



ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ

ТРЕТИЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

Повестка дня Международной конференции труда

Предложения по повестке дня 100-й сессии (2011 г.) Конференции

Содержание

Стр.

Введение.....	1
Возобновляемые дискуссии в соответствии с механизмом реализации Декларации	1
Предложения по повестке дня 100-й сессии (2011 г.) Конференции	2
Предложения относительно повестки дня последующих сессий Конференции	3

Приложения

I. Предложения по повестке дня 100-й сессии (2011 г.) Конференции.....	5
II. Предложения по повестке дня будущих сессий Конференции	24

Введение

1. Настоящий документ, представленный на рассмотрение Административного совета на его 303-й сессии (ноябрь 2008 г.), содержит предложения по вопросам, которые можно было бы включить в повестку дня 100-й сессии (2011 г.) Международной конференции труда и ее последующих сессий.
2. В соответствии с обычной практикой Административный совет в ноябре каждого года проводит первое обсуждение по вопросам, которые предлагаются для включения в повестку дня Международной конференции труда, сессия которой состоится через два с половиной года. В соответствии со статьей 5.1.1. Регламента Административного совета,¹ цель этого обсуждения заключается в отборе краткого списка вопросов для более тщательного рассмотрения на следующей сессии.
3. Как правило, ежегодно, на сессии Административного совета в марте, разрабатывается окончательный вариант повестки дня сессии, которая состоится через два года. Возможен также вариант, когда он примет решение отложить, по тем или иным причинам, принятие решения до одной из последующих сессий, которые будут проходить в более близкие к проведению Конференции сроки.² Рассматриваемые, но еще не включенные в повестку дня конкретной сессии Конференции, вопросы обычно вновь представляются в качестве одного из предложений по повестке дня на следующий год. Можно также предусмотреть снятие какого-либо предложения, не получившего широкой поддержки после его неоднократного представления.

Возобновляемые дискуссии в соответствии с механизмом реализации Декларации

4. В соответствии с разъяснениями, представленными в документе по повестке на 2010 год,³ в рамках механизма реализации Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, Организация представляет график периодически проводимых дискуссий на Международной конференции труда, чтобы: i) лучше понять разнообразные реалии и потребности своих членов в отношении каждой стратегической задачи, эффективнее реагировать на них, используя все имеющиеся в ее распоряжении средства действий, включая действия, связанные с нормами, техническое сотрудничество, а также технический и исследовательский потенциал МБТ, и соответственно скорректировать свои приоритеты и программы действий; и ii) оценить результаты деятельности МОТ с целью представления информации для принятий решений по программе, бюджету и другим управленческим вопросам.⁴

¹ См. *Сборник правил, применимых к работе Административного совета Международного бюро труда* (Женева, МОТ, 2006), стр. 21–22.

² В марте 2008 г. Административный совет постановил отложить отбор третьего технического пункта, который завершил бы повестку дня этой сессии Конференции, до 303-й сессии (ноябрь 2008 г.) Административного совета, в ожидании результатов предстоящего обсуждения на Конференции вопроса об укреплении потенциала МОТ. См. GB.303/3/1.

³ GB.303/3/1.

⁴ Механизм реализации Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, Раздел II.

5. В ходе трехсторонних консультаций, состоявшихся по реализации Декларации (15-16 сентября), представляется, что достигнут консенсус о начале в 2010 году цикла периодических дискуссий со стратегической задачей, касающейся занятости, и что в 2011 году обсуждение будет связано со стратегической задачей по социальной защите.⁵ Было также достигнуто согласие, что в связи с широким спектром охваченных вопросов, социальная защита будет рассматриваться дважды в течение цикла и будет разделена на охрану труда (безопасность и гигиена труда, а также условия труда и занятости) и социальное обеспечение. Вместе с тем, высказывались различные точки зрения о том, следует ли в первую очередь рассматривать вопросы охраны труда или социального обеспечения. Соответственно, предварительные предложения по этим двум вопросам представляются в настоящем документе, причем выбор между ними должен быть сделан не позднее сессии Административного совета в марте 2009 года.

Предложения по повестке дня 100-й сессии (2011 г.) Конференции

6. Остальные предложения по повестке дня 100-й сессии (2011 г.) Конференции включают пять вопросов, которые не были включены в повестку дня Конференции 2010 года: достойный труд в глобальных цепочках поставок; социальное финансирование: микрофинансирование в интересах достойного труда; 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; и право на информацию, на проведенный консультаций в условиях экономической реструктуризации.
7. Следует напомнить, что повестка дня 99-й сессии Международной конференции труда (2010 г.), принятая на 301-й сессии Административного совета, включает следующий пункт: «Достойный труд для домашней прислуги» в целях принятия нормативного акта. Поэтому второе обсуждение этого вопроса с целью принятия нормы о достойном труде для домашней прислуги следует включить в повестку дня 100-й сессии (2011 г.) Конференции.
8. Исходя из этого и принимая во внимание, что, в соответствии со своей практикой, Конференция ежегодно рассматривает три технических вопроса, Административный совет должен выбрать либо вопрос об охране труда, либо о социальном обеспечении в качестве темы для возобновляемого обсуждения, а также принять решение по еще одному пункту, чтобы установить повестку дня 100-й сессии Конференции.
9. Предложения, представленные до настоящего времени по повестке дня сессии Конференции в 2011 году, можно резюмировать следующим образом (см. более подробную информацию в Приложении I):
- a) возобновляемое обсуждение вопроса об охране труда или о социальном обеспечении;
 - b) достойный труд в глобальных цепочках поставок (общее обсуждение);

⁵ Последствия периодически проводимых дискуссий для Общих обзоров также рассматривались в ходе консультаций. Подробная информация о последствиях содержится в документе GB.303/LILS/6.

- c) социальное финансирование: микрофинансирование в интересах достойного труда (общее обсуждение);
- d) гибкие гарантии защищенности как инструмент адаптации к изменениям в экономике, приобретающей все более глобальный характер (общее обсуждение);
- e) молодые предприниматели: превращение лиц, ищущих работу, в лиц, создающих рабочие места (общее обсуждение);
- f) право на информацию и на проведение консультаций в условиях экономической реструктуризации (общее обсуждение);.

Предложения относительно повестки дня последующих сессий Конференции

10. С 1997 года Административный совет расширил масштабы ноябрьских дискуссий с целью включения в них рассмотрение вопросов, которые можно было бы включить в повестку дня одной из будущих сессий Конференции. Предлагается, чтобы три вопроса, которые были включены в качестве возможных пунктов будущих сессий Конференции в документ, представленный на сессии Административного совета в ноябре 2007 года,⁶ а именно – защита детей и молодых работников, рабочее время и безопасность и гигиена труда – были приняты во внимание и представлены в новом виде в контексте будущих периодических обсуждений на Конференции, которые будут проходить по основополагающим принципам и правам в сфере труда и по охране труда. Соответственно, они воспроизводятся в настоящем документе. Кроме того, в отношении пунктов, касающихся труда в портах и рабочего времени на дорожном транспорте, следует напомнить, что в ноябре 2007 года было сочтено, что они должны быть изъяты из-за недостаточного уровня поддержки и текущей работы по этим темам. Вместе с тем, МБТ представляет новые предложения по повестке дня будущих сессий Конференции, касающиеся роли рабочего места в обеспечении доступа к предупреждению, лечению, уходу и поддержке в связи с ВИЧ/СПИДом.
11. Поэтому вносятся следующие предложения по повестке дня будущих сессий Конференции (см. более подробную информацию в Приложении II):
 - a) свободные экспортные зоны: возможность проведения общего обсуждения;
 - b) новые тенденции в области предотвращения и разрешения трудовых конфликтов: возможность проведения общего обсуждения (с учетом заключений Рабочей группы по политике, касающейся пересмотра норм);
 - c) роль рабочего места в обеспечении доступа к предупреждению, лечению, уходу и поддержке в связи с ВИЧ/СПИДом.
12. В связи с этими новыми предложениями Административный совет, возможно, пожелает представить рекомендации МБТ относительно установления приоритетов и проведения последующей исследовательской деятельности, чтобы добиваться прогресса по их подготовке. Как обычно, Административный совет может также указать любые другие темы для проведения дополнительной подготовительной работы в МБТ.

⁶ GB.300/2/2.

13. Следует также отметить, что после начала цикла возобновляемых обсуждений решение Административного совета по двум остающимся техническим вопросам для повестки дня Международной конференции труда будут частично опираться на план действий по периодическим обсуждениям за предыдущие годы. Ожидается, что дискуссии в связи с периодическими обзорами выдвинут на передний план темы, требующие подробного тематического обсуждения, срочного внимания или возможного рассмотрения нормотворческой процедуры.
14. *В целях составления повестки дня 100-й сессии (2011 г.) Международной конференции труда и разработки вопросов повестки дня будущих сессий Конференции, Административному совету предлагается:*
- a) рассмотреть предложения по повестке дня Международной конференции труда, содержащиеся в настоящем документе;*
 - b) отобрать предложения для более подробного рассмотрения на своей 304-й сессии (март 2009 г.), когда будет полностью завершена работа над составлением повестки дня 100-й сессии (2011 г.) Международной конференции труда; и*
 - c) указать вопросы, по которым можно было бы ускорить исследования и консультации для их подготовки к последующим сессиям Конференции.*

Женева, 8 октября 2008 г.

Предлагаемое решение: п. 14.

Приложение I

Предложения по повестке дня 100-й сессии (2011 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).

1. 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.
2. 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 внешний подряд (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.

3. Во все большей степени 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 развитых странах. Однако, новая тенденция заключается в росте МНК, базирующихся в развивающихся странах.
4. Решение о передаче определенных функций на 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.
5. 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, передача технологий и проведение программ в области развития в интересах поставщиков могут стать эффективными методами 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-сбытовых 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.
6. 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.
7. 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, которые передают 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 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.

8. 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 сорсинговых (передающих на внешний подряд) компаний 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.
9. 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.
10. Различные аспекты, связанные с функционированием цепочек поставок, рассматриваются целым рядом подразделений МБТ, и поэтому эта тема будет глубоко и всесторонне проанализирована на основе опыта, накопленного в МБТ такими подразделениями, как: ENTERPRISE, SKILLS, SECTOR, INTEGRATION, ILS, NORMES, DIALOGUE, равно как и другими структурами.

Некоторые вопросы для обсуждения

11. 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

12. Планируемыми итогами общего обсуждения на Международной конференции труда могли бы стать:
 - полномасштабный 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 труда¹ (общее обсуждение)

Резюме

Микрофинансирование – это мощный инструмент продвижения достойного труда. Он несет послание достойного труда на рынки и в политические сферы, которые, как правило, не входят в сферу компетенции МОТ. Принимая во внимание большие числа и связанную с ними динамику, они имеют громадный мультипликационный эффект. Более 10.000 учреждений микрофинансирования (УМФ) оказывают услуги примерно 130 млн. человек из числа работающей бедноты во всем мире. Это лишь вершина айсберга: фактический спрос, по имеющимся оценкам, в десять раз выше. Количество УМФ и их приближенность к бедным слоям населения делают их идеальным партнером для МОТ, так как они распространяют свое влияние, в том числе и на организации работодателей и работников. Посредством организации бедноты УМФ создают также мосты для общения с организациями социальных партнеров.

Микрофинансирование открывает возможности для производительной занятости, они позволяют выйти из неформального сектора, помогают улучшать условия труда и обеспечивают гарантии от потрясений, связанных с доходами.

В январе 2008 г. 25 ведущих УМФ со всего мира вступили в партнерские отношения с МОТ для проведения эксперимента в области инновационной деятельности, касающейся дефицита достойного труда, например, за счет добавления нового сберегательного продукта или внедрения новых форм залогового обеспечения или сочетания кредитов с повышением квалификации и т. п. Эти новые подходы обеспечивают распространение достойного труда непосредственно на местах.

Дискуссия на МКТ в 2011 г. подведет итоги этим экспериментам и позволит осуществить анализ политических последствий для МОТ и ее государств-членов.

История вопроса

13. За последние несколько лет в ряде резолюций МКТ отмечалось, что доступ к кредитам и финансам служит ключевым сдерживающим фактором для достойного труда и производительной занятости, будь то в контексте жизнеспособных предприятий, сельской и молодежной занятости, развития кооперативов, в области социальной защиты, гендерного равенства, неформальной экономики, миграции и в других областях. Поэтому Административный совет² просил Бюро изучить способы увязывания микрокредитования с достойным трудом (политическое заявление, принятое в ноябре 2005 года, «Микрофинансы и достойный труд»). В целях углубления анализа и лучшего понимания механизмов получения этих результатов, а также для определения доступа к этой политике, Бюро приступило к проведению пилотной инициативы в регионах в рамках совместного проекта «Микрофинансы и достойный труд». На основе партнерских отношений с 25 ведущими МФУ во всем мире Бюро осуществляет проверку разнообразных методов конкретного решения проблемы дефицита достойного труда, руководствуясь соображениями местных организаций работодателей и работников.
14. Дискуссия на МКТ в 2011 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

¹ «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 г.).

² GB.294/ESP/3.

социальных партнеров.³ Дискуссия является своевременной в силу нескольких причин: она позволит МОТ влиться в ряды международных агентств именно в тот момент, когда Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций обсуждает проблему микрофинансирования и его вклад в достижение различных Целей развития тысячелетия. 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

15. Социальное финансирование оказывает влияние на различные ключевые аспекты проблематики достойного труда:⁴
 - создание рабочих мест;
 - детский труд;
 - условия труда;
 - долговой статус;
 - переход в реальную экономику;
 - гендерное равенство.
16. Совершенствование доступа к финансам посредством УМФ стимулирует спрос, прежде всего, на семейный труд, ученичество и на поденных работников, однако в последнее время некоторые УМФ стали ориентировать свои продукты в сторону более крупных предприятий с большим числом наемных работников. АСЕП, одно из УМФ в Сенегале, сопровождает своих ориентированных на развитие клиентов с помощью специальных кредитных схем, отвечающих их конкретным потребностям, что привело к ощутимым результатам с точки зрения создания рабочих мест.
17. Микрофинансирование применяется также для начала деятельности, обеспечивающей генерирование доходов, в частности, для пополнения доходов домохозяйств. Однако микрокредиты могут также оказывать и противоположное влияние и побуждать родителей забирать своих детей из школы. Для преодоления этого риска некоторые УМФ проводят эксперименты, используя различные тарифы на свои услуги, чтобы побудить родителей оставлять детей в школе: Фонд Артачария в Шри-Ланке, например, предоставляет родителям скидки, если они представят справку из школы о посещаемости их детей.
18. Программа BRAC IGVD обеспечивает бесплатным продовольственным зерном на период в 18 месяцев неимущих женщин-глав домохозяйств, которые подвергаются

³ 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.).

⁴ Данный перечень не является исчерпывающим: есть и другие аспекты и проявления достойного труда, которые имеют отношение к микрофинансированию.

самому большому риску с точки зрения голода. Этот подход избран потому, что было трудно включить самые бедные слои населения в обычные программы микрофинансирования. Эта программа использует помощь в виде бесплатного зерна для привлечения хронических бедных и удовлетворения их немедленных потребностей в области потребления, но затем к этому прибавляется обучение специальности (разведение птицы и скота, производство овощей, рыбной продукции или содержание ресторана или продовольственного магазина), а также сбережение средств и предоставление кредитов для формирования их потенциала к развитию. Соответственно, когда завершается цикл бесплатного предоставления зерна, участники могут заниматься приносящей доход деятельностью и становятся клиентами обычных программ микрофинансирования. Начиная с пилотной деятельности в 1985 году, IGVD стала национальной программой, охватывающей около 1 миллиона женщин.

19. Кабальный труд, как самая распространенная форма принудительного труда, является вопиющим нарушением трудовых прав. Долговая кабала подрывает цели достойного труда. Некоторые УМФ 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.
20. Микрофинансирование также способствует переходу в реальный сектор экономики. Ассоциация предпринимателей Александрии (АПА), одно из УМФ в Египте, увязывает свою кредитную политику с усилиями клиента, направленными на получение документов, чтобы поощрять заемщиков постепенно «заканчивать» с неформальной экономикой. Один из требуемых документов связан со статусом наемного работника в области социального обеспечения. Таким образом, доступ к финансам косвенным образом дополняется социальной защитой.
21. Совершенствование доступа к финансам может привести к изменению распределения рабочего времени между мужчинами и женщинами.⁵ Отмечается, что микрофинансы придают женщинам дополнительные права в домашнем хозяйстве при принятии внутренних решений относительно кредитуемой деятельности, а также в управлении всем бюджетом домохозяйства. Тем не менее, многие женщины, особенно в сельских районах, сталкиваются с трудностями в доступе к финансовым службам в связи с дискриминацией при обеспечении доступа на основе таких признаков, как грамотность, имущественные права и социальные подходы. Такие сберегательные и кредитные кооперативы в Западной Африке, как RCPB, NYESIGISO, RAMECAS и другие, проводят специальные программы, предназначенные для групповых сделок, которые не требуют залогового обеспечения для получения кредита на сумму менее 50 долл. США.
22. 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;

⁵ L. Mayoux: “Microfinance and the empowerment of women – Review of key issues”, Social Finance Programme Working Paper No. 23 (Женева, MOT, 2000).

- создание возможностей для молодых лиц, занятых поиском 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.

Цели

23. В ходе дискуссии на МКТ в 2011 году планируется добиться двух результатов:

- провести обмен информацией о передовой практике, касающейся доказавших свою работоспособность систем микрофинансирования, чтобы определить, когда и при каких условиях его следует нацеливать на решение задач достойного труда, обеспечивая надежную основу для будущих стратегий;
- во-вторых, дискуссия на МКТ позволит определить варианты партнерских отношений между социальными партнерами, правительствами и микрофинансовыми учреждениями. Она выветит те области, где необходимо усиливать возможности организаций социальных партнеров, а также УМФ,⁶ и станет руководством для трехсторонних участников при развертывании широкомасштабных инициатив, в которых микрофинансирование служит целям достойного труда.

Вопросы для обсуждения

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

- Каким образом инструменты социального финансирования способствуют производительной занятости и достойному труду?
- Как микрофинансирование может содействовать переходу операторов из неформальной экономики в реальную?
- 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.?
- Как организации работников могут:
 - a) посредством пенсионных фондов и социально ответственных инвестиций вознаграждать УМФ, которые помогают преодолевать дефицит достойного труда;

⁶ «Хартия финансового сектора», принятая в Южной Африке в 2004 г. с участием социальных партнеров, показывает, что этот предвосхищающий развитие событий подход является выполнимым, и что его результаты приносят пользу работающей бедноте, малым предприятиям и домашним хозяйствам с работающими членами.

- b) устанавливать партнерские отношения с УМФ 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 системы безопасности 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 системами безопасности». 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 систем безопасности выполнима в контексте целей достойного труда и Глобальной программы занятости (ГПЗ).

25. Гибкие системы безопасности 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 системы безопасности и адаптационная стабильность – это две стороны одной медали, которые должны помочь компаниям и их работникам устоять перед напором глобальной экономики.
26. 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 дополняться, но не заменяться новыми типами гарантий стабильности во внешней среде.
27. Такой частичный переход от гарантии занятости к более широкому понятию стабильности рынка труда проявляется в виде набора общих принципов гибких систем безопасности, 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».⁷ В заключениях Совета также отмечается, что меры политики, предусматривающие гибкие гарантии защищенности, следует разрабатывать и реализовывать на основе 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.
28. По своей сути, принципы гибких систем безопасности совпадают с принципами достойного труда. Они включены в Глобальную программу занятости и Конвенцию

⁷ Совет Европейского союза, 15497/07.

1964 года о политике в области занятости (122) и вместе с программой формирования гибких систем безопасности Европейской комиссии они предусматривают активные меры 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. Такие вызовы изложены ниже:

- Гибкие системы безопасности касаются жизненного цикла частных лиц и адаптационных потребностей компаний. Что касается частных лиц, то для обеспечения равновесия между производственными и бытовыми обязанностями требуется сочетание гибких и стабильных рабочих мест в течение их трудовой жизни.⁸ 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 с учетом требований различных секторов экономики?
- 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.⁹ 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 системах безопасности в контексте развивающихся стран, часто указывается на отсутствие важных элементов политики, направленных на создание гибких систем безопасности, таких как активные и пассивные меры политики на рынке труда, представительные участники и прочные институты социального диалога. Какие меры политики необходимы для создания здоровой и надежной политической среды, которая обеспечивает определенную стабильность вне рабочих мест и тем самым дает компаниям в реальном секторе экономики больше простора для гибкости в интересах адаптации?
- Каковы издержки и преимущества мер политики по формированию гибких систем безопасности для компаний, частных лиц и государственных властей и каким образом их можно справедливо распределить между ними?

⁸ «We observe more flexibility for young people and more stability for older workers» (P. Auer, S. Cazes: *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from the industrialized countries*, MOT, 2003).

⁹ 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 г., 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.

29. 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 2007 года, 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.
30. 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.¹⁰
31. Предпринимательство молодежи все больше воспринимается, признается и проводится в жизнь как действенная стратегия, направленная на раскрытие производительного и инновационного потенциала молодежи.¹¹ Как показывает опыт, большую пользу в том отношении могут принести благоприятная культура предпринимательства, располагающая деловая среда и необходимые инструменты для развития навыков предпринимательства.¹²

¹⁰ 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, Округ Колумбия.

¹¹ Bronte-Tinkew and Z. Redd (2001): «Logic Models and Outcomes for Youth Entrepreneurship Programs», report to the DC Children and Youth Investment Trust Corporation, Вашингтон, Округ Колумбия.

¹² J.C. Hayton, et al.: «National culture and entrepreneurship: A review of behavioural research», in *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2002, Vol. 26, No. 4, стр. 33–52.

32. 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
33. На 93-й сессии Международной конференции труда в 2005 году состоялась дискуссия по вопросам занятости 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. Периодическое обсуждение проблем охраны труда и социального обеспечения

Резюме

В рамках механизма реализации Декларации ниже представлены два предварительных предложения для периодического обсуждения в июне 2011 г. Одно касается охраны труда, другое – социального обеспечения. Административный совет может принять решение о том, чтобы один вопрос или оба вопроса были подготовлены для рассмотрения на сессии Административного совета в марте 2009 г. (см. пп. 4, 5 и 8 выше).

Охрана труда

34. Глобализация активизировала процесс создания и ликвидации рабочих мест, что вызывает растущую озабоченность в отношении таких параметров качества трудовой жизни, как заработная плата (особенно минимальная заработная плата), рабочее время, баланс между трудовыми и семейными обязанностями, а также безопасность и гигиена труда. Изменения в области охраны труда имеют сложный и многогранный характер, а их воздействие на отдельных работников может быть самым разнообразным. Настоятельно необходимы комплексные и согласованные политические рамки, которые признают взаимосвязь между различными аспектами условий труда, а также между условиями труда и другими ключевыми элементами достойного труда, такими как отсутствие дискриминации и равенство, производительная занятость, либо социальный диалог и тип институтов трудовых отношений. Для того чтобы такие рамки имели целенаправленный и актуальный характер, они должны опираться на более точное понимание государствами-членами МОТ реальной действительности, тенденций и потребностей. Периодический доклад об охране труда впервые

создаст всеобъемлющую картину изменений и охватит основные вопросы и проблемы в области политики в сфере охраны труда в настоящее время.

35. Настоящий доклад будет содержать четыре части. Первая часть будет посвящена вопросам условий труда, а также безопасности и гигиене труда на фоне концепции достойного труда, Программы достойного труда и страновых программ достойного труда (СПДТ). Вторая часть будет содержать обзор основных тенденций и развития событий в области охраны труда во всем мире, а также результаты исследования об их взаимосвязи с другими социально-экономическими переменными, такими как уровень занятости, производительность труда или инфляция. Этот обзор будет опираться на статистические данные по ключевым элементам БГТ и условий труда, а также на информацию, касающуюся масштабов и воздействия политического развития событий. Третья часть будет содержать оценку эффективности и актуальности деятельности МОТ в области охраны труда, включая ее способность или неспособность добиваться существенного эффекта синергии с другими программами, касающимися других аспектов достойного труда. Это проложит путь к выявлению основных элементов согласованных политических рамок по охране труда в условиях глобализации, а также для установления приоритетов МОТ, ее стратегий и четких временных рамок на последующие шесть лет. Основное внимание будет уделяться роли социальных партнеров, социальному диалогу, законодательству и регулированию вопросов труда.
36. Значительный объем работы, связанной с подготовкой этого доклада, уже выполнен. По вопросу о безопасности и гигиене труда МБТ реализует Глобальную стратегию по безопасности и гигиене труда, которая была принята в 2003 году, в то время как в 2006 году была принята Конвенция об основах, содействующих безопасности и гигиене труда, (187) в целях формирования рамок для трехстороннего сотрудничества. Проводится Общий обзор по Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (155) и результаты этого Обзора будут рассматриваться в рамках Комитета Конференции по применению норм на Международной конференции труда в 2009 году. В Общих обзорах традиционно рассматривались такие отдельные аспекты, как рабочее время, минимальная заработная плата, безопасность и гигиена труда и охрана материнства, однако никогда не подготавливалось общих обзоров, в которых все эти аспекты рассматривались одновременно. Именно поэтому МБТ поддерживает глобальную базу данных, касающихся регулирования условий труда (минимальная заработная плата, рабочее время и охрана материнства), которая широко используется в политических исследованиях и разработках.¹³ Приобретает широкие масштабы также и аналитическая и исследовательская работа, результаты которой публикуются или будут публиковаться в серии глобальных докладов по рабочему времени, заработной плате и балансу между трудовыми и семейными обязанностями.¹⁴ Кроме того, тенденции и развитие событий на региональном уровне рассматриваются в сотрудничестве с национальными экспертами с целью содействия социальному диалогу по улучшению условий труда на национальном и региональном уровнях.

Социальное обеспечение

37. В Филадельфийской декларации 1944 года признается «торжественное обязательство Международной организации труда способствовать принятию всеми странами

¹³ <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/database/index.htm>. Самую последнюю информацию об этой базе данных можно получить в *Working Conditions Laws 2006-07: A global review*, available at http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/work_laws.pdf

¹⁴ См. например, S. Lee, D. McCann and J. Messenger, 2007, *Working Time Around the World: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective*, ILO and Routledge; ILO, forthcoming, *Global Wage Report*, ILO.

мира программ, имеющих целью», в частности, «расширение социального обеспечения с тем, чтобы обеспечить основной доход для всех нуждающихся в такой защите, и полное медицинское обслуживание».¹⁵ Этот мандат был вновь подтвержден в Декларации 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.¹⁶ Основополагающая роль МОТ в области социального обеспечения была четко сформулирована на Международной конференции труда в 2001 году в контексте общего обсуждения, на основе которого было сделано заключение, что «... каждая страна должна определять национальную стратегию социального обеспечения для всех»¹⁷ и было предложено, чтобы «... началось осуществление крупной кампании в целях содействия расширению охвата социального обеспечения».¹⁸ В 2003 году началось осуществление Глобальной кампании по социальному обеспечению и охвату всех, с целью достижения конкретных улучшений в охвате социальным обеспечением в максимальном, по возможности, количестве стран, и выдвижения социального обеспечения на передний план в рамках международных политических программ.

38. В 2002 году Административный совет заявил, что актуальными остаются следующие восемь конвенций по социальному обеспечению: Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102); Конвенция 1962 года о равноправии в области социального обеспечения (118); Конвенция 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма (121); Конвенция 1969 года о медицинской помощи и пособиях по болезни (130); Конвенция 1982 года о сохранении прав в области социального обеспечения (157); Конвенции 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы (168); Конвенция 2000 года об охране материнства (183), а также ряд рекомендаций (в частности, Рекомендация 1944 года о гарантии доходов (67)).
39. Спустя десять лет после последнего рассмотрения вопросов социального обеспечения на Международной конференции труда, обзор глобального развития событий в области социального обеспечения и деятельности МОТ в этой сфере назрел. Роль и формы систем социального обеспечения изменились коренным образом за последние десятилетия. В промышленно развитых странах реформы в области социального обеспечения были направлены на то, чтобы сделать национальные системы социального обеспечения совместимыми с новыми вызовами, таким как постарение населения, изменение социальных реалий и процессы глобализации. В развивающихся странах и в рамках международных организаций (таких, как ООН, ЮНИСЕФ и ВОЗ) ширится признание того, что инвестиции представляют собой мощный инструмент для борьбы с бедностью и поддержания достижения Целей развития Декларации тысячелетия.
40. В 2007 году Бюро осуществило анализ того, в какой степени существующие рамки современных актов МОТ поддерживают мандат Глобальной кампании, и выпустило документ.¹⁹ Эти выводы представлены в рамках обзора роли норм МОТ и Кампании

¹⁵ Устав Международной организации труда, Приложение (Филадельфийская декларация), Статья III f) и h).

¹⁶ Декларация МОТ о социальной справедливости и справедливой глобализации, Статья I A ii).

¹⁷ Резолюция и Заключение о социальном обеспечении, Международная конференция труда, 89-я сессия, 2001 г., п. 16.

¹⁸ Резолюция и Заключение о социальном обеспечении, Международная конференция труда, 89-я сессия, 2001 г., п. 17.

¹⁹ МБТ, 2008 г.: *Setting social security standards in a global society – Analysis of present state and practice and of future options for global social security standards in the International Labour Office*. Social Security Policy Briefings Paper 2 (Женева).

Комитету по занятости и социальной политике в ноябре 2008 года.²⁰ Основные выводы заключаются в том, что остающиеся актуальными конвенции по социальному обеспечению оказывают позитивное воздействие на развитие программ социального обеспечения в большинстве стран мира и служат в качестве модели для региональных актов и национальных законов. Однако они сталкиваются с некоторыми ограничениями, связанными с продвижением положений, четко определяющих приоритетный минимальный пакет пособий.

41. Периодический обзор вопросов социального обеспечения мог бы опираться на информацию о национальном законодательстве и практике, содержащуюся в рамках Общего обзора, на основе докладов о нормах социального обеспечения, представляемых в соответствии со статьями 19 и 22 Устава. Этот Общий обзор должен быть рассмотрен до июня 2011 года в Комитете Конференции по применению норм. В его рамках можно было бы охватить актуальные акты и информировать о новом развитии событий в законодательстве и практике в области социального обеспечения в государствах-членах, о необходимости проведения пропагандистских мероприятий для оказания поддержки странам в использовании норм МОТ, а также о препятствиях, с которыми могут сталкиваться страны при рассмотрении возможности ратифицировать конвенции МОТ. На основе этого обзора, а также анализа деятельности МОТ, направленной на генерирование знаний в области социального обеспечения и управление ими, разработки политики и технического сотрудничества, это предлагаемое периодическое рассмотрение позволило бы разработать общий план действий, который обеспечил бы прогресс в реализации основных полномочий Организации для содействия политике по распространению социального обеспечения на всех.

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. Скорее всего, включение данного пункта в повестку дня сессии Международной конференции труда 2010 г. 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 представление информации и проведение консультаций по этим вопросам;
- результаты оценки последствий в различных областях деятельности МОТ.

²⁰ См. GB.303/ESP/3.

История вопроса

42. 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.²¹ 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.
43. 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 конкурентоспособность 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 условия труда, а благодаря участию в процессе проведения преобразований, они получают возможность оказывать сильное 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.
44. 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 правовые положения зачастую основаны на реактивном подходе (например, рассмотрение часто непредвиденных экономических или социальных последствий изменений). Как правило, в них в достаточной степени не признается необходимость непрерывного социального диалога на уровне предприятия, а также адекватно не учитывается воздействие принимаемых решений на экономику и занятость.

²¹ МБТ: *Изменение моделей и структур в сфере труда*, Доклад Генерального директора, МКТ, 2006 г.

45. 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 Директивы о трудовых советах²² 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 нацелены на предоставление информации, при этом минимальные требования информационного обеспечения касаются зачастую прошлого положения предприятия, а не его нынешнего состояния.²³ С учетом вышеизложенного и в целях повышения роли Европейских трудовых советов Европейская комиссия приняла 2 июля 2008 года законодательное предложение, направленное на повышение роли Европейских трудовых советов в информировании и консультировании работников, в частности в случае существенных изменений в структуре компании. В настоящее время Европейские трудовые советы действуют на 820 крупных компаниях в рамках ЕС, охватывая около 14,5 млн. работников.²⁴
46. 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*,²⁵ 45 стран 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 кодекс передовой практики, касающейся прекращения трудовых отношений (Закон о трудовых спорах), предусматривающий 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.

²² 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.

²³ «European Works Councils in practice», European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004 г.

²⁴ С полным текстом предложения о директиве можно ознакомиться на веб-сайте Европейской комиссии <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=458&langId=en>

²⁵ В том числе страны Африки, Америки, Азиатско-Тихоокеанского региона и Европы.

47. 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,²⁶ 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.

Ответные меры МОТ

Нормативная деятельность МОТ

48. 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)).
49. 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.²⁷

²⁶ *Справедливая глобализация: Создание возможностей для всех*, Доклад Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации (Женева, МОТ, 2004 г.).

²⁷ 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).

Техническое сотрудничество МОТ

50. 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 в разработке законов в области, в том числе тех, в которых рассматриваются последствия процесса экономической реорганизации.
51. 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 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

52. 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;²⁸
 - 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.
53. 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.

²⁸ Например, воздействие, связанное с передачей, слиянием и приобретением предприятий, созданием смешанных предприятий, передачей их функций на субподряд и их транснациональной деятельностью.

Приложение II

Предложения по повестке дня будущих сессий Конференции

1. Свободные экспортные зоны (СЭЗ)

1. МОТ определяет СЭЗ как «промышленные зоны, в которых предусматриваются специальные стимулирующие меры по привлечению иностранных инвесторов и в которых импортируемые материалы подвергаются той или иной степени обработки до их (ре)экспорта».¹ Эти зоны в различных странах носят самые разные названия и принимают различные формы (в том числе зоны свободной торговли, специальные экономические зоны (СЭЗ), приписные таможенные склады, свободные порты и *макиладорас* (субподрядные единицы)). За последние годы во всех странах мира продолжало расти число СЭЗ. Их развитие представляет собой чрезвычайно динамичный процесс, в рамках которого в контексте глобализации могут происходить стремительные изменения (например, последствия прекращения действия Соглашения по различным видам волокон, Соглашения ВТО). В то же время в связи с функционированием некоторых СЭЗ продолжают возникать вопросы и проблемы с точки зрения прав, применения трудового законодательства, создания рабочих мест, условий труда, а также в отношении того, каким образом они благоприятствуют внутренней экономике страны и повышению социальных стандартов в соответствующих странах.
2. МОТ занимается мониторингом развития СЭЗ в течение более 20 лет, принимая во внимание их важность в контексте глобализации. Поочередно на нескольких сессиях Административный совет МБТ поручал Бюро продолжать рассмотрение положения в СЭЗ. В рамках Программы и бюджета на 2006–07 годы учреждена Инициатива ИнФокус (ИИФ) по СЭЗ, основанная на социальном диалоге и опирающаяся на многодисциплинарный подход в рамках МОТ. В 2007 году на Мадагаскаре и в Коста-Рике состоялись трехсторонние круглые столы. В 2008 году был опубликован Рабочий документ² по экономическому развитию и условиям труда в СЭЗ, а на веб-сайте МОТ были размещены результаты страновых исследований. В рамках ИИФ был создан сайт Интранет с целью укрепления обмена знаниями в рамках МОТ по этой теме.³
3. В марте 2008 года Административный совет рассмотрел представленный Бюро документ о самых последних тенденциях и развитии политических событий в СЭЗ.⁴ В этом документе освещается положение внутри и вне СЭЗ в некоторых отдельных странах. Административный совет предложил Бюро продолжить рассмотрение этого вопроса и представить дополнительную детальную информацию и конкретные статистические данные о положении в области трудовых отношений на практике (например, в отношении свободы объединения и коллективных переговоров, регулирования вопросов труда и инспекции труда, практики социального диалога) в СЭЗ с

¹ См. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epzs.htm>.

² W. Milberg, M. Amengual: *Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends* (ILO, Geneva, 2008), W.P. 3.

³ <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/epz.htm>

⁴ См. GB.301/ESP/5 и GB.301/13(Rev.)

конкретной ссылкой на Заключение Трехстороннего совещания 1998 года стран со свободными экспортными зонами.⁵ Бюро было предложено представить доклад о ходе работы в ноябре 2009 года.

2. **Новые тенденции в области предотвращения и урегулирования трудовых споров**

4. В 1992 году Административный совет рассматривал предложения о возможном включении в повестку одной из сессий Международной конференции труда вопроса, касающегося урегулирования споров. Впоследствии эта тема стала предметом дискуссий в ходе ряда сессий Административного совета, а также подробного доклада, подготовленного на 261-ю сессию; в более позднее время она обсуждалась в марте 1999 года. В то время эта тема была предложена для общего обсуждения, однако это предложение не было поддержано.
5. Социальные и экономические сдвиги, происходящие в результате глобализации, нашли широкое документальное подтверждение. Несмотря на то, что эти явления привели к экономическому росту в ряде стран, неравномерное распределение его преимуществ и выгод, а также стремительность, с которой осуществлялись и осуществляются преобразования, привели к усилению напряженности в социальной и трудовой сферах. Хотя трудовые споры и конфликты происходили всегда и признаются как естественное явление в трудовом правоотношении, их предотвращение, в максимально возможной мере, а также эффективные и действенные меры урегулирования являются ключом к обеспечению стабильных трудовых отношений. Сам по себе учет этих проблем, равно как и обсуждение новых проявлений в области предотвращения и урегулирования трудовых споров было бы весьма полезным мероприятием.
6. В качестве повестки дня Международной конференции труда общее обсуждение должно позволить рассмотреть многочисленные действующие конвенции и рекомендации МОТ,⁶ а также национальное законодательство и практику и принципы, касающиеся права на забастовку, разработанные Комитетом по свободе объединения Административного совета и Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ. Это обсуждение дало бы возможность сформулировать в интересах как Бюро, так и трехсторонних участников Организации рекомендации относительно дальнейших действий, а также позволило бы дать возможность трехсторонним участникам обсудить вероятные меры модернизации и консолидации ряда взаимосвязанных рекомендаций МОТ, на что указывается в заключениях Рабочей группы по политике, касающейся пересмотра норм.
7. Темы, которых можно было бы коснуться в ходе общего обсуждения, включают, помимо прочего, следующие:
 - общие тенденции и изменения в области предотвращения и урегулирования трудовых споров;
 - различные подходы к индивидуальным и коллективным спорам, а также к конфликтам, возникающим в отношении прав и интересов сторон;

⁵ МОТ, *Протокол*, Трехстороннее совещание стран со свободными экспортными зонами (Женева, 28 сентября-2 октября 1998 г.), TMEPZ/1998/5.

⁶ Рекомендация 1951 года о добровольном примирении и арбитраже (92), Рекомендация 1967 года о рассмотрении жалоб (130), Рекомендация 1952 года о сотрудничестве на уровне предприятия (94), Рекомендация 1967 года о связях на предприятии (129), Конвенция 1981 года о коллективных переговорах (154), Рекомендация 1981 года о коллективных переговорах (163), Конвенция 1978 года о трудовых отношениях на государственной службе (151) и Рекомендация 1978 года о трудовых отношениях на государственной службе (159).

- роль служб примирения, арбитража и посредничества, а также трибуналов и судов по промышленным/трудовым вопросам;
 - меры, направленные на расширение традиционных методов урегулирования споров и внедрение новых подходов, инструментов и приемов, касающихся ключевых характеристик (т.е. правовых основ, институтов, механизмов и процедур) успешно действующих систем;
 - роль социальных партнеров;
 - перспективы дальнейших обследований, консультативных услуг и технического сотрудничества.
8. В случае если Административный совет примет решение провести общее обсуждение этой темы на одной из будущих сессий Международной конференции труда, он может пожелать предложить Бюро начать проведение исследовательской программы, нацеленной на анализ сложившейся ситуации с точки зрения законодательства, институтов и практики по данному вопросу. Успешному проведению таких дискуссий способствовал бы также анализ принципов, разработанный контрольными органами МОТ, относительно прав на забастовку и его интерпретации этих принципов.

3. *Роль рабочего места в обеспечении доступа к предупреждению, лечению, уходу и поддержке в связи с ВИЧ/СПИДом*

9. Конференция должна разработать Рекомендацию о ВИЧ/СПИДе и сфере труда, которую планируется принять в 2010 году. В зависимости от итогов этого процесса было бы полезно рассмотреть на одной из последующих сессии Международной конференции труда, в рамках общего обсуждения, методы, с помощью которых меры, предусмотренные в этой резолюции, преобразуются в стратегический план для ее реализации, включая интеграцию ответных мер в связи со СПИДом в национальные программы достойного труда и содействие развитию партнерских отношений на страновом уровне, на которые могли бы опираться трехсторонние участники.
10. Конференция могла бы также изучить способы, с помощью которых усилия МОТ в рамках ЮНЭЙДС, направленные на достижение универсального доступа, способствуют достижению Цели развития Декларации тысячелетия по ВИЧ/СПИДу, в соответствии с которой к 2015 году необходимо остановить и повернуть вспять распространение этой эпидемии. В рамках этого обсуждения можно было бы также изучить связи между существующим набором норм МОТ, имеющих отношение к ВИЧ/СПИДу, чтобы обеспечить согласованные рамки для осуществления Рекомендации.