную интеграцию и равенство возможностей в сфере занятости политику. Действенная реализация права на организацию и ведение коллективных переговоров является также эффективным средством обеспечения справедливости распределения благ производства и адекватного вознаграждения работников.
- viii) *Адекватная социальная защита.* Стабильные, основанные на налогах и другие национальные модели всеобщего социального обеспечения, открывающие для граждан доступ к основным услугам, таким как качественное здравоохранение, пособия по безработице, охрана материнства и основное пенсионное обеспечение, являются ключом к повышению производительности и сглаживанию перехода к реальной/формальной экономике. Важнейшим элементом для развития жизнеспособных предприятий является охрана труда работников.

33. Местные экономики обычно отличаются специфичностью своих корней и традиций, сопряжены с социальными сетями и являются неотъемлемой частью единых институциональных взаимоотношений. Местные и региональные подходы в области развития должны быть предметом совершенствования и строиться на уникальных потенциальных возможностях сельских экономик, а также содействовать диалогу и сотрудничеству между местными правительствами и организациями работников и работодателей, поддерживающих контакты с другими общинными организациями. Национальной политике содействия занятости в сельских районах можно придать более эффективный характер благодаря их адаптации к экономическим, экологическим и социальным условиям конкретной территориальной среды.

#### ***Нормативно-правовое регулирование рынка труда, институты и политика***

34. Сельские районы нуждаются в прочных институтах рынка труда и эффективных механизмах регулирования вопросов труда, включая инспекцию труда и соответствующие системы профессиональной подготовки и вспомогательные службы. Кроме того, сельским районам важно поддерживать тесные контакты с независимыми представительными организациями работников и работодателей в рамках социального диалога. Коллективные переговоры являются одним из основных средств содействия достойной и продуктивной занятости и поддержания уровня жизни в сельских районах. Все они должны соответствовать и отвечать потребностям сельских общин.

35. Для того чтобы сформулировать эффективные научно обоснованные политические направления и нормативно-правовые акты для сельских районов, необходимо улучшить сбор данных, касающихся занятости в сельских районах, и МОТ может оказать содействие в этом процессе.

36. Ответ на вызов в сфере занятости в сельских районах требует проведения конкретной эффективной и активной политики на рынке труда. Такая политика могла бы включать в себя такие элементы, как ориентированные на спрос программы профессионально-технического обучения, информационные службы в области рынка труда, содействие развитию предприятий, а также системы гарантий занятости.

37. Правительства, работодатели и работники должны содействовать расширению возможностей в области занятости молодежи, которая достигла установленного законом минимального возраста для приема на работу в своих странах как в сельском хозяйстве, так и на несельскохозяйственных предприятиях в сельских районах. Это означает, что необходимо заниматься проблемами качества предлагаемых рабочих мест, и в первую очередь вопросом уровней профессиональной квалификации и профессиональных перспектив в процессе создания достойных рабочих мест для сельской молодежи.

## **Стратегии, нацеленные на расширение прав в сфере труда в сельских районах**

38. Большинство сельских работников, особенно занятых в сельском хозяйстве, слабо защищены национальным трудовым законодательством. Многие из них, в том числе временные или сезонные работники исключены из сферы действия этого законодательства по причине характера своей работы. Другие исключены из этой сферы по причине своей принадлежности к какой-то определенной группе, как, например, трудящиеся-мигранты или коренные народы. Правительства должны обеспечивать, чтобы национальные трудовые нормы применялись ко всем формам договорных отношений, включая отношения между несколькими сторонами, чтобы занятые работники пользовались защитой, на которую они имеют полное право. Правовая защита, предусматриваемая для сельских работников, часто не реализуется на практике.

39. Глубокий разрыв в области защиты и ее соблюдения оказывает воздействие не только на реализацию основополагающих принципов и прав в сфере труда – свободу объединения, принудительный труд, детский труд и дискриминацию, – но и на права других работников, касающиеся, например, заработной платы, продолжительности рабочего времени, безопасности и гигиены труда и социального обеспечения. Для создания достойных рабочих мест в сельских районах необходимо преодолеть юридические и практические препятствия на пути действенной защиты.

40. Международные трудовые нормы имеют важнейшее значение, так как они служат ориентиром при разработке и осуществлении национального законодательства и политики и содействуют заполнению пробелов в области защиты работников, поскольку они обеспечивают международно признанную основу для правительств в области осуществления принципов достойного труда во всех сферах трудовой деятельности, в том числе в сельских районах. Большинство конвенций и рекомендаций МОТ носят характер всеобщего применения, другими словами они охватывают всех работников, включая работников сельских районов. Однако основополагающие принципы и права в сфере труда, в частности свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров, носят основополагающий характер, поскольку они являются правами, позволяющими получить доступ к другим правам.

### **Приоритетные политические рекомендации**

41. *Международные трудовые нормы.* Необходимо содействовать ратификации и действенному применению и соблюдению основополагающих конвенций, которые играют важную роль в обеспечении социальной справедливости, равно как и других соответствующих актов. Кроме того, необходимо содействовать и другим соответствующим актам, относящимся к занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности (см. приложение). Это не должно подвергать риску рассмотрение других надлежащих международных норм.

42. *Трудовое законодательство.* Необходимо пересматривать национальное законодательство в целях содействия расширению национального трудового законодательства и распространения его на всех работников сельских районов, включая сельскохозяйственных работников, а также способствовать его эффективному применению. Национальное законодательство должно учитывать специфику труда в сельских районах, а также доходчиво разъяснять права и обязанности всех заинтересованных сторон: правительств, работодателей и работников.

43. *Безопасность и гигиена труда.* В случае необходимости, правительства и работодатели, чтобы повышать безопасность и гигиену труда в сельском хозяйстве, должны проводить незамедлительные, срочные и эффективные меры. Применение методологий совершенствования условий

труда в целях развития общин (ВИНД) также может способствовать совершенствованию безопасности и гигиены труда в сельских общинах.

44. *Свобода объединения и коллективные переговоры* являются правами расширительного характера. Это средство обеспечения достойного труда для всех. Свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров могут способствовать стабильному экономическому развитию и установлению и поддержанию нормальных трудовых отношений. Поэтому правительствам необходимо стимулировать процесс создания благоприятной среды в целях формирования независимых сельских организаций работников и работодателей и преодолевать препятствия на пути их учреждения и роста.

45. *Равенство возможностей и обращения*. В ряде стран многие работники в сельских районах иногда страдают от дискриминации по целому ряду причин. Отдельные группы сельских работников находятся в особо уязвимом положении, в том числе женщины, трудящиеся-мигранты и коренные народы. Необходимо проводить эффективные действия по борьбе с такими проявлениями дискриминации, которая может свести на нет или подорвать принципы равенства обращения в области труда и занятий. Важнейшим условием для обеспечения равенства являются такие факторы, как расширение сферы охвата, соблюдение законов и реализация прав в сфере труда в сельских районах.

46. *Принудительный труд*. Принудительный труд – отличительная черта сельских районов в отдельных странах. Вынужденная задолженность часто сопровождается запугиванием и угрозой актов насилия против работников или членов их семей. Правовой статус миллионов мигрантов, находящихся на незаконном положении, делает их особо уязвимыми перед физическим давлением, поскольку они, кроме того, постоянно находятся под угрозой оказаться жертвами доноса властям. Государствам-членам необходимо решать структурные проблемы, в том числе связанные с бездейственностью политических структур, которые порождают принудительный труд. Правительства должны предпринимать активные меры по обеспечению верховенства права, а также уважать, соблюдать, содействовать и следить за реализацией, добросовестно и в соответствии с конституцией, принципов, касающихся основополагающих прав, которые являются предметом конвенций МОТ по вопросу об искоренении всех форм принудительного или обязательного труда, с тем чтобы покончить с применением принудительного труда и применять уголовные санкции к тем, кто прибегает к принудительному труду.

47. *Детский труд*. Необходимы незамедлительные, срочные и практические действия со стороны правительств, работодателей, организаций работодателей и работников при участии других партнеров, нацеленные на искоренение детского труда в сельских районах. Правительства должны обеспечивать, чтобы в сельском хозяйстве применялись основополагающие принципы, заимствованные из Конвенции 1973 года по минимальному возрасту (138). В сельском хозяйстве из числа работающих детей приблизительно 70% приходится на сельское хозяйство. Детский труд следует рассматривать не только как нарушение трудового законодательства, но в равной степени и как нарушение прав ребенка. Детский труд подрывает основы достойного труда и эффективного функционирования сельских рынков труда. Он увековечивает замкнутость процесса, когда доходы взрослых членов домохозяйств недостаточны, чтобы удовлетворить экономические потребности семей. Он усугубляет существующее материальное положение домохозяйств и углубляет состояние бедности. Для того чтобы разрешить эту проблему, необходимо укреплять сотрудничество между соответствующими министерствами.

48. *Инспекция труда*. Инспекция труда в сельских районах зачастую либо вовсе отсутствует, либо носит неадекватный характер. Это усугубляет и без того неполное соблюдение трудового законодательства. Эффективно действующая система инспекции труда на национальном уровне, которая обслуживается специально обученными и финансово обеспеченными

инспекторами, которые обладают надлежащей квалификацией и опытом работы по вопросам сельских рынков труда и которые не подвержены неправомерному давлению извне, выгодно правительствам, работодателям и работникам. В этом отношении во многом может помочь трудовое законодательство, строящееся на прозрачных и предсказуемых законах и нормативно-правовых актах. Оно предоставляет наиболее действенную защиту прав, поощряет проведение надежной и здоровой трудовой практики и обеспечивает рост производительности труда, в том числе благодаря предоставлению информации и консультативных услуг, а также содействует воспитанию высокой производственной культуры и безопасности и гигиены труда. Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129) включает рекомендации, касающиеся совершенствования инспекции труда в сельском хозяйстве.

49. *Информация, касающаяся прав и обязанностей.* Сегодня испытывается необходимость приступить к проведению информационно-пропагандистских и разъяснительных кампаний по информированию работников и работодателей в сельских районах относительно их прав и обязанностей. Разъяснительные мероприятия не могут подменить собой меры правоприменения.

### **Расширение социальной защиты и социальной интеграции**

50. Часто населению сельской местности характерны высокие уровни незащищенности. Многие жители сельских районов занимаются мелким сельским хозяйством, временным трудом, который делает их особо уязвимыми перед воздействием химических опасностей, климатических изменений и стихийных бедствий, а также сезонных колебаний в получении работы и пищи. Поскольку подчас они лишены основных услуг, они оказываются особо подвержены рискам с точки зрения состояния здоровья, неграмотности, бедности и социальной изоляции и низких уровней образования и квалификации. Говоря глобально, сельское хозяйство является одним из наиболее опасных занятий с точки зрения производственного травматизма, смертных случаев, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Население сельских районов, также как и население городов, подвергается опасности основных пандемий, особенно ВИЧ/СПИДа, которые опустошают многие сельские общины. Высокий уровень бедности и неполной занятости во многих сельских районах также сокращает возможность сельских работников и их семей справляться с финансовыми последствиями этих рисков. Географическая изоляция, отсутствие служб здравоохранения и бедность также сужают доступ сельских работников к лечению и антиретровирусным препаратам.

51. Слишком немногие люди могут воспользоваться стратегиями и механизмами, обычно применяемыми при борьбе с рисками. Во многих развивающихся странах в сельских районах весьма узка сфера охвата системами социального обеспечения или таковые вовсе отсутствуют. По-прежнему узким, особенно для неимущих, остается доступ к рыночным или иным сберегательным и страховым механизмам. Профилактические меры, нацеленные на сведение к минимуму, осуществление контроля или искоренение производственных рисков, не достигают большинства незащищенных слоев населения, особенно в отдаленных сельских районах, а законодательство в этой области используется лишь в редких случаях.

### **Приоритетные политические рекомендации**

52. Социальная защита является важным средством сокращения масштабов бедности и незащищенности, а также улучшения здоровья, продовольственного обеспечения и грамотности населения; она также открывает широкие перспективы обеспечения устойчивого и справедливого роста,

благополучия людей и повышения производительности. Социальная защита – это основа основ процесса социальной интеграции, проводимого в помощь женщинам и находящимся в неблагоприятном положении группам населения сельских районов, в частности, детям, пожилым лицам, инвалидам, а также большому числу безработных и лиц с неполной занятостью. Приоритетное внимание должно уделяться мерам, направленным на расширение социальной защиты, и особенно социального обеспечения.

53. Социальная защита должна строиться на основе продуманной и стабильной макроэкономической политике. Расширение сферы охвата социальной защиты в интересах всего населения – это коллективная ответственность. Успешные стратегии должны учитывать специфику национальных условий, но при этом, скорее всего, они будут ориентироваться на целый ряд дополнительных подходов. Независимо от примененного подхода, важнейшим элементом являются рациональные методы административного и финансового управления.

54. Для того чтобы повысить способности малоимущих лиц, максимально расширить их доступ к возможностям и улучшить финансовую устойчивость, меры по расширению сферы охвата социальной защиты должны увязываться с усилиями по предоставлению базового образования и медицинского обслуживания, расширению занятости в сельских районах и открытию новых перспектив трудоустройства. Некоторыми наглядными примерами могут служить подходы последнего времени по расширению социальной защиты в сельских районах, такие, как системы гарантий занятости или социальные программы безвозмездных выплат при условии посещения детьми школ.

55. Правительства, работодатели и работники должны принимать незамедлительные, срочные и действенные меры, направленные на снижение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, с тем чтобы обеспечить безопасные и здоровые условия труда, а также воспитать культуру безопасности и гигиены труда, основанную на профилактике на рабочих местах в сельской местности. Трехсторонним участникам предстоит разработать и проводить национальные стратегии, нацеленные на совершенствование безопасности и гигиены труда.

56. Отличительной чертой многих сельских обществ является миграция. Во многих случаях трудящиеся-мигранты в сельских районах причисляются к уязвимым группам населения, часто испытывающим дискриминационное обращение на рабочих местах и сталкивающимся со значительно менее выгодными условиями с точки зрения оплаты труда, социальной защиты и представленности своих интересов. Не носящие обязательного характера принципы и рекомендации, касающиеся трудовой миграции, включенные в Многосторонние основы МОТ по трудовой миграции, предоставляют полезную ориентационную информацию для рассмотрения таких случаев и указывают, как можно наиболее эффективно содействовать расширению доступа трудящихся-мигрантов к достойному труду. Правительства и социальные партнеры должны стремиться к более полной интеграции трудящихся-мигрантов и к обеспечению полного соблюдения их прав человека. Одно из основных последствий миграции заключается в увеличивающихся потоках денежных переводов в развивающиеся страны. Денежные переводы стимулируют внутреннее потребление, рост и экономическую стабильность. Снижение стоимости денежных переводов – важный шаг обеспечения их положительного воздействия на процесс развития.

57. Необходимо продолжать прилагать усилия к содействию применению Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда». Этот свод практических правил является всеобъемлющим инструментом, охватывающим, помимо прочего, аспекты образования, профилактики, обучения кадров, оказания содействия, недопущения дискриминации, а также безопасности и гигиены труда. Он закладывает прочные основы для создания партнерств на рабочих местах, а также для проведения эффективных действий по ВИЧ/СПИДу вне рабочих мест в сельских и

городских районах. Следует также расширить совместные действия по борьбе с ВИЧ/СПИДом всех заинтересованных сторон.

### **Содействие социальному диалогу и повышение эффективности управления**

58. Дефициты достойного труда часто объясняются дефицитами в области административного управления. Интересы сельской бедноты должны находить отражение в национальных политических основах, касающихся занятости, развития сельских районов, здравоохранения, образования, социального обеспечения, сельского хозяйства и инфраструктуры.

59. Благое управление предусматривает трипартизм, политику в области занятости и инспекцию труда. Благое управление означает право голоса и подотчетность, а также создание правовой структуры, являющейся фундаментом государственных учреждений, характеризующихся прогнозируемостью, прозрачностью и постоянной надежностью. Цель заключается в том, чтобы установить барьер на пути коррупции и неэффективному административному управлению, а также сформировать благоприятный климат для развития жизнеспособных предприятий, которые бы содействовали процессу перевода неформальных предприятий на рельсы реальной экономики.

60. В сельских районах, как правило, оставляет желать лучшего знание законов и их соблюдение, а в трудовых кодексах сельскохозяйственный сектор часто рассматривается отдельно от других секторов по самым разным причинам. Коллективные договоры могут сыграть важную роль в установлении согласованных принципов и проведении процессов в области управления на уровне предприятия или на отраслевом уровне, а также определить условия труда и занятости и разъяснить права и обязанности работодателей и работников; таким образом они могут заложить основу стабильных трудовых отношений.

61. Установление заработной платы является одним из наиболее спорных вопросов, связанных со сферой труда в сельских районах, в значительной степени по причине отсутствия механизмов ведения коллективных переговоров, благодаря которым работники и работодатели могли бы свободно договариваться о взаимоприемлемых результатах. Как правило, заработная плата в сельском хозяйстве остается низкой, при этом оплата труда многих работников остается ниже национально установленной минимальной заработной платы, если таковая существует. Невыплата или несвоевременная выплата заработной платы, неприемлемые вычеты из пакетов заработной платы и другая недобросовестная практика усугубляют состояние бедности рабочей бедноты.

62. Глубокое неравенство в сфере распределения земель и доступа к ним является основным источником крайней нищеты. Однако сама по себе земельная реформа не может дать единого решения проблем сокращения масштабов бедности. Некоторые страны добились в этом отношении успехов, там где распределение земельных наделов и доступ к земле обеспечивали устойчивый минимальный уровень жизни и стимулировали занятость в сельских районах, тогда как в других государствах земельная реформа имела разрушительные последствия. Эффективная земельная реформа опирается на широкую политическую поддержку и твердую поддержку со стороны государства, принимающую форму оформления прав на землю, государственных инвестиций, кредитов и технической помощи, позволяющих новым мелким землевладельцам продуктивно использовать свою землю, пользоваться рынками и покончить с бедностью. В этом отношении полезная информация была получена в ходе Международной конференции 2006 года по вопросам аграрной реформы и развития сельских районов.

### **Приоритетные политические рекомендации**

63. Для достижения реальных, справедливых и взаимовыгодных для правительств, работодателей, работников и общества в целом результатов чрезвычайно важен социальный диалог, основанный на принципах свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров, строящийся на институциональных, правовых и нормативных основах, как одного из важнейших средств обеспечения эффективных, справедливых и взаимовыгодных результатов для правительств, работодателей, работников и общества в целом. Чтобы укрепить социальный диалог в сельских районах, необходимо усовершенствовать организацию сельских работодателей и работников и укрепить институты рынка труда.

64. Сильные институты социального диалога могут содействовать благому управлению в сфере труда. В этом отношении эффективное управление требует представленности и участия социальных партнеров на национальном, региональном и местном уровнях. Социальные партнеры должны выйти на сельских работодателей и работников, а также способствовать ведению социального диалога между работниками и работодателями в целях перевода сельскохозяйственного сектора на рельсы реальной экономики.

65. На международном уровне социальный диалог может предусматривать заключение международных рамочных соглашений между многонациональными корпорациями и глобальными федерациями профсоюзов в различных секторах.

66. Организации работодателей и работников должны в полной мере участвовать в процессе формулировки программ достойного труда (СПДТ), и должны стремиться к привлечению к этому процессу работодателей и работников сельских районов, с тем чтобы добиваться включения в СПДТ проблем сельских районов.

67. Эффективные системы регулирования вопросов труда позволяют правительствам принимать эффективные меры в рамках кардинальных направлений экономической и социальной политики, которые оказывают непосредственное воздействие на рабочие места. В контексте прочных нормативных и правовых основ правительства и социальные партнеры должны объединить свои усилия с тем, чтобы расширить функции эффективных систем регулирования вопросов труда и инспекции труда, распространив их на неформальные субъекты права, и благодаря информационной и учебной деятельности всячески поощрять соблюдение трудового законодательства.

68. В рамках согласованного национального плана совершенствования методов управления можно добиться путем децентрализации или делегирования полномочий компетентным и подотчетным местным и региональным властям. Более высокой эффективности и компетенции местных властей можно добиться посредством проведения постоянной подготовки местных выборных должностных лиц, наделения их правами и полномочиями, гибкости и укрепления потенциальных возможностей.

69. Национальной политике в области занятости в сельских районах может быть придан более эффективный характер посредством их адаптации экономическим, экологическим и социальным условиям в конкретной обстановке. Подход, в котором комплексно рассматриваются различные отраслевые или территориальные политические меры, может обеспечить согласованность и эффективность государственных расходов в сельских районах.

### **Роль правительств, работодателей и работников**

70. Сотрудничество между правительствами, работниками и работодателями на национальном, региональном и местном уровнях представляет собой важный элемент содействия занятости благодаря разработке и проведению комплексных стратегий и программ, нацеленных на сокращение



масштабов бедности в сельских районах. Такое сотрудничество требует заинтересованной поддержки трехсторонних участников, их коллективной роли и ответственности, например, в деле содействия социальному диалогу, партнерствам и доступу к услугам, помимо прочего, в области образования и профессиональной подготовки. Помимо этих областей коллективной ответственности, существуют и другие области, в которых правительства, работники и работодатели, соответственно, должны взять на себя руководящую и особо важную роль; такие области перечислены ниже.

*71. Правительства должны:*

**A. Административное управление**

- Содействовать миру и социальной стабильности.
- Обеспечивать применение принципа верховенства права и благого управления, основанного на принципах прозрачности, предсказуемости, стабильности и свободного от коррупции. Благое управление охватывает также трипартизм, политику в сфере занятости и инспекцию труда.
- Создавать благоприятную среду для ведения эффективного социального диалога и трипартизма в сельских районах.
- Разрабатывать политику таким образом, чтобы обеспечивалось проведение систематического анализа их потенциальных последствий для различных политических сфер и заинтересованных сторон.
- Обеспечивать действие официальной и эффективной правовой системы, гарантирующей всем гражданам и предприятиям выполнение и соблюдение положений договоров и контрактов, уважение принципов верховенства права и соблюдение прав собственности.

**B. Политика в области занятости в сельских районах  
(национальная и местная)**

- Включать вопросы занятости в сельских районах в политику национального развития.
- Способствовать согласованному и комплексному подходу к проблемам расширения занятости и сокращения масштабов бедности в сельских районах среди всех соответствующих государственных министерств и ведомств на всех правительственных уровнях.
- Проводить консультации с представительными организациями сельских работодателей и работников на национальном и местном уровнях в отношении:
  - разработки и проведения национальной и местной политики в сфере развития сельских районов;
  - разработки, проведении и оценки СПДТ.
- Направлять необходимые инвестиции в сельское хозяйство и в процесс развития сельских районов с учетом национальных условий.
- Содействовать и поддерживать территориальные подходы к развитию сельских районов, когда это целесообразно, и обеспечивать согласованность с национальными основами политики в области развития, включая рациональную практику защиты окружающей среды.
- Содействовать развитию навыков, включая непрерывное обучение и профессионально-техническую подготовку как к сельскохозяйственной, так и несельскохозяйственной деятельности.
- Формировать, поддерживать и улучшать, по мере необходимости, благоприятный климат для устойчивого развития сельских предприятий и обеспечивать проведение ответственной практики на уровне предприятия.
- Содействовать формализации труда в сельских районах, при этом не нанося ущерба уровню жизни сельской бедноты.

- Содействовать эффективному задействию партнерств между государственными и частными субъектами в целях проведения политических мер в сельских районах.
- Бережно относиться к окружающей среде и рачительно использовать природные ресурсы.

#### С. Правовое обеспечение в сельских районах

- Обеспечивать, чтобы национальное законодательство гарантировало и обеспечивало защиту свободы всех работников и работодателей, независимо от того, где и каким образом они осуществляют свою деятельность, формировать и присоединяться к организациям по собственному выбору, не опасаясь репрессий и шантажа.
- Предотвращать случаи насилия против работодателей, руководителей организаций работодателей, работников и профсоюзных лидеров.
- Совершенствовать и расширять социальную защиту для всех, которая бы носила устойчивый характер и соответствовала национальным условиям.
- Предусматривать необходимые правовые и институциональные положения, с тем чтобы работники сельских районов могли реализовать свои права.
- В рамках национального плана пересматривать законодательство в целях расширения существующих прав в сфере занятости и трудовых прав для всех.
- Проводить информационные кампании в целях лучшего информирования сельских работодателей и работников, в том числе по вопросам:
  - их прав и обязанностей в сфере труда;
  - безопасности и гигиены труда;
  - ВИЧ/СПИДа на рабочем месте;
  - основополагающих принципов и прав в сфере труда.
- Содействовать гендерному равенству, наделению правами женщин, равному доступу к системам образования и профессионально-технической подготовке и расширению возможностей для всех, с тем чтобы сочетать выполнение своих производственных, личных и семейных обязанностей.

#### Д. Службы в сельских районах

- Расширять доступ, всячески содействуя этому процессу, к основным услугам и инвестициям в сельских районах, в том числе в таких областях, как здравоохранение, образование, энергоснабжение, транспорт, технология и коммуникации.
- В должной мере обеспечивать кадрами и ресурсами органы регулирования вопросов труда, в том числе службы инспекции труда.
- В том случае если не проводится инспекция труда в сельских районах, создавать службы инспекции труда, выделяя для них необходимые кадровые и финансовые ресурсы.

#### Е. Потенциал правительства

- Осуществлять сбор достоверной информации по характеристикам уровня жизни сельских домохозяйств, включая данные в разбивке по гендерной принадлежности, тем самым содействуя директивным органам при их научно обоснованной разработке политики, и обеспечивать доступность таких данных в соответствии с национальными законодательством и практикой.

*72. Организации работодателей должны:*

- Пропагандировать эффективную политику сельского экономического и социального развития, которая создает благоприятную среду, способствующую созданию предприятий и их развитию.
- Расширять свою представленность в сельских районах и помогать своим членам с точки зрения представленности интересов, с тем чтобы воспользоваться преимуществами совместных действий.
- Выступать в роли координатора или посредника между сельскими и городскими сторонами производственно-сбытовых цепочек в целях содействия улучшению ситуации и объединять членские компании для переговоров с третьими сторонами.
- Оказывать непосредственные услуги в поддержку развития предприятий наряду с информацией о законодательстве, рынках, требованиях рынка и нормативных требованиях, а также норм и стандартов качества и безопасности, применяемых импортерами и розничными предприятиями.
- Содействовать подготовке кадров в целях повышения производительности и совершенствования производственной практики.
- Участвовать в процессе разработки, проведения и оценки СПДТ и обеспечивать должное внимание вопросам занятости в сельских районах и сокращения масштабов бедности.

*73. Организации работников должны:*

- Объединять в организации и представлять интересы сельских работников в рамках коллективных переговоров, в том числе на отраслевом уровне.
- Неустанно прилагать усилия к тому, чтобы расширять свою представленность в сельских районах, в том числе путем объединения в организации работников неформальной экономики.
- Оказывать содействие работникам, в том числе трудящимся-мигрантам, с точки зрения их информирования, оказания им услуг и их обучения.
- Расширять участие женщин и молодежи в организациях работников в сельских районах.
- Содействовать занятости молодежи.
- Содействовать безопасности и гигиене труда на сельских предприятиях и в сельских общинах.
- Участвовать в процессе подготовки, проведения и оценки СПДТ и обеспечивать должное внимание вопросам занятости в сельских районах и сокращения масштабов бедности.

### **План действий Бюро**

74. МОТ должна разработать стратегию и программу работы в сфере занятости сельских районах. План действий должен быть незамедлительно и рационально ориентирован на практические меры, которые бы разрабатывались с учетом финансовых и кадровых возможностей МОТ в рамках Программы и бюджета на 2008-09 годы, и принимая во внимание Основы стратегической политики на 2010-15 годы. Практические меры будут строиться на сравнительном преимуществе МОТ и на ее основном мандате. В этом отношении важно напомнить об актах, которые являются ориентирами для более широкой Программы достойного труда МОТ. Устав МОТ, включая Филадельфийскую декларацию, а также Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации 1998 года подчеркивают, что экономическая и социальная политики являются важнейшими и взаимоподкрепляющими факторами, ведущими к устойчивому развитию на широкой социальной основе и социальной справедливости в сельских районах.

75. МОТ имеет все возможности, чтобы разработать стратегию в области занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности в силу своего мандата, охватывающего сферу труда, а также своей уникальной трехсторонней структуры, которая является сравнительным преимуществом в рамках многосторонней системы. МОТ должна сконцентрировать свои усилия на разработке и проведении стратегии в области сельского развития и занятости в сельских районах в соответствии со своими четырьмя стратегическими задачами по социальным и экономическим вопросам в сельских районах. МОТ должна координировать свои усилия с другими межправительственными учреждениями как на международном, так и на национальном уровне, с тем чтобы не только добиться большей политической согласованности в рамках многосторонней системы, но и следовать принципам единства действий. Следует всячески поощрять расширение сотрудничества с Продовольственной и сельскохозяйственной организацией Объединенных Наций (ФАО), равно как и участие МОТ в Международном партнерстве по сотрудничеству по вопросам детского труда в сельском хозяйстве.

76. Этот план действий должен взять СПДТ в качестве отправной точки деятельности МОТ на страновом уровне, Правительства должны разработать и проводить СПДТ с привлечением к этому процессу представительных организаций работников и работодателей.

### **Занятость**

*77. МОТ должна:*

- В целях разработки будущих планов действий подготовить для своего Административного совета всеобъемлющий доклад, анализирующий эффект предыдущей деятельности, ориентированной на решение вопросов занятости в сельских районах и недостатков с точки зрения охвата и трудностей на пути ратификации и применения международных трудовых норм в сельских районах.
- Обеспечить, чтобы национальные стратегии в области занятости СПДТ должным образом учитывали проблемы содействия производительной занятости в сельских районах в соответствии со стратегическими ориентирами, предусмотренными в данных заключениях и ГПЗ.
- Поощрять государства-члены к разработке и проведению национальной политики в области занятости в сельских районах с учетом гендерной тематики и интересов семей.
- Способствовать претворению в жизнь заключений 2007 года о содействии жизнеспособным предприятиям в сельских районах.
- Способствовать развитию жизнеспособных малых и средних предприятий, кооперативов и других общинных организаций.
- Поощрять предпринимательство в сельских районах, уделяя особое внимание положению женщин, а также молодежи, коренных народов и мелких землевладельцев.
- Пересматривать системы и механизмы сбора данных с тем, чтобы поддерживать правительства в их усилиях, направленных на совершенствование методов принятия научно обоснованных решений относительно занятости в сельских районах и сопряженных вопросов.
- Оказывать техническое содействие трехсторонним участникам и поддерживать исследования по вопросам взаимосвязей между экономическим ростом, производительностью и достойной занятостью и сокращением масштабов бедности, в том числе в контексте политики и практики в сфере торговли.
- Проводить исследования по вопросу о последствиях производства биотоплива для предприятий и сферы занятости.

- Оказывать помощь трехсторонним участникам в процессе разработки политики по расширению программ образования, повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров.
- Содействовать проведению эффективных программ в сфере занятости, например касающихся систем гарантий занятости, ориентированных на сельских работников, в целях обеспечения их достойной работой.
- Предлагать территориальные подходы к расширению занятости в сельских районах и сокращению масштабов бедности.
- Содействовать доступному всеобщему качественному образованию и повышению квалификации в рамках системы непрерывного обучения в соответствии с потребностями сельской экономики.

### **Нормы**

78. *МОТ должна:*

- Содействовать Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 года.
- Содействовать ратификации и эффективному применению трудовых норм, касающихся сельских районов (см. Приложение II).
- Способствовать расширению национального трудового законодательства и распространению его на всех работников сельских районов, включая сельскохозяйственных работников, трудящихся-мигрантов и коренных народов, в случае необходимости, в рамках программы информационно-пропагандистской деятельности, расширения потенциальных возможностей и технического содействия.

### **Социальная защита**

79. *МОТ должна:*

- Содействовать распространению социальной защиты на всех, включая сельскую бедноту. В этом отношении Административному совету предлагается рассмотреть концепцию глобального социального минимума.
- Содействовать безопасности и гигиене труда на сельских предприятиях и в сельских общинах.
- Способствовать проведению инспекции труда с должным кадровым и финансовым обеспечением, с тем чтобы обеспечивать соблюдение законодательства по безопасности и гигиене труда на предприятиях в сельских районах.
- Содействовать применению *Своду практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»* в сельских районах.
- Содействовать всеобщему доступу к питьевой воде.

### **Социальный диалог**

80. *МОТ должна:*

- Содействовать расширению и укреплению возможностей организаций сельских работодателей и работников, особенно в сельскохозяйственном секторе.
- Поощрять взаимосвязи между организациями сельских работодателей и работников и их национальными и международными партнерами.
- Содействовать эффективному социальному диалогу и институтам рынка труда в сельских районах.
- Проводить профессиональную подготовку и оказывать политические и консультативные услуги и техническое содействие в целях укрепления потенциала органов регулирования вопросов труда, включая службы инспекции труда в сельских районах.

## Реализация

81. Все трехсторонние участники должны привлекаться к разработке своих собственных СПДТ. Это означает, что приоритеты трехсторонних участников должны находить отражение в их СПДТ, чтобы они отвечали их потребностям. В частности, СПДТ должны содействовать расширению потенциальных возможностей трехсторонних участников.

82. В рамках параметров программы и бюджета МОТ Бюро должно обеспечить, чтобы вышеизложенный план действий был реализован соответствующими программами в штаб-квартире скоординированным и рациональным порядком. Приоритет следует также отдать обеспечению того, чтобы этот план действий нашел отражение в процессе разработки и проведения СПДТ. Необходимо предпринимать необходимые меры по адекватному мониторингу прогресса и эффективности программ. Кроме того, о достигнутом прогрессе необходимо будет отчитываться перед соответствующими органами Административного совета.

## Приложение I

### Пункт 11 заключений, касающихся содействия жизнеспособным предприятиям

11. Среда, благоприятствующая развитию жизнеспособных предприятий, включает широкий спектр факторов, относительная важность которых может различаться на разных стадиях развития и в различных культурных и социально-экономических условиях. Однако, можно выделить некоторые основные условия, которые, как правило, считаются важнейшими. Такими взаимосвязанными и взаимообогащающимися условиями являются:

- 1) *Прочный мир и политическая стабильность.* Прочный мир и политическая стабильность являются основными предварительными условиями, способствующими формированию и росту жизнеспособных предприятий, тогда как войны и гражданские конфликты являются сдерживающими факторами, мешающими инвестициям и развитию частного сектора.
- 2) *Благое управление.* Демократические и политические институты, прозрачные и подотчетные государственные и частные структуры, эффективные меры борьбы с коррупцией и ответственное корпоративное управление – это ключевые условия, обеспечивающие то, что рыночная экономика и предприятия могут функционировать более эффективно и тоньше реагировать на ценности и долгосрочные цели и задачи общества.
- 3) *Социальный диалог.* Социальный диалог, основанный на принципах свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров, в том числе в институциональных и нормативно-правовых рамках, жизненно необходим для обеспечения эффективных, справедливых и взаимовыгодных результатов в интересах правительств, работодателей, работников и всего общества.
- 4) *Уважение всеобщих прав человека и международных трудовых норм.* Конкурентоспособность должна строиться на ценностях. Уважение прав человека и соблюдение международных трудовых норм, особенно свободы объединения и ведения коллективных переговоров, упразднение детского и принудительного труда, равно как и всех форм дискриминации, является отличительной чертой обществ, в которых успешно интегрированы принципы стабильности и достойного труда.

- 5) *Культура предпринимательства.* Преопределяющими факторами благоприятной среды для ведения бизнеса являются государственное и общественное признание ключевой роли предприятий в процессе развития и твердая поддержка, как со стороны государства, так и частного сектора, предпринимательству, инновациям, творчеству и созиданию и концепции наставничества, особенно в интересах вновь создаваемых и малых предприятий и целевых групп населения, таких как женщины и молодежь. Уважение прав работников должно быть стержнем программ, ориентированных на воспитание культуры предпринимательства.
- 6) *Эффективная и стабильная макроэкономическая политика и благое управление экономикой.* Валютная, налогово-бюджетная политика и политика в области валютных курсов должны гарантировать стабильные и поддающиеся прогнозированию экономические условия. Эффективное управление экономикой должно позволять уравнивать двуединую задачу создания большего числа рабочих мест и лучшего качества с задачей борьбы с инфляцией и при этом следует проводить в жизнь меры политического и нормативно-правового характера, которые бы стимулировали долгосрочные производительные инвестиции. Внимание следует также уделять повышению совокупного спроса как источника экономического роста, зависящего от национальных условий. В том, что касается развивающихся и менее развитых стран, создание стабильных макроэкономических условий обычно требует решительной поддержки со стороны международного сообщества посредством списания задолженности и предоставления официальной помощи в целях развития.
- 7) *Торговля и устойчивый процесс экономической интеграции.* При преодолении барьеров, стоящих на пути развития внутренних и иностранных рынков, необходимо учитывать различные уровни развития стран. Выигрыш в эффективности, который дает интеграция торговли, может привести к положительным последствиям в сфере занятости с точки зрения либо количества, либо качества рабочих мест, или же сочетания этих элементов. Однако, поскольку интеграция торговли может также вести к свертыванию рабочих мест, расширению неформального сектора и усилению неравенства в доходах, правительства должны предпринимать меры, при проведении консультаций с социальными партнерами, к тому, чтобы более тщательно оценивать и анализировать последствия торговой политики для занятости и достойного труда. Необходимо также предпринимать меры на региональном и многостороннем уровнях, чтобы преодолевать перекосы в торговой политике и оказывать содействие развивающимся странам в расширении их потенциальных возможностей экспортировать товары, приносящие добавочную стоимость, управлять процессом преобразований и развивать и укреплять конкурентоспособную промышленную базу.
- 8) *Благоприятная среда правового и нормативного регулирования.* Недостаточно проработанные нормативные правовые акты и излишние бюрократические препоны на пути развития бизнеса ограничивают возможности создания предприятий и нормального функционирования существующих компаний, вытесняют предприятия в неформальный сектор экономики, ведут к коррупции и снижают эффективность производства. Глубоко продуманные, прозрачные, предусматривающие отчетность и получившие широкую известность нормативные правовые акты, включая те из них, которые защищают трудовые и экологические нормы, выгодны и для рынков, и для общества; они содействуют процессу перехода предприятий в реальную экономику и ведут к повышению конкурентоспособности всей системы. Реформа нормативно-правовой системы и преодоление препятствий на пути предпринимательской деятельности не должны подрывать такие нормы.

- 9) *Верховенство права и неприкосновенные права собственности.* Официальная и эффективная правовая система, гарантирующая всем гражданам и предприятиям, что договоры и контракты будут соблюдены и выполнены, что верховенство права будет незыблемо, а права собственности неприкосновенны – это основное условие не только для привлечения инвестиций, но также и для обеспечения уверенности и воспитания доверия и справедливости в обществе. Собственность – это не просто право владения; расширение прав собственности может стать инструментом наделения правами и может способствовать расширению доступа к кредитам и капитальным средствам. Последние влекут за собой также обязательства соблюдать правила и нормы, устанавливаемые обществом.
- 10) *Справедливая конкурентная борьба.* Для частного сектора необходимо установить правила конкурентной борьбы, которые бы учитывали универсальное соблюдение трудовых и социальных норм, и следует искоренить на национальном уровне практику недопущения конкурентной борьбы.
- 11) *Доступ к финансовым услугам.* Эффективно функционирующая финансовая система является стимулом для расширяющегося и динамичного частного сектора. Расширение для МСП, включая кооперативы и новые предприятия, возможностей получать доступ к финансовым ресурсам, например к кредитам, аренде, фондам венчурного капитала или же к аналогичным или новым видам инструментов, позволяет создавать необходимые условия для процесса развития предприятий, не допускающего изоляции. Следует поощрять финансовые институты, особенно многосторонние и международные, к тому чтобы они включали в свою практику предоставления кредитов элементы достойного труда.
- 12) *Физическая инфраструктура.* Жизнеспособность предприятий и развитие людских ресурсов в первую очередь зависят от качества и масштабов имеющейся физической инфраструктуры, такой как помещения для предприятий, транспортные системы, школы и больницы. Острой проблемой, особенно в развивающихся странах, по-прежнему остается надежное и доступное снабжение водными и энергетическими ресурсами. Предприятия также остро заинтересованы в получении доступа на местах к таким вспомогательным службам, как провайдеры услуг и поставщики и производители машин и техники.
- 13) *Информационная и коммуникационная технологии.* Расширение доступа к информационной и коммуникационной технологиям (ИКТ) является еще одним важнейшим вызовом в эпоху экономики, построенной на знаниях. Поэтому использование ИКТ – это важнейшая предпосылка развития жизнеспособных предприятий, и, с этой точки зрения, этот фактор необходимо в полной мере использовать. Чрезвычайную важность для стран и предприятий представляют собой, поэтому, также, доступная технология широкополосного доступа, что всячески необходимо поощрять.
- 14) *Общее образование, профессиональная подготовка и непрерывное обучение.* В условиях сегодняшней экономики человеческие таланты являются единственным наиболее значимым производительным фактором. Заострение внимания вопросам развития высококвалифицированной рабочей силы и расширение человеческих возможностей благодаря высококоразвитым системам образования, профессиональной подготовки и непрерывного обучения является важным фактором оказания содействия работникам в их поисках хорошей работы, а предприятиям – в их поисках высококвалифицированных работников, в которых они нуждаются. Для расширения доступа для неимущих работников к системам профессиональной подготовки и повышения профессиональной квалификации



необходимо предусматривать их финансовую поддержку. Таким образом общество может добиться решения двуединой задачи – экономического успеха и социального прогресса.

- 15) *Социальная справедливость и социальная интеграция.* Неравенство и дискриминация несовместимы с развитием жизнеспособных предприятий. Необходимо проводить неуклонную политику социальной справедливости, социальной интеграции и равенства возможностей в сфере занятости. Действенная реализация права на организацию и на ведение коллективных переговоров также является эффективным средством обеспечения справедливого распределения выгод, которые дает рост производительности, и надлежащего вознаграждения работников.
- 16) *Прочная социальная защита.* Прочная и основанная на инструментах налогообложения или на других национальных моделях система всеобщего социального обеспечения, предоставляющая гражданам доступ к основным услугам, таким как качественное здравоохранение, выплата пособий по безработице, охрана материнства и базовое пенсионное обеспечение, является ключом к повышению производительности и стимулирует процесс перехода предприятий в сферу реальной экономики. Жизненно важным фактором для развития жизнеспособных предприятий является также обеспечение безопасности и гигиены труда работников на рабочих местах.
- 17) *Ответственное управление окружающей средой.* В условиях отсутствия необходимых нормативных правовых актов и стимулов рынка могут вести к нежелательным экологическим последствиям. Следует использовать стимулы и льготы, а также нормативные правовые акты в области налогообложения, включая процедуры государственных закупок, с тем чтобы совершенствовать систему потребления и производства, которая была бы совместима с требованиями устойчивого развития. Эффективным средством нахождения ответа на этот вызов являются также частные рыночные решения, такие как использование экологических критериев при оценке кредитного риска или эффективности инвестиций.

## **Приложение II**

### **Нормативные акты Международной организации труда, касающиеся содействия занятости в целях сокращения масштабов бедности**

#### ***I. Основополагающие конвенции***

Конвенция 1930 года о принудительном труде (29)

Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87)

Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98)

Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100)

Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (105)

Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111)

Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (138)

Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (182)

## ***II. Приоритетные конвенции***

Конвенция 1947 года об инспекции труда (81)  
Конвенция 1964 года о политике в области занятости (122)  
Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129)  
Конвенция 1976 года о трехсторонних консультациях  
(международные трудовые нормы) (144)

## ***III. Другие соответствующие акты***

### ***A. Конвенции***

Конвенция 1949 года об охране заработной платы (95)  
Конвенция (пересмотренная) 1949 года о трудящихся-мигрантах (97)  
Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102)  
Конвенция 1958 года о плантациях (110)  
Протокол 1982 года к Конвенции 1958 года о плантациях (110)  
Конвенция 1962 года о равноправии в области социального обеспечения (118)  
Конвенция 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма [Таблица I, пересмотренная в 1980 году] (121)  
Конвенция 1967 года о пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца (128)  
Конвенция 1969 года о медицинской помощи и пособиях по болезни (130)  
Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131)  
Конвенция 1975 года об организациях сельских трудящихся (141)  
Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов (142)  
Конвенция 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (143)  
Конвенция 1978 года о регулировании вопросов труда (150)  
Конвенция 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156)  
Конвенция 1983 года о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (159)  
Конвенция 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169)  
Конвенция 1996 года о надомном труде (177)  
Конвенция 2000 года об охране материнства (183)  
Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (184)  
Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187)

*Конвенции, имеющие промежуточный статус<sup>1</sup>*

Конвенция 1921 года о праве на объединение в сельском хозяйстве (11)

Конвенция 1928 года о процедуре установления минимальной заработной платы (26)

Конвенция 1935 года о сорокачасовой рабочей неделе (47)

Конвенция 1951 года о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве (99)

Конвенция (пересмотренная) 1970 года об оплачиваемых отпусках (132)

***В. Рекомендации***

Рекомендация (пересмотренная) 1949 года о трудящихся-мигрантах (86)

Рекомендация 1951 года о равном вознаграждении (90)

Рекомендация 1957 года о коренном и другом населении, ведущем племенной образ жизни (104)

Рекомендация 1958 года о плантациях (110)

Рекомендация 1958 года о дискриминации в области труда и занятости (111)

Рекомендация 1968 года об арендаторах и издольщиках (132)

Рекомендация 1975 года об организациях сельских трудящихся (149)

Рекомендация 1975 года о трудящихся-мигрантах (151)

Рекомендация 1976 года о трехсторонних консультациях (152)

Рекомендация 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (165)

Рекомендация 1983 года о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (168)

Рекомендация 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения) (169)

Рекомендация 1996 года о надомном труде (184)

Рекомендация 1998 года о создании рабочих мест на малых и средних предприятиях (189)

Рекомендация 2000 года об охране материнства (191)

Рекомендация 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (192)

Рекомендация 2002 года о содействии развитию кооперативов (193)

Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов (195)

Рекомендация 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (197)

---

<sup>1</sup> Промежуточный статус относится к категории актов, которые более не являются вполне современными, но остаются актуальными в некоторых отношениях.

*Рекомендации, имеющие промежуточный статус<sup>1</sup>*

Рекомендация 1921 года о социальном страховании в сельском хозяйстве (17)

Рекомендация 1951 года о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве (89)

**III**

**Резолюция о роли МОТ и ее трехсторонних участников в преодолении глобального продовольственного кризиса<sup>2</sup>**

Генеральная конференция Международной организации труда, *приняв* доклады и заключения Комитета по занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности, собравшегося в Женеве, 2008 г.

*отмечая*, что исполнительные главы специализированных учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций и бреттонвудских институтов (Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций) на совещании в Берне, проведенном 28-29 апреля 2008 года под председательством генерального секретаря Организации Объединенных Наций, согласовали единую стратегию по оказанию управленческой помощи развивающимся странам по преодолению глобального продовольственного кризиса;

*далее отмечая*, что генеральный секретарь Организации Объединенных Наций призвал руководителей всего мира предпринять все возможные усилия, чтобы принять участие в Конференции высокого уровня по вопросу о всемирной продовольственной безопасности и вызову, связанному с климатическими изменениями с 3 по 5 июня 2008 года в Риме;

*помня* о том, что сроки проведения Конференции высокого уровня по продовольственной безопасности совпадают со сроками проведения сессии Международной конференции труда 2008 года, тем самым ограничивая присутствие на ней трехсторонних участников МОТ;

*подтверждая*, что беднейшие слои оказываются наиболее уязвимыми перед этим продовольственным кризисом;

*отмечая* жизненно важную роль работников и работодателей в процессе производства и распределения продовольствия и что на них также оказывает воздействие этот кризис;

*обеспокоенная* тем, что даже до продовольственного кризиса в мире насчитывалось 800 млн. человек, испытывающих постоянный голод;

*призывает* Административный совет Международного бюро труда предложить генеральному директору рассмотреть вопрос о выделении ресурсов, которые бы позволили МОТ провести трехстороннее техническое совещание по вопросу о глобальном продовольственном кризисе и его воздействии на достойный труд. В ходе такого совещания необходимо было бы:

- учесть работу, проводимую целевой группой Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по преодолению глобального продовольственного кризиса;

<sup>1</sup> Промежуточный статус относится к категории актов, которые более не являются вполне современными, но остаются актуальными в некоторых отношениях.

<sup>2</sup> Принята 11 июня 2008 г.

- обменяться с другими учреждениями ООН практическим опытом трехсторонних партнеров МОТ по проблемам занятости в сельских районах и сокращения масштабов бедности;
- внести вклад в широкие дискуссии, проводимые в рамках ООН по проблемам социального воздействия и влияния в рамках занятости роста цен для достойного труда.

#### IV

##### **Резолюция о профессиональных навыках, способствующих росту производительности, занятости и развитию<sup>1</sup>**

Генеральная конференция Международной организации труда, собравшаяся на свою 97-ю сессию 2008 года,

проведя общее обсуждение на основе доклада V – *Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию*,

1. Принимает следующие заключения;
2. Предлагает Административному совету Международного бюро труда в должной мере учитывать их при планировании будущей деятельности по развитию профессиональных навыков, способствующих росту производительности, занятости и развитию, в рамках Программы достойного труда и поручить генеральному директору принять их к сведению в ходе исполнения Программы и бюджета на двухлетие 2012-13 годов и выделить на эти цели дополнительные ресурсы, которые могут быть изысканы в течение двухлетия 2010-11 годов.

##### **Заключения о профессиональных навыках, способствующих росту производительности, занятости и развитию**

1. На своей 295-й сессии (март 2006 г.) Административный совет Международной организации труда выбрал в качестве темы для обсуждения на Международной конференции труда в 2008 году проблему профессиональных навыков, способствующих росту производительности, занятости и развитию. В настоящем документе содержатся заключения, согласованные Комитетом [и принятые Конференцией].

2. Значение развития профессиональных навыков для социального и экономического развития и достойного труда освещалось в ходе различных дискуссий и в заключениях МОТ, в частности, в заключениях о развитии людских ресурсов (Международная конференция труда, 2000), в Рекомендации 2004 года о развитии людских ресурсов (195), в Глобальной программе занятости, принятой Административным советом в марте 2003 года, в заключениях о содействии достойному труду молодежи (МКТ, 2005) и в заключениях о содействии жизнеспособным предприятиям (МКТ, 2007). Кроме того, Конвенция 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках (140) и Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики («Декларация МНК» 1977 года с поправками 2000 и 2006 гг.), также остаются актуальными с точки зрения положений о возможностях проведения профессиональной подготовки.

3. Общее образование, профессиональная подготовка и непрерывное обучение служат главными опорами, обеспечивающими потенциал к трудоустройству, занятость работников и развитие жизнеспособных предприятий, в рамках Программы достойного труда, содействуя тем самым

<sup>1</sup> Принята 11 июня 2008 г.

достижению Целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия и направленных на сокращение масштабов бедности. Развитие профессиональных навыков играет ключевую роль в стимулировании устойчивого процесса развития и может внести вклад в обеспечение перехода из неформальной экономики в реальный сектор экономики. Развитие профессиональных навыков имеет также существенное значение для использования возможностей и преодоления вызовов, связанных с удовлетворением новых потребностей, предъявляемых экономическими изменениями и новыми технологиями в условиях глобализации. Принципы и ценности достойного труда и принципы жизнеспособных предприятий в соответствии с заключениями сессии МКТ 2007 года о содействии жизнеспособным предприятиям служат руководством для планирования и обеспечения развития профессиональных навыков, а также являются действенным средством эффективного управления переходными процессами, обеспечивающими социальную справедливость. Правительствам и социальным партнерам необходимо действовать в рамках социального диалога в целях разработки национальных, региональных и международных программ развития профессиональных навыков, которые могут содействовать интеграции экономических, социальных и экологических аспектов устойчивого развития.

**Вклад профессиональных навыков в обеспечение  
достойного труда, повышение производительности,  
рост занятости и процесс развития**

4. Стратегия развития, опирающаяся на низкоквалифицированный труд с низким уровнем производительности и заработной платы, в долгосрочном плане не может носить устойчивого характера и несовместима с целями сокращения масштабов бедности. Порочный круг, состоящий из неадекватного образования, низкой профессиональной подготовки, низкого уровня производительности труда, плохого качества рабочих мест и низкой заработной платы, закрепощает работающую бедноту и исключает работников, не обладающих надлежащими профессиональными навыками, из участия в процессе экономического роста и социального развития в условиях глобализации. Это также негативно воздействует на конкурентоспособность предприятий и их способность положительно влиять на экономическое и социальное развитие.

5. Напротив, стратегия международного, национального и регионального развития, основанная на повышении качества и обеспечении образования и подготовки, может породить круг благоразумия, в котором развитие профессиональных навыков подпитывает инновации, повышение производительности и развитие предприятий, технологические изменения, инвестиции, диверсификацию экономики и конкурентоспособность, которые необходимы для обеспечения устойчивого и ускоренного создания большего числа рабочих мест лучшего качества в соответствии с Программой достойного труда и на основе укрепления социального согласия.

6. В пределах этого круга благоразумия развитие профессиональных навыков служит одним из важных факторов, способствующих достижению целей достойного труда за счет как повышения производительности, так и укрепления жизнеспособности предприятий, а также улучшению условий труда и потенциала к трудоустройству работников. Для эффективного развития профессиональных навыков требуется целостный подход. Этот подход включает следующие элементы:

- a) *Непрерывный и интегрированный путь обучения*, который начинается с дошкольного и начального образования, обеспечивающего надлежащую подготовку молодых людей к получению среднего и высшего образования и профессиональной подготовки; обеспечение профессиональной ориентации, предоставление информации о рынке труда, а также консультирование молодых женщин и мужчин по мере их выхода на рынок труда; и предоставление возможностей работникам и

работодателям для непрерывного обучения в целях повышения уровня их квалификации и приобретения новых профессиональных навыков в течение всей своей жизни.

- b) Развитие *ключевых навыков*, включая умение читать и считать, общаться, работать в коллективе и решать проблемы и другие соответствующие навыки и умение обучаться, а также информирование работников об их правах и понимание ими основ предпринимательской деятельности, что представляет собой основу непрерывного обучения и приобретения способности адаптироваться к изменениям.
- c) Развитие *навыков более высокого уровня*, в частности профессиональной квалификации, технических знаний и навыков в области людских ресурсов, чтобы на их основе развивать или создавать возможности для занятия рабочих мест высокого качества или с более высокой заработной платой.
- d) *Мобильность профессиональных навыков* базируется, во-первых, на ключевых навыках, которые дают возможность работникам применять полученные знания и опыт в работе по новой специальности или в новой отрасли, а во-вторых – на системах, с помощью которых обеспечивается систематизация, стандартизация, оценка и аттестация профессиональных навыков, чтобы социальные партнеры могли без труда определять уровень квалификации в различных секторах трудовой деятельности на национальных, региональных или международных рынках труда.
- e) *Потенциал к трудоустройству* (для наемного труда или самостоятельной занятости) является результатом всех этих факторов – основы, состоящей из ключевых навыков, доступа к системам образования, наличия возможностей профессиональной подготовки, мотивации и способности использовать возможности для непрерывного обучения, а также признания приобретенной квалификации, что имеет существенное значение для того, чтобы работники имели возможность занимать достойные рабочие места и управлять изменениями, а предприятия могли внедрять новые технологии и выходить на новые рынки.

7. Повышение производительности труда не является самоцелью, а служит средством улучшения жизни работников, обеспечения жизнеспособности предприятий, достижения социального согласия и экономического развития. Постоянное повышение производительности труда является также одним из условий повышения конкурентоспособности и обеспечения экономического роста. Блага, приобретаемые в результате повышения производительности и связанные с развитием профессиональных навыков, следует делить между предприятиями и работниками, в том числе посредством коллективных переговоров и в рамках общества, чтобы поддерживать круг благоразумия, включающий повышение производительности, рост занятости, развитие и достойный труд.

- a) Работники могут выиграть от повышения квалификации и роста производительности, если это будет способствовать улучшению условий труда, соблюдению их трудовых прав, дальнейшей подготовке, потенциалу адаптироваться к изменениям, лучшим перспективам занятости, более высокой заработной плате и другим факторам, которые способствуют улучшению качества их жизни.
- b) Предприятия будут в выигрыше от повышения квалификации своих кадров и роста производительности за счет реинвестирования средств в обновление продукции и производственных процессов, диверсификации деловой активности, поддержания и повышения конкурентоспособности и своей доли на рынке.
- c) Общество будет выигрывать от повышения квалификации кадров и роста производительности за счет повышения качества рабочих мест, более высокого уровня занятости, качества и эффективности услуг, сокращения масштабов бедности, соблюдения прав в сфере труда,

социальной справедливости и обеспечения конкурентоспособности на меняющихся глобальных рынках и в секторах, отличающихся динамичным ростом.

8. Однако, развитие профессиональных навыков не приведет автоматически к повышению производительности или повышению количества рабочих мест лучшего качества, если не будет обеспечена благоприятная экономическая и социальная среда, которая позволяла бы преобразовывать повышение производительности в рост занятости и развитие. К другим важнейшим факторам относятся: уважение прав трудящихся, гендерное равенство, нормы безопасности и гигиены труда; ровные трудовые отношения, эффективная социальная защита; продуманное руководство и высокие стандарты организационных процессов, а также эффективная и активная политика на рынке труда и службы занятости.

9. Точно так же, само по себе повышение производительности не будет способствовать росту занятости и развитию в контексте Программы достойного труда. Другими важными факторами также являются: сильная политика, направленная на повышение занятости, устойчивая среда для деловой активности, сильные и представительные социальные партнеры, инвестиции в образование и повышение квалификации, службы социальной поддержки, включая медицинское обслуживание, а также физическая инфраструктура; развитие промышленных районов или кластеров, политика местного экономического и социального развития, нацеленная на неформальную экономику, малые и средние предприятия, сети предприятий и работников, эффективные общественные службы, а также высоко развитый сектор услуг, торговли, инвестиции и макроэкономическая политика.

10. Правительства, в процессе консультаций с социальными партнерами, несут общую ответственность за создание *благоприятных условий*, направленных на удовлетворение текущих и будущих потребностей в квалифицированных кадрах. Международный опыт свидетельствует о том, что страны, которым удается увязать профессиональные навыки с производительностью, занятостью, развитием и достойным трудом, направляли политику в области развития профессиональных навыков на достижение трех главных целей:

- a) увязывание предложения с текущим спросом на профессиональные навыки;
- b) оказание помощи работникам и предприятиям в процессе адаптации к изменениям;
- c) подготовка и переподготовка специалистов с учетом будущих потребностей рынка труда.

11. Первые две цели, связанные с сочетанием профессиональных навыков и содействия адаптации, охватывают краткосрочные и среднесрочные рыночные перспективы, касающиеся реагирования на текущие технологические и рыночные изменения. Первая цель требует проведения политики и создания институтов, обеспечивающих лучшее прогнозирование и увязывание предлагаемых профессиональных навыков с потребностями рынка труда, а также более широкий выбор служб занятости и систем профессиональной ориентации и подготовки.

12. Вторая цель ориентирована на развитие профессиональных навыков и на содействии работникам и предприятиям в переходе от видов деятельности или из секторов, переживающих спад или связанных с низкой производительностью, к видам деятельности или в сектора, обеспечивающие рост и более высокий уровень производительности и расширение секторов, а также на применение новых технологий. Перепрофилирование, повышение квалификации и непрерывное обучение помогают работникам сохранять свой потенциал к трудоустройству и помогает предприятиям адаптироваться к новым условиям и оставаться конкурентоспособными. Это следует сочетать с активной политикой на рынке труда и поддержкой при переходе на новую работу. Работники не должны нести издержек,



связанных со структурной адаптацией, и в этой связи важными компонентами, способствующими смягчению воздействия, являются эффективные системы социального обеспечения или страхования по безработице, а также профориентация, обучение кадров и эффективные службы трудоустройства.

13. Третья цель имеет долгосрочный характер и ориентирована на прогнозирование и обеспечение профессиональных навыков, которые потребуются в будущем, посредством прогнозов на местном, национальном, региональном и международном уровнях. Данная стратегическая роль развития профессиональных навыков направлена на укрепление процесса устойчивого развития в целях улучшения условий труда и развития предприятий, а также на укрепление потенциала экономики оставаться конкурентоспособной.

14. При достижении этих трех целей важно сотрудничать с социальными партнерами и другими заинтересованными сторонами.

15. Социальные и экономические условия в странах имеют различный характер, а уровень образования и подготовки квалифицированных кадров также является различным. Однако, на всех этапах развития необходимо постоянно содействовать творческому подходу, инновациям, повышению производительности и созданию большего количества рабочих мест лучшего качества. Разработка, реализация и целенаправленный характер политики этих стран, проводимой в целях формирования и упрочения круга благоразумия, включающего профессиональные навыки, производительность, занятость и достойный труд, должны также соответствовать их различным уровням развития.

16. Взаимосвязь между развитием профессиональных навыков, производительностью, ростом занятости и развитием имеет сложный характер. Для того чтобы политика в области развития была эффективной, правительства, в процессе консультаций с социальными партнерами, должны добиваться согласованности политики, увязывая образование и профессиональную подготовку с требованиями рынка труда, социальной политикой, технологией, функционированием государственных служб, торговлей, инвестициями и макроэкономической политикой.

17. Образование и развитие профессиональных навыков должны быть составной частью широких рамок национального экономического и социального развития, чтобы добиться потенциала, позволяющего добиваться укрепления этого круга благоразумия. Для достижения этого круга благоразумия необходимо осуществить переход от неформальной к реальной/формальной экономике посредством создания условий, которые способствовали бы присоединению растущего количества предприятий неформальной экономики к реальному сектору с более высокой производительностью, лучшими условиями труда, доступом к социальной защите и уважением прав трудящихся. Это в равной степени относится ко всем странам, особенно к развивающимся странам.

#### **Развитие профессиональных навыков на производстве и вдоль производственно-сбытовых цепей для развития жизнеспособных предприятий и роста занятости**

18. В соответствии с достигнутыми договоренностями в рамках подхода МОТ к содействию жизнеспособным предприятиям (МКТ, 2007), образование, профессиональная подготовка и непрерывное обучение представляют собой основополагающие условия для *среды, благоприятствующей жизнеспособным предприятиям*. Жизнеспособные предприятия применяют производственную практику, которая строится на полном уважении основополагающих принципов и прав в сфере труда и соблюдении международных трудовых норм. Они также укрепляют отношения между работниками и управляющими как одно из средств повышения производительности и обеспечения достойного труда.

19. Подготовка в целях приобретения новых профессиональных навыков создает возможности для лучшего профессионального роста (в рамках компании или на рынке труда), повышения доходов и расширения перспектив в области трудоустройства. Кроме того, признается, что специалисты по новым профессиям нужны предприятию, чтобы сохранять конкурентоспособность и иметь возможность удерживать рабочую силу.

20. В соответствии с п. 30 Декларации МНК «многонациональные корпорации должны обеспечивать, чтобы их работникам всех уровней в принимающей стране соответствующим образом предоставлялись возможности для получения необходимой профессиональной подготовки, отвечающей нуждам предприятия, а также политике развития данной страны». Развитие профессиональных навыков *вдоль всей производственно-сбытовой цепи* предоставляет возможности для приобретения новых знаний и передачи технологии по мере того, как ведущая компания передает профессиональные навыки поставщикам вдоль всей цепи поставок.

21. Прямые иностранные инвестиции в свободных экспортных зонах (СЭЗ) могут создавать рабочие места, но настоятельно необходимо укреплять связь с достойным трудом. Требуются целевая политика, направленная на обеспечение нормальных условий труда, уважение принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров, а также инвестиции в профессиональную подготовку, чтобы реализовать потенциал данного типа инвестиций в целях повышения производительности работников и обеспечения достойного труда.

22. Соглашения, касающиеся инновационной практики в области организационной деятельности и в области людских ресурсов, а также осуществление политики, способствующей мотивации людей, имеют важное значение для производительности труда. Комплексные инвестиции в работников, технологии и в НИОКР, а также прогрессивная политика в области людских ресурсов и оплаты труда, которая может включать элементы участия в прибылях, являются ключевыми факторами, обеспечивающими *высокорентабельное производство*. Управляющие и работники должны давать возможность работникам поощрять их к тому, чтобы они в полной мере использовали свой потенциал как в своих интересах, так и в интересах производственных показателей предприятия. Правительства, социальные партнеры и общество в целом должны формировать культуру обучения и преодоления вызовов, связанных с переменами.

23. *Малые и средние предприятия (МСП)* сталкиваются с особыми вызовами с точки зрения развития профессиональных навыков, такими как трудности в выделении времени для формальной подготовки, нежелание инвестировать средства в подготовку работников из опасения потерять работника после приобретения им новой специальности или отсутствие средств для инвестирования в развитие профессиональных навыков. Создание сетей МСП способствовало бы обмену информацией, передовой практикой и объединению ресурсов для содействия развитию профессиональных навыков. Нужны конкретные и целенаправленные меры, чтобы помочь МСП в процессе переподготовки и повышении квалификации своих работников. Во многих странах особенно эффективными оказались программы подготовки менеджеров для МСП, которые помогли предпринимателям понять преимущества социального и чисто делового характера, связанные с повышением квалификации кадров.

24. Часто применяются меры для передачи производственных функций на сторону (аутсорсинг) как одно из средств обеспечения лучшей интеграции производственно-сбытовой цепи посредством развития специализации и повышения производительности. Это дает МСП возможность использовать новые технологии и приобретать новые профессиональные навыки. Это может создавать рабочие места во вспомогательных отраслях. Эффект вытеснения можно было бы преодолевать за счет переподготовки кадров, создания служб трудоустройства или принятия мер социальной защиты при сохранении базовых условий занятости в практике аутсорсинга. Предприятия, работающие на условиях аутсорсинга, могут также стать

наставниками для своих поставщиков с целью повышения профессионального уровня их услуг и достижения стандартов высокого качества.

25. Неэффективная практика аутсорсинга заставляет работников заниматься низкоквалифицированным и низкопродуктивным трудом, который усугубляет их материальное положение и условия труда, что несовместимо с Программой достойного труда. Ответственная практика аутсорсинга требует от предприятий сотрудничать со своими подрядчиками или посредниками во имя обеспечения достойного труда и создания возможностей проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров.

26. Необходимо создавать *равные возможности* для всех, открывающие доступ к образованию, профессиональной подготовке и производственному обучению и особо нацеленные на содействие удовлетворению потребностей недопредставленных на рынке труда групп или лиц, испытывающих трудности в доступе к рынку труда, например молодежи, пожилых работников, работников с ограниченными возможностями и тех, кто поддерживает нетрадиционные трудовые отношения.

27. Равные возможности также чрезвычайно важны для трудящихся-женщин, в частности трудящихся-женщин, занятых в сельских районах, молодых женщин, женщин с ограниченными возможностями и женщин-предпринимателей, особенно тех из них, кто обременен семьями, требующими гибкой политики и внимания, а также выделения достаточного времени для повышения квалификации.

28. Данные свидетельствуют о том, что выгоды, получаемые в результате повышения производительности труда на рабочем месте, укрепляют стимулы к обучению, создают атмосферу доверия и желание внедрять новшества на производстве, а также обеспечивают средства для инновационной деятельности и инвестиций предприятий, что вносит дополнительный вклад в повышение производительности. Результаты исследований говорят о том, что разделение благ, которое может быть обеспечено посредством социального диалога, в том числе в рамках коллективных договоров и соглашений, оказывается в этом плане эффективным средством.

29. *Роль правительств* в оказании поддержки развитию профессиональных навыков на рабочем месте и вдоль производственно-сбытовых цепей для обеспечения жизнеспособных предприятий и роста занятости должна быть сосредоточена на обеспечении благоприятной среды для развития профессиональных навыков, включая следующие положения, но не ограничиваясь ими:

- a) содействие положительному отношению к культуре непрерывного обучения, повышению квалификации и производительности посредством сильной и последовательной политики;
- b) обеспечение качества подготовки кадров и аттестации полученных профессиональных навыков, чтобы эти профессиональные навыки можно было использовать в любом месте, включая профессиональные навыки, приобретенные посредством неформального обучения или обучения без отрыва от производства;
- c) набор механизмов и стимулов, которые могут, помимо прочего, включать финансовые стимулы, направленные на поощрение и расширение возможностей предприятий, осуществляющих подготовку своей рабочей силы как один из элементов развития бизнеса, а также работников, чтобы они принимали участие в подготовке, с особым упором на МСП и на низкоквалифицированных работников;
- d) осуществление и обеспечение выполнения международных трудовых политики и норм, особенно касающихся соблюдения принципа свободы объединения, права на ведение коллективных переговоров и гендерного равенства;

- e) институциональная поддержка эффективному социальному диалогу для развития профессиональных навыков на уровне предприятия, а также на отраслевом, национальном и региональном уровнях;
- f) определение и использование возможностей в интересах партнерств между государственными и частными субъектами, когда они способствуют повышению добавленной стоимости в целях удовлетворения потребностей предприятий и работников в повышении квалификации при согласовании этих вопросов с социальными партнерами;
- g) сбор, анализ и широкое распространение информации о рынке труда, включая данные о спросе на тех или иных специалистов, своевременное предоставление доступной информации и практические справочные системы об имеющихся программах финансирования;
- h) правительства могут также играть ведущую роль, развивая профессиональные навыки своей собственной рабочей силы;
- i) согласованность государственной политики имеет особое значение, равно как и обеспечение прочного начального и базового образования;
- j) наряду с деловыми кругами правительства также должны играть свою роль в направлении инвестиций в проведение исследовательских работ.

30. *Социальные партнеры* могут оказывать решающее содействие развитию профессиональных навыков для обеспечения жизнеспособных предприятий и роста занятости различными путями, включая следующие, но не ограничиваясь ими:

- a) участие в эффективном социальном диалоге, который может включать коллективные договоры и соглашения, заключенные на национальном, отраслевом уровнях и на уровне предприятия;
- b) стимулирование предприятий неформальной экономики инвестировать средства в развитие профессиональных навыков в качестве первого шага на пути к переходу в реальный/формальный сектор экономики, в том числе посредством улучшения связей между организациями работодателей и МСП, а также путем содействия политике, которая обеспечивает права работников неформальной экономики;
- c) оказание поддержки и содействие проведению производственного обучения – воспитание культуры обучения на производстве, которая может предусматривать выделение оплачиваемого свободного времени для прохождения подготовки;
- d) содействие распространению информации о предпринимательстве и о правах профсоюзов и работников в школах и заведениях профессионально-технической подготовки;
- e) обеспечение возможностей для прохождения стажировки и повышение качества обучения, а также признание профессиональной квалификации, полученной в ходе стажировки;
- f) обеспечение доступности подготовки на рабочем месте в тех случаях, когда работники готовы к такой подготовке, а также обеспечение равного доступа к возможностям для обучения и стажировки для женщин;
- g) максимальное использование обучения на базе общин в целях охвата категорий населения, находящихся в неблагоприятном и маргинальном положении;
- h) выполнение функции, связанной с обменом информацией и передовой практикой, касающейся корпоративной социальной ответственности, в отношении развития профессиональных навыков.

31. *Оказание поддержки со стороны МОТ* этим усилиям имеет особое важное значение в следующих областях:

- a) исследовательская работа, распространение эффективных моделей и оказание технической поддержки в применении передовой практики в условиях конкретной страны, например, в отношении эффективных

систем стимулирования профессиональной подготовки и распространения производственного обучения на мужчин и женщин, а также методов содействия переходу из неформальной экономики к деятельности в реальной/формальной экономике;

- b) содействие производственной практике, обеспечивающей высокие производственные показатели, которая сосредоточена на вопросах подготовки кадров и повышения профессиональной квалификации, организации труда, разделения благ, участия работников и социального диалога, которые представляют собой важнейшие элементы;
- c) оказание помощи правительствам и социальным партнерам в выполнении Декларации о МНК и в содействии ей как важному инструменту, способствующему развитию профессиональных навыков вдоль всей производственно-сбытовой цепи, а также пропаганда примеров того, как социальный диалог по вопросам повышения профессиональной квалификации помогает повышать производительность труда и содействует достойному труду;
- d) включение вопросов подготовки кадров и развития профессиональных навыков в программы содействия развитию малых предприятий;
- e) содействие Рекомендации 2004 года о развитии людских ресурсов (195);
- f) разработка модели двусторонних и многосторонних соглашений по аттестации навыков в целях занятости посредством систем признания между странами квалификационных уровней.

#### **Развитие профессиональных навыков в целях содействия осуществлению контроля за глобальными движущими силами перемен**

32. Развитие профессиональных навыков должно стать частью эффективного ответа на изменяющиеся условия. Технологии и торговля оказывают значительное влияние на страны независимо от уровня их развития. Изменение климата может оказывать аналогичное воздействие в будущем. Технологические изменения формируют потенциал для повышения производительности и создания новых отраслей промышленности и способствуют созданию новых рабочих мест, требующих новых производственных навыков, но приводят также к существенной потере рабочих мест и к изменению квалификационных требований. Торговая политика предлагает новые возможности и потенциал для участия в глобальных производственно-сбытовых цепях, но бросает также вызов национальным отраслям промышленности, связанный с процессом перехода. Изменение климата может менять характер энергопотребления, оказывая воздействие на то, каким образом промышленность будет работать, и повышая спрос на новые специальности в рамках широкого спектра деятельности в сельском хозяйстве, на транспорте, в обрабатывающей промышленности и в строительстве.

33. Другие движущие силы перемен, такие как миграция, демографические тенденции, расширение корпоративной деятельности в сельском хозяйстве и кризисы, создают схожую напряженность между вытеснением существующих рабочих мест и новыми возможностями в сфере занятости. Важно, чтобы правительства на основе консультаций с социальными партнерами разрабатывали благоприятную и активную политику и системы рынка труда, включая политику в области подготовки кадров, а также стабильную политику социальной защиты, которая бы позволяла эффективно отвечать на вызовы в рамках более широкой стратегии активных ответных мер.

34. Для эффективного контроля за глобальными движущими силами перемен необходимо, с одной стороны, обладать потенциалом, чтобы *воспользоваться возможностями*, а с другой – *смягчить негативные последствия* в целях содействия структурным преобразованиям. Центральное

место в преодолении этих вызовов занимают стратегии прогнозирования и развития профессиональных навыков. Социальный диалог, который может включать коллективные переговоры, также является важным средством обеспечения того, чтобы стратегии, направленные на извлечение выгод из процесса перемен и смягчение их воздействия, имели всеобъемлющий характер и были эффективными.

35. *Использование возможностей.* Правительствам и социальным партнерам необходимо осуществлять сбор информации и обеспечивать доступ к ней, а также обладать аналитическим потенциалом для разработки стратегий, чтобы в полной мере использовать возможности и навыки лидеров и предпринимателей в целях проведения позитивных изменений. Отсутствие квалифицированных кадров служит серьезным фактором, сдерживающим развитие стран, ограничивающим потенциал предприятий реагировать на открывающиеся возможности и препятствующим работникам переходить на лучшие и выше оплачиваемые рабочие места. В тех случаях, когда перспективная политика в области повышения квалификации кадров может оказать помощь предприятиям, общество и работники позитивно реагируют на изменения и выигрывают от этого, например, посредством:

- a) раннего выявления *отраслевых тенденций и потребностей в квалифицированных кадрах*, в том числе в отраслях, которые, вероятнее всего, окажутся затронутыми переменами, а также в отраслях, которые, вероятнее всего, обладают существенным потенциалом для роста;
- b) разработки профессиональных и квалификационных параметров как основы для удовлетворения будущих потребностей в квалифицированных работниках в формирующихся секторах и отраслях промышленности;
- c) поддержания баланса между профессиональным и более высоким общим уровнями квалификации в целях совершенствования инвестиционного климата, повышения производительности и увеличения количества достойных рабочих мест;
- d) ориентирования молодых людей на изучение предметов, связанных с технологиями, включая научные дисциплины и математику, чтобы продвигать инновационную деятельность и технологическое развитие, помогая одновременно работникам развивать свои другие творческие способности.

36. *Смягчение негативных последствий* перемен включает два аспекта: обеспечение того, чтобы работникам был обеспечен беспрепятственный переход на новое место работы, а также сокращение социальных и экономических издержек, связанных с переменами, которые должны нести работники, предприятия и страны. Для того чтобы работники могли беспрепятственно переходить на новую работу, необходимо внедрить следующие механизмы:

- a) *систему признания квалификации*, обеспечивающую признание и аттестацию предыдущего обучения и опыта, приобретенного на производстве, чтобы работники, обладающие универсальными навыками, могли без труда переходить на новые рабочие места как в рамках предприятия, так и в рамках другой профессиональной деятельности и в других отраслях промышленности;
- b) *наличия системы переподготовки* и повышения квалификации кадров, обеспечиваемой правительствами или работодателями на основе непрерывного обучения, которой могли бы воспользоваться работники;
- c) *служб занятости*, включая доступ к актуальной информации о рынке труда, профессиональную ориентацию и службы трудоустройства;
- d) *мер социальной защиты*, которые в сочетании с активной политикой в сфере рынка труда должны обеспечивать временную поддержку работникам, затронутым перемещением производства и структурными преобразованиями.

37. *Роль правительств* должна заключаться в следующем:

- a) инвестирование средств в рациональные и динамичные системы образования, исследований и подготовки квалифицированных кадров, обеспечивающие ключевыми профессиональными навыками и содействующие непрерывному обучению;
- b) создание механизмов признания и аттестации профессиональной квалификации кадров на национальном, региональном и международном уровнях, чтобы содействовать мобильности работников;
- c) инвестирование средств в программы переподготовки работников, обеспечивающие, чтобы работники могли повышать свой уровень квалификации и приобретать новые профессиональные навыки;
- d) обеспечение в рамках программы непрерывного обучения услуг по трудоустройству и принятие надлежащих активных мер на рынке труда, таких как программы профподготовки, нацеленные на пожилых работников, подкрепляемые, по мере возможности, законодательными актами, направленными на борьбу с дискриминацией по возрасту, а также содействие участию рабочей силы;
- e) стимулирование трехстороннего социального диалога в отношении воздействия глобальных движущих сил перемен на развитие профессиональных навыков и на занятость.
- f) проведение мер социальной защиты в сочетании с активной политикой в сфере рынка труда.

38. *Социальным партнерам* следует содействовать благодаря:

- a) активному участию в разработке и внедрении систем профессионально-технической подготовки, обеспечивающих актуальный характер профессиональных навыков, их гибкость, а также доступность обучения для всех;
- b) механизм стимулирования и поддержки работников в целях инвестиций с точки зрения усилий и обязательств и развития профессиональных навыков, включая создание благоприятной среды и повышение степени уверенности обучающихся в своих силах;
- c) созданию рабочих условий, обеспечивающих соблюдение основных трудовых норм и норм в области безопасности и гигиены труда, а также содействующих росту производительности и устойчивому развитию;
- d) реализации инициатив по информированию социальных партнеров и общества о ценности трудового и жизненного опыта пожилых работников при одновременном обеспечении согласованных пакетов мер по трудоустройству работников с учетом их возраста, включая постоянное совершенствование профессиональных навыков, в частности, в сфере новых технологий;
- e) разработке новых инновационных идей ведения бизнеса, которые бы также учитывали необходимость использования альтернативных источников энергии или оборотного использования и позволяли решать местные или глобальные проблемы, такие как повышение уровня вод, засуха и ураганы.

39. *Поддержка* этих усилий со стороны МОТ особенно важна по следующим направлениям:

- a) проведение исследований и содействие диалогу на национальном, региональном и глобальном уровнях по вопросам влияния основных факторов перемен на сферу занятости и их последствий для развития профессиональных навыков и роста занятости;
- b) наращивание потенциальных возможностей, позволяющих трехсторонним участникам использовать развитие профессиональных навыков для реализации национальных, региональных и международных возможностей; Учебный центр МОТ в Турине и программа, проводимая совместно МОТ и Межамериканским центром исследований и

документации по профессиональной подготовке (СИНТЕРФОР), могут сыграть важную роль в организации такого обучения;

- c) проведение аналитических исследований и распространение их результатов об эффективных и справедливых мерах по распределению затрат на переобучение высвобождаемых работников;
- d) взаимодействие с другими международными агентствами и организациями, в том числе с учреждениями ООН, в целях повышения степени согласованности их действий с задачами МОТ по преодолению последствий изменений на занятость.

#### **Заблаговременное определение текущих и будущих потребностей в профессиональных навыках для их включения в национальные и отраслевые стратегии развития**

40. Расхождение между спросом на профессиональные навыки и их предложением приводит к высоким экономическим и социальным издержкам; оно является результатом структурной безработицы и усугубляет ее. Заблаговременное определение текущих и будущих потребностей в профессиональных навыках является частью перспективной стратегии, которая позволяет преодолевать дефицит профессиональных навыков путем:

- a) адаптации программ начального образования в соответствии с текущими и будущими потребностями в профессиональных навыках;
- b) обеспечения способности организаторов профессионально-технического обучения предвидеть и прогнозировать профессиональные навыки, которые востребованы в настоящее время и будут востребованы в среднесрочном и долгосрочном плане, чтобы повысить степень соответствия рабочих мест и профессиональных навыков;
- c) предоставления необходимой и своевременной информации всем заинтересованным участникам, в частности, высвобождаемым работникам, а также лицам, ищущим лучшие возможности трудоустройства, что позволит им переходить из сокращающихся в формирующиеся секторы;
- d) оказания молодежи помощи в выборе профессионально-технической подготовки основываясь на реалистичных перспективах трудоустройства;
- e) содействия принятию на основе более полной информации решений об инвестициях в профессионально-техническую подготовку и непрерывное обучение работодателями и работниками;
- f) оказания помощи предприятиям в осуществлении инноваций и внедрении новых технологий благодаря наличию в нужное время работников с соответствующей квалификацией, повышению квалификации существующих работников и оказанию помощи работникам для сохранения их потенциала к трудоустройству.

41. Эффективные системы по выявлению и прогнозированию профессиональных навыков решают следующие задачи: сбор данных, проведение анализа потребностей в профессиональных навыках и определение характеристик профессиональных навыков, своевременное и широкое распространение результатов такого анализа, предоставление информации для формулирования мер политики в области профессионально-технического образования и их перевод в плоскость учебных программ. Следует широко распространять соответствующую информацию и результаты анализа данных, в том числе среди лиц, ищущих работу, организаций работодателей и работников, государственных и частных учебных заведений, консультантов по вопросам профессиональной ориентации и органов по трудоустройству, действующих как в формальной/реальной, так и в неформальной экономике.

42. Количественные и качественные прогнозы следует увязывать с широко определенными национальными стратегиями. Важно отслеживать



секторы и регионы с высоким потенциалом роста для выявления новых перспектив в сфере занятости и связанных с ними требований к профессиональным навыкам, а также определять традиционные секторы в состоянии упадка и характеристики профессиональных навыков лиц, теряющих работу. Важно также отслеживать качество предложения профессиональных навыков. Более того, с помощью анализа потребностей в профессиональных навыках следует отслеживать основные профессиональные навыки, а также технические навыки, поскольку и те, и другие меняются по мере роста экономики.

43. Ответственность *правительства* за выявление профессиональных навыков охватывает координацию, выделение ресурсов, разработку мер политики, процессов и институтов, которые:

- a) обеспечивают деятельность систем информации о рынке труда в условиях диалога с социальными партнерами;
- b) проводят регулярные исследования в сфере рынка труда и создают механизмы для прогнозирования профессиональных навыков;
- c) осуществляют количественные прогнозы профессиональных навыков с помощью обследований рабочей силы и предприятий, а также административных данных, получаемых, в частности, от учебных заведений и служб по трудоустройству;
- d) собирают данные качественного порядка из источников как в рамках формальной, так и неформальной экономики, например, посредством местных советов предпринимателей, профсоюзов, организаций работодателей, комиссий заинтересованных сторон и механизмов взаимных связей между работодателями и местными учебными заведениями;
- e) поощряют взаимодействие и создание сетей между учебными заведениями и компаниями;
- f) учитывают макроэкономические, технологические и демографические тенденции;
- g) на основе консультаций с социальными партнерами проверяют и обеспечивают то, что учебные программы были актуальны для удовлетворения как в количественном, так и в качественном отношении текущих и будущих потребностей в профессиональных навыках и используют эту информацию для отслеживания результатов и постановки задач перед учебными заведениями;
- h) разработают характеристики рабочих мест, которые могут быть использованы в качестве основы для программы обучения и могут быстро адаптироваться в соответствии с меняющимися отраслевыми потребностями;
- i) организуют на основе взаимодействия сбор и анализ данных в рамках региональных интеграционных союзов.

44. Вклад *социальных партнеров* в прогнозирование потребностей в определенных профессиональных навыках включает, помимо прочего:

- a) использование отраслевых органов, двухсторонних и трехсторонних институтов и местных сетей предприятий и организаций работников, а также учебных заведений, для поддержки постоянного процесса обновления информации о требуемых профессиональных навыках;
- b) изучение влияния новых технологий на будущие профессиональные навыки;
- c) освещение потребностей в профессиональных навыках и характеристик рабочих мест путем обменов между предприятиями и учебными заведениями;
- d) оказание помощи в оценке новых возможностей для работников, чьи профессиональные навыки могут оказаться невостребованными по причине происходящих изменений;

- е) участие в социальном диалоге на уровне предприятия и отрасли для обмена информацией о прогнозах ведения бизнеса и придания гласности потребностей и пожеланий работодателей и работников в сфере профессионально-технического образования.

45. *МОТ может помочь* государствам-членам путем:

- а) распространения моделей рациональных и эффективных по затратам подходов к прогнозированию потребностей в профессиональных навыках из разных стран;
- б) оказания странам, в частности развивающимся странам, помощи в создании и совершенствовании систем информации о рынках труда и службах по трудоустройству;
- с) наращивания национальных возможностей по проведению исследований о динамике спроса и предложения в отношении профессиональных навыков и стимулирования международного сотрудничества в этой области.

### **Установление связей между образованием, развитием профессиональных навыков, вступлением на рынок труда и непрерывным обучением**

46. Страны находятся на разных уровнях развития систем образования и профессиональных навыков и сталкиваются с разным кругом задач по созданию стройных систем профессионально-технической подготовки, которые объединяют базовое, среднее и высшее образование, профессионально-техническое обучение, вступление на рынок труда и непрерывное обучение в течение всей жизни. Основным приоритетом для правительств должно быть обеспечение качества базового образования и основных профессиональных навыков (см. п. 6 б)) для всех. Правительствам и социальным партнерам следует стремиться к созданию комплексных национальных основ профессиональной квалификации, обеспечивающих всем работникам возможность обучаться в течение всей их трудовой жизни, в которой следует предусмотреть развитие как по горизонтали, так и по вертикали.

47. Переходу от одного этапа обучения к другому и вступлению на рынок труда способствуют профессиональная ориентация и консультирование, признание предшествующих ступеней образования, объединение предпринимательства с профессионально-технической подготовкой и формированием надежных прогнозов профессиональных навыков, а также широкое распространение результатов анализа данных о рынке труда. Эти меры особенно важны для укрепления потенциала к трудоустройству молодежи и других целевых групп. Во многих странах увеличение количества учащихся в старших классах средних школ и в высших учебных заведениях не привело к расширению занятости значительной части молодежи на рабочих местах с повышенной производительностью, поскольку они могут не обладать знаниями, востребованными на рынке труда. Эти меры следует осуществлять не в отрыве друг от друга, а в рамках национальной программы развития, в которой основное внимание уделяется развитию профессиональных навыков и росту занятости.

48. Специальные механизмы поддержки часто необходимы для действия участия *женщин* на всех этапах развития профессиональных навыков – от учебы в начальной и средней школе, до возможностей прохождения формального профессионально-технического обучения и ученичества на основе компетентных знаний, до участия в обучении на рабочем месте и переобучения при смене работы. С точки зрения жизненного цикла, гендерного равенства и расширения возможностей производительного и достойного труда для женщин каждый этап на пути обучения имеет свои препятствия. И в рамках общих усилий по развитию профессионально-технического образования, и в рамках программ, которые непосредственно ориентированы на женщин, необходимо уделять внимание

гендерным вопросам, таким как поддержание баланса между трудовыми и семейными обязанностями, недопущение дискриминации и признание ценности навыков, полученных в результате выполнения обязанностей по уходу за другими людьми.

49. На разных уровнях следует *улучшать координацию*, чтобы обеспечить синергию между образованием, профессионально-техническим обучением, непрерывным обучением и занятостью. Такие меры по координации должны включать и консультации с социальными партнерами.

- a) На *национальном уровне* для согласования действий и координации программ в области образования и развития профессиональных навыков, предлагаемых различными министерствами страны, огромное значение имеют межминистерские координационные платформы. Координация между министерствами образования и труда, а также между министерствами науки и технологических инноваций и другими соответствующими министерствами, особенно важна для содействия плавному переходу от начального образования и профессионально-технической подготовки к непрерывному обучению в течение всей жизни, а также координация с экономическими ведомствами с целью выявления и прогнозирования профессиональных навыков.
- b) В равной степени необходима координация между разными соответствующими уровнями государственного управления. Здесь задача заключается в сохранении равновесия между децентрализованными полномочиями, позволяющими реагировать на потребности местных рынков труда, и гарантиями качества и нормами в интересах признаниями уровня квалификации в национальных масштабах, а также в организации эффективных схем стимулирования профессионально-технического обучения.
- c) На *местном уровне* координация и взаимодействие среди муниципальных органов, предприятий, организаций работодателей и работников и учебных заведений могут вносить значительный вклад в адаптацию профессионально-технического образования в соответствии с потребностями местного рынка труда. Эта координация также важна для включения вопросов развития профессиональных навыков в более широкие долгосрочные стратегии местного развития.
- d) На *региональном уровне* следует осуществлять координацию между странами и между профессиональными организациями и другими заинтересованными органами в целях признания профессиональных навыков, чтобы содействовать мобильности в рамках региона. Возможным предметом для рассмотрения является региональная сопоставимость национальных механизмов.
- e) На *международном уровне* необходимо поддерживать сотрудничество между международными учреждениями, которое обеспечит организованное и эффективное оказание помощи развивающимся странам для достижения Целей развития тысячелетия (ЦРТ), особенно ЦРТ (2) в области образования.

50. *Механизмы координации*, доказавшие свою эффективность в ряде стран, включают:

- a) национальные межминистерские координационные органы;
- b) отраслевые органы, включающие представителей работодателей и работников, ассоциаций предпринимателей и специализированных учебных и исследовательских учреждений, для обмена информацией о требуемых профессиональных навыках и качестве подготовки, необходимых для совершенствования планирования и организации обучения;
- c) взаимодействие между предприятиями и учебными и исследовательскими учреждениями, в частности, для удовлетворения потребностей в профессиональных навыках и поощрения инноваций для формирующихся секторов с высокой добавленной стоимостью;
- d) национальный квалификационный механизм в качестве платформы для проведения диалога между действующими учреждениями образования и профессионально-технического обучения, государственными

органами, работодателями и работниками, который позволяет быстрее реагировать на изменяющиеся потребности в области развития профессиональных навыков, связывает начальное и последующее образование с непрерывным обучением, а также обеспечивает широкое признание и универсальность уровней квалификации;

- e) в рамках региональной интеграции – межстрановые министерские координационные механизмы, направленные на содействие признанию профессиональных навыков и мобильности рабочей силы.

51. Хотя механизмы и процессы важны сами по себе, эффективность таких механизмов следует *оценивать по их результатам*. Для формирования общего понимания успехов, недостатков и извлеченных уроков полезно разрабатывать качественные и количественные показатели прогресса в достижении целей в сфере образования и профессионально-технического обучения в соответствии с Программой достойного труда.

52. *Правительства* несут основную ответственность за:

- a) обеспечение качественного базового образования и основных профессиональных навыков для всех;
- b) формирование национальных и межрегиональных квалификационных механизмов на основе консультаций с социальными партнерами;
- c) достижение взаимопонимания с социальными партнерами о средствах для резкого увеличения инвестиций в мобильные и универсальные профессиональные навыки, которые сглаживают переход от школы к трудовой деятельности и из приходящих в упадок в динамично развивающиеся профессии и сектора;
- d) обеспечение способности профессионально-технических и высших учебных заведений признавать предыдущие ступени образования и опыт в качестве фактора, открывающего путь к профессионально-техническому и высшему образованию и к занятости;
- e) создание национальных, региональных и отраслевых трехсторонних комитетов для отслеживания согласованного внедрения систем профессионально-технического обучения, обеспечивающего повышение качества результатов.

53. На *социальных партнерах* возлагается особая ответственность за:

- a) координирование механизмов, нацеленных на обеспечение гладкого перехода от общего образования к профессионально-техническому обучению и в сферу труда;
- b) обеспечение и использование возможностей обучения на рабочем месте для содействия гладкому переходу от школы к трудовой деятельности, а также из сокращающихся в формирующиеся сектора;
- c) оказание поддержки и содействия непрерывному обучению, в том числе посредством коллективных соглашений;
- d) поощрение партнерств между государственными и частными субъектами совместных инвестиций в исследования и развитие;
- e) выявление на основе взаимодействия с правительствами источников долгосрочного и устойчивого финансирования в целях постоянного обучения.

54. *МОТ* может оказывать помощь государствам-членам путем:

- a) изучения инновационных способов резкого увеличения инвестиций в общие и универсальные профессиональные навыки и проведения консультаций с правительствами и социальными партнерами о возможности их адаптации к условиям всех стран;
- b) содействия сотрудничеству с другими учреждениями ООН на основе использования своего трехстороннего преимущества в целях организованного оказания помощи в интересах развития на уровне стран, в частности в рамках механизма «единства действий» в отношении межучрежденческой координации;

- с) содействия сотрудничеству с другими международными учреждениями, решающими вопросы развития профессиональных навыков, образования и непрерывного обучения;
- д) укрепления межучрежденческих связей на уровне штаб-квартир путем проведения общих обследований, оценки результатов и разработки инструментов путем использования преимуществ отдельных учреждений ООН.

### **Развитие профессиональных навыков для социальной интеграции целевых групп**

55. Доступ к образованию и профессионально-технической подготовке имеет первостепенное значение для уязвимых групп общества и помогает им выходить из порочного круга, характеризуемого работой с низкой квалификацией, низкой производительностью и низкой заработной платой. Важно признать, что некоторые группы страдают от многих неблагоприятных факторов, которые создают особые трудности. Поэтому устранение препятствий на пути к профессионально-техническому обучению и образованию и удовлетворение их конкретных нужд необходимо для обеспечения социальной интеграции и равенства. Меры политики, направленные на недопущение дискриминации на рынке труда, должны являться неотъемлемой частью эффективной стратегии развития профессиональных навыков.

56. Инфраструктуры образования и профессионально-технического обучения особенно недостает в *сельских районах*, и поэтому проблема доступа к образованию и профессионально-технической подготовке стоит наиболее остро в сельских районах. Тремя целями для сельских районов являются расширение инфраструктуры и доступности возможностей по развитию профессиональных навыков, создание большего количества рабочих мест и одновременно повышение качества образования и профессионально-технического обучения. Большое значение имеет и поощрение положительного отношения к развитию профессиональных навыков в сельских районах.

57. Выход национальных профессионально-технических заведений на сельские районы следует объединять с инновационными подходами, такими как:

- а) профессионально-техническое обучение на основе потребностей местных общин, когда профессионально-техническая подготовка проводится в соответствии с возможностями экономики и занятости на местной уровне;
- б) обучение на расстоянии с использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ);
- с) мобильная организация профессионально-технического обучения, когда профессионально-техническая подготовка приближается к людям;
- д) акцентирование внимания кооперативов к развитию технических и предпринимательских навыков;
- е) методы, учитывающие интересы работников, в целях совершенствования сельской инфраструктуры, которая обеспечивает профессионально-техническую подготовку в сфере строительства, ремонта и государственных подрядов.

58. Диверсифицированные системы профессионально-технического обучения являются важным механизмом оказания помощи сельским работникам в целях освоения и модернизации технологий; вовлечения в глобальные производственно-сбытовые цепи и обслуживания местных рынков; совершенствования навыков предпринимательства, повышения продуктивности сельского хозяйства и расширения доступа к рынкам, а также развития деятельности вне сельскохозяйственных предприятий, что может приносить дополнительные доходы.

59. Усилия, направленные на ускоренное развитие профессиональных навыков в сельской экономике, необходимо объединять с общими усилиями по расширению доступа сельских работников к системам социального обеспечения и обеспечению реализации их прав. Ускоренное развитие профессиональных навыков стимулирует модернизацию местной экономики и цепей, связанных с производством и сбытом конкретной продукции, что, в свою очередь, формирует спрос на усовершенствованные профессиональные навыки.

60. В *неформальной экономике* развитие профессиональных навыков может содействовать повышению производительности и улучшению условий труда и одновременно может способствовать решению задач, которые стоят перед работниками неформальной экономики, на что указывалось в заключениях о подготовке кадров и развитии людских ресурсов (Международная конференция труда, 2000). Для этих целей может использоваться ряд стратегий по развитию профессиональных навыков:

- a) *диверсифицированная профессионально-техническая подготовка и повышение квалификации*, начиная от грамотности, корректирующего базового образования, освоения технических и профессиональных навыков и до овладения навыками управления и предпринимательства;
- b) *модульный подход* к профессионально-технической подготовке, в рамках которого долгосрочное обучение разбивается на ряд краткосрочных курсов и расширяется доступ к профессионально-технической подготовке для тех лиц, кто не может выделить необходимое время и средства для долгосрочной учебы. Эта схема дает возможность людям учиться в меру своих сил и сообразно собственным нуждам;
- c) *признание профессиональных навыков*, полученных на работе в неформальной экономике, помогает вовлекать работников в формальную/реальную экономику;
- d) нельзя недооценивать бремя расходов на участие в профессионально-технической подготовке. Следует изыскивать инновационные методы для несения бремени расходов, учитывая, что многие работники в неформальной экономике с трудом могут непосредственно участвовать в покрытии расходов.

61. Укрепление базы профессиональных навыков в неформальной экономике является частью общих усилий в области развития, направленных на улучшение существующих условий, а также на содействие формализации неформальной деятельности. Процессу формализации также содействуют социальная защита и здравоохранение, уважение прав работников, эффективная основа регулирования бизнеса и связи между предприятиями в формальной и неформальной экономике.

62. Развитие профессиональных навыков – основное средство, позволяющее *молодежи* без проблем переходить от школы к трудовой деятельности. Множество молодых людей борются в поисках продуктивной работы ввиду низкого спроса на их профессиональные способности или их непризнание, а также ввиду отсутствия возможностей для профессионально-технического обучения.

63. Для вовлечения молодых женщин и молодых мужчин на рынок труда необходим комплексный подход, в том числе обеспечение соответствующей и качественной профессионально-технической подготовки; доступность информации о рынке труда, профессиональная ориентация и службы по трудоустройству. Улучшение базового образования и основных трудовых навыков особенно важно для того, чтобы молодежь могла участвовать в непрерывном обучении, а также вступать на рынок труда. Важно и то, чтобы взрослым, не получившим базового образования и не овладевшим основными трудовыми навыками, предоставлялись возможности, чтобы преодолеть это упущение.

64. Программы для учеников, практикантов и стажеров являются эффективным средством сокращения пути молодежи из школы в трудовую жизнь, так как они позволяют ей набираться производственного опыта и

одновременно получать техническую и профессиональную подготовку. Это помогает компенсировать отсутствие производственного опыта, когда молодые люди впервые пытаются трудоустроиться.

65. Необходимо в дальнейшем изучать опыт специальных и инновационных программ, направленных на удовлетворение конкретных потребностей уязвимых групп молодежи, например, предоставление «второго шанса» лицам, бросившим учебу, для овладения базовыми навыками чтения и счета, специальные программы, направленные на повышение уровня посещаемости школьных занятий девочками, чтобы они могли претендовать на подготовку к трудовой деятельности, а также стимулы при приеме на работу для лиц, вступающих на рынок труда, которые компенсируют их потенциально более низкий уровень производительности на начальном этапе.

66. Профессионально-техническая подготовка и развитие профессиональных навыков содействуют *вовлечению на рынок труда лиц с ограниченными возможностями*. Хотя мастерские для инвалидов могут развивать навыки и уверенность в себе, тем самым поддерживая переход на основной рынок труда, лучшим подходом, если он возможен, является прием на работу лиц с ограниченными возможностями в рамках общей экономики. Такие льготы, как снижение налогов, сокращение отчислений в систему социального страхования и помощь в изменении рабочих мест, могут стимулировать предприятия принимать на работу лиц с ограниченными возможностями.

67. Повышение степени мобильности профессиональных навыков, поддерживаемое национальными и/или региональными или международными квалификационными механизмами, помогает *трудовым мигрантам* получать работу, соответствующую их квалификации и опыту. Региональные квалификационные механизмы и региональное сотрудничество в целях взаимного признания уровней квалификации создают благоприятные условия для повышения мобильности рабочей силы и мобильности профессиональных навыков.

68. Дополнительное внимание следует уделять положению работников, поддерживающих нетрадиционные трудовые отношения, которые часто лишены возможности получить профессионально-техническое образование и подготовку на рабочем месте.

69. *Правительства* несут основную ответственность – в рамках консультаций с социальными партнерами – за осуществление социальной интеграции и обеспечение адекватного доступа для групп с особыми потребностями к освоению соответствующих профессиональных навыков для получения продуктивной и достойной работы. Надлежащие меры включают:

- a) обучение базовым навыкам, включая умение читать и считать, для всех;
- b) включение задач по развитию профессиональных навыков в программы инвестиций в сельскую инфраструктуру и другие подходы к модернизации сельскохозяйственного сектора;
- c) создание межминистерских механизмов для решения вопроса о развитии профессиональных навыков в отношении мигрантов и работников, поддерживающих нетрадиционные трудовые отношения;
- d) предоставление льгот для работодателей при приеме на работу лиц с ограниченной трудоспособностью и представителей других уязвимых групп, которые, к примеру, могли бы включать налоговые льготы, сокращение отчислений в систему социальной защиты, субсидии для изменения рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями;
- e) выявление и использование возможностей по созданию партнерств между государственными и частными субъектами, когда они помогают удовлетворять потребности предприятий и работников в развитии

профессиональных навыков в соответствии с договоренностями с социальными партнерами;

- f) в качестве дополнительного стимула для перехода в формальную/реальную экономику – предоставление доступа к субсидируемому профессионально-техническому обучению для МСП в формальной/реальной экономике;
- g) аналогичное предложение профессионально-технической подготовки МСП в неформальной экономике, что открывает им дорогу к формальной трудовой деятельности.

70. *Социальным партнерам* следует содействовать развитию профессиональных навыков целевых групп путем:

- a) содействия вовлечению лиц с особыми потребностями на рынок труда;
- b) предложения молодежи самых разных способов получения опыта на рабочем месте;
- c) рассмотрения эффективных механизмов финансирования для преодоления конкретных препятствий на пути к получению первичной подготовки и непрерывному обучению в течение всей жизни.

71. *МОТ* может оказывать помощь государствам-членам путем:

- a) проведения обследований по вопросу эффективных подходов к развитию профессиональных навыков в неформальной экономике, в которых особое внимание следует уделять женщинам;
- b) разработки в рамках Многосторонней рамочной программы по вопросам трудовой миграции МОТ (2005) стратегий по развитию профессиональных навыков трудовых мигрантов, созданию региональных систем признания профессиональных навыков и содействию круговой миграции и другими мерам, направленным на преодоление последний утечки мозгов и обращения этого процесса вспять;
- c) предложения стратегий по развитию профессиональных навыков работников, поддерживающих нетрадиционные трудовые отношения, и включению лиц с ограниченной трудоспособностью в основное русло профессионально-технического образования и программы по содействию занятости;
- d) документального оформления и распространения передовой практики содействия развитию профессиональных навыков и обеспечению достойного труда для разных целевых групп, отражающей богатый опыт государств-членов;
- e) оценки воздействия национальных стратегий содействия занятости молодежи и эффективности их положений, касающихся развития профессиональных навыков;
- f) разработки стратегий по расширению доступности и повышению качества программ развития профессиональных навыков в сельских районах в соответствии со стратегическими направлениями, содержащимися в заключениях общего обсуждения вопросов содействия занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности (Международная конференция труда, 2008).



## V

### **Резолюция об утверждении Финансового доклада и финансовых отчетов за 2006-07 годы, прошедших аудиторскую проверку<sup>1</sup>**

Генеральная конференция Международной организации труда, постановляет, в соответствии со статьей 29 Финансового регламента, утвердить Финансовый доклад и финансовые отчеты за семидесятый финансовый период (2006-07 гг.), прошедшие аудиторскую проверку.

## VI

### **Резолюция о распределении полученной чистой премии<sup>1</sup>**

Генеральная конференция Международной организации труда, отмечая, что в результате действия системы оценки швейцарского франка в течение двухлетнего периода 2006-07 годов была получена чистая премия в размере 32.270.415 швейцарских франков,

постановляет, в отступление от статьи 11.5 Финансового регламента, перевести всю сумму полученной чистой премии в размере 32.270.415 шв. фр. в Фонд здания и помещений и что половина этой чистой премии, полученной в период 2006-07 годов в размере 16.135.207 шв. фр., сумма, которая бы была распределена между государствами-членами посредством Фонда стимулирования, признается как заблаговременная выплата каждым государством-членом его соответствующей доли будущих взносов, которые могут быть наложены на них в целях ремонта и модернизации здания штаб-квартиры.

## VII

### **Резолюция о шкале взносов в бюджет 2007 года<sup>1</sup>**

Генеральная конференция Международной организации труда, постановляет, что, в соответствии с установившейся практикой согласования ставок взносов государств-членов МОТ с их ставками взносов в Организации Объединенных Наций, размеры взноса Маршалловых Островов в бюджет МОТ за период их членства в Организации в течение 2007 и за период 2008-09 годов будут рассчитываться из расчета ежегодной ставки, составляющей 0,001 процента.

## VIII

### **Резолюция о задолженности по выплате взносов Коморскими Островами<sup>2</sup>**

Генеральная конференция Международной организации труда, исходя из пункта 7 статьи 10 Финансового регламента,

1. Утверждает следующий порядок погашения задолженности по выплате взносов за период 1981-2007 годов, предложенный правительством Коморских Островов:

- а) в 2008 году правительство Коморских Островов выплатит полностью свой взнос за 2008 год;

---

<sup>1</sup> Принята 11 июня 2008 г.

<sup>2</sup> Принята 10 июня 2008 г.

- b) в последующие годы правительство Коморских Островов будет продолжать выплачивать свои текущие взносы в полном размере в течение года, за который они причитаются;
- c) правительство Коморских Островов погасит свою задолженность, накопившуюся к 31 декабря 2007 года включительно, в размере 518.849 шв. фр. посредством выплаты, начиная с 2009 года, девяти ежегодных частей в размере 51.885 шв. фр. и оставшейся части в размере 51.884 шв. фр.;

2. Постановляет, что после завершения рассмотрения этого вопроса Коморским Островам будет предоставлено право голосовать в соответствии с пунктом 4 статьи 13 Устава Международной организации труда.

## IX

### **Резолюция о задолженности по выплате взносов Центральноафриканской Республикой<sup>1</sup>**

Генеральная конференция Международной организации труда,  
исходя из пункта 7 статьи 10 Финансового регламента,

1. Утверждает следующий порядок погашения задолженности по выплате взносов за период 1995-2000 и 2004-07 годов, предложенный правительством Центральноафриканской Республики:

- a) в 2008 году правительство Центральноафриканской Республики выплатит полностью свой взнос за 2008 год, а также сумму в размере 7.500 шв. фр.;
- b) в последующие годы правительство Центральноафриканской Республики будет продолжать выплачивать свои текущие взносы в полном размере в течение года, за который они причитаются;
- c) правительство Центральноафриканской Республики погасит свою задолженность, накопившуюся к 31 декабря 2007 года включительно, в размере 122.880 шв. фр. посредством выплаты, начиная с 2009 года, 15 ежегодных частей в размере 8.192 шв. фр.;

2. Постановляет, что после завершения рассмотрения этого вопроса Центральноафриканской Республике будет предоставлено право голосовать в соответствии с пунктом 4 статьи 13 Устава Международной организации труда.

## X

### **Резолюция о задолженности по выплате взносов Ираком<sup>1</sup>**

Генеральная конференция Международной организации труда,  
исходя из пункта 7 статьи 10 Финансового регламента,

1. Утверждает следующий порядок погашения задолженности по выплате взносов за период 1988-2007 годов, предложенный правительством Ирака:

- a) в 2008 году правительство Ирака выплатит полностью свой взнос за 2008 год;
- b) в последующие годы правительство Ирака будет продолжать выплачивать свои текущие взносы в полном размере в течение года, за который они причитаются;
- c) правительство Ирака погасит свою задолженность, накопившуюся к 31 декабря 2007 года включительно, в размере 6.095.399 шв. фр.

---

<sup>1</sup> Принята 10 июня 2008 г.

посредством выплаты, начиная с 2008 года, 19 ежегодных частей в размере 304.770 шв. фр. и окончательной суммы в размере 304.769 шв. фр.;

2. Постановляет, что после завершения рассмотрения этого вопроса Ираку будет предоставлено право голосовать в соответствии с пунктом 4 статьи 13 Устава Международной организации труда.

## **XI**

### **Резолюция о задолженности по выплате взносов Соломоновыми Островами<sup>1</sup>**

Генеральная конференция Международной организации труда,  
исходя из пункта 7 статьи 10 Финансового регламента,

1. Утверждает следующий порядок погашения задолженности по выплате взносов за период 1999-2007 годов, предложенный правительством Соломоновых Островов:

- a) в 2008 году правительство Соломоновых Островов выплатит полностью свой взнос за 2008 год;
- b) в последующие годы правительство Соломоновых Островов будет продолжать выплачивать свои текущие взносы в полном размере в течение года, за который они причитаются;
- c) правительство Соломоновых Островов погасит свою задолженность, накопившуюся к 31 декабря 2007 года, включительно, в размере 32.041 шв. фр. посредством выплаты, начиная с 2008 года, девяти ежегодных частей в размере 3.205 шв. фр. и окончательной суммы в размере 3.196 шв. фр.;

2. Постановляет, что после завершения рассмотрения этого вопроса Соломоновым Коморским Островам будет предоставлено право голосовать в соответствии с пунктом 4 статьи 13 Устава Международной организации труда.

## **XII**

### **Резолюция об Уставе Административного трибунала Международной организации труда<sup>2</sup>**

Генеральная конференция Международной организации труда,  
осознавая важность разъяснения в статье V Устава Административного трибунала Международной организации труда («Устав»), что Трибунал вправе решать вопрос о целесообразности проведения устного разбирательства,

отмечая, что Административный совет Международного бюро труда утвердил текст проекта поправки к статье V Устава;

принимает данную поправку к статье V Устава Административного трибунала Международной организации труда в следующем виде:

включить в начало статьи V следующее предложение: «Трибунал по своему усмотрению может положительно или отрицательно решить вопрос о начале устного производства, в том числе по требованию одной из сторон».

<sup>1</sup> Принята 10 июня 2008 г.

<sup>2</sup> Принята 11 июня 2008 г.

### **XIII**

#### **Резолюция о составе Административного трибунала Международной организации труда<sup>1</sup>**

Генеральная конференция Международной организации труда,  
постановляет, в соответствии со статьей III Устава Административ-  
ного трибунала Международной организации труда, продлить на три года  
срок полномочий г-жи Мэри Г. Годрон.

---

<sup>1</sup> Принята 11 июня 2008 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
I. Резолюция об укреплении потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в достижении целей Организации в контексте глобализации .....	1
II. Резолюция о содействии занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности.....	3
III. Резолюция о роли МОТ и ее трехсторонних участников в преодолении глобального продовольственного кризиса .....	28
IV. Резолюция о профессиональных навыках, способствующих росту производительности, занятости и развитию .....	29
V. Резолюция об утверждении Финансового доклада и финансовых отчетов за 2006-07 годы, прошедших аудиторскую проверку .....	49
VI. Резолюция о распределении полученной чистой премии .....	49
VII. Резолюция о шкале взносов в бюджет 2007 года .....	49
VIII. Резолюция о задолженности по выплате взносов Коморскими Островами .....	49
IX. Резолюция о задолженности по выплате взносов Центральноафриканской Республикой .....	50
X. Резолюция о задолженности по выплате взносов Ираком.....	50
XI. Резолюция о задолженности по выплате взносов Соломоновыми Островами .....	51
XII. Резолюция об Уставе Административного трибунала Международной организации труда .....	51
XIII. Резолюция о составе Административного трибунала Международной организации труда .....	52