

**ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ**

ВТОРОЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

**Дата, место проведения и повестка дня
99-й сессии (2010 г.) Международной
конференции труда***Содержание*

	<i>Стр.</i>
Дата проведения	1
Место проведения	1
Повестка дня	1
Предложения по повестке дня 99-й сессии (2010 г.) Конференции	3
Занятость	3
1. Достойный труд в глобальных цепочках поставок (общее обсуждение).....	3
2. Социальное финансирование: микрофинансирование в интересах достойного труда (общее обсуждение).....	7
3. Гибкие гарантии защищенности как инструмент адаптации к изменениям в экономике, приобретающей все более глобальный характер (общее обсуждение).....	12
4. Молодые предприниматели: превращение лиц, ищущих работу, в лиц, создающих рабочие места (общее обсуждение).....	14
Социальная защита	15
5. Достойный труд для домашней прислуги (нормативная деятельность)	15
Социальный диалог	22
6. Право на информацию и на проведение консультаций в условиях экономической реструктуризации (общее обсуждение).....	22

Дата проведения

1. Конкретное предложение относительно точных сроков проведения 99-й сессии (2010 г.) Международной конференции труда будет в свое время представлено на рассмотрение Административного совета.

Место проведения

2. *Предлагается провести эту сессию в Женеве.*

Повестка дня

3. На своей 99-й сессии (2010 г.) Конференции предстоит рассмотреть традиционно включаемые в повестку дня вопросы, а именно:
 - доклад председателя Административного совета и доклад генерального директора, в том числе, в принципе, Глобальный доклад о детском труде, представляемый в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
 - программу и бюджет и другие вопросы финансового характера;
 - информацию и доклады о применении конвенций и рекомендаций.
4. Помимо прочего, повестка дня указанной сессии Конференции должна включать также пункт, касающийся второго обсуждения вопроса, гласящего: *Расширение национальных ответных мер на ВИЧ/СПИД в сфере труда* (в целях принятия отдельной рекомендации). Этот вопрос будет предметом первого обсуждения на 98-й сессии (2009 г.) Конференции.
5. Помимо этого, в ходе 300-й сессии (ноябрь 2007 г.) Административный совет включил в повестку дня 97-й сессии (2008 г.) Конференции вопрос, касающийся продолжения рассмотрения проблем укрепления *потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в достижении целей Организации в контексте глобализации*, с тем чтобы обсудить возможное принятие документа авторитетного характера.¹ В этом контексте необходимо рассмотреть возможность проведения периодического рассмотрения заданной цикличности стратегических задач, которые предстоит анализировать поочередно в ходе сессий Конференции, в результате чего этот вопрос будет периодически анализироваться в рамках повестки дня Конференции. В том случае, если предложенный проект будет одобрен, несомненно, можно было бы предусмотреть проведение первого периодического рассмотрения уже в 2010 году.
6. В соответствии с установившейся практикой Конференция в течение одной и той же сессии рассматривает, в принципе, три технических вопроса. Учитывая вышеизложенные аргументы, Административный совет мог бы счесть целесообразным остановить свой выбор лишь на одном вопросе для включения его в повестку дня 99-й сессии Конференции и перенести включение третьего вопроса на одну из

¹ GB.300/2/1.

последующих сессий с учетом результатов предстоящего обсуждения на Конференции проблем, касающихся укрепления потенциальных возможностей МОТ. Другая возможность заключалась бы в том, чтобы отложить принятие окончательного решения по этим двум вопросам до одной из предстоящих сессий Конференции. В последнем случае и при условии, что потребуются нормативные действия в результате сокращения сроков проведения подготовительной работы, необходимо будет принять необходимые меры по корректировке графика подготовки докладов на Конференцию.²

7. В ноябре 2007 года Административный совет предложил, чтобы те четыре вопроса, которые ему были представлены в качестве предложений относительно пунктов повестки дня Конференции 2010 года, были вновь ему представлены для более тщательного их изучения,³ а именно:

- Достойный труд в глобальных цепочках поставок (общее обсуждение)
- Социальное финансирование: микрофинансирование в интересах достойного труда (общее обсуждение)
- Право на информацию и на проведение консультаций в условиях экономической реструктуризации (общее обсуждение)
- Достойный труд для домашней прислуги (нормативная деятельность): данное предложение было доработано с учетом комментариев и замечаний членов Административного совета.

8. Помимо этого, с учетом предложений, высказанных, в частности, группой работодателей МБТ, было предложено внести новые предложения относительно проблем гибких гарантий защищенности и о молодых предпринимателях. В ответ на это пожелание были разработаны следующие предложения в целях возможного проведения общего обсуждения:⁴

- Гибкие гарантии защищенности как инструмент адаптации к изменениям в экономике, приобретающей все более глобальный характер
- Молодые предприниматели: превращение лиц, ищущих работу, в лиц, создающих рабочие места.

9. *Учитывая вышеизложенное, Административному совету предлагается:*

- 1) *отобрать один из шести вопросов, перечисленных ниже, для включения в повестку дня 99-й сессии (2010 г.) Международной конференции труда:*

² См. п. 3 ст. 38 и п. 8 ст. 39 Регламента Международной конференции труда.

³ GB.300/2/2.

⁴ Следует напомнить, что в силу статьи 5.1.1 Регламента Административного совета, в том случае, если Административный совет впервые обсуждает предложения относительно включения какого-либо пункта в повестку дня Конференции, для того чтобы было принято решение о таком включении в ходе той же сессии Конференции, необходимо единодушное согласие присутствующих на сессии его членов (см. Сборник правил, применимых к Административному совету Международного бюро труда).

- i) достойный труд в глобальных цепочках поставок (общее обсуждение);*
- ii) социальное финансирование: микрофинансирование в интересах достойного труда (общее обсуждение);*
- iii) гибкие гарантии защищенности как инструмент адаптации к изменениям в экономике, приобретающей все более глобальный характер (общее обсуждение);*
- iv) молодые предприниматели: превращение лиц, ищущих работу, в лиц, создающих рабочие места (общее обсуждение);*
- v) достойный труд для домашней прислуги (нормативная деятельность);*
- vi) право на информацию и на проведение консультаций в условиях экономической реструктуризации (общее обсуждение);*

и отложить отбор третьего вопроса в целях завершения составления повестки дня указанной сессии Конференции до одной из предстоящих сессий, с тем чтобы учесть итоги обсуждения проблем, касающихся укрепления потенциальных возможностей МОТ;

- 2) отложить на одну из предстоящих сессий Конференции решение об отборе двух вопросов для включения в повестку дня 99-й сессии (2010 г.) Конференции.*

Предложения по повестке дня 99-й сессии (2010 г.) Конференции

Занятость

1. Достойный труд в глобальных цепочках поставок (общее обсуждение)

Резюме

Ускорение темпов глобализации и расширение систем поставок, выходящих за национальные границы и охватывающих всю планету, чревато последствиями для масштабов, качества и распределения занятости во всем мире. Предлагаемые для обсуждения вопросы охватывают аспекты возможностей и вызовов для стран и отдельных компаний с точки зрения использования экономического потенциала глобальных цепочек поставок в целях развития при сохранении или повышении норм социальной защиты. Предлагаемый для обсуждения вопрос будет способствовать рассмотрению этой животрепещущей темы благодаря анализу экономических и социальных последствий, а также последствий в сфере занятости структурных изменений, происходящих в ключевых отраслях и секторах глобальной экономики, и, в частности, позволит разработать политику, программы и инструментальные средства по обеспечению принципов достойного труда в глобальных цепочках поставок. Чтобы четче сориентировать и аргументировано провести обсуждение соответствующих вопросов, в докладе, возможно, следовало бы отобрать несколько типичных важнейших цепочек поставок, благодаря чему можно было бы провести целенаправленную дискуссию (например, цепочку поставок оборудования по ИКТ, глобальную цепочку поставок продуктов питания и оказания услуг, в том числе промышленный дизайн, разработку программного обеспечения или туризм).

10. Цепочки поставок оказывают существенное влияние на структуры продукта, услуг и рынков труда во всех странах мира. Участие в международных цепочках поставок приводит к заметному расширению сетей предприятий и их росту, равно как и росту занятости, в развивающихся странах и является основным средством вовлечения развивающихся стран в глобальную экономику. В результате отмечается расширение рынков услуг, рынков промышленных товаров и сельскохозяйственной продукции, а также рост производственных мощностей в этих странах. Тот факт, что на сегодняшний день лишь немногие развивающиеся страны смогли воспользоваться этими преимуществами, является наглядным свидетельством того, что страны, в первую очередь развивающиеся страны, оказываются перед лицом как новых возможностей, так и новых проблем с точки зрения того, каким образом им надлежит содействовать процессу развития, диверсификации и модернизации своей производственной базы, чтобы иметь возможность воспользоваться преимуществами расширения глобальных цепочек поставок.
11. Большая открытость рынков и прямые иностранные инвестиции (ПИИ) в сочетании с технологическими новшествами, включая системы транспорта и коммуникаций, оказывают заметное воздействие на организацию производства и на взаимоотношения в среде ведения бизнеса. Во многих секторах и отраслях предприятия принимают решение сконцентрировать свое внимание на основных видах производственной деятельности, передавая на субподряд (аутсорсинг) многие производственные процессы и связанные с обслуживанием операции. Это, в свою очередь, приводит к возникновению все более протяженных и часто сложных международных цепочек поставок, включающих разнообразные предприятия, занимающиеся разработкой, производством, доставкой и реализацией продукции и услуг.
12. Все в большей мере системы аутсорсинга отражают изменения, происходящие во взаимоотношениях между деловыми партнерами, которые в свою очередь вызваны этими изменениями. В важнейших экономических секторах отмечается расширение мощностей предприятий, занимающихся маркетингом продукции или услуг, по сравнению с мощностями производящих эту продукцию фирм, и эти сдвиги оказывают весьма сильное воздействие на мир труда. В прошлом большинство ведущих компаний в глобальных цепочках поставок было расположено в развивающихся странах. Однако, новая тенденция заключается в росте МНК, базирующихся в развивающихся странах.
13. Решение о передаче определенных функций во внешний подряд чаще всего носит форму передачи в офшор. Эти решения, как правило, принимаются с учетом ряда факторов, включая стоимость рабочей силы, производственные мощности и потенциал в сфере услуг, качество продукции, время, затрачиваемое на маркетинг, надежность, доступ к инфраструктуре и других факторов. Выбор поставщика может означать выбор страны. Критерии могут включать, помимо прочего: политическую и экономическую стабильность, наличие и потенциал людских ресурсов и лингвистические способности работников, качество инфраструктуры (транспорт, телекоммуникации), наличие эффективных финансовых структур, строгость принципов верховенства закона, в том числе в отношении вопросов защиты и надзора за соблюдением прав собственности, а также наличие механизмов разрешения споров. Таким образом, возможности для стран включаться в глобальную цепочку поставок и содействовать производительной занятости и достойному труду в немалой степени зависят от основ национальной политики.
14. В целях более полного использования потенциала глобальных цепочек поставок для расширения экономического роста, производительной занятости и сокращения масштабов бедности странами могут быть использованы самые различные стратегии. Стратегии, учитывающие преимущества возможностей открываемых глобальными

цепочками поставок, могут включать проведение целенаправленных программ по повышению квалификации кадров, производительности труда и конкурентоспособности конкретных отраслей/секторов и групп предприятий. Развитие инфраструктуры, разработка новых продуктов, экспериментальная эксплуатация объектов, перенос технологии и проведение программ в области развития в интересах поставщиков могут стать эффективными путями поддержки предприятий, особенно в развивающихся странах, и помочь им с преимуществом для себя стабильно интегрироваться в глобальные цепочки поставок. Кроме того, частью стратегии сокращения масштабов бедности могут стать усилия, направленные на использование производственно-бытовых цепей на национальном и международном уровнях, которые бы открыли новые возможности для более чем 1,3 млрд. рабочей бедноты, занятой в неформальной экономике, получить более производительную работу.

15. В связи с ростом цепочек поставок и внешним подрядом возникает ряд проблем в отношении применения трудовых норм. Часто правительства наиболее бедных стран не осуществляют достаточного контроля за практикой в сфере труда и надзора за соблюдением трудовых норм по целому ряду причин, включая дефицит ресурсов. Сильное давление на предприятия с точки зрения конкурентной борьбы, особенно в отношении нижних звеньев цепочки поставок, оказывает воздействие на разработку и применение законов. В результате, все чаще высказываются опасения на предмет того, что международные трудовые нормы, в том числе те, которые признаны в качестве основополагающих прав в сфере труда, не соблюдаются во многих сферах деловой активности в мире.
16. По ряду причин, включая растущую тревогу относительно трудовой и социальной практики в соответствующих цепочках поставок и стремление усовершенствовать практику управления и повысить производительность, многие компании, передающие некоторые свои операции внешним подрядным структурам, начинают брать на себя определенную долю ответственности за трудовую практику своих поставщиков. Часто эти усилия принимают форму принятия кодексов поведения, которые должны применяться и к поставщикам и которые сопровождаются различными механизмами проверки и контроля за исполнением. Поскольку речь идет о предприятии, которое принимает на себя ответственность за соблюдение трудовой практики другого предприятия, которое ему и не принадлежит, и не подчиняется, эти инициативы сопряжены с многочисленными проблемами, отличающимися спорным характером. В частности, нет ясности относительно разделения ответственности между предприятиями и правительствами. Например, каким образом финансирующая компания может эффективно контролировать практику в сфере труда на предприятиях своих поставщиков и какие меры она должна принимать в случае несоблюдения последними установленных правил. Проблема заключается и в том, могут ли и каким образом предприятия на практике соблюдать кодексы, в которых нередко имеются указания на международные трудовые нормы, в ситуациях, когда правительство не принимает на себя обязательств относительно этих норм и не соблюдает их.
17. Как правило, организации работников выражают озабоченность по поводу того, что независимые отношения между звеньями цепочки поставок могут стать путем отказа финансирующих компаний от принятия на себя обязательств как работодателей с точки зрения соблюдения основополагающих прав в сфере труда. Они утверждают, что относительное влияние финансирующей (передающей на субподряд) компании может отрицательно сказаться на потенциале коллективных переговоров по вопросам защиты работников вследствие того, что работникам низших звеньев цепочки поставок будет отказано в доступе к тем, кто реально принимает решения, имеющие непосредственное отношение к условиям их труда. Организации работодателей выражают озабоченность тем, что рост числа кодексов и контрольных механизмов может привести к дополнительным издержкам и углублению неуверенности предприятий и при этом не иметь никакого положительного эффекта для условий труда

работников. Кроме того, высказываются опасения, что предприятиям предлагается нести часть ответственности, которая должна быть полностью возложена на правительства. В свою очередь, некоторые правительства, главным образом развивающихся стран, опасаются, что такие схемы могут быть использованы таким образом, что они могут стать нетарифным барьером для экспорта.

18. Цепочки поставок могут также оказать существенное воздействие на процесс разработки национальной политики в таких областях, например, как национальная политика налогообложения, конкурентная борьба или инвестиционная политика, и даже в пределах социальной политики, охватывающей, к примеру, социальное обеспечение и предоставление социальной помощи.
19. Различные аспекты, связанные с функционированием цепочек поставок, рассматриваются целым рядом подразделений Бюро, и поэтому эта тема будет глубоко и всесторонне проанализирована на основе опыта, накопленного в Бюро такими подразделениями, как: ENTERPRISE, SKILLS, SECTOR, INTEGRATION, ILS, NORMES, DIALOGUE, равно как и другими структурами.

Некоторые вопросы для обсуждения

20. Обсуждение будет ориентировано на анализ того, каким образом можно содействовать занятости и достойному труду в глобальных цепочках поставок. Затрагиваемыми вопросами могут быть следующие:
 - Каковы отдельные основные направления структурных изменений, происходящих в глобальных цепочках поставок?
 - Каковы основные движущие силы этих изменений?
 - Как влияют эти изменения на количество, качество и распределение рабочих мест?
 - Какова может быть роль международной политики по решению проблем структурных преобразований в рамках глобальных цепочек поставок?
 - Какие направления политики наиболее эффективны для повышения конкурентоспособности, производительности и расширения достойного труда в глобальных цепочках поставок?
 - Какой характер должны носить национальная, местная и отраслевая политика и стратегии для содействия производительной занятости и для привлечения широких масс рабочей бедноты к национальным и глобальным цепочкам поставок?
 - Какие государственные нормативные правовые акты и другие системы контроля могут помочь решению проблем, связанных с глобальными цепочками поставок и достойным трудом?
 - Какова роль добровольных инициатив частных субъектов и других структур по решению социальных вопросов в рамках глобальных цепочек поставок?
 - Каковы последствия функционирования глобальных цепочек поставок для коллективных переговоров и социального диалога?
 - Каковы последствия структурных изменений, происходящих в рамках глобальных цепочек поставок, и их воздействие на производительную занятость и достойный труд с точки зрения правительств и организаций работодателей и работников?

- Какие консультативные услуги, инструментарий и техническое содействие может предложить МОТ в поддержку расширения занятости и совершенствования предприятий в рамках глобальных цепочек поставок?
- Каким образом организации работодателей и работников могут содействовать соблюдению кодексов поведения и международных трудовых норм в глобальных цепочках поставок?

Планируемые итоги

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

- полномерный учет результатов международных дискуссий по вопросу о последствиях структурных изменений для глобальных цепочек поставок с точки зрения количества, качества и распределения рабочих мест в контексте Программы достойного труда МОТ;
- рекомендации в отношении дальнейшей деятельности МОТ по содействию согласованности политики, стратегий и инструментария в целях оказания технической помощи трехсторонним участникам, которые бы вели к расширению производительной занятости и достижению целей достойного труда в рамках глобальных цепочек поставок.

2. **Социальное финансирование: микрофинансирование в интересах достойного труда**⁵ (общее обсуждение)

Резюме

Тысячи микрофинансовых учреждений (МФУ) во всем мире оказывают целый ряд финансовых услуг миллионам бедных домашних хозяйств, большинство из которых работает в неформальной экономике в условиях нестабильности занятости и заработков. Микрофинансирование помогает им стабилизировать и увеличивать свои доходы, развиваться и покидать неформальную экономику, защищать себя от шоков в отношении доходов и создавать свои организации. Что могут сделать МФУ для того, чтобы создавалось больше рабочих мест более высокого качества? Как организации работодателей и работников могут налаживать партнерские отношения с МФУ и влиять на их стратегии? Что могут предприятия правительства и доноры для создания необходимых стимулов, чтобы микрофинансовые учреждения помогали преодолевать дефицит достойного труда?

Международное сообщество признает опыт, экспертные знания и ноу-хау МОТ в области социального финансирования.¹ Дискуссия на Международной конференции труда в 2010 г. могла бы поставить МОТ в ряд международных учреждений, подчеркивающих социальные последствия микрофинансирования. Предстоящие прения впервые предоставят возможность объединить многочисленные ссылки, содержащиеся в конвенциях и рекомендациях МОТ, на ту роль, которую играет финансирование в деле содействия производительной занятости и достойному труду. Наконец, эта дискуссия будет строиться на конкретных примерах успешного использования микрофинансирования для преодоления дефицита достойного труда.

¹ Проявлением этого служит тот факт, что Фонд Мелинды и Билла Гейтса по инновациям в области микрофинансирования выделил на эти цели 34 млн. долл. США.

⁵ «Прочный мир нельзя обеспечить, если большие группы населения не найдут способов вырваться из тисков бедности, ... и одним из таких способов является микрофинансирование» (Комитет по присуждению Нобелевской премии мира, 2006).

Предыстория вопроса

- 22.** Ввиду появления положительных свидетельств о влиянии микрофинансирования на сокращение масштабов бедности Административный совет⁶ поручил Бюро изучить пути нацеливания микрофинансирования на решение задач достойного труда (программное заявление «Микрофинансирование в целях обеспечения достойного труда», ноябрь 2005 года). Чтобы лучше понять эти последствия и определить отправные точки для действий и политической поддержки, Административный совет поручил Бюро приступить к реализации инициатив на местах, которые окажут помощь рабочей бедноте и другим уязвимым группам населения в соответствии с совместным ближайшим результатом двухлетия 2008-09 годов «Микрофинансирование в целях обеспечения достойного труда». Бюро планирует привлечь ряд микрофинансовых учреждений со всего мира для устранения – на основе партнерских отношений с организациями работодателей и работников – отдельного проявления дефицита достойного труда.
- 23.** Дискуссия на МКТ в 2010 году позволит провести обзор передовой практики использования микрофинансирования в интересах производительной занятости и достойного труда, а также определить его последствия для целей формирования политики. Дискуссия позволит выявить возможности взаимодействия с организациями социальных партнеров.⁷ Дискуссия является своевременной в силу нескольких причин: она позволит МОТ влиться в ряды международных агентств в то время, когда Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций должна будет обсуждать микрофинансирование и его вклад в достижение различных Целей развития тысячелетия. Возможно, МФУ – это единственные учреждения, результаты деятельности которых систематически оцениваются по двум аспектам: в финансовом отношении и с точки зрения их социальной эффективности. Показатели социального воздействия, разработанные в сфере микрофинансирования, очевидно, уместны и для МОТ. Дискуссия впервые даст возможность объединить многочисленные ссылки, содержащиеся в конвенциях и рекомендациях МОТ, на ту роль, которую играет микрофинансирование в деле содействия производительной занятости и достойному труду. Наконец, эта дискуссия будет строиться на конкретных примерах успешного использования микрофинансирования для преодоления дефицита достойного труда.

Актуальность для тематики достойного труда

- 24.** Социальное финансирование оказывает влияние на различные ключевые аспекты проблематики достойного труда:⁸

- создание рабочих мест;

⁶ GB.294/ESP/3.

⁷ Присуждение Нобелевской премии мира М. Юнусу и банку «Грамин», результаты Международного года микрокредитования в 2005 г. и предстоящая дискуссия на Генеральной Ассамблее ООН по вопросам микрофинансирования и Целей развития тысячелетия; Глобальное совещание по вопросам развития инклюзивных финансовых секторов (Global Meeting on Building Inclusive Financial Sectors), которое принимала МОТ в Женеве в мае 2005 г. Предлагаемая дискуссия на МКТ будет учитывать и развивать аргументы, которые были сформулированы Комитетом Административного совета по занятости и социальной политике (GB.285/ESP/3 и GB.285/ESP/13), Рабочей группой по социальным аспектам глобализации и Международной конференцией труда (Резолюция о неформальной экономике 2002 г. и Резолюция о миграции 2004 г.).

⁸ Данный перечень не является исчерпывающим: есть и другие аспекты и проявления достойного труда, которые имеют отношение к микрофинансированию.

- детский труд;
 - условия труда;
 - долговой статус;
 - переход в реальную экономику;
 - гендерное равенство.
25. Помогают ли ссуды и другие услуги МФУ клиентам создавать рабочие места?⁹ До сих пор расширение доступа к финансированию посредством МФУ стимулирует спрос преимущественно на труд членов семьи, подмастерьев и поденных работников. Однако некоторые МФУ начали создавать продукты, предназначенные для несколько более крупных предприятий, которые в большей степени используют наемный труд. Кредитно-сберегательный союз в интересах производства (АСЕР), МФУ в Сенегале, предлагает своим клиентам, которые больше ориентируются на процесс развития, специальную систему, соответствующую их конкретным нуждам, и это оказывает заметное влияние на создание рабочих мест. В результате создания новых рабочих мест перед МФУ появляется перспектива роста спроса на дополнительные финансовые услуги (страхование, жилищные кредиты и т.д.).
26. Микрофинансирование можно использовать как инструмент, который помогает родителям работающих детей, получать дополнительные доходы, чтобы они могли отказаться от труда детей. Однако микрофинансирование может иметь и обратное воздействие, побуждая родителей забирать детей из школы. Несколько МФУ стремятся устранить этот риск: к примеру, фонд «Артачарья» в Шри-Ланке дает родителям скидку к процентной ставке в случае предъявления справки о посещаемости их детьми школы.
27. Микрофинансирование также может содействовать повышению уровня безопасности и улучшению гигиены труда. Условия труда в кустарных медеплавильных цехах в Морабададе, на севере Индии, носят чрезвычайно опасный характер. У работников развиваются болезни легких, и они страдают от глазных травм и ожогов на руках и ногах. После того, как местное финансовое учреждение предложило комбинированный пакет из стимулов, связанных с микрокредитованием, и консультаций, были установлены простые вентиляционные каналы и количество травм на производстве сократилось.
28. Кабальный труд как самая распространенная форма принудительного труда является вопиющим нарушением трудовых прав. Долговая кабала подрывает цели достойного труда. Несколько МФУ поставили перед собой задачу открыто бороться с долговой кабалой. К примеру, в своей деятельности NRSP в Пакистане сочетает социальную мобилизацию, профессиональное обучение и сбережения, чтобы не дать группе *хаарис*, то есть лицам, в прошлом работавшим в условиях кабалы, вернуться в долговую кабалу.
29. Микрофинансирование также стимулирует переход в реальную экономику. Одно из МФУ Египта – Деловая ассоциация Александрии (ABA) – ставит кредитование клиентов в зависимость от документированного прогресса, тем самым поощряя заемщиков медленно «выходить» из неформальной экономики. Один из требуемых

⁹ B. Bolnick and E. Nelson: *Evaluating the economic impact of a special credit programme: KIK/KMKP in Indonesia*, JDS, 26, 1990; E. Dunn and G. Arbuckle: *Microcredit and micro-enterprise development performance: Impact evidence from Peru*, SED, Vol. 12, No. 4, Dec. 2001.

документов касается статуса работников в сфере социального обеспечения. Таким образом, доступ к финансированию помогает расширять рамки социальной защиты.

30. Доступ к финансированию может менять распределение рабочего времени между мужчинами и женщинами.¹⁰ Как показывает опыт, микрофинансирование усиливает роль женщин в принятии внутренних решений домашнего хозяйства, касающихся деятельности, которая финансируется за счет кредитов, а также в распоряжении всем бюджетом домашнего хозяйства. Тем не менее, многие женщины, особенно в сельской местности, сталкиваются с трудностями при оценке финансовых услуг, что обусловлено дискриминацией с точки зрения получения начального образования, прав собственности и общественного признания. В этой связи RCPB, NYESIGISO, RAMECAS и другие кредитно-сберегательные кооперативы в Западной Африке разработали специальные схемы операций с участием групп лиц, которые не требуют залогового обеспечения, а размер ссуд ограничен 50 долл. США.

31. МФУ могут участвовать в преодолении и других форм дефицита достойного труда:

- помощь работникам, страдающим от ВИЧ/СПИДа, в накоплении сбережений для лечения;
- разработка сберегательных и инвестиционных продуктов для семей трудовых мигрантов, получающих денежные переводы;
- расширение доступа к системам страхования жизни и здоровья;
- организация надомных или подрядных работников в форме кредитно-сберегательных клубов;
- создание возможностей для молодых лиц, находящихся в поисках работы, чтобы они смогли начать свою трудовую жизнь;
- оказание базовых услуг микрофинансирования инвалидам;
- создание возможностей для работодателей в неформальной экономике, позволяющих им выплачивать пособия своим работникам, например, по страхованию жизни и т.д.

32. Это говорит о том, что в настоящее время существует множество инициатив в сфере социального финансирования, то есть речь идет о микрофинансировании, которое конкретно и действенно нацелено на преодоление дефицита достойного труда.¹¹ В течение двухлетия 2008-09 годов Бюро посредством Сети социального финансирования будет содействовать расширению участия МФУ в инициативах по проблематике достойного труда. Этот опыт будет оцениваться для представления на МКТ в 2010 году.

¹⁰ L. Mayoux: "Microfinance and the empowerment of women – Review of key issues", Social Finance Programme Working Paper No. 23 (Geneva, ILO, 2000).

¹¹ «Микрофинансирование в интересах достойного труда» – доклад, подготовленный для технического совещания, которое состоялось в Нидерландах в марте 2007 г.; в докладе рассматриваются главные вопросы, связанные с созданием рабочих мест, особенно для молодежи и других целевых групп, с защитой бедных слоев населения и с содействием в организации групп.

Вопросы для обсуждения

33. Среди вопросов, предлагаемых для обсуждения, могут быть следующие:

- Каким образом инструменты социального финансирования способствуют производительной занятости, достойному труду и международным трудовым нормам?
- Как микрофинансирование может содействовать переходу операторов из неформальной в формальную экономику?
- Что могут предпринимать организации социальных партнеров, чтобы лучше защищать работников и независимых производителей от чрезмерной задолженности?
- Какую оптимальную помощь необходимо оказывать министерствам труда для управления элементами микрофинансирования в социальных фондах?
- Как организации работодателей могут:
 - a) содействовать снижению инвестиционных издержек и формированию механизмов по разделу рисков для МСП;
 - b) облегчать доступ предприятий-членов к капиталу;
 - c) стимулировать сбережения работников, упрощать денежные переводы и т.д.?

Планируемые итоги

34. В ходе дискуссий на Международной конференции труда в 2010 году планируется добиться следующих трех итогов:

- расширения знаний и лучшего понимания последствий расширения доступа к финансовым ресурсам для занятости и достойного труда; накопления информации о союзах, заключаемых между МФУ и социальными партнерами, и выяснения того, каким образом благодаря этим союзам можно добиться расширения их информационно-пропагандистской деятельности, оказания ими услуг и их представительства;
- разъяснения роли организаций работодателей и работников в области ориентирования средств микрофинансирования на цели достойного труда;
- сбора информации о том, какие методы оказываются наиболее эффективными, когда и при каких условиях; выяснения того, в чем заключается действенная институциональная практика и политика, что является основой предоставления услуг МБТ трехсторонним участникам Организации в сфере социального финансирования (консультативные услуги, расширение потенциальных возможностей, анализ политики, методы и средства). В частности, это поможет сориентировать трехсторонних участников в деле разворачивания широкомасштабных инициатив, в рамках которых используются микрофинансовые ресурсы в целях обеспечения достойного труда.
- Как организации работников могут:

- a) посредством пенсионных фондов и социально ответственных инвестиций вознаграждать МФУ, которые помогают преодолевать дефицит достойного труда;
- b) устанавливать партнерские отношения с МФУ в интересах предоставления работникам доступных и надежных кредитно-сберегательных продуктов;
- c) повышать уровень финансовой компетентности работников, позволяющий им лучше понимать риски и возможности, предусмотренные в финансовых контрактах?

3. Гибкие гарантии защищенности как инструмент адаптации к изменениям в экономике, приобретающей все более глобальный характер (общее обсуждение)

Резюме

Гибкие и надежные договорные механизмы, комплексные стратегии непрерывного обучения, действенная и активная политика на рынке труда и современные, адекватные и прочные системы социальной защиты являются главными элементами комплекса последовательных мер политики, которые сегодня называются «гибкими гарантиями защищенности». Меры политики, относящиеся к гибким гарантиям защищенности, позволяют адаптироваться к изменениям в экономике, которая приобретает все более глобальный характер. Их следует разрабатывать и осуществлять на основе социального диалога и коллективных переговоров между социальными партнерами, и в них можно учитывать специфику конкретной компании/отрасли и страны. Несмотря на наличие широкого консенсуса относительно общих элементов, необходимо тщательно обсудить, насколько политика гибких гарантий защищенности выполняется в контексте целей достойного труда и Глобальной программы занятости (ГПЗ).

- 35.** Гибкие гарантии защищенности превратились из модной фразы в серьезный вопрос политики. Возникнув в рамках Европейского союза, это понятие, возможно, приобрело всеобщее значение, поскольку оно предполагает настоятельную необходимость адаптации к изменениям, которые происходят в современной глобальной экономике, что, в свою очередь, требует стабильности на рынке труда. Гибкие гарантии защищенности и адаптационная стабильность – это две стороны одной медали, которые должны помочь компаниям и их работникам устоять перед напором глобальной экономики.
- 36.** В условиях, когда компании, несмотря на их попытки осуществлять внутренние преобразования, ныне менее чем в прошлом способны обеспечивать стабильную занятость своих работников в течение их трудовой жизни или, по крайней мере, на длительную перспективу, гарантии стабильности внутри компаний должны подкрепляться новыми типами гарантий стабильности во внешней среде. Это подразумевает переход от стабильности рабочих мест и занятости к стабильности рынка труда.
- 37.** Такой переход предстает в виде набора общих принципов гибких гарантий защищенности, направленных на модернизацию рынков труда в европейских странах, которые были одобрены Советом Европейского союза в конце 2007 года. Они образуют взвешенную комбинацию из «гибких и надежных договорных механизмов, комплексных стратегий непрерывного обучения, действенной и активной политики на рынке труда и современных, адекватных и прочных систем социальной защиты»¹². В заключениях Совета также отмечается, что меры политики, предусматривающие гибкие гарантии защищенности, следует разрабатывать и реализовывать на основе

¹² Совет Европейского союза, 15497/07.

социального диалога и коллективных переговоров, и что не существует единой модели рынка труда – скорее, общие принципы следует адаптировать к конкретным условиям страны. Эти принципы также были одобрены европейскими социальными партнерами, которые теперь активно содействуют претворению в жизнь программ реформирования рынков труда в странах-членах ЕС.

38. По своей сути принципы гибких гарантий защищенности совпадают с принципами достойного труда. Они включены в ГПЗ и программы формирования гибких гарантий защищенности Европейской комиссии. Эти принципы направлены на разработку мер политики по созданию не допускающих социальной изоляции рынков труда с низкими уровнями сегментации и высокими уровнями занятости. Однако остается ряд серьезных вызовов, которые могли бы стать предметом общей дискуссии. Таковые изложены ниже:

- Гибкие гарантии защищенности касаются жизненного цикла частных лиц и адаптационных потребностей компаний. Что касается частных лиц, для обеспечения равновесия между производственными и бытовыми обязанностями требуется сочетание гибких и стабильных рабочих мест в течение их трудовой жизни¹³. Можно ли согласовать потребности частных лиц, особенно матерей и, в целом, родителей, в отношении гибкости, стабильности и гарантий защищенности с гибкостью, необходимой работодателям, и какие меры политики необходимо осуществлять для нахождения такого равновесия?
- Качественно выполненная работа повышает чувство профессиональной удовлетворенности, а повышение степени удовлетворенности ведет к росту уровня производительности. Получение удовлетворения от работы зависит, помимо прочего, от ее стабильности.¹⁴ Когда компания не гарантирует полную стабильность на рабочем месте, могут ли новые факторы стабильности вне рабочих мест (например, обучение и другие активные меры политики на рынке труда) создавать настоящее ощущение стабильности работы/занятости, тем самым вызывая удовлетворение от работы и содействуя повышению производительности?
- Когда речь идет о гибких гарантиях защищенности в контексте развивающихся стран, в этих аргументах часто проявляется отсутствие действенных мер политики, направленных на создание гибких гарантий защищенности, а именно активных и пассивных мер политики на рынке труда, представительных участников и прочных институтов социального диалога. Какие меры политики необходимы для создания здоровой и надежной политической среды, которая обеспечивает определенную стабильность вне рабочих мест и тем самым дает формальным компаниям больше простора для гибкости в интересах адаптации?
- Каковы издержки и преимущества мер политики по формированию гибких гарантий защищенности для компаний, частных лиц и государственных властей и каким образом их можно справедливо распределить между ними?

¹³ «Мы наблюдаем больше гибкости у молодежи и больше стабильности у работников зрелого возраста» (P. Auer, S. Cazes: *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from the industrialized countries*, MOT, 2003).

¹⁴ По результатам четвертого Европейского обследования условий труда (организованного в 2007 г. Европейским фондом за улучшение условий жизни и труда) показатели стабильности на рабочем месте оказывают наибольшее влияние на формирование чувства удовлетворенности от работы.

4. **Молодые предприниматели: превращение лиц, ищущих работу, в лиц, создающих рабочие места (общее обсуждение)**

Резюме

Снижение уровня безработицы среди молодежи и привлечение девушек и юношей к участию в экономической и общественной жизни – это сложная и важная задача. Предпринимательство молодежи все больше признается как действенная стратегия, направленная на раскрытие продуктивного и инновационного потенциала молодежи. Это дает возможность молодым предпринимателям создавать рабочие места и вносить весомый вклад в укрепление устоев общества. Вопрос о занятости среди молодежи обсуждался на МКТ в 2005 году, и тогда вкратце была затронута тема предпринимательства молодежи. Сегодня уместно подробнее рассмотреть вопрос о том, как предпринимательство молодежи может содействовать достижению целей достойного труда и Глобальной программы занятости.

39. Почти 40% населения земного шара моложе 20 лет, а численность молодых женщин и мужчин в возрасте от 15 до 24 лет превышает 1 млрд. человек. Значительная часть молодого населения (85%) проживает в развивающихся странах, и, по оценкам, почти 100 млн. молодых людей будут вливаться во всемирную рабочую силу ежегодно в течение ближайших десяти лет. Согласно прогнозам ООН, население 50 беднейших стран мира увеличится более чем в два раза с 0,8 млрд. человек в 2007 году до 1,7 млрд. человек в 2050 году. В этой связи чрезвычайно сложной задачей станет создание возможностей для достойного труда для 3 млрд. молодых людей в возрасте до 25 лет.
40. Как показывают результаты недавнего обследования МОТ, шансов на получение работы у молодежи в три с половиной раза меньше, чем у взрослого населения, поскольку рынки труда, особенно в развивающихся странах, не могут справиться зачастую с массовым и стремительно растущим предложением молодой рабочей силы. Снижение уровня безработицы среди молодежи и привлечение молодых людей к участию в экономической и общественной жизни – это сложная и важная задача. Как в развивающихся, так и в развитых странах имеются серьезные эмпирические свидетельства того, что безработная молодежь более склонна к антиобщественному поведению, наркомании, участию в вооруженных конфликтах и даже к терроризму.¹⁵
41. Предпринимательство молодежи все больше воспринимается, признается и проводится в жизнь как действенная стратегия, направленная на раскрытие производительного и инновационного потенциала молодежи.¹⁶ Как показывает опыт, большую пользу в том отношении могут принести благоприятная культура предпринимательства, располагающая деловая среда и необходимые инструменты для развития навыков предпринимательства.¹⁷

¹⁵ ООН (2002): Первый региональный форум по вопросам молодежи и предпринимательства «Безопасность, возможность и процветание», документ ЭКОСОС ОРА/АС.33/1; МОТ (2005), “Being real about youth entrepreneurship in eastern and southern Africa: Implications for adults, institutions and sector structures”, SEED Working Paper No. 72, Женева; Всемирный банк (2007), Доклад о мировом развитии «Развитие и следующее поколение», Вашингтон, ОК.

¹⁶ Bronte-Tinkew and Z. Redd (2001): “Logic Models and Outcomes for Youth Entrepreneurship Programs”, report to the DC Children and Youth Investment Trust Corporation, Washington, DC.

¹⁷ J.C. Hayton, et al.: “National culture and entrepreneurship: A review of behavioural research”, in *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2002, Vol. 26, No. 4, pp. 33–52.

42. Однако программы развития предпринимательства как профессионального пути для молодежи необходимо тщательно планировать; предпринимательство – требовательное и сопряженное с риском занятие, особенно для молодых людей, которые и без того переживают неуверенный и уязвимый период жизни; как правило, они не обладают опытом ведения бизнеса и материальными активами. Даже те, кто преуспевают на предпринимательской ниве, часто оказываются в неформальном секторе экономики.
43. На 93-й сессии Международной конференции труда в 2005 году состоялась дискуссия по вопросам занятости среди молодежи. При обсуждении активных мер политики на рынке труда вкратце затрагивалась и тема предпринимательства молодежи. Однако существует настоятельная необходимость углубиться в этот жизненно важный вопрос, чтобы в полной мере реализовать потенциал по созданию рабочих мест, наделению полномочиями и развитию предпринимательства как неотъемлемой части Глобальной программы занятости. Обсуждение, вероятно, будет ориентировано на следующие вопросы:
- характер, уровень и динамика безработицы среди молодежи – сегодняшняя потенциальная роль предпринимательства молодежи;
 - меры политики и программы, направленные на содействие развитию предпринимательства молодежи – каков накопленный опыт?
 - роль организаций работодателей и работников;
 - что можно сделать в целях создания качественных/достойных рабочих мест на основе развития предпринимательства молодежи?
 - какая стратегия деятельности МОТ будет наиболее уместной в этой области?

Социальная защита

5. *Достойный труд для домашней прислуги* (нормативная деятельность)

Резюме

В повестку дня Международной конференции труда 2010 года предлагается включить пункт, посвященный содействию достойному труду для домашней прислуги, в целях разработки нормативных актов МОТ, возможно, в форме конвенции, дополненной рекомендацией, направленных на обеспечение защиты, в которой остро нуждается эта категория работников. Как показывают доклады и результаты исследований, дефицит достойного труда среди домашней прислуги увеличивается во всем мире. Большинство этих работников – женщины, и их труд позволяет другим улучшать свои условия жизни. МОТ давно подчеркивает необходимость уделять особое внимание этим работникам, и еще в 1965 году Международная конференция труда призвала к нормотворческим действиям. Действительно, многие из проблем, с которыми сталкивается домашняя прислуга, можно отнести к специфике и характеру этого занятия, а также к недостаточному вниманию, которое уделяется основным аспектам положения домашней прислуги в международном праве и в национальном законодательстве. Особая уязвимость домашней прислуги перед нарушениями основных права человека, включая основополагающие принципы и права в сфере труда, а также различия в вопросах трудоустройства, формах оплаты труда, продолжительности рабочего времени и других условиях труда домашней прислуги заслуживают отдельного рассмотрения и принятия норм, отражающих условия, в которых находятся эти работники. В последние годы правительства ряда стран предприняли первые шаги в целях улучшения правовой защиты домашней прислуги, а правительства других стран рассматривают вопрос о принятии таких действий. Разработка международных норм должна заполнить серьезный пробел в деятельности, содействующей достойному труду для всех, и предложить трехсторонним участникам адекватные и своевременные правила, которыми они смогут руководствоваться в вопросах политики и практики, относящихся к данной области.

Суть вопроса

44. Миллионы людей, в первую очередь женщины, работающие домашней прислугой, лишены защиты, которую обеспечивает достойный труд, хотя они вносят свой вклад в повышение шансов на получение работы и улучшение условий жизни других категорий работников. На несправедливое отношение к домашней прислуге неоднократно указывала Международная конференция труда, которая приводила примеры нарушений основных трудовых прав и других прав человека – от чрезмерной продолжительности рабочего времени, низкой заработной платы и недостаточной социальной защиты до сексуальных домогательств, физических посягательств и других форм насилия. Обследования, проводимые МОТ и различными учреждениями, позволяют заключить, что одна из главных причин сложившегося положения состоит в том, что в слишком большом числе стран домашняя прислуга не охвачена трудовым законодательством и поэтому находится вне сферы деятельности служб инспекции труда, не обеспечивается защитой со стороны организаций работников и остается за рамками возможного регулирования со стороны работодателей. Как показывают последние тенденции, растет число злоупотреблений, а численность домашней прислуги, вероятно, будет по-прежнему увеличиваться во всем мире. По заниженным оценкам, численность домашней прислуги превышает 100 млн. человек, то есть это один из самых крупных, но незащищенных, сегментов рабочей силы. Сообщения о злоупотреблениях и информационно-пропагандистская деятельность профсоюзов привели к принятию в последнее время законодательства в ряде стран, в то время как другие страны рассматривают возможность принятия законодательных мер. В этой связи нормативные действия МОТ на местах окажутся весьма своевременными.

Предлагаемые ответные действия

45. В повестку дня Конференции 2010 года предлагается¹⁸ включить пункт о достойном труде домашней прислуги в целях разработки норм МОТ, возможно, в форме конвенции, дополненной рекомендацией, чтобы предложить трехсторонним участникам соответствующие правила, которыми они смогут руководствоваться в вопросах политики и практики, относящихся к домашней прислуге.
46. Некоторые аспекты основополагающих прав в сфере труда, прав человека и условий труда домашней прислуги, возможно, недостаточно проработаны в существующих международных нормах МОТ или других международных организаций, и поэтому они открыты для нормотворческих действий. Несмотря на то что акты, касающиеся основополагающих принципов и прав в сфере труда, реально относятся ко всем работникам, включая домашнюю прислугу, дефицит достойного труда очевиден: часто домашняя прислуга лишена права на создание профсоюзов;¹⁹ во многих странах домашняя прислуга является жертвой принудительного труда, а возможности этих работников покинуть дом работодателя во многих случаях ограничены по причине угроз или насилия;²⁰ многие представители домашней прислуги из числа мигрантов работают в нестабильных или тяжелых условиях и особенно уязвимы перед нарушениями их основополагающих прав.²¹ Кроме того, как отмечалось в документах, представленных 300-й сессии Административного совета, во многих

¹⁸ См. GB.300/2/2.

¹⁹ МОТ: МКТ, 82-я сессия, доклад III (Часть 4А), 1995, п. 59.

²⁰ МОТ: *Eradication of forced labour*, Введение, доклад III, Часть 1В, МКТ, 96-я сессия (Женева, июнь 2007).

²¹ МОТ: МКТ, 82-я сессия, *op. cit.*, 1995.

конвенциях МОТ предусмотрены исключения определенных категорий работников. Например, как это подтверждает Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ,²² цель Конвенции 1930 года о рабочем времени в торговле и в учреждениях (30) заключается в том, чтобы «распространить нормы продолжительности рабочего времени, предписываемые Конвенцией 1919 года о рабочем времени в промышленности (1), на всех лиц, не охваченных Конвенцией 1, за исключением лиц, занятых в сельском хозяйстве, морском и речном судоходстве, рыбном промысле и в качестве *домашней прислуги*». Аналогичным образом статья 2 Конвенции 1949 года об охране заработной платы (95) дает право ратифицировавшим ее государствам исключать из сферы ее применения определенные категории работников, включая лиц, работающих домашней прислужкой.²³ Несмотря на то, что Конвенция 2000 года об охране материнства (183) должна применяться ко всем работающим по найму женщинам, включая женщин, занятых нетрадиционными формами зависимого труда, ратифицирующие Конвенцию государства-члены могут после консультаций с представительными организациями заинтересованных работодателей и работников исключать полностью или частично из сферы действия Конвенции ограниченные категории работников.²⁴ В этой связи Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций в 2004 году отметил, что «отставание все еще сохраняется» в деле охраны материнства женщин, занятых в сельском хозяйстве, работающих на дому или нанимаемых в качестве домашней прислужки.²⁵ Комитет выражал подобную озабоченность по поводу применения, помимо прочего, конвенций по вопросам безопасности и гигиены труда в части защиты домашней прислужки,²⁶ Конвенции 1982 года о прекращении трудовых отношений (158) и Конвенции 1947 года об инспекции труда (81). Что касается последней конвенции, в 2006 году Комитет отметил, что «многие положения национального законодательства, предусматривающие посещения рабочих мест, исключают из сферы охраны труда силами инспекторов многих лиц, выполняющих домашнюю работу, либо являющихся надомными работниками, большинство из которых – женщины».²⁷

47. Тем не менее, в ряде стран существуют инструменты, законодательство и практика, которые могут служить в качестве элементов, способствующих разработке конкретных норм.
48. Многие проблемы, стоящие перед домашней прислужкой, можно объяснить спецификой и характером этого занятия, а также недостатком внимания, уделяемого ключевым аспектам положения этих работников в международном праве и в

²² МОТ: *Hours of work: From fixed to flexible?* Введение, доклад III, Часть 1В, МКТ, 93-я сессия (Женева, июнь 2005).

²³ В ходе прений на Конференции, которые завершились принятием Конвенции, работники предложили исключить из положения, содержащего возможные исключения, ссылку на домашнюю прислужку. Однако предложенная поправка не была принята. Ее оппоненты заявили о том, что проекты ряда положений предлагаемой Конвенции были подготовлены конкретно для промышленных рабочих, и что возникнут трудности, если эти положения будут в полной мере применяться к домашней прислужке; см. МКТ, 32-я сессия, 1949, *Протокол заседаний*, с. 501.

²⁴ Ст. 2, пп. 1 и 2.

²⁵ МОТ: МКТ, 92-я сессия, доклад III (Часть 1А), 2004, п. 32.

²⁶ МОТ: МКТ, 83-я сессия, доклад III (Часть 4А), 1996, п. 63.

²⁷ МОТ: *Инспекция труда*, доклад III (Часть 1В), МКТ, 95-я сессия (Женева, июнь 2006), п. 264.

национальном законодательстве. Их особая уязвимость перед нарушениями основных прав человека, в том числе основополагающих прав в сфере труда, а также различия в вопросах трудоустройства, формах оплаты труда, продолжительности рабочего времени и других условиях труда домашней прислуги заслуживают отдельного рассмотрения и принятия норм, отражающих условия, в которых находятся эти работники.

49. Можно рассмотреть вопрос о подготовке конвенции, в которой будет закреплён ряд общих принципов, включая общие подходы к применению принципов достойного труда и международных трудовых норм к домашней прислуге, соблюдению основных прав человека этих работников и их включению в сферу защиты, которая обеспечивается работникам национальным трудовым законодательством, а также положения в отношении системы инспекций, которая обеспечит соблюдение законодательных и нормативных актов в отношении домашней прислуги. В конвенции ратифицирующим ее государствам-членам может быть предложено принимать, осуществлять и периодически пересматривать национальную политику в отношении надомного труда, направленную на улучшение положения этой категории работников, стимулирование консультаций с представительными организациями работодателей и работников в этой области (в том числе с организациями, непосредственно работающими с надомной прислужкой) и решение вопросов, отражающих особые характеристики и положение этой категории работников (условия труда, и зачастую условия проживания в частных домах, нерегламентированную продолжительность рабочего времени и периодов отдыха, работу в интересах многих нанимателей и т.д.). Детали и руководящие принципы, касающиеся возможного содержания национальной политики, можно было бы изложить в сопроводительной рекомендации, в которой предлагались бы меры политики, обеспечивающие равноправное отношение к домашней прислуге и другим наёмным работникам и содержались бы общие положения в отношении свободы объединения, минимального размера и охраны заработной платы, охраны материнства, продолжительности рабочего времени и периодов отдыха и отпусков, защиты в сфере безопасности и гигиены труда, доступа домашней прислуги к системе социальной защиты, а также учёта этих работников в трудовой статистике и т.д.

Текущее состояние дел по этому вопросу

50. В ходе прений, прошедших на сессии Административного совета в ноябре 2007 года, вопрос о включении в повестку дня пункта, посвященного разработке норм в отношении труда домашней прислуги, получил значительную поддержку. Группа работников выразила полную поддержку этому предложению, заявив, что для нее это будет приоритетным вопросом для внесения в повестку дня Международной конференции труда 2010 года. Правительства ряда стран также высказали свою точку зрения о том, что положение домашней прислуги заслуживает принятия нормативного подхода, чтобы обеспечить соответствующую защиту всем работникам, включая домашнюю прислужку, а также уважение трудовых и иных прав этой категории работников. До настоящего времени группа работодателей не решила вопрос о разработке норм для домашней прислуги, однако она официально выразила свою озабоченность по поводу ситуации данной категории работников, в частности в ходе дискуссий о политике в области занятости и принудительном труде.
51. На своей последней сессии Административный совет также напомнил о том, что на МОТ давно возложена ответственность, в том числе резолюциями Международной конференции труда, за решение этого вопроса, и что положение этих работников настоятельно требует принятия международных норм, позволяющих улучшать правовую среду на основе законодательства, что даст возможность этим работникам в

полном объеме пользоваться мерами защиты и правами, относящимися к достойному труду.

МОТ и домашняя прислуга: давний призыв к нормативным действиям

52. Труд домашней прислуги не является новым вопросом для МОТ – он обсуждался в течение многих лет на Конференции и в Административном совете МБТ. Неоднократно подтверждалась необходимость принятия нормативных действий.
53. Учитывая, что проект международной конвенции об оплачиваемых отпусках (в последующем Конвенция 52) не относился к домашней прислуге, сессия Международной конференции труда в 1936 году поручила Административному совету включить этот вопрос в повестку дня одной из своих будущих сессий. Также было принято решение о том, чтобы Конференция одновременно обсудила, могут ли другие условия занятости домашней прислуги стать предметом международного регулирования.²⁸
54. В 1945 году Конференция приняла резолюцию о защите детей и работающей молодежи, отметив, что *«следует уделять внимание регулированию допуска ребенка к работе в качестве домашней прислуги вне своей семьи, так как это происходит в других непромышленных занятиях»*. В документе также содержался призыв приложить *«особые усилия ... для искоренения форм занятости, когда дети направляются или передаются на основе квази-усыновления или квази-удочерения в семью работодателя, где они работают ради получения средств к существованию»*.²⁹
55. В 1948 году Конференция приняла резолюцию об условиях занятости домашней прислуги. Было заявлено, что *«пришло время провести полноценную дискуссию по этому важному вопросу»*. Соответственно, Конференция поручила *«Административному совету рассмотреть вопрос о целесообразности включения в повестку дня одной из ближайших сессий Конференции ... всего вопроса, касающегося статуса и занятости домашней прислуги»*.³⁰
56. В 1965 году Конференция приняла резолюцию об условиях занятости домашней прислуги.³¹ В этой резолюции подчеркивалась срочная необходимость предоставить домашней прислуге основные элементы защиты, которые гарантируют минимальный уровень жизни, дающий ощущение самоуважения и достоинства, что является неотъемлемой частью социальной справедливости. Помимо прочего, Конференция поручила Административному совету рассмотреть вопрос о включении в повестку дня одной из ближайших сессий Конференции вопроса об условиях занятости домашней прислуги с целью принятия международного акта.
57. В 2003 году результаты исследования МОТ подтвердили, что работа домашней прислуги в основном выполняется женщинами, что широко используется труд детей и

²⁸ МОТ: *Протокол заседаний*, МКТ, 20-я сессия, 1936, Приложение XVI: резолюции, принятые Конференцией, с. 740.

²⁹ МОТ: *Протокол заседаний*, МКТ, 27-я сессия, 1945, Приложение XIII: резолюции, принятые Конференцией, с. 456, п. 19 4).

³⁰ МОТ: *Протокол заседаний*, МКТ, 31-я сессия, 1948, Приложение XVIII: резолюции, принятые Конференцией, сс. 545-546.

³¹ МОТ: *Протокол заседаний*, МКТ, 49-я сессия, 1965, Приложение XII: резолюции, принятые Конференцией, сс. 693-694.

что трудовые мигранты составляют значительную часть домашней прислуги.³² МОТ выявила ряд первоочередных вопросов, и среди них – продолжительность рабочего времени, заработная плата, загруженность работой и периоды отдыха, охват системами социального обеспечения, физическое и сексуальное насилие, злоупотребления со стороны агентств по трудоустройству и договорные отношения. Помимо тяжелых условий труда, сходных с эксплуатацией, домашней прислуге часто отказывают в праве создавать профсоюзные организации.

58. В недавнем прошлом Конференция вновь подчеркнула необходимость предоставления защиты домашней прислуге из числа мигрантов, приняв заключения по результатам общей дискуссии, посвященной трудящимся-мигрантам, которая состоялась в ходе Конференции 2004 года. Конкретные ссылки на домашнюю прислугу содержатся в двух принципах Многосторонней рамочной программы по миграции, носящей рекомендательный характер, которая была принята на сессии Административного совета в марте 2006 года (в развитие решений Конференции 2004 года).
59. Необходимость принятия отдельного международного акта, посвященного домашней прислуге, давно подчеркивается организациями работников и неправительственными организациями. Международная конфедерация профсоюзов (МКП) вновь выступила с этим призывом в прошлом году.

Текущее состояние исследовательской и подготовительной работы

60. В МБТ поступил запрос об объеме исследовательской и подготовительной работы, развернутой по данному предложению. В этом отношении и учитывая, что решение о включении в повестку дня Международной конференции труда пункта, посвященного разработке норм в отношении домашней прислуги, потребует тщательной подготовки, следует отметить, что уже выполнен значительный объем исследований³³ и что материалы и информация, полученные МОТ с ноября 2007 года, подтверждают, что правительства ряда стран уже подготовили или в ближайшем будущем планируют подготовить определенные законодательные инициативы, что говорит о своевременности такого акта МОТ.
61. Результаты новых исследований, опубликованных после проведения 300-й сессии, подтверждают, что «непризнание и отсутствие социальной защиты, характерных для работы домашней прислуги, являются одним из главных препятствий на пути достижения цели МОТ – достойного труда для всех мужчин и женщин».³⁴
62. В документе признается, что хотя расширение защиты, в первую очередь, послужит интересам домашней прислуги, существует прямая заинтересованность в решении этого вопроса у всех трехсторонних участников МОТ.
63. Действительно, государственные учреждения вынуждены рассматривать тысячи жалоб со стороны домашней прислуги или работодателей, и поэтому регулирование и мониторинг работы домашней прислуги позволит предотвратить такие ситуации. Кроме того, опыт свидетельствует, что регулирование работы домашней прислуги

³² МОТ: *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, by J.M. Ramirez-Machado: ILO Conditions of Work and Employment series No. 7, 2003.

³³ См. GB.300/2/2.

³⁴ МОТ: *Domestic Work: Better jobs, better care. Обзор мер политики и программ МОТ* (готовится к печати).

может помочь в решении вопросов, связанных с неформальными и незащищенными формами труда, а также, возможно, увеличить налоговые поступления, направляемые для целей социальной защиты.³⁵

- 64.** Большими возможностями располагают и организации работодателей, которые могут привлечь своих членов к решению этого вопроса. Неформальные процессы трудоустройства и отсутствие письменных трудовых договоров может оказывать отрицательное воздействие на работодателей. Активное участие в решении данного вопроса уже принимают местные группы работодателей. В рамках программы МОТ, посвященной защите домашней прислуги в странах Юго-восточной Азии от принудительного труда и торговли людьми, Федерация работодателей Филиппин подготовила проект свода правил поведения нанимателей домашней прислуги, который также может стимулировать нормотворческую деятельность на глобальном уровне. В ходе обсуждения применения Конвенции 1964 года о политике в области занятости (122) Комитетом Конференции по применению конвенций и рекомендаций (в июне 1998 года) группа работодателей отметила, что «ввиду нехватки рабочих мест и отсутствия навыков среди безработных стало невозможным исключать низкокачественные рабочие места. Такие рабочие места существуют в сфере персональных и домашних услуг, ручного труда, торговли и сельского хозяйства». По мнению группы работодателей, «необходимо реализовывать потенциал создания рабочих мест в этих секторах. Несмотря на низкий уровень заработной платы по причине низкого уровня производительности в этих секторах, с помощью дополнительных систем социальных выплат, вытекающих из этих обстоятельств, социальных трудностей можно избежать».³⁶
- 65.** Организации работников, несомненно, глубоко заинтересованы в налаживании работы с домашней прислужкой и защите прав этих работников. Правовая основа, состоящая из международно признанных норм, поможет профсоюзам в налаживании связей с домашней прислужкой и преодолении страхов, которые часто не позволяют домашней прислужке защищать свои основные права. Это особенно актуально, поскольку в ряде стран все еще сохраняются ограничения в отношении свободы объединения домашней прислужки.

Дальнейшие действия

- 66.** Широко признается тот факт, что положение домашней прислужки, которое в настоящее время является источником серьезной и повсеместной озабоченности, значительно улучшится в результате разработки и применения международных норм, относящихся к правам человека, основополагающим правам работников и общим условиям труда. Также признается, что давно назрела необходимость предпринять шаги в этом направлении, которые помогут удовлетворить и даже предвосхитить потребности трехсторонних участников МОТ. Принятие в скором времени решения о включении в повестку дня Международной конференции труда 2010 года вопроса о

³⁵ Так, в Аргентине, по информации Министерства занятости, труда и социального обеспечения, 96,4% женщин, работавших домашней прислужкой в 2004 г., судя по всему, не были зарегистрированы. Внесенные в течение этого года поправки в законодательство, предусматривающие налоговые вычеты для работодателей, привели к снижению доли этих работниц до 75%. В Бразилии налоговые льготы для работодателей, регистрирующих своих работников в Национальном институте социального обеспечения, позволили увеличить численность работников, нанимаемых на основе формальных трудовых договоров. См. публикацию M. Díaz: *The Situation of Domestic Workers in Latin America*, МОТ-МИГРАНТ (готовится к печати).

³⁶ Доклад Комитета по применению норм, МКТ, 86-я сессия, 1998, *Provisional Record* № 18, Часть 1.

разработке норм, касающихся достойного труда домашней прислуги, позволит МБТ приступить к подготовительной работе на основе большого объема материалов уже проведенных исследований. У Бюро также будет достаточно времени, чтобы осуществить комплексный анализ существующего законодательства и практики в отношении труда домашней прислуги и подготовить базовые материалы для обсуждения этого вопроса. Административный совет также может поручить Бюро организовать подготовительное трехстороннее совещание экспертов в 2009 году для обсуждения возможного содержания международных актов. В рамках подготовительной работы также состоится ряд трехсторонних консультаций на региональном и глобальном уровнях.

Социальный диалог

6. **Право на информацию и на проведение консультаций в условиях экономической реструктуризации** (общее обсуждение)

Резюме

Процесс глобализации и стремительные изменения, происходящие на рынках, заставляют предприятия и весь деловой мир принимать и проводить многочисленные стратегии, пытаясь сохранить за собой и расширить свои преимущества в сфере конкурентной борьбы. Одним из возможных подходов к этому является реструктуризация предприятия, которая может принимать самые разнообразные формы. Учитывая важные последствия, которые результаты экономической реструктуризации могут иметь для рабочей силы, предприятий и общества в целом, важно, чтобы такой процесс реструктуризации сопровождался надлежащими формами социального диалога, глубоко коренящимися во всей структуре предприятия, что позволяло бы находить нужные ответы на вызовы, возникающие в связи с этими внешними факторами давления. Предстоящее обсуждение ни в коей мере не будет ущемлять прав руководителей и менеджеров осуществлять управление или права предприятий рассматривать вопросы структурной перестройки, в качестве одного из ряда возможных вариантов сохранения своих позиций в рамках того или иного рынка. Скорее всего, включение данного пункта в повестку дня сессии Международной конференции труда 2010 года своевременно откроет возможность для трехсторонних участников поразмышлять над важностью социального диалога в качестве инструментального средства эффективного проведения процесса преобразований. Это позволит глубже и четче понять:

- вопросы, которые необходимо решать в процессе реструктуризации предприятия;
- то, каким образом трудовые правоотношения могут содействовать результативности процесса реструктуризации, в котором равномерно учитываются аспекты гибкости и защищенности;
- изменения последнего времени в национальном и транснациональном законодательстве и практике, в которых предусматривается предоставление информации и проведение консультаций по этим вопросам;
- результаты оценки последствий в различных областях деятельности МОТ.

Предыстория вопроса

67. Давление, оказываемое на предприятия, чтобы они могли реагировать на происходящие перемены на национальном и международном уровнях, постоянно усиливается. Такие изменения происходят в результате, к примеру, преобразований в секторах, включая государственный сектор, в рамках национальной экономики, расширения форм организации производства по причине упадка «массового производства» и последствий глобализации. В последнем случае многие предприятия сталкиваются с ужесточающейся конкуренцией. Это приводит к необходимости адаптировать рабочие места к условиям более высоких требований в отношении эффективности,

рентабельности и качества рыночных лидеров или идти на закрытие предприятия.³⁷ Структурная перестройка предприятий, каков бы ни был ее источник, однако, ведет к социальным издержкам в различных формах, включая свертывание рабочих мест, рост безработицы, углубление неравенства в сфере обращения между работниками, усиление нестабильности занятости, а также промышленные и социальные конфликты.

68. Можно привести множество примеров, когда социальные партнеры успешно сотрудничают между собой, реагируя на структурные и иные изменения и мобилизуя весь потенциал своих предприятий. Следует упомянуть об усилиях, направленных на усиление гибкости реакции предприятий, полагающихся только на консультативный подход и добивающихся обеспечения баланса между «гибкостью» и «гарантиями защищенности». Ни в коей мере не ставя под сомнение потребность работодателя в структурной перестройке, причем эффективной и рациональной, такой подход может усиливать конкурентность их предприятий за счет того, что обеспечивается понимание и поддержка со стороны рабочей силы проводимых изменений. Благодаря такому подходу, работники и их представители могут по-прежнему рассчитывать на достойную заработную плату и условиями труда, а благодаря участию в процессе проведения преобразований, они получают возможность оказывать посильное воздействие на изменение ситуации в свою пользу. В этом контексте изменения также происходят и в рамках традиционных трудовых отношений. Претерпевают изменения схемы и структуры проведения переговоров, равно как и их содержание и поведение участвующих сторон. В этом отношении социальные партнеры всех уровней вынуждены идти на компромиссы, часто завершающиеся договоренностями о принятии пакетов о взаимных уступках по таким вопросам, как стабильность занятости, продолжительность рабочего времени, заработная плата, возможности непрерывного обучения и/или новые формы организации труда.
69. Действующие процедуры информирования наемных работников и проведения консультаций с ними, а также с их представителями, носят, как правило, двоякий характер: во-первых, при соблюдении неформальных правил, согласованных между самими социальными партнерами на различных уровнях; и во-вторых, в рамках правовых систем, которые обычно предусматривают предоставление дополнительной информации и проведения консультаций в случае важных событий, затрагивающих рабочие места, как, например, возможные или реальные увольнения, перемещение предприятий, делокализация и другие формы реструктуризации, затрагивающие предприятия. Во многих странах юридические положения зачастую основаны на принципе априорности (например, рассматривая экономические или социальные последствия развития, многие из которых не были предусмотрены; не предусматривают достаточной степени признания необходимости постоянного социального диалога на уровне предприятия; и игнорируют эффект экономических и социальных последствий для принимаемых решений.
70. Расширяющаяся глобализация капиталов, продукции и рынков труда означает, что решения, затрагивающие интересы предприятий и их работников, часто принимаются транснациональными органами. Информативное обеспечение и процесс консультаций на этом уровне до сих пор оставляют желать лучшего. И это все несмотря на попытки некоторых многонациональных корпораций и региональных интеграционных группировок, особенно в Европе, где в результате принятия в 1994 году

³⁷ МОТ: *Изменение моделей и структур в сфере труда*, доклад генерального директора, МКТ, 2006.

Директивы о трудовых советах³⁸ были разработаны разнообразные формы практического проведения консультаций и обмена информацией между всеми предприятиями стран Европы. Даже в этих условиях основная задача наделения работников реальным голосом в процессе принятия корпоративных решений была решена лишь в небольшом количестве случаев. Кроме того, многие соответствующие процедуры, действующие в рамках Европейских трудовых советов, в основном нацелена на предоставление информации, при этом минимальные требования информационной обеспеченности касаются зачастую прошлого положения предприятия, а не его нынешнего состояния.³⁹ С учетом вышеизложенного и в целях повышения роли Европейских трудовых советов, в частности, призванных стимулировать процесс реструктуризации и следить за его ходом, Европейская комиссия планирует в 2008 году предложить пересмотренный проект Директивы.

71. Однако, встающие вопросы и подходы к проведению консультаций и сбора информации, применяемые в таких случаях, не являются исключительно европейским явлением. Из 71 страны, включенной в *Справочник МОТ по вопросам прекращения трудовых отношений*,⁴⁰ 45 указывают на то, что ими проводятся, в тех или иных масштабах, консультации с представителями наемных работников в случае коллективных увольнений. Например, в Законе о трудовых отношениях Южной Африки предусмотрены требования относительно участия в «содержательном совместном процессе поиска консенсуса» с наемными работниками и их представителями в тех случаях, когда работодатель решает пойти на увольнения по причине функциональных требований или изменений с точки зрения условий труда и занятости. Этот процесс позволяет представителям работников и руководству идти на договоренности относительно недопущения, сведения к минимуму, изменения сроков или любых других мер, смягчающих нежелательные последствия увольнений. В нем также предусматривается доступ к информации, касающейся причин и необходимости проведения таких мер. В Ботсване кодексом передовой практики, касающейся прекращения трудовых отношений (Закон о трудовых спорах), предусматривающих проведение аналогичных консультаций в отношении любых предлагаемых мер реорганизации производства, которые могут привести к увольнениям, был обсужден социальными партнерами и одобрен ими, хотя он пока и не носит силы закона.
72. И наконец, в последние годы стремительными темпами развивались глобальные рынки, при этом не отмечалось одновременного развития экономических и социальных институтов, необходимых для бесперебойного и справедливого функционирования всего государственного механизма;⁴¹ и такая ситуация сложилась как на уровне государственного управления, так и на уровне предприятий. Отсутствие или слабость таких институтов и процедур диалога между правительствами и/или между работодателями и работниками или их представительными организациями затрудняют процесс достижения консенсуса по важнейшим проблемам, касающимся предприятий, функционирующих внутри национальных границ и вне их, что может стать угрозой для социального мира.

³⁸ Директива 2002/14/ЕС Европейского парламента и Совета от 11 марта 2002 г., установившая общие рамки информированности и проведения консультаций с наемными работниками в Европейском сообществе.

³⁹ “European Works Councils in practice”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004.

⁴⁰ Включая страны Африки, Северной и Южной Америки, Азиатско-Тихоокеанского региона и Европы.

⁴¹ *Справедливая глобализация: создание возможностей для всех*, доклад Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации (Женева, МОТ, 2004).

Ответные меры МОТ

Нормативная деятельность МОТ

73. Стремление МОТ к тому, чтобы работники предприятий получали своевременную информацию и могли проводить консультации по затрагивающим их интересы вопросам, и в более общем плане – в целях расширения проводимого сотрудничества между руководством и работниками в рамках развития предприятий – нашло всеобъемлющее отражение в Филадельфийской декларации 1944 года. В указанной декларации Организации предлагается разрабатывать программы в целях содействия «действительному признанию права на коллективные переговоры и совместные действия администрации и трудящихся в деле постоянного улучшения организации производства ...» (п. 3 е)).
74. Это уставное требование отражено в различных более поздних актах, таких как Рекомендация 1952 года о сотрудничестве на уровне предприятия (94), Рекомендации 1960 года о сотрудничестве в отраслевом и в национальном масштабе (113) и в Рекомендации 1967 года о связях на предприятии (129). В Рекомендации 129 предусмотрены основные правила укрепления взаимосвязей и взаимного доверия на предприятиях и указывается, что работники и их представители должны обеспечиваться информацией и что с ними надлежит проводить консультации до принятия решений руководством по вопросам, представляющим для них кровный интерес (п. 2). В Рекомендации предусмотрено, что органы управления должны предоставлять работникам информацию по целому ряду вопросов, включая, помимо прочего, такие проблемы, как «общее положение (на предприятии) и перспективы или планы его развития» и аргументировано разъяснять принимаемые решения, которые могут прямо или косвенно затронуть интересы работников (п. 15 2)). В Рекомендации 1971 года о представителях трудящихся (143) (п. 6 2) f)) конкретно указывается на признание приоритета представителей работников на сохранение за ними работы в случае сокращения штатов. В этих рекомендациях подчеркивается, что информация и консультации должны проводиться одновременно с проведением коллективных переговоров, при этом дополняя их. Аналогичные положения, некоторые из которых касаются более конкретных ситуаций, включены в ряд других актов МОТ.⁴²

Техническое сотрудничество МОТ

75. МОТ предоставляет технические консультативные услуги и помощь по вопросам информационного обеспечения и консультаций с работниками и их представителями в рамках деятельности и проектов, проводимых полевыми структурами, в области социального диалога и взаимосвязанных проблем, таких как трудовое законодательство, занятость и условия труда. В области реформы трудового законодательства МОТ оказывает содействие своим трехсторонним участникам по формулировке законов в области, в том числе тех, в которых рассматриваются последствия процесса экономической реорганизации.
76. Например, Сообществу Карибского бассейна (КАРИКОМ) Бюро оказало техническую поддержку по разработке проекта образца сводного законодательства, касающегося прекращения трудовых отношений. Такой образец законодательства закрепляет процедуры относительно информации и проведения консультаций в ходе экономической реструктуризации, сопряженной с возможными увольнениями, при этом в

⁴² Например, Конвенция 1982 года о прекращении трудовых отношений (158) и Конвенция 1987 года о социально-бытовом обслуживании моряков (163). См. также Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (например, ст. 57).

должной мере учтены надлежащие международные трудовые нормы. МОТ продолжает оказывать содействие КАРИКОМу и его государствам-членам по дальнейшей гармонизации их национального законодательства с образцовым законодательством.

Обсуждение на Международной конференции труда и его итоги

77. В ходе обсуждения на Конференции данного вопроса можно было бы, помимо прочего, затронуть следующие области:

- экономические и социальные перемены последнего времени, которые оказали заметное воздействие на конкурентоспособность, стабильность занятости, условия занятости, требования к уровню квалификации кадров, организацию труда и местоположение предприятий;⁴³
- изменения последнего времени в трудовых отношениях на уровне предприятия, включая новые формы достижения консенсуса посредством информационной и консультативной деятельности;
- взаимосвязанные перемены, происходящие в области ведения социального диалога на национальном и транснациональном уровнях;
- изменения в национальных и транснациональных законодательных основах и других институциональных положениях и системах, регулирующих проведение консультаций и обеспечивающих информированность работников;
- последствия для деятельности МОТ, с особым акцентом на технических консультативных услугах и сотрудничестве.

78. В контексте общего обсуждения можно было бы также рассмотреть вопрос о целесообразности пересмотра существующих нормативных актов МОТ, в которых затрагиваются проблемы предоставления информации, проведения консультаций и сотрудничества на уровне предприятия.

Женева, 7 февраля 2008 г.

Предлагаемые решения: п. 2;
п. 9.

⁴³ Например, изменения в результате поглощений, слияний и приобретений, создания совместных предприятий, субподряда и процесса транснационального расширения предприятий.