



Административный совет

332-я сессия, Женева, 8-22 марта 2018 г.

GB.332/INS/4

Секция по институциональным вопросам

INS

Дата: 16 февраля 2018 г.

Оригинал: английский

ЧЕТВЕРТЫЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

Доклад Десятого Европейского регионального совещания (Стамбул, 2-5 октября 2017 г.)

Цель документа

Настоящий документ содержит итоговый доклад Десятого Европейского регионального совещания, проведённого в Стамбуле, Турция, со 2 по 5 октября 2017 года. В Приложении I содержатся заключения совещания: Стамбульская инициатива, а в Приложении II содержится доклад Комитета по проверке полномочий, который по запросу совещания в соответствии с пунктом 4 статьи 9 *Регламента региональных совещаний* 2008 года должен быть представлен Административному совету.

Административному совету предлагается рассмотреть предлагаемое решение в пункте 213.

Соответствующая стратегическая задача: все.

Основной соответствующий результат/общий фактор формирования политики: все.

Последствия для политики: в предлагаемом решении Генеральному директору предлагается учитывать Стамбульскую инициативу в ходе осуществления текущих программ и в процессе разработки будущих предложений по программе и бюджету.

Юридические последствия: отсутствуют.

Финансовые последствия: см. выше под рубрикой «Последствия для политики».

Требуемые дальнейшие действия: см. предлагаемое решение в пункте 213.

Авторское подразделение: Департамент официальных совещаний, документации и внешних связей (RELMEETINGS).

Взаимосвязанные документы: доклад, представленный Генеральным директором на Десятом Европейском региональном совещании: *Какое будущее у достойного труда в Европе и Центральной Азии: возможности и вызовы*, который был взят за основу в процессе обсуждения на совещании; *Доклад о содействии и применении Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, в Европе и Центральной Азии*, который был рассмотрен совещанием в ходе специального пленарного заседания по организации труда и производства и содействию и применению Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики МОТ (Декларация МНК).

Выборы и назначения

1. Десятое Европейское региональное совещание МОТ состоялось в Стамбуле, Турция, со 2 по 5 октября 2017 года.
2. От имени правительственной группы представитель правительства Германии предложил кандидатуру г-жи Жулид Сарieroглу, министра труда и социального обеспечения Турции, на пост председателя Десятого регионального совещания, и она была единогласно поддержана. Совещание единогласно избрало г-жу Миру Каровска, министра труда и социальной политики бывшей югославской Республики Македони, заместителем председателя от правительственной группы, г-жу Ренату Хорнунг-Драус, исполнительного директора управления европейскими и международными делами, Конфедерации ассоциаций работодателей Германии (БДА) в качестве заместителя председателя от группы работодателей и г-на Николая Шатохина, председателя Профсоюза машиностроителей Российской Федерации (ФНПР) в качестве заместителя председателя от группы работников.
3. В соответствии с *Регламентом региональных совещаний 2008 года (Регламент)* совещание назначило следующих членов Комитета по проверке полномочий: г-на Клода Марша (правительство Мальты), г-на Флеминга Дризена (работодатель, Дания) и г-на Яхангира Алиева (работник, Азербайджан).
4. Совещание учредило редакционный комитет для подготовки заключений совещания, в составе пяти правительственных представителей, пяти представителей работодателей и трёх представителей работников; ниже приведён список его членов:

Правительственные представители: Эстония

Франция

Российская Федерация

Швеция

Турция

Представители работодателей:

г-жа Р. Хорнунг-Драус (Германия)

г-н Дж. Лакаса Асо (Испания)

г-н Х. Мунте (Норвегия)

г-н Б. Маттей (Швейцария)

г-н З. Йылдыз (Турция)

Представители работников:

г-жа Дж. Саттарова (Азербайджан)

г-н А. Панычев (Российская Федерация)

г-н О. Йылдыз (Турция)

5. В соответствии со статьёй 8¹ совещание приостановило применение отдельных положений *Регламента*.
6. Генеральный директор, на которого была возложена организация совещания в соответствии со статьёй 7 *Регламента* привлёк внимание должностных лиц совещания к посланию, полученному им 27 сентября 2017 года от генеральных секретариатов Международной конфедерации профсоюзов (МКП) и Европейской конфедерации профсоюзов (ЕКП), содержащему просьбу о распространении этого текста среди всех участников совещания. Должностные лица, выполняющие свои обязанности согласно статье 6 *Регламента*, приняли единогласно решение не распространять этот документ и согласились с тем, что это решение должно найти отражение в докладе совещания.

Вступительные выступления

7. *Председатель* приветствовала участников Десятого Европейского регионального совещания в Стамбуле, колыбели цивилизации. Она поблагодарила организации социальных партнёров за те идеи, с которыми они выступили в ходе подготовки к совещанию – последнему Европейскому региональному совещанию до столетней годовщины МОТ. Высокопоставленный состав совещания должен был обеспечить плодотворные дискуссии по проблемам занятости и рынка труда. Инициатива, касающаяся будущего сферы труда, и содействие Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (Повестка дня до 2030 года) будут способствовать углублению сотрудничества между государствами-членами региона. Как указывается в докладе Генерального директора, все 51 страна региона имели возможность расширять занятость, но, по общему признанию, было создано слишком мало квалифицированных рабочих мест. Цель обеспечения полной занятости должна преследоваться, не упуская из вида цели достойного труда, включая права работников и системы социальной защиты. В некоторых странах регистрировались рекордные уровни занятости, включая занятость молодёжи, однако в среде принятия политических решений по-прежнему оставались вызовы. Необходимо прилагать усилия к расширению профессиональных навыков, содействию занятости женщин и молодёжи, осуществлению мер в области безопасности и гигиены труда и упрочению взаимосвязей между обучением и занятостью.
8. В рассматриваемый период отмечались поразительные достижения в науке и технологии. Обратной стороной медали была политическая нестабильность в мире. Турция особо пострадала в результате семилетней гражданской войны в Сирийской Арабской Республике, которая спровоцировала самую массовую миграцию после Второй мировой войны. Беженцы часто становились жертвами ксенофобии. Турция проводила политику открытых дверей и на сегодняшний день предоставила гуманитарную помощь в размере в общей сложности 30 млрд долл. США. В Турции насчитывается более 3 млн беженцев, но правительство будет и впредь оказывать им помощь, в том числе в доступе к рынку труда.

¹ Применение ст. 11 *Регламента* было приостановлено в отношении функционирования Редакционного комитета по заключениям совещания, с тем чтобы позволить ему выполнять свои функции эффективно и самому решить вопрос о формате своей деятельности, а применение ст. 10 о праве голоса было приостановлено в отношении организации специальных пленарных обсуждений, с тем чтобы предусмотреть большую гибкость в организации этих пленарных заседаний.

9. В последние годы отмечался целый ряд кризисов, включая финансовый крах 2008 года. В результате этого возрос уровень безработицы, но в настоящее время он вернулся на свой докризисный уровень в 10,2%. По Турции больно ударил также неудавшийся военный переворот 15 июля 2016 года, приведший к ужасному числу смертей и травм, а также к ущербу инфраструктуре, в частности зданию парламента. В конечном счёте демократия в Турции выдержала, и переворот был предотвращён благодаря стойкости людей. Несмотря на этот путч, экономика во втором квартале 2017 года выросла на 5,1%; расширилось участие женщин на рынке труда, и стимулы, нацеленные на расширение занятости, с упором на активную политику на рынке труда, стали давать свои результаты. К таковым относятся такие аспекты, как профессионально-техническое обучение и подготовка предпринимателей, а также программы помощи в интересах безработных. Неослабое внимание уделялось социальному диалогу, солидарности и сотрудничеству.
10. *Генеральный директор* поблагодарил правительство Турции за громадные усилия, приложенные им к организации регионального совещания в Стамбуле – прекрасном месте для совещания, на котором смогли встретиться представители всех частей Европы и Центральной Азии. Будущее, как представляется, весьма неопределённо. После последнего Европейского регионального совещания (Осло, Норвегия, 2013 г.) Европа, чьё величайшее достижение заключалось в том, чтобы сохранить мир начиная с середины прошлого столетия, столкнулась с терроризмом, и ситуация там дестабилизировалась вследствие беспрецедентного притока беженцев, спасающихся от конфликтов и лишений. Из этого было извлечено два урока. Во-первых, то, что Турция в настоящее время даёт приют большему числу беженцев, чем любая другая страна в мире, и её население проявляет солидарность и сострадание и оказывает содействие этим наиболее незащищённым лицам. Это должно стать примером для всех. И во-вторых, что Европа не была безучастна к событиям в других регионах.
11. Процесс восстановления после социально-экономического кризиса и кризиса в сфере труда 2008 года был медленным, нестабильным и иногда весьма хрупким, хотя макроэкономические показатели в регионе улучшались. Однако продолжали отмечаться высокие уровни безработицы, застойные уровни заработной платы и уровни молодёжной безработицы. Улучшение ситуации на рынках труда, получение достойной работы и достижение более справедливых результатов на рынке труда были важнейшими факторами устранения углубляющегося неравенства, которое само по себе является тормозом для экономического роста и создания рабочих мест. Кроме того, сравнительно низкие уровни безработицы не должны вуалировать такие структурные проблемы, как вынужденная работа на условиях неполного рабочего времени или временная работа. Мощным стимулом для того, чтобы выправить ситуацию, была утрата веры широких масс в своих политических руководителей и неспособность учреждений убедительно и эффективно реагировать на ожидания людей.
12. Европа и Центральная Азия с их укоренившимися системами социальной защиты и сильными, независимыми и представительными социальными партнёрами были вполне способны найти ответы на эти вызовы. Кроме того, с ратификацией Узбекистаном Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) в этом регионе была достигнута стопроцентная ратификация основополагающих конвенций МОТ. Контрольные механизмы МОТ будут ориентироваться на то, чтобы ратификация актов и их применение были единым процессом.
13. Успешная и мужественная защита Турцией своих демократических прав и свобод во время путча 15 июля 2016 года приветствовалась международным сообществом, в том числе МОТ, и Организация, как и весь народ Турции, выразила глубокое сожаление по поводу трагической потери жизней. Тем не менее меры, принимаемые к сохранению этих демократических прав, включая чрезвычайные меры, должны соответствовать

основополагающим правам в сфере труда, которые защищены ратифицированными конвенциями МОТ. Широкомасштабное увольнение госслужащих не должно омрачаться дискриминацией, наказанием невиновных или запретом на законную забастовочную борьбу или ведение коллективных переговоров. Эти проблемы стали источником беспокойства, которая привела к тому, что большое число делегатов работников отказались участвовать в совещании. Продвижение вперёд возможно только в рамках диалога, и само совещание смогло предложить средства снижения такой обеспокоенности благодаря началу диалога.

14. Стремительно изменяющаяся сфера труда требовала, чтобы деятельность МОТ в Европе и Центральной Азии также претерпевала перемены. Европа представляла самую наглядную картину того, как идеалы и практические меры МОТ выглядят на деле, когда они реализуются. МОТ работала со странами, поражёнными кризисом 2008 года и его последствиями в области молодёжной занятости, в решении других проблем, связанных со сферой труда. Она продолжила свою начатую работу в интересах беженцев в Турции. Она успешно упрочивала своё партнёрство с Европейской комиссией. Многие изменятся до Одиннадцатого Европейского регионального совещания, и к этому времени мир будет уже почти на полпути к реализации Целей устойчивого развития (ЦУР) Повестки дня до 2030 года, включая цель обеспечения инклюзивного роста, полной занятости и достойной работы для всех. К этому времени МОТ уже отпразднует столетие своего существования, опубликовав доклад Глобальной комиссии по будущему сферы труда. Каждое европейское государство-член от Лиссабона до Душанбе и от Валетты до Хельсинки, играет свою роль в процессе интерпретации будущего сферы труда. В этом отношении весьма важное значение могли бы иметь дискуссии на Десятом Европейском региональном совещании.
15. *Заместитель председателя от группы работодателей* отметила, что это Десятое Европейское региональное совещание весьма необычно по причине низкого уровня участия делегатов работников. В этом отношении она выразила сожаление по поводу того, что МКП и ЕКП бойкотировали совещание, что, по её мнению, свидетельствует об отсутствии уважения к принципам трипартизма и мультилатерализма – основополагающим ценностям МОТ. Несмотря на это, группа работодателей рассчитывала на принятие авторитетной трёхсторонней декларации в качестве итогового документа совещания.
16. Многие страны региона принимали меры в соответствии с «Декларацией Осло», заложившей основу для преодоления негативных экономических, социальных и политических последствий финансового кризиса. Многообещающие признаки восстановления, но с разными темпами роста между странами, высветили необходимость оценки того, что работает, а что нет.
17. Использование потенциальных возможностей, связанных с тем, что будущее может принести улучшение экономической и социальной ситуации в регионе, является хорошей основой рассмотрения вопроса о будущем сферы труда. Прежние промышленные и технологические революции приводили к росту экономик и производительности, а также к созданию новых рабочих мест. Несмотря на краткосрочные проблемы, связанные с заменой ручного труда, и необходимость повышения профессиональных навыков и компетенций, темпы преобразований позволяли системам обучения и профессиональной подготовки нагнать упущенное и вооружать малоквалифицированных и среднеквалифицированных работников новыми профессиональными навыками и компетенциями, чтобы функционировать производительно.
18. Одна из главных задач заключалась в обеспечении того, чтобы исчезающие рабочие места заменялись новыми рабочими местами в информационных технологиях, компьютеризации, логистике и других более сложных производственных заданиях. Что

касается обеспечения нормативно-правового регулирования рынка труда, вопрос заключается не в том, требуются ли новые правила, а в том, чтобы эти правила позволяли регулировать с нормативно-правовой точки зрения более разнообразные формы занятости. Она подчеркнула, что это не является призывом к отмене регулирования, а скорее к переоформлению социального обеспечения в целях гарантии того, что все формы занятости будут охвачены, будут получать достаточное финансирование.

19. Потребуются новые направления политики в области обучения, профессиональных навыков и профессиональной подготовки, чтобы удовлетворить спрос в науке, технологии, инженерно-технических работах и математике, а также в секторе здравоохранения и социального ухода. Важно осуществлять переподготовку тех, чьи рабочие места становятся излишними в результате процесса автоматизации. МОТ должна изучить возможности, которые бы позволяли включать экономику информационных технологий в представительные структуры, с тем чтобы усиливать их соответствующее представительство.
20. Виды на будущее работодателей в Европе и Центральной Азии касались политики, способствующей росту, достойному труду и возможностям для всех; активной политики на рынке труда, а также мер, нацеленных на усиление конкурентоспособности и рост производительности, включая макроэкономические политические основы; содействия динамизму предпринимательства и инвестициям; поддержку предпринимательства; созданию благоприятных условий для предприятий, в том числе в отношении создания новых и инновационных предпринимательских структур в формальной экономике. Меры политики должны обеспечивать максимальное использование технологий и инноваций и учитывать потенциальные возможности будущей сферы труда, более чёткую слаженность мер в социальной сфере и более высокие темпы устойчивого роста. Повышение профессиональных навыков должно осуществляться так, чтобы устранялся дисбаланс между профессиональными навыками и требованиями рынка труда благодаря более тесному сотрудничеству между бизнесом и сектором обучения и профессиональной подготовки. Необходимы прочные современные системы социальной защиты, обеспечивающие защиту всех работников, особенно во время смены рабочих мест. Необходимы также миграционные программы, обеспечивающие признание и аттестацию профессиональных навыков и компетенций, а также занятость работников-мигрантов; структуры непрерывного обучения в течение всей жизни; инновационные организации на рабочих местах; сильные представительные инклюзивные и эффективные основы социального диалога.
21. *Заместитель председателя от группы работников* отметил, что он находит затруднительным брать слово, учитывая ограниченное число присутствующих на совещании представителей группы работников. Тем не менее он надеялся представить чёткую картину политической ситуации, сложившуюся в регионе, и изложить последствия для работников, а также мнение группы работников относительно вызовов и потенциала процесса глобализации и будущего сферы труда.
22. Многие страны, и ряд европейских государств в частности, сталкиваются с экономическими, социальными и другими трудностями. Даже сегодня события, связанные с финансовым кризисом 2008 года, сказываются на странах и предприятиях, и этот факт невозможно игнорировать. Условия жизни граждан и работников ухудшились, возникли конфликты, расширилась миграция и возросла инфляция; все эти проблемы требуют решения. Группа работников заинтересована в более сильной экономике и в обеспечении более стабильного и процветающего положения населения. Это должно достигаться благодаря социальному диалогу. Он рекомендовал, чтобы итоги совещания в Стамбуле были доведены до сведения Группы двадцати.

23. Он заинтересован в более широком участии организаций работников в процессе принятия решений и придаёт большую важность основополагающим принципам и ценностям МОТ. Происходящие изменения – дисбаланс в доходах и оплате труда – оказывают ощутимое воздействие на экономики. Политика, нацеленная на решение проблем, связанных с глобализацией и её воздействием на трудовую деятельность и рабочие места, является ключом к обеспечению устойчивости экономик, высоких уровней занятости, учёту факторов качества жизни работников и повышения производительности. В последние годы распределение доходов носило несправедливый характер, что вело к углублению между уровнями благосостояния в различных странах. Он подчеркнул, что это приводит к недовольству среди работников, потере рабочих мест и уровню заработной платы ниже прожиточного минимума. Экономический рост основан на труде как факторе производства. Необходимо учитывать обстоятельства жизни и труда.
24. Проблемы, с которыми сталкиваются страны, подрывают основы сотрудничества и социального диалога, что приводит к отсутствию взаимопонимания между странами, что может стать катализатором новых конфликтов. Конфликты должны разрешаться на основе диалога с участием МОТ.

Специальное выступление Его Превосходительства г-на Бинали Йылдырыма, премьер-министра Республики Турция

25. *Премьер-министр Республики Турция Бинали Йылдырым* приветствовал почти столетнюю деятельность МОТ по содействию социальной справедливости и поблагодарил Административный совет за выбор Турции в качестве страны, принимающей это региональное совещание. Он приветствовал всех участников в Стамбуле – городе общемирового значения.
26. В последние годы мы были свидетелями многих изменений в сфере труда, оказавших воздействие как на работодателей, так и на работников. Многие страны пострадали от финансового кризиса 2008 года. Страны пострадали и в результате актов терроризма, внутренних сбоев, демографических изменений и нестабильности, и правительства вынуждены были пойти на корректирующие меры.
27. В Сирийской Арабской Республике свирепствовала гражданская война. В последние шесть лет Турция приняла 3,5 млн сирийских беженцев. Турция проявила исключительную щедрость и огромное гостеприимство, предоставив убежище для этих людей. Это является частью национальной культуры. И за это она получила похвалу международного сообщества, но не более того. В частности, государства-члены Европейского союза (ЕС) оставались явно безучастными к проблемам, с которыми сталкивалась Турция. Тем не менее страна не сожалеет, что приняла сирийских беженцев, спасающихся от гражданской войны. По сегодняшним подсчётам она занимает второе место по доле ВВП, выделяемой на гуманитарную помощь в мире, после США.
28. Экономический кризис продолжался, при этом некоторые страны оказались на грани банкротства; Турция была окружена очагами нестабильности, приняла громадное число беженцев и справилась с путчем. При этом в первой половине 2017 года её экономика выросла на 5%, что является вторым по величине показателем среди стран ОЭСР и третьим в мире после Китая и Индии. Эти темпы роста вдвое превышали средние показатели по ЕС. Решительная приверженность страны принципам демократии позволила ей преодолеть кризис. Она продолжала играть роль уникального моста между различными географическими и культурными регионами. Гражданская авиация являет собой пример крупных экономических сдвигов. В 1970-х годах США были

наиболее важным узловым центром авиаперевозок; в 1980-х годах это была Западная Европа. Новый аэропорт находится в процессе строительства в Турции, которая сможет справиться с ежегодным потоком авиапассажиров в 200 млн, что позволит превратить эту страну в крупную международную платформу. Центр авиаперевозок сдвигается на восток. Развитые страны Запада достигли своего предела, а страны Востока и Ближнего Востока показали больший экономический динамизм. Однако судьба всех стран взаимоувязана, и проблемы должны решаться совместными усилиями. При этом ничто не может быть решено путём закрытия дверей. Утрата авторитета в соседних районах приводила к актам терроризма, и Турция спасала Европу от проникновения террористов. Число беженцев, пересекающих Эгейское море, было значительно сокращено благодаря усилиям Турции. В то же время Турция отмечает, что члены Рабочей партии Курдистана (РПК) получают радушный приём в Европе. Чтобы сохранить мир, ЕС, Содружество независимых государств (СНГ) и международное сообщество, включая МОТ, должны работать вместе.

29. Путч 15 июля был серьёзным ударом по демократии, правам человека и обществу. Фатх на протяжении многих лет проникал в вооружённые силы, полицию, судебные органы и гражданскую службу Турции, таким образом обеспечивая для себя контроль над ключевыми учреждениями, которые они попытались захватить и повернуть против народа Турции. Государственный переворот был предотвращён благодаря тому, что миллионы людей не утратили своей веры в демократию и оказали сильное сопротивление вооружённому восстанию. Правительство имеет полное право наказать тех, кто задумал это преступление. Можно провести параллель этой ситуации из истории Западной Европы. Когда Западная и Восточная Германия воссоединились, 500 000 гражданских служащих из Восточной Германии было уволено. Правительство признало, что некоторые люди, возможно, были незаконно подвержены тюремному заключению, но не теряли веры в правовой процесс, чтобы выправить эту ситуацию: был создан механизм по рассмотрению жалоб.
30. Основной темой данного регионального совещания было будущее сферы труда. Сам характер труда изменяется, при этом старые роды занятий исчезают, трудовая деятельность становится менее трудоёмкой и сокращается занятость в сельском хозяйстве. Появляются новые более интеллектуальные роды занятий. Чтобы найти ответы на возникающие проблемы, необходимы эффективные решения. Профсоюзы должны сконцентрировать своё внимание, скорее, на стабильности занятости, чем на оплате труда. Работодатели и работники должны совместными усилиями найти пути придания занятости стабильного характера. В последние годы участие в составе рабочей силы в Турции выросло с 45 до 55%. Ежегодно создаётся миллион рабочих мест, и ежегодно на рынок труда вступает 1,3 млн человек. Хотя турецкая экономика и доходы на душу населения в стране за последние 15 лет возросли более чем в три раза, по-прежнему испытывается необходимость укреплять экономику. С тем чтобы сохранить социальный мир, необходимо содействовать справедливому распределению материальных благ, мерам охраны здоровья и обеспечения безопасности, а также объединению в профсоюзы. Должен быть сохранён золотой треугольник социального партнёрства. Турция также имеет своё достоинство в лице молодого населения и предпринимает меры, направленные на совершенствование систем школьного обучения и профессионально-технической подготовки. Цель заключается в том, чтобы сократить безработицу и повысить предложение достойных рабочих мест. К 2020 году Турция должна из страны со средним уровнем доходов превратиться в страну с высоким уровнем доходов.
31. В процессе нормативно-правового регулирования всех аспектов труда Турция придаёт особое значение социальному диалогу. Диалог не всегда проходит гладко, иногда он похож на действия по тушению пожара кислородом; обязанность правительства заключается в том, чтобы преодолевать пробелы и обеспечивать достаточное пространство

для диалога. Настоящее региональное совещание является именно таким пространством. Мир в регионе и в глобальных масштабах может быть обеспечен только благодаря единению, благодаря диалогу и совместным усилиям. Будущие поколения не должны унаследовать проблемы сегодняшнего дня.

Общее обсуждение доклада Генерального директора: *Какое будущее у достойного труда в Европе и Центральной Азии: Возможности и вызовы*

Представление доклада

32. Региональный директор МБТ для Европы и Центральной Азии представил доклад Генерального директора *Какое будущее у достойного труда в Европе и Центральной Азии: возможности и вызовы*. Он отметил, что процесс восстановления постепенно, хотя и неравномерно, протекает во всём регионе, однако инклюзивный рост продолжает оставаться труднодостижимой целью для многих стран. Краткое описание экономической и социальной ситуации и основных тенденций на рынке труда в странах региона и в его субрегионах даёт возможность нарисовать смешанную картину расширяющегося неравенства между государствами-членами и внутри них, равно как и их разочарования и неуверенности в завтрашнем дне, что также имеет политические последствия в отдельных странах.
33. В докладе кратко изложен широкий спектр мер реагирования, принятых странами – от оказания поддержки макроэкономической и бюджетно-финансовой политике, структурных реформ, различных учебных программ, содействующих занятости, мер социальной защиты, включая минимальную оплату труда, изменений методов управления рынком труда и вплоть до содействия предпринимательству и мобильности рабочей силы.
34. МОТ расширяет сферу своей деятельности и распространяет её на всё новые страны в регионе, во всех субрегионах, включая некоторые государства-члены ЕС. Политическая программа, согласованная в Осло, сегодня остаётся столь же актуальной, как это было и в 2013 году. При этом очевидна острая необходимость укреплять согласованность макроэкономической политики, политики на рынке труда, политики в области образования и социальной политики во всём регионе. Жизнеспособность систем социальной защиты, низкая производительность, несмотря на технологические достижения, низкие уровни государственных и частных инвестиций и гендерный разрыв с точки зрения доходов и социальной защиты, участия на рынке труда и качества рабочих мест по-прежнему оказывались проблемными областями для целого ряда стран. Несмотря на высокий уровень приверженности ценностям, выраженным в международных трудовых нормах, и число ратификаций, как и прежде существуют серьёзные вызовы в их применении и соблюдении.
35. Социальный диалог является мощным средством содействия достойному труду и решения этих проблем рынка труда и использования появляющихся возможностей. Однако кризис показал, что трёхсторонний социальный диалог не самообеспечивающийся фактор; он требует всё новых целенаправленных действий всех заинтересованных сторон. Практика ведения социального диалога сузилась во многих странах региона, даже хотя трипартизм никогда прежде не был столь важен для обеспечения того, чтобы голос всех и каждого был услышан и чтобы будущее сферы труда предусматривало наличие достойных рабочих мест и защиту для всех.

36. Инициатива, касающаяся будущего сферы труда, заставляет государства-члены размышлять над следующими вопросами: в каком обществе мы хотели бы жить; какое будущее мы хотели бы сформировать; каким образом и где мы можем создавать достаточное число достойных рабочих мест для всех; как новые и вновь возникающие формы организации труда и производства воздействуют на характер труда, включая трудовое правоотношение, соответствующие права и обязанности сторон – участников рынка труда; каковы роли и обязанности соответствующих игроков; как должны функционировать и действовать учреждения, занимающиеся вопросами управления.

Обсуждение доклада Генерального директора

37. *Представитель группы работодателей* приветствовала практический и конкретный подход к наглядной демонстрации результатов ситуационных исследований. Страны региона отмечают экономический рост и расширение занятости, однако остаются ещё проблемы, и в докладе большое внимание уделено Повестке дня до 2030 года, благодаря которой эти проблемы должны быть решены. Работодатели участвовали в подготовке этого доклада и настаивали на сбалансированном подходе, который бы учитывал потребности как работников, так и предприятий. Акцент был также сделан на необходимости обеспечения роста за счёт инвестиций, структурных реформ и мер консолидации бюджетов.
38. Тенденции, появляющиеся на рынке труда, и будущее сферы труда, как оно представлено в докладе, дают пессимистическую картину, в связи с чем возникают опасения и ложные представления, тогда как политические меры реагирования носили более позитивный характер и были ориентированы на содействие занятости, занятости молодёжи, политике в сфере предпринимательства, службам трудоустройства, социальной защите, методам управления и социальному диалогу. Группа работодателей высоко ценит деятельность МОТ, предпринятую после принятия Декларации Осло, однако считает, что целесообразно больше внимания уделять развитию профессиональных навыков и преодолению нестыковки между имеющимися профессиональными навыками и требованиями рынка труда. Современные и стабильные системы социальной защиты требуют дальнейшего мониторинга и анализа.
39. В докладе не рассматриваются конкретные отличительные черты региона и вызовы, с которыми он сталкивается. Многие положения не подтверждены данными и не опираются на проявляющиеся тенденции, в частности в том, что касается расширения занятости в Восточной Европе. Указываются некоторые возможные причины, но всё это не подтверждено данными. Расширение нестандартных форм занятости представлено в негативном ключе, что и нецелесообразно, и нереалистично. Нестандартные формы труда, которые представляют собой лишь малую долю занятости, могут быть первым шагом по выходу из состояния безработицы и включению в рынок труда.
40. Она призвала к обсуждению правил и рамочных программ, которые бы позволили странам воспользоваться возможностями, предоставляемыми технологией, которые бы обеспечивали необходимую защиту работников и при этом содействовали бы инклюзивному подходу к превращению новых форм труда в часть формального рынка труда.
41. *Представитель группы работников* отметил, что работники не ответственны за кризисы. Декларация Осло остаётся в силе, а предусмотренные меры политического характера должны осуществляться в условиях справедливого распределения благ экономического роста. Турция принимает больше беженцев, чем любая другая страна.

В ней были осуществлены многие инициативы в области рынка труда в целях удовлетворения их потребностей, а также нужд принимающих сообществ, но при этом чрезвычайно необходимо международное решение этой проблемы.

42. Сокращение членства в профсоюзах можно объяснить новыми формами труда, и в этом отношении МОТ может помочь разобраться с этим вопросом. Необходимо вдохнуть новые силы в социальный диалог и признать, что объединение в профсоюзы содействует повышению производительности. Важным фактором сокращения числа производственного травматизма является сотрудничество МОТ по безопасности и гигиене труда (БГТ) и условиям труда, однако предстоит сделать ещё больше.
43. В Десятом Европейском региональном совещании участвовали представители работников лишь семи из 51 страны региона, тогда как работодатели представляли 41 страну. МКП и её аффилированным членам было предложено принять участие в совещании, однако они отказались, в результате чего голос работников прозвучал весьма слабо. Вопросы, связанные с детским трудом, участием женщин на рынке труда, объединением в профсоюзы, субподрядными отношениями, должны рассматриваться на таких форумах, как Десятое Европейское региональное совещание.
44. *Правительственный представитель Эстонии*, выступая от имени ЕС и его государств-членов, отметил, что к его заявлению присоединяется Норвегия. ЕС поддержал инициативу, касающуюся будущего сферы труда, и многие страны провели на эту тему национальные диалоги в надежде разработать конкретные и инновационные предложения, касающиеся разрешения проблем, связанных с преобразованиями, происходящими в сфере труда под воздействием глобализации, автоматизации, цифровизации, демографических изменений и международной миграции. МОТ должна представить данные, а также определить спектр политических инструментов, которые позволили бы трёхсторонним партнёрам пережить четвёртую промышленную революцию и обеспечить то, чтобы никто не был забыт, как на это указывается в Повестке дня до 2030 года. Он выразил сожаление по поводу того, что не было найдено решения, которое бы позволило всем представителям работников участвовать в Десятом Европейском региональном совещании. Такая исключительная ситуация не должна подорвать авторитета МОТ; итоги обсуждений важны для всех трёхсторонних партнёров. Молодёжная занятость является приоритетом в странах региона, и всячески приветствуется поддержка со стороны МОТ системам гарантий занятости молодёжи. Должен быть использован потенциал цифровизации с учётом новых форм труда и трудовых правоотношений, которые бы обеспечивали достойный и производительный труд.
45. Развитие профессиональных навыков, профессионально-техническая подготовка, непрерывное обучение в течение всей жизни и необходимость преодоления несоответствия профессиональных навыков требованиям рынка труда – важнейшие факторы обеспечения того, чтобы работники по-прежнему имели возможность трудоустроиться и могли реагировать на динамику развития рынка труда. Остро испытывается необходимость в инвестициях для проведения более результативных исследований в области рынка труда, с тем чтобы состыковать спрос и предложение работников с определёнными профессиональными навыками. Важно также формировать и проводить в жизнь политику, позволяющую как мужчинам, так и женщинам сочетать свои трудовые и семейные обязанности, чтобы активнее участвовать в составе рабочей силы. Беспрецедентные изменения в сфере труда ведут к усилению неравенства. С тем чтобы смягчить эти потенциальные последствия, необходимы жизнеспособные и стабильные системы социальной защиты.
46. ЕС был крупнейшим донором в регионе. МОТ играет ключевую роль с точки зрения технической помощи, в частности в содействии достойному труду, основополагающим принципам и правам в сфере труда, переходу от неформальной к формальной

экономике, укреплении органов инспекции труда и упрочении социального диалога. ЕС поддерживает МОТ в её усилиях по решению проблем, связанных с расширением миграционных потоков, а также кризисом беженцев.

47. *Министр труда и социальной защиты населения Азербайджана* высказал поддержку инициативе МОТ о будущем сферы труда. Основная стратегическая задача его страны заключается в создании новой экономики, ориентированной на повышение производительности и социального благополучия населения. Азербайджан стал одной из лидирующих стран с точки зрения экономического роста благодаря применению современных подходов, постановке национальных экономических приоритетов и глубоко продуманным реформам. Правительство намерено расширять возможности получения людьми достойной работы, бороться с неформальной занятостью, стимулировать частные предприятия и повышать уровень профессионально-технического обучения, социального обеспечения и условий труда, гендерного равенства и государственных служб занятости. Важность социального диалога была признана учреждением в 2016 году национальной трёхсторонней комиссии. В рамках страновой программы достойного труда на 2016-20 годы были подготовлены новые стратегии в сфере занятости.

48. *Министр труда и социальной защиты Российской Федерации* указал, что его правительство совместно с социальными партнёрами активно участвует в реализации инициативы, касающейся будущего сферы труда, также в процессе рассмотрения трудовых норм. В частности, правительство приняло важное решение увязать минимальную заработную плату с минимальным прожиточным уровнем к 2019 году. Необходимы новые механизмы для оценки норм и стандартов обучения и профессиональной подготовки и их результатов, которые бы отвечали потребностям работодателей. МОТ должна осуществлять анализ новых технологий для оценки последствий для рынка труда, к примеру, технологий сбора, передачи и обработки данных, поскольку они могут обеспечить более надёжную финансовую отчётность.

49. *Делегат Португалии от группы работодателей* указал, что он разделяет опасения, высказанные в докладе Генерального директора относительно последствий демографических изменений, организации труда и систем социальной защиты. Стареющее население его страны ставит на повестку дня новые вызовы, связанные с социальной защитой. Улучшение условий труда и упроченные системы социальной защиты внесли бы существенный вклад в обеспечение реализации ЦУР. Для этого важно применять такие акты, как двусторонние торговые и трудовые соглашения, в которых устанавливаются единые правила, позволяющие защищать малые страны, такие как Португалия, от недобросовестной конкуренции. Что касается мигрантов и беженцев, он отметил, что опыт Португалии может послужить хорошим примером интеграции их в обществе на недискриминационных началах.

50. *Министр занятости и трудовых отношений Узбекистана* отметил, что в докладе Генерального директора представлена яркая картина тенденций и будущих вызовов, с которыми столкнутся страны Центральной Азии. Он подчеркнул, что необходимы политические меры и программы, которые бы отражали особые обстоятельства стран. В этом отношении он приветствовал успешное сотрудничество с МОТ, благодаря которому обеспечивается повышение уровня жизни, создаются возможности в сфере занятости и улучшаются условия труда. Недавняя ратификация Узбекистаном Конвенции 87 МОТ означает, что все государства-члены Центральной Азии ратифицировали все восемь основополагающих конвенций МОТ. Он заявил, что больших успехов удалось добиться в искоренении детского труда и принудительного труда в операциях по уборке хлопка в его стране благодаря применению системы мониторинга, внедрённой при содействии МОТ.

51. *Заместитель министра социального обеспечения и труда Литвы* согласилась с тем, что на сферу труда оказывают воздействие такие вызовы, как старение населения, миграция и социальное развитие. Ключом к созданию большего числа достойных рабочих мест остаётся социальный диалог, требующий реальной приверженности трёхсторонних партнёров. Она высказала сожаление по поводу того, что многие делегации на Десятом Европейском региональном совещании не носили трёхстороннего характера, что является угрозой для основных ценностей МОТ. Она особо отметила важность гендерного равенства, развития профессиональных навыков в целях преодоления нестыковки между спросом и предложением рабочей силы нужной квалификации посредством повышения её квалификации, подготовки предпринимателей и непрерывного обучения. Она привела пример национальной системы мониторинга людских ресурсов Литвы – новой литовской социальной модели борьбы с бедностью – и нового трудового кодекса, в котором рассматриваются такие аспекты, как гибкие часы работы и принципы, регулирующие наём и увольнение. В заключение она ещё раз подчеркнула необходимость постоянного участия в социальном диалоге; МОТ является той организацией, которая наиболее эффективно может консультировать страны по этому вопросу.
52. *Делегат Российской Федерации от группы работодателей* заявил, что беспокойная социальная и экономическая ситуация приводит к нестабильности, что ставит под удар принципы достойного труда. Важно формировать условия, позволяющие создавать высококачественные рабочие места и повышать производительность, которая часто зависит от новых технологий. Необходимы дополнительные инвестиции в технологию, чтобы оставаться конкурентоспособными и производительными. Удовлетворение спроса на высококвалифицированных менеджеров зависит от эффективности национальных рамочных программ повышения квалификации и региональных систем признания квалификации. В Российской Федерации было сформировано 25 отраслевых советов для аттестации уровня квалификации кадров и аккредитации учебных программ. Важно обеспечивать социальную защиту с упором на адекватную и основанную на взносах систему социального страхования, предусматривающую разумные размеры взносов. Он привёл пример нового показателя измерения жизнеспособности предпринимательских структур, корпоративного управления и подотчётности.
53. *Заместитель министра труда и социальной защиты Беларуси* отметил, что доклад Генерального директора является хорошей основой для обсуждения и в нём представлено широкое разнообразие практических подходов. В Беларуси дисбаланс на рынке труда объясняется нехваткой квалифицированной рабочей силы. Для того чтобы с упреждением оценивать потребности рынка труда, была создана система подготовки специалистов по вопросам управления. Новые формы труда требуют большей гибкости трудового законодательства, и Беларусь недавно включила в свой кодекс о труде новую главу, касающуюся дистанционной работы.
54. *Европейский комиссар по вопросам занятости, социальным вопросам и политике социальной интеграции* присоединилась к заявлению правительственного представителя Эстонии, выступавшего от имени ЕС и его государств-членов. Отметив беспрецедентное отсутствие представителей МКП и ЕКП, равно как и значительной доли группы работников на Десятом Европейском региональном совещании, она весьма недвусмысленно призвала к соблюдению законодательным путём и на практике основополагающих прав в сфере труда и принципов верховенства права, как это закреплено в международных трудовых конвенциях МОТ и в Европейской конвенции по правам человека. Она призвала Турцию принять незамедлительные меры, касающиеся обращения с турецкими работниками, чтобы были гарантированы их права на апелляцию и право на свободу волеизъявления, что является основой мирного и плодотворного диалога.

55. Десять лет спустя после того, как разразился кризис, европейская экономика приходит в себя и даёт возможность взглянуть на то, в каком виде мы хотим сформировать будущее безотносительно сегодняшних злободневных проблем. Инициатива, касающаяся будущего сферы труда, привлекла к себе пристальное внимание, и многие национальные диалоги были посвящены рассмотрению долгосрочных перемен, происходящих в сфере труда, и постановке соответствующих политических ориентиров. Она подчеркнула, что важность будущего сферы труда нашла отражение в инициативе ЕС по Европейскому компоненту социальных прав – политическому обязательству придать Европе более социально направленный и справедливый характер. Эта инициатива пользовалась широкой поддержкой со стороны МОТ, и в настоящее время она, в свою очередь, оказывает влияние на деятельность Организации.
56. Помимо занятости и социальной защиты в докладе уделено внимание вызовам, связанным с основополагающими правами и социальным диалогом. Всеобщая ратификация, безусловно, важный фактор, но за ним должен следовать процесс действенного применения норм. Она отметила, что ЕС и МОТ должны прилагать дополнительные усилия к наращиванию потенциальных возможностей и проведению исследований с тем, чтобы социальный диалог мог раскрыть свой потенциал в полной мере.
57. *Госсекретарь, министр социальной политики Украины* подчеркнул, что правительство Украины осуществило реформы, которые привели к благоприятным тенденциям в экономике, включая повышение вдвое минимальной оплаты труда, адаптацию трудового законодательства, совершенствование работы службы инспекции труда и укрепление процесса коллективных переговоров. Оно существенным образом поощряло процесс создания рабочих мест, включая децентрализацию экономики и внесение изменений в законодательство, регулирующее деятельность коммерческих структур. Была внедрена успешно проводимая стратегия по малым и средним предприятиям (МСП) до 2020 года. Украина поддерживает международные нормы и другие акты, гарантирующие права человека, мигрантов и беженцев; 1,8 млн внутренне перемещённых лиц на Украине нуждаются в помощи. Правительство поддерживает рабочие контакты с ЕС и достигло соглашения в отношении борьбы с нарушениями прав человека.
58. *Госсекретарь правительства Финляндии* сказал, что в его стране заработная плата устанавливается в ходе коллективных переговоров. Согласно итогам финского обзора, почти 90% государственных служащих и работников частного сектора охвачено коллективными соглашениями. Будущие вызовы на европейских и центральноазиатских рынках труда весьма значительны, быстroteкущи и трудно поддаются прогнозированию. Какой бы характер ни носили преобразования, достойный труд и средства к существованию для всех должны быть гарантированы. Правительство и социальные партнёры должны бороться с изменением климата, дискриминацией, неравенством, неприемлемыми условиями труда и ущемлением прав человека. Европейский и Центральноазиатский регион был первым регионом, в котором была достигнута всеобщая ратификация всех восьми основополагающих конвенций МОТ. Хотя ратификация является позитивным знаком приверженности и обязательств, предопределяющее значение имеют применение и соблюдение норм.
59. *Госсекретарь по труду, занятости, делам ветеранов и социальным вопросам Сербии* отметил, что данное Десятое Европейское региональное совещание внесёт свой вклад в создание прочных социальных партнёрств в Европейских странах и послужит примером и стимулом для регионального и общемирового сотрудничества. Он высказался за продолжение интенсивного сотрудничества с МОТ. Сербия и впредь будет применять нормы, установленные в конвенциях МОТ и в других актах МОТ, таких как Декларация 2008 года о социальной справедливости. Страновая программа достойного труда Сербии на 2013-17 годы дала многие положительные результаты. Борьба с

неформальной экономикой, наращивание потенциальных возможностей служб инспекции труда и правоохранительных органов – это приоритеты для Сербии, ориентирующейся на то, чтобы её граждане понимали, какие выгоды они могут получить от задекларированного труда; на поддержку предпринимателей и МСП; на искоренение детского труда.

60. *Госсекретарь по экономическим делам Швейцарии* приветствовал инициативу столетия Генерального директора, которая должна дать свои плоды после 2019 года и благодаря которой женщины и мужчины становятся главными действующими лицами в сфере труда. При проведении социального диалога необходимо ориентироваться на новые идеи, поскольку речь идёт уже не только о классической модели взаимоотношений между работодателем и работником. Консультативные услуги МОТ имеют чрезвычайное значение в трёх областях: 1) как можно обеспечить переход к цифровой экономике и сформировать необходимые новые виды трудовых отношений; 2) как можно создать новую предпринимательскую среду по мере того, как эволюционируют бизнес-процессы; 3) как можно гарантировать социальную справедливость. Будущие рынки труда приведут к новым видам социальной защиты и защиты работников, что потребует проведения социального диалога и полноценного соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, включая содействие гендерному равенству и устранению принудительного и детского труда. Ключом к решению проблемы является обоюдное доверие. Необходимо принимать меры для защиты социальных партнёров, и в этом отношении Швейцария занимается подготовкой декларации 2018 года, которая будет стимулировать использование коллективных переговоров в целях защиты швейцарских работников.

Неформальное министерское заседание

61. *Министры труда и главы делегаций* собрались на неформальное министерское заседание, посвящённое вопросам справедливого и реального доступа к рынкам труда для мигрантов и беженцев, в котором приняли участие социальные партнёры. Председателем заседания была министр труда и социального обеспечения Турции г-жа Жулид Сарироглу. Генеральный директор МБТ представил рассматриваемую тему, а г-жа Марианн Тиссен, европейский комиссар по вопросам занятости, социальным вопросам и политике социальной интеграции, своим выступлением задала общий тон дискуссии. За этим последовали выступления представителя от группы работодателей г-на Ерола Киресепи, президента Международной организации работодателей (МОР) и члена правления Турецкой конфедерации ассоциаций работодателей (ТИСК), и представителя от группы работников г-на Махмута Арслана, генерального секретаря Конфедерации подлинных профсоюзов Турции НАК-IS.
62. Обсуждение было открытым и эмоциональным. Проблемы миграции и беженцев являются одними из наиболее серьёзных и определяющих вопросов нашего времени, что делает обеспечение эффективного управления первоочередной задачей практически для всех стран. Эти вопросы стали приоритетными в национальных и международных политических программах, как это нашло отражение в Повестке дня до 2030 года, в проводимых дискуссиях относительно принятия двух глобальных договоров по мигрантам и беженцам и в принятии в июне 2017 года Рекомендации 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (205). Эти международные обязательства должны позволить осуществлять практические меры на национальном уровне, а не подменять их.
63. Миграция, несмотря на то что она носит сложный и проблематичный характер, рассматривается также как возможность. Было указано на то, что необходимо проводить разграничительную черту между мигрантами и беженцами: международное право

предусматривает различные виды защиты в отношении мигрантов и в отношении беженцев, также политические последствия весьма различны.

64. Несмотря на ощутимые экономические преимущества трудовой миграции, ощущается значительная сдержанность в отношении её политических и социальных аспектов. Был предложен ряд возможных мер, направленных на сдерживание незаконной миграции, которая может быть сопряжена с торговлей людьми и контрабандой, включая: организацию возвращения мигрантов, находящихся на нелегальном положении; создание возможностей трудоустройства в странах происхождения; открытие легальных путей для миграции.
65. Группа работодателей со своей стороны отметила, что частному сектору отводится центральная роль в предотвращении недобросовестной конкуренции и в содействии эффективности регулирования трудовой миграции. Для этого иммиграционная политика должна ориентироваться на потребности рынка труда, создание инновационных партнёрств в целях подготовки предпринимателей, повышение профессиональных навыков и обеспечение соответствия требований рабочих мест и имеющихся профессиональных навыков, при этом право сохранения пособий по социальному обеспечению могло бы способствовать мобильности и облегчить для мигрантов возможное возвращение на родину.
66. Ораторы признали исключительные усилия правительства Турции, которые оно прилагало в течение последних шести лет для решения кризиса сирийских беженцев. В Турции находится около 3,5 млн сирийских беженцев, и она стремится обеспечить доступ для лиц, достигших возраста приёма на работу, к рынку труда. Отмечалось, в том числе представителем от группы работников, что помощь беженцам и их защита являются проблемами прав человека и что ситуация в Турции в долгосрочном плане нежизнеспособна. Необходимы солидарность и более справедливое распределение ответственности между европейскими странами.
67. Одним из наиболее эффективных средств решения проблем социального демпинга и обеспечения действенной интеграции беженцев и трудовых мигрантов называлось решение проблем неформальности и дискриминации в отношении беженцев и работников-мигрантов. Что касается малоквалифицированных работников, необходимо изыскать неформальные пути обретения ими профессиональных навыков. В особом внимании нуждаются и сирийские беженки, поскольку они сталкиваются с особыми трудностями по причине норм культурного характера. Ни одна страна и ни одна заинтересованная сторона не могут решить стоящих перед ними проблем в одиночку. Крайне необходимо сотрудничество и координация на различных уровнях между различными организациями и министерствами, а также между странами. На страновом уровне важнейшую роль играет общеправительственный подход, благодаря которому поощряется синергия между занятостью, образованием, миграцией и социальной политикой.
68. Партнёрства с организациями гражданского общества могут содействовать оказанию поддержки и услуг нуждающимся лицам более оперативно. Это, в свою очередь, должно сопровождаться координацией и взаимодействием между соответствующими национальными и международными организациями.
69. Отмечалось, что межправительственные соглашения могут сыграть важную роль в сокращении чрезмерных издержек трудовых мигрантов, в первую очередь малоквалифицированных работников, связанных с трудоустройством, что тем самым способствовало бы обеспечению добросовестных методов вербовки. Это соответствует последним глобальным оценочным данным МБТ по принудительному труду, которые

свидетельствуют, что половина из предположительно 25 млн занимающихся принудительным трудом оказались в ловушке долговой кабалы вследствие несостоятельной практики вербовки.

70. Указывалось, что несмотря на различные национальные условия необходимо помогать лицам, ищущим убежища, получать оплачиваемую работу. Для этого осуществляются такие меры, как выдача разрешений на работу на определённый срок; проведение языковых курсов; профессиональная подготовка в рабочее время; определение и признание профессиональных навыков; оценка потребностей рынка труда и заполнение вакантных рабочих мест лицами, ищущими убежища. Указывалось на важность применения целостных подходов, сочетающих аспекты доступа к рынкам труда с мерами содействия в отношении жилья, здравоохранения, образования и культурной деятельности.
71. Несостоятельность мер национальной политики или нерешённые политические проблемы, несмотря на мобилизацию значительных людских и финансовых ресурсов, наглядно свидетельствуют о сложности стоящих проблем и важности учиться на опыте друг друга. Особо отмечалось увеличение разнообразия международных мер политики, руководящих принципов и обязательств, а также хронический разрыв между словом и делом. Прозвучал призыв в выполнении этих обязательств, и было предложено, чтобы на следующем региональном совещании можно было поделиться друг с другом прогрессом, достигнутым на местах. Это сопрягается с заключениями общего обсуждения проблем трудовой миграции в июне 2017 года, в которых подчёркивается необходимость создания платформ для регулярных обменов между трёхсторонними участниками МОТ.
72. Эффективное управление трудовой миграцией и потоками беженцев, безусловно, могло бы упрочиться за счёт социального диалога и полноценного участия работодателей и работников в целях нахождения решений этим сложным и многотрудным вопросам. В некоторых случаях социальные партнёры привлекались к процессу осуществления мер реагирования, а социальные партнёры Европейской комиссии и ЕС завершают работу над созданием партнёрства по интеграции беженцев на рынке труда.

Обсуждение доклада Генерального директора (продолжение)

73. *Заместитель министра труда и социальной политики Болгарии* указала на вызовы, с которыми сталкивается регион после конференции в Осло, в частности связанными с нестабильностью, кризисом беженцев и «Брекситом». Она особо остановилась на демографических изменениях, таких как старение населения и молодёжная безработица.
74. В последние годы Болгария испытывает стабильную тенденцию сокращения безработицы. Уровень безработицы составляет 6%, что ниже среднего показателя по ЕС, а молодёжная безработица составляет 14%. Тем не менее Болгария сталкивается с проблемой недостаточно квалифицированной рабочей силы. Правительство принимает меры к тому, чтобы поддерживать работников и в первую очередь тех, кто исключён из рынка труда, посредством программ ученичества и финансовой поддержки работодателей, принимающих на работу молодёжь. Страна стремится обеспечить гендерное равенство и наделить правами и возможностями женщин. В этом отношении она содействует обеспечению сбалансированности между трудовыми и бытовыми обязанностями и применяет законодательную процедуру по стимулированию реинтеграции женщин в сферу труда после периода их отсутствия на работе.

75. *Помощник министра труда Турции* указал, что несмотря на последствия кризиса, Турция регистрирует хорошие показатели, например, темпы роста достигли 5% – вдвое выше, чем в целом по ОЭСР, а уровень безработицы остаётся стабильным. Такие положительные сдвиги объясняются такими мерами политики, как программы обучения без отрыва от производства и стимулы для работодателей, принимающих на работу женщин и молодёжь. Что касается миграции, Турция является страной происхождения, транзита и назначения и поэтому проводит политику, направленную на регулирование миграционных потоков.
76. Новые вызовы требуют новых политических мер, нацеленных на создание инклюзивных моделей развития. Для этого, благодаря сотрудничеству МОТ, Турция недавно смогла ратифицировать Конвенцию 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве (167) и Конвенцию 1995 года о безопасности и гигиене труда в шахтах (176), а также создать учебный модуль по безопасности и гигиене труда для сирийских работников.
77. *Делегат от группы работников из Беларуси* выразила надежду на то, что все профсоюзы внимательно следят за ходом обсуждения на Десятом Европейском региональном совещании и поддерживают предлагаемые решения. Она напомнила об основных угрозах, которые в последнее время оказали воздействие на сферу труда, что потребовало проведения стратегий в таких областях, как страхование на случай безработицы, переподготовка в условиях сокращения штатов и программы повышения квалификации. Она отметила расширение зон, свободных от профсоюзов, что делает невозможным процесс проведения социального диалога – наиболее мощного инструмента формирования политики.
78. *Госсекретарь министерства труда, семьи, социальных дел и равенства возможностей Словении* указал, что его правительство совместно с социальными партнёрами стремятся решить проблемы, связанные со сферой труда. Инициатива, касающаяся будущего сферы труда, является ключевым фактором содействия разработки максимально высоких норм и стандартов в отношении новых форм труда. В национальном политическом докладе, посвящённом достойному труду, выявлены риски, связанные с новыми формами труда и возможными стратегиями в области безопасности и гигиены труда, прогнозируются потребности в области профессиональных навыков и проведён анализ тенденций и последствий изменений в цифровой экономике.
79. *Советник работников и замещающий делегат из Турции* указал, что профсоюзы при выполнении своего обязательства содействовать достойному труду, защищать права на свободу объединения и ведение коллективных переговоров в настоящее время сталкиваются с дополнительными и всё усложняющимися проблемами, связанными с войной и терроризмом. Поэтому Десятое Европейское региональное совещание весьма своевременно дало возможность начать диалог. Достойны сожаления попытки сорвать совещание. Проблемы, связанные с правами профсоюзов в стране, в частности в том, что касается госслужащих, несомненны, но они должны обсуждаться открыто, чтобы МОТ могла выполнить свою функцию.
80. Турция смогла предотвратить государственный переворот 15 июля 2016 года, и она дала убежище сирийским беженцам, и даже в таких условиях, как указывается в докладе Генерального директора, экономическая ситуация в стране не ухудшилась. Однако Турция по-прежнему не в ладах с международными трудовыми нормами, и особенно с точки зрения соблюдения Конвенций 87 и 98. Вызывают озабоченность такие факторы, как стабильность рабочих мест, субподрядные отношения и особенно новые модели форм занятости, внедрённые недавно принятыми статьями законодательства.

Вызывает глубокое разочарование коллективное соглашение 2017 года для государственных служащих, а также следует незамедлительно принять более справедливую, не допускающую дискриминации практику найма рабочей силы.

81. Настало время отменить чрезвычайное положение, объявленное после неудавшегося путча, и вернуться к принципам верховенства закона; должна быть прекращена незаконная практика обращения с госслужащими. Чрезвычайные меры принимались в чрезвычайных обстоятельствах, поэтому сегодня вполне оправданно менее враждебное отношение к стране. Продвижение вперед возможно только в рамках социального диалога.
82. *Правительственный делегат Швеции* отметил, что в Европе насчитывается 35 млн безработных, и многие люди лишены основополагающих принципов и прав в сфере труда. Весьма своевременно обсудить то, каким образом можно использовать технологические изменения для улучшения ситуации в сфере труда. При этом необходимо обеспечивать защиту работников посредством адекватного социального обеспечения, а также благодаря переподготовке и повышению квалификации кадров. Необходимо предусматривать более широкое участие женщин на рынке труда, например благодаря доступным системам ухода за детьми. В Швеции инициатива Global Deal (Глобальное соглашение), разработанная при поддержке со стороны МОТ, нацелена на решение проблем на глобальном рынке, что позволяет людям воспользоваться преимуществами глобализации. В докладе Генерального директора указывается, что Швеция намерена внедрить систему минимальной заработной платы. В то же время в Швеции заработная плата весьма успешно регулируется коллективным соглашением между работодателями и работниками. В этой области правительство не намерено внедрять никакого нового законодательства. Швеция придерживается мнения, что права на труд, на организацию и ведение коллективных переговоров без вмешательства извне и без каких-либо угроз являются основной предпосылкой обеспечения социальной справедливости и мира.
83. *Представитель Всеобщей конфедерации профсоюзов (ВКП)* отметил негативные тенденции, проявляющиеся в субрегионе СНГ. Таковые включают: сокращающийся ВВП, снижающиеся уровни инвестиций и стагнирующие прибыли от розничной торговли. Увеличивается число банкротств, и неформальная занятость принимает всё более широкие размеры. Безработица в странах субрегиона в среднем составляет 6%, а пенсии более не индексируются в зависимости от уровня прожиточного минимума. В упадок приходит принцип солидарности в этих странах, и правительства реже прислушиваются к мнению профсоюзов. Цифровизация и информационно-коммуникационные технологии открывают новые возможности, но при этом могут также вести к появлению нестабильных и нестандартных форм занятости и режимов рабочего времени. Искусственный интеллект и робототехника приведут к сокращению рабочих мест и могут повлиять на налоговые поступления правительства. Профсоюзы должны определить для себя новые методы функционирования, поскольку их потенциальные возможности могут быть подорваны этими изменениями. 12 сентября 2017 года ВКП приняла резолюцию об ориентации четвёртой промышленной революции на благо работников.
84. *Правительственный делегат Франции* поддержал инициативу столетия МОТ, касающуюся будущего сферы труда, и приветствовал возможность, представленную региональным совещанием, обсудить связанные с ней вызовы. Для того чтобы найти требуемые решения, необходимо в срочном порядке осуществить преобразования, добиться изменения демографической ситуации и найти ответ на изменение климата. Чтобы избежать углубления неравенства, экономические показатели необходимо сочетать с социальными достижениями. Правительство Франции осуществляет реформы рынка

труда, и хотя эти реформы не получили ещё полной поддержки социальных партнёров, проводится подлинный социальный диалог. Цель заключается в том, чтобы укрепить социальный диалог на уровне предприятия. Правила игры должны носить всеобщий характер, и МОТ может помочь в этом отношении.

85. Процесс цифровизации приводит к возникновению новых форм труда, которые могут создавать проблемы в области социальной защиты. Настало время подумать о новых социальных правах, которые бы изначально были присущи людям, а не зависели от статуса человека. В этом заключается цель французского «личного счёта трудовой деятельности», который стал использоваться в январе 2017 года. Подобные меры должны сопровождаться активной политикой в сфере занятости, нацеленной в первую очередь на зелёную экономику. Франция приступила к проведению в жизнь масштабного плана содействия молодёжной занятости в зелёной экономике. С тем чтобы придать будущему сферы труда поистине человеческий характер, в год своего столетия МОТ должна расширить потенциал Филадельфийской декларации, приняв протокол по её реализации.

86. *Делегат от группы работодателей из Бельгии* отметил, что тон доклада слишком пессимистичный и в нём высказываются различные опасения. Пессимизм не позволяет найти ответы, и необходимо рассматривать ситуацию с большим реализмом. Будущее сферы труда кроет многочисленные перспективы. Целесообразнее говорить о развивающихся талантах, а не о кризисе беженцев. Безусловно, понятие таланта полезнее, чем понятие профессиональных навыков. Талант проявляется в первую очередь, а уж за этим следуют навыки. Нет магических решений, а механизм, позволяющий осуществлять требуемые коррективы в процессе изменений, уже сегодня работает. Это – социальный диалог. Поэтому достоин сожаления тот факт, что данное региональное совещание не носит подлинно репрезентативного характера. Изменения носят системный характер, и речь не может идти о революции, а лишь о постоянной эволюции. Ни бессрочные трудовые договоры, ни кратковременные контракты не предусматривают полной защиты. Люди сами должны быть движителями изменений. Рабочие места должны проектироваться так, чтобы учитывать происходящие преобразования. Будущее сферы труда открывает возможности создавать достойные и стабильные рабочие места, но весь этот процесс должен строиться на доверии, а доверие должно возникать в ходе диалога.

87. *Правительственный делегат Нидерландов* высказал поддержку инициативе, касающейся будущего сферы труда. Весьма отраден тот факт, что страны региона добились самого большого числа ратификаций конвенций МОТ и все страны региона ратифицировали все восемь основополагающих конвенций. Соблюдение последних остаётся вызовом на сегодняшний день. Более чем когда-либо важны такие факторы, как социальный диалог и свобода объединения. Он выразил надежду на то, что отсутствие ЕКП и МКП носит лишь временный характер и социальный диалог возобновится.

88. *Советник работодателей и замещающий делегат Испании* отметил темпы роста в странах региона, признав, что они отличаются в разных странах. Испания осуществляет налогово-бюджетные меры и структурные преобразования в ответ на экономический кризис. Эти меры дают свои плоды. ВВП уже второй год растёт на 3%. Создано полмиллиона новых рабочих мест. Социальный диалог доказал свою эффективность в сдерживании заработной платы на приемлемом уровне, что заложило прочные основы для экономического роста. Экспорт составляет 33% ВВП, и отмечается положительное сальдо текущего платёжного баланса. В связи с цифровизацией и старением населения возникают проблемы, в последнем случае для системы социальной защиты. Испания поддерживает инновационные предложения, сформулированные в докладе, такие как содействие профессионально-техническому обучению, подготовке и укреплению инфраструктуры. МОТ могла бы помочь в этом отношении посредством

содействия обмену опытом. Новые формы занятости должны быть включены в нормативно-правовые основы. Оратор высказал сожаление по поводу слабого представительства работников.

89. *Правительственный делегат Германии* сказал, что правительство его страны с пониманием относится к той озабоченности, которая была высказана работниками в отношении участия в совещании, и уважает их решение. Проблемы будущего сферы труда требуют серьёзных размышлений. Германия провела национальный диалог о будущем сферы труда, в результате был принят White Paper Work 4.0 (Белый доклад по труду 4.0), содержанием которого оратор был рад поделиться с участниками. Начальная и дальнейшая профессиональная подготовка, продолжительность рабочего времени с учётом семейной жизни, защита данных работников в эру цифровых технологий, более эффективная социальная защита работников в цифровом информационном пространстве и вопросы безопасности и гигиены труда – все эти позиции считаются важными, и ответ на них должен быть найден благодаря политическим мерам. Политика на рынке труда должна формироваться более упредительно, с тем чтобы добиваться более устойчивых результатов.
90. *Правительственный делегат Израиля* поблагодарил всех участников за содействие принятию Израиля в группу западноевропейских стран. Новейшие технологии в обрабатывающей промышленности и продолжающаяся цифровизация могут быть определяющими факторами стабильности рабочих мест. Работники отдельных профессий, таких как брокеры, агенты по страхованию, турагенты и бухгалтеры, сокращают свою деятельность или переходят в другие области. Повышение продолжительности жизни содействует созданию рабочих мест в секторе ухода, в рекреационном секторе и в секторе развлечений. Сокращаются трудозатратные рабочие места, и расширяются профессии, требующие высокоинтеллектуальных навыков и творчества. Рынок труда показывает определённую гибкость в процессе реагирования на происходящие изменения, а развитие новых отраслей экономики, таких как зелёные рабочие места, возобновляемые источники энергии, высокотехнологичные инновации, медицинское оборудование и медицинский сектор, создают рабочие места. Необходимо осуществлять планирование, чтобы интегрировать эти новые области в экономику. Для того чтобы в должной мере решать проблемы, связанные с будущим сферы труда, нужно сохранить трёхсторонний диалог.
91. Правительство Израиля на протяжении многих лет уделяет самое пристальное внимание двум группам населения, участие которых на рынке труда крайне низко: ультраортодоксальным евреям и арабским женщинам. Успешно применяется направление активной политики на рынке труда, и удалось добиться прогресса с точки зрения уровня занятости и той, и другой группы. В заключение оратор заявил, что Израиль поддерживает и рад участвовать в деятельности МОТ, направленной на содействие возможностям занятости для молодёжи народности рома.
92. *Советник работодателей и замещающий делегат из Мальты* отметил, что во многих странах в последние годы улучшаются совокупные макроэкономические показатели, хотя и неравномерно. В некоторых других отмечались более высокие ожидания – более качественные рабочие места и более высокий доход на инвестиции. Доклад даёт странам основу для формирования своей собственной политики. Следует применять национальный и международный социальный диалог для рассмотрения проблем таким образом, чтобы не подавлять экономический и социальный прогресс. На Мальте, хотя занятость на условиях неполного рабочего времени за последние несколько лет расширилась и в настоящее время составляет 14% от всех рабочих мест, 90% таких форм труда носит добровольный характер и по большей части такие работы выполняются женщинами, стремящимися обеспечить для себя целесообразную сбалансированность между трудовыми и семейными обязательствами. Временные трудовые

договоры имеет около 6,5% рабочей силы, и в 97% случаев эти формы занятости носят добровольный характер. Эти виды различных трудовых правоотношений позволяют обеспечивать экономическое восстановление, и наряду с другими направлениями активной политики на рынке труда они обеспечивают рекордно низкий уровень безработицы. Необходим определённый уровень нормативно-правового регулирования, чтобы гарантировать для наёмных работников их права в сфере труда, однако такое регулирование должно быть калибровано, чтобы расширять занятость, а не сокращать её, за счёт подавления предприимчивости и инициатив. Особое внимание необходимо уделять потребностям микро- и малых предприятий. На Мальте достигнуто соглашение, в соответствии с которым повышение минимальной заработной платы гарантируется после успешного завершения второго и третьего годов работы на одного и того же работодателя. Миграция и расширение участия на рынке труда позволили разрешить проблемы, связанные с предложением рабочей силы на Мальте. Нужно выявлять проблемы и особенно возможности, чтобы максимально эффективно адаптироваться к изменяющейся сфере труда.

93. *Делегат группы работодателей из Израиля* высказал свои сожаления по поводу слабой представленности работников на совещании. Вызов для Израиля заключается в том, чтобы обеспечить достаточное число квалифицированных работников в замещении приблизительно 1 млн специалистов, мигрировавших из бывшего Советского Союза, которые в настоящее время достигают пенсионного возраста. Будущее сферы труда является не угрозой, а скорее вызовом, который должен рассматриваться с оптимизмом. Задача заключается в обеспечении гладкого перехода к новой экономике, которая позволит создавать более качественные рабочие места, квалификации и более высокую заработную плату.
94. *Правительственный делегат Дании* отметил, что изменения, происходящие на рынке труда, вызывают опасения среди населения во всех странах мира. В Дании учреждён «совет по вопросам дестабилизации» – партнёрство, посвящённое будущему Дании. Это партнёрство осуществляет анализ, разработку и рассмотрение предложений относительно того, каким образом возможности, связанные с технологическим прогрессом, могут быть использованы в интересах всех датчан и при этом был бы сохранён и расширен рынок труда. Важным фактором успехов Дании является датская модель рынка труда, представляющая собой модель, обеспечивающую сбалансированность гарантий занятости и гибкости рынка труда (flexicurity), разработанную при полноценном участии социальных партнёров в принятии решений, касающихся рынка труда. Социальный диалог и трипартизм являются необходимыми условиями нахождения жизнеспособных глобальных решений. Ещё существуют вызовы, связанные с будущим сферы труда, хотя труд человека будет оставаться решающим фактором: чем шире будут масштабы автоматизации, тем более широкий потребуется человеческий потенциал – например, творческий подход, анализ профессиональных навыков, процессы принятия решений, взаимодействие между людьми. Чрезвычайно важную роль играет профессионально-техническое обучение и непрерывная подготовка. Новые формы труда могут обеспечивать большую гибкость работников и сокращение издержек для работодателей, но они могут также приводить к ухудшению условий труда и занятости. Требуются жизнеспособные глобальные решения, и необходимо будет скорректировать законодательство. Действия лишь одного правительства недостаточны, и поэтому Дания привержена принципам глобального сотрудничества и тесных взаимосвязей с МОТ.
95. *Делегат группы работодателей из Черногории* указал, что в докладе представлены важные ориентиры, но в нём отсутствуют достаточно достоверные данные. В нём следовало бы выдерживать более позитивный подход к гибким формам занятости и различным видам трудовых договоров: нужна большая гибкость. Черногория проводит многочисленные меры реформ рынка труда, такие как содействие благоприятным

условиям жизнеспособных предприятий (ESEE) с участием социальных партнёров. Социальный диалог должен быть упрочен в стране, и он должен служить средством разработки сбалансированной политики. Необходимы стабильные и простые нормативно-правовые основы для обеспечения предсказуемости и эффективности. Рабочие места будут создаваться благодаря воспитанию культуры предпринимательства, формированию тесных взаимосвязей между частным сектором и системой образования, а также благодаря развитию новых профессиональных навыков. В этом отношении испытывается потребность в поддержке со стороны МОТ, поскольку малые страны, в частности, нуждаются в поддержке, с тем чтобы привести свои системы в гармонию с международными нормами.

96. *Делегат группы работодателей из Соединённого Королевства* сказал, что приоритет должен заключаться в добросовестном труде в контексте новой экономики с учётом основополагающих принципов и жизнеспособных предприятий. Он отметил, что МОТ признаёт, что будущее сферы труда связано с многочисленными возможностями, а также вызовами для работников и предприятий. Правительствам предстоит разработать свою политику в области образования и социального благополучия, с тем чтобы оказывать помощь молодёжи при их вступлении на новый рынок труда, а также помогать пожилым работникам проходить переподготовку. Организациям работодателей и работников необходимо обеспечивать планирование требуемых изменений и оказывать поддержку своим сотрудникам посредством этих изменений. В Соединённом Королевстве профсоюзы и работодатели прилагали совместные усилия к разработке широкого спектра предложений относительно будущей политики. Этот процесс позволил сделать вывод о том, что мощный голос наёмных работников внутри предприятий важен для производительности и справедливости. С созданием Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда МОТ стала предпринимать шаги к уяснению процесса изменений. При этом первым шагом было понимание того, что выгодно быть примерным. Негативные выражения, такие как постоянные ссылки на «нестандартные формы занятости», не меняют ситуацию к лучшему. Имеются свидетельства того, что эти новые формы труда пользуются широкой популярностью. Цель должна заключаться в том, чтобы эти новые формы труда отличались хорошим качеством. Конфедерация британской промышленности (КБП) успешно привлекает многие компании новой экономики в свои ряды, а также в члены новой отраслевой организации, которую она поддерживает в отношении экономики взаимопомощи. Предприятия и работники должны быть готовы приветствовать эти компании новой экономики и понимать вызовы, с которыми они сталкиваются. В быстроразвивающихся рынках труда применяется практика, которая должна быть урегулирована с правовой точки зрения для обеспечения эффективного труда; при этом громадный потенциал этих новых отраслей промышленности должен быть использован для обеспечения роста и создания рабочих мест на протяжении следующего столетия.

97. *Представитель структуры «ООН-Женщины»* сказала, что по-прежнему остаются гендерные разрывы и дискриминация по признаку гендерной принадлежности. Участие женщин на рынке труда различно в различных странах, но при этом невозможно достичь паритета, а достойный труд остаётся для большинства женщин далёкой реальностью. Гендерный разрыв в оплате труда возникает по причине профессиональной гендерной сегрегации на низкооплачиваемых рабочих местах под воздействием гендерно стереотипного доступа к системам образования и отсутствия доступа к руководящим должностям. Рекордное число трудовых мигрантов являются женщинами, что открывает перед ними новые возможности, но также это сопряжено с опасностью эксплуатации. В целом женщины имеют большую продолжительность рабочего времени, чем мужчины, если учитывать неоплачиваемые виды работ. Доля неоплачиваемого труда женщин в 2,5 раза больше, чем соответствующий показатель мужчин. По расчётам, неоплачиваемый труд женщин составлял бы от 10 до 50% ВВП, если ему придать денежное выражение. В результате женщины зачастую соглашались на работу

на условиях неполного рабочего времени и с большей степенью вероятности работают без трудовых договоров. Макроэкономическая политика должна формироваться в целях наделяния женщин правами и возможностями, а также обеспечения для них доступа к технологиям и финансовым услугам, с тем чтобы поощрять их участие в преимущественно мужских сферах образования, а также чтобы преодолеть цифровой разрыв. Необходимо расширить возможности ухода за детьми, работодатели должны гарантировать условия труда, которые были бы благоприятными для семей, и гендерные аспекты должны учитываться в процессе пенсионных реформ, чтобы учитывались годы неоплачиваемого труда женщин по уходу.

Специальные пленарные дискуссии

98. В ходе регионального совещания состоялось четыре специальных пленарных заседания по следующим темам: достойный труд для всех; организация труда и производства, включая содействие применению Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики; регулирование сферы труда; труд и общество.

Достойные рабочие места для всех

99. *Председатель* приветствовал модератора, г-жу Конни Цимоч, журналиста из Германии, и приглашённых участников дискуссии. В их числе были г-н Жозе Антонио Виейра да Силва, министр труда, солидарности и социального обеспечения (Португалия); г-н Хосе Мария Лакаса Асо, президент Фонда Конфедерации организаций работодателей Испании (СЕОЕ); профессор Чем Килич из Университета Гази (Анкара, Турция); г-н Дэйвид Фоден, советник по трудовым отношениям, Европейский фонд за улучшение условий жизни и труда (Eurofound).
100. *Модератор* отметила, что в государствах региона и на их рынках труда происходят коренные изменения, обусловленные технологическим прогрессом, миграцией, демографическими и климатическими изменениями. Высокие уровни безработицы среди молодёжи, неравное положение женщин и пожилых работников и задачи, намеченные в рамках ЦУР до 2030 года, – все эти вопросы связаны друг с другом. Во всех из них присутствуют не только угрозы и вызовы, но и возможности. Модератор поставила на обсуждение следующие вопросы: как формировать будущее сферы труда; как обеспечить, чтобы никто не был забыт; как создавать достаточное число достойных рабочих мест для всех; как обеспечить, чтобы все получали образование и профессиональную подготовку, которые позволят им освоить навыки, востребованные на рынке труда.
101. *Г-н Виейра да Силва*, отвечая на вопрос о том, как к проблеме занятости относятся в Португалии, подчеркнул, что макроэкономическая политика в сочетании с политикой на рынке труда помогают Португалии преодолевать последствия экономического кризиса и формировать процесс восстановления, который характеризуется созданием максимального в этом столетии числа рабочих мест. Важную роль также играют доверие со стороны всех слоёв общества и инвестиции в образование и профессиональную подготовку (начальную подготовку и обучение на протяжении всей жизни). По его мнению, на экономику воздействуют два главных фактора – конкуренция в глобализирующемся мире и спрос, определяемый на международном и местном уровнях. Министр отметил необходимость инструментов рынка труда и социального диалога. Он подчеркнул важность гибкой экономики и гибких предприятий, отметив, что гибкость означает не стратегию произвольного найма и увольнения, а способ скорейшей адаптации к переменам. Успех восстановления экономики Португалии связан с тем, что рабочих мест создаётся больше, чем теряется.

- 102.** *Г-н Лакаса Асо* коснулся вопросов, вызывающих серьёзную озабоченность у организаций работодателей, и того, как они могут реагировать на перемены, вызываемые такими динамичными процессами, как цифровизация, рост цифровой экономики и другие технологические достижения. Цифровизация влияет на то, как люди работают, живут, общаются, производят и продают товары и услуги. Как и во время других революций, которые окружали страхи, эта революция может, в конечном итоге, вызвать и позитивные изменения. К преобразованиям следует подходить конструктивно, поскольку они несут с собой не только риски, но и возможности. В этой связи ассоциация «Деловая Европа» и ЕКП подготовили совместное заявление, в котором они признали выгоды глобализации для экономического роста, производства, создания рабочих мест и поддержки государства всеобщего благосостояния. Этот совместный подход может вдохновить других. Как показало обследование Евростата, 40% населения Европы недостаточно подготовлены в области информационных технологий, хотя на 90% рабочих мест требуется определённый уровень технологических навыков. Пробелы в профессиональных навыках могут быть заполнены путём выявления востребованных навыков и организации профессионального обучения, которое ведёт к повышению производительности. Конкретные и срочные нужды МКП требуют конкретных инструментов, чтобы они могли выявляться по мере внедрения новых технологий.
- 103.** *Профессор Килич* отметил, что организации работников признают, что трудовые отношения значительно изменились после 1999 года, когда МОТ ввела в оборот понятие «достойный труд». В Турции появились новые формы занятости, а в трудовой кодекс были добавлены новые статьи, отражающие эти изменения. Турция должна ежегодно обеспечивать трудоустройство 700 000 новых участников рынка труда и всё большего числа трудовых мигрантов. Это требует принятия мер, нацеленных на развитие профессиональных навыков, укрепление систем профессиональной подготовки и обучения, а также расширение связей между образованием и занятостью.
- 104.** *Г-н Фоден* признал, что полная занятость и инклюзивные рынки труда задают тон этому обсуждению, хотя не менее важно оценивать и качество рабочих мест. Столь же важно уделять внимание не только вопросам зарплат, но и конкретным характеристикам, таким как здоровье и благополучие работников. Как показало обследование, посвящённое условиям труда в Европе, БГТ и элементы материальной среды так же важны, как и социальная среда, в которой находятся работники, включая их отношения с коллегами и администрацией. Важными аспектами, определяющими качество рабочих мест, также являются вопросы, касающиеся противодействия дискриминации, домогательствам и насилию в сфере труда, равно как и способность работников высказываться о самых разных аспектах интенсивности труда, включая продолжительность рабочего времени, темп работы и эмоциональную нагрузку. Наконец, качество труда повышается благодаря способности применять профессиональные навыки, принимать решения и действовать самостоятельно на рабочем месте. Эти критерии могут применяться в самых разных профессиях и странах.
- 105.** *Г-н Виейра да Силва* подчеркнул, что во время экономического спада и восстановления необходимы доверие, инвестиции, инновации и диалог. За последние два с половиной года в Португалии наблюдались относительно высокие темпы роста, а рабочие места создавались в секторах с наивысшим уровнем спроса, например в сфере туризма. В условиях небольшой и открытой экономики инновации должны выходить за рамки сектора ИТ и внедряться в традиционных секторах, таких как сельское хозяйство и обрабатывающее производство. В прошлом Португалия теряла рабочие места в текстильной промышленности, однако теперь они восстанавливаются благодаря масштабным инвестициям, в том числе в профессиональную подготовку, обучение и инновации, например в разработку новых текстильных изделий. Министр отметил, что во многих странах ЕС свобода передвижения работников ассоциируется с утечкой

мозгов. ЕС ценит мобильность рабочей силы, хотя это может создавать сложности в определённых странах. Миграция представляется оптимальным вариантом, особенно для молодых людей, поскольку они часто оказываются в состоянии нестабильной занятости или не могут найти никакой работы в Португалии. Чтобы удержать высококвалифицированных работников, Португалии необходимо, среди других стимулов, развивать социальный диалог, чтобы вернуться к предкризисному уровню.

- 106.** *Г-н Лакаса Асо* подчеркнул, что работодатели несут ответственность за выявление требуемых ими профессиональных навыков и должны взаимодействовать с профсоюзами и другими организациями, чтобы перевести эти потребности в плоскость действенных учебных программ. Давняя традиция социального диалога по вопросам политики в области профессиональной подготовки способствует повышению конкурентоспособности испанской экономики. Необходимо вести диалог, чтобы можно было преодолеть дисбаланс профессиональных навыков и разработать инновационные учебные программы. Огромное значение придаётся инвестициям в обучение на рабочем месте, в очную профессиональную подготовку и обучение, а также в совершенствование систем ученичества. ЕС накопил большой опыт в этих вопросах, и Испания вновь активизирует усилия в данной области. Работодатели Испании поддерживают Глобальную сеть ученичества в её усилиях, направленных на формирование передовой практики и расширение использования новых технологий в обучении. Профессиональная подготовка помогает повышать производительность, которая является основой для создания рабочих мест и роста экономики.
- 107.** *Профессор Килич* привёл дополнительные сведения о взглядах профсоюзов на то, как необходимо формировать востребованные навыки среди 700 000 новых участников, которые ежегодно выходят на рынок труда Турции. Атипичные трудовые договоры и формы занятости, практика субподряда, распространённость неоплачиваемого семейного труда, давление в сторону понижения заработной платы, возникающее в результате появления дополнительной категории участников рынка труда в лице работников-мигрантов, создают весьма сложные условия для развития профсоюзов. Необходимо поощрять вступление в члены профсоюзов, в том числе путём повышения информированности работодателей о связанных с этим выгодах. В последние годы правительство Турции успешно расширяет участие на рынке труда молодёжи и женщин, однако оно не смогло устранить практику субподряда. Согласно исследованию ОЭСР, Турция также движется в правильном направлении в плане обеспечения всеобщего охвата социальным обеспечением, но ещё не исчерпаны все возможности для того, чтобы добиться большего с точки зрения развития профсоюзов и расширения возможностей трудоустройства. Улучшение предложения на рынке труда, повышение уровня квалификации и рост производительности требуют эффективного взаимодействия всех участников – правительства, школьной системы и новых учебных заведений, таких как массовые открытые онлайн-курсы (МООС). Профессор Килич подчеркнул необходимость укрепления связей между образованием и рынком труда, а также повышения общей ответственности всех участников в этом отношении.
- 108.** *Г-н Фоден* отметил, что эрозия рабочих мест среднеквалифицированных работников происходила на некоторых, хотя и не на всех, рынках труда в странах ЕС до и после кризиса, однако стала реальностью в большинстве стран во время кризиса. После кризиса в отдельных странах, таких как Испания, Греция и Ирландия, можно наблюдать постоянное сокращение числа рабочих мест, где требуется средний уровень квалификации, в то время как в Словении и Венгрии основной тенденцией, судя по всему, является снижение уровня квалификации. В ряде стран, например в странах Северной Европы и странах Бенилюкса, наблюдается тенденция к созданию рабочих мест более высокого качества, где требуется повышенный уровень квалификации; это является результатом принимаемых мер, включая установление минимальной заработной платы, активную политику на рынке труда и защиту занятости, которые могут оказывать

сильное влияние на то, создаются ли рабочие места и какие виды рабочих мест создаются или не создаются. Необходимы инвестиции в профессиональную подготовку и повышение квалификации работников; особенно важно, чтобы образование и профессиональная подготовка выходили за рамки школьной программы и организовывались в местах работы на формальной основе. Несоответствие профессиональных навыков требованиям рынка представляет собой двоякую проблему: с одной стороны, часть рабочей силы не имеет необходимых навыков, а с другой стороны, значительное число работников обладают высокой квалификацией, которую они не могут применить на деле. Это создаёт угрозу как для отдельных лиц, так и для всего общества. Социальный диалог может помочь преодолеть эти проблемы.

109. *Представитель правительства Эстонии*, выступая от имени ЕС и его государств-членов, заявил, что в докладе Генерального директора отмечается, что новые рабочие места в основном создаются в сфере услуг: 14 млн за пять лет. Он указал, что работодателям необходимо заполнить полмиллиона вакансий в области ИКТ в странах ЕС к 2025 году, в то время как рабочие места будут потеряны в других секторах, особенно в сельском хозяйстве и обрабатывающей промышленности, а также в секретарских, бухгалтерских и налоговых службах. Работникам, занятым в этих секторах и профессиях, необходимо повышать свою квалификацию. Представитель правительства перечислил ряд инициатив, таких как инициатива ЕС по повышению квалификации, направленная на развитие грамотности, умения считать и цифровых навыков, а также намерение ЕС использовать «большие данные» для определения потребностей в профессиональных квалификациях и навыках в Европе. Тон будущим действиям и стратегиям задаёт Европейская программа профессиональной подготовки. Эти вопросы решаются в рамках инициативы ЕС, известной под названием «Наши цифровые навыки и коалиция за рабочие места», в которой принимают участие государства-члены ЕС, компании и учебные заведения. Представляют интерес опыт и предложения, направленные на разработку политики в области профессиональной подготовки, в которой учитываются изменения, вызываемые цифровыми технологиями, и их влияние на потребности в профессиональных квалификациях и навыках.
110. *Делегат от работодателей из Бельгии* спросил, не следует ли трактовать достойный труд с ситуативной, а не с процедурной точки зрения, поскольку достойный характер труда больше зависит от ситуации, в которой находятся работники, а не от перечня показателей, таких как рабочее время и другие.
111. *Вице-министр социального обеспечения и труда Литвы* подчеркнула важность преодоления кризиса безработицы среди молодёжи в Европе. Она отметила значение программ молодёжных гарантий и задала вопрос о том, какие другие направления политики в сфере занятости и на рынке труда могут использоваться в целях преодоления кризиса.
112. *Министр занятости и трудовых отношений Узбекистана* подчеркнул важность качественных систем профессиональной подготовки, пользующихся поддержкой правительств и работодателей. Благодаря сильному и динамичному рынку труда в его стране ежегодно трудоустраивается 500 000 новых участников. Это также связано с деятельностью трёхстороннего органа, созданного для обсуждения потребностей в профессиональных навыках и учебных программах. Проблемой является удержание в стране всей подготовленной молодёжи.
113. *Г-н Виейра да Силва* отметил, что в принципе молодые люди хотят оставаться ближе к дому. Одним из главных стимулов, предупреждающих их отъезд, является обеспечение стабильности благодаря созданию качественных рабочих мест. Такую стабильность невозможно обеспечить чередой краткосрочных договоров. Он подчеркнул

необходимость установления прочных связей между занятостью и социальной защитой, которые позволят обеспечить стабильность на долгую перспективу. Что касается профессиональных навыков, он подчеркнул необходимость прогнозирования потребностей в навыках и отметил, что наиболее эффективными учебными заведениями являются те, что совместно управляются государством и социальными партнёрами, поскольку они максимально приближены к реалиям рынка труда.

114. *Г-н Лакаса Асо* отметил, что рабочие места создаются в условиях экономического роста в странах с конкурентоспособной экономикой. Для этого необходимы эффективно управляемые бюджетно-налоговые системы, реформы финансовых систем и социальный диалог. Он ещё раз подчеркнул нехватку профессиональных навыков в секторе ИКТ. Он также указал на общую ответственность за профессиональную подготовку и надлежащее реагирование на изменения в сфере труда. Важно уделять пристальное внимание развитию смежных навыков, таких как способность работать в группе и умение управлять. МОТ следует сосредоточиться на вопросах, где она оказывает непосредственное воздействие. К ним относятся образование и профессиональная подготовка, МСП и их потребности в цифровых навыках, а также то, как новые и существующие рабочие места могут сосуществовать в рамках единой экономики и какие потребуются новые нормативы. Дуальные системы профессиональной подготовки в Германии могут служить примером передовой практики профессионального обучения молодёжи.

115. *Профессор Килич* признал, что в Турции не учитываются связи между работой, занятостью и обучением: настоятельно необходимо решать эту проблему, особенно с учётом быстрых перемен в стремительно меняющемся мире. Он указал на разницу между Турцией и Германией: в Турции гораздо большая доля молодёжи учится в вузах, а в Германии большинство молодых людей проходят профессиональную подготовку. Он также упомянул о значительном числе вакансий в своей стране (около 500 000), что связано с отсутствием необходимых навыков. Это подчёркивает необходимость того, чтобы правительство тесно взаимодействовало с частным сектором и работниками, чтобы не допускать таких дисбалансов.

116. Отвечая делегату от работодателей из Бельгии, г-н Фоден отметил, что Eurofound, оценивая качество рабочих мест, учитывает факторы, которые на практике доказали своё влияние на здоровье и благосостояние работников. Он согласился с тем, что благосостояние работников должно изменяться на местном уровне посредством контроля качества, поощрения активного участия и проведения качественного диалога на местах. Страны должны активно стремиться к повышению мобильности рабочей силы и облегчению перехода от обучения к работе и в обратную сторону: это повысит качество подготовки на производстве, заложит прочный базис и предоставит работникам начальную подготовку, которая разовьёт их способность к обучению. Впоследствии системе следует придать больше гибкости, чтобы она обеспечивала обучение на протяжении всей жизни. Квалификация и навыки, безусловно, необходимы не только для повышения эффективности, но и для того, чтобы работники могли получать заработную плату. Признание того, чему работники научились на собственном опыте, столь же важно, как и признание того, чему они научились в системе образования.

117. *Г-н Виейра да Силва* заявил, что достойные рабочие места являются одной из важнейших концепций, которые недавно появились на мировой арене, поскольку её можно использовать в разных географических ситуациях и в странах с разными уровнями развития. Появившись в качестве концепции, она превратилась в глобальную повестку дня, широко признаваемую во всём мире. Глобальные инициативы, такие как Программа достойного труда для молодёжи, важны для продвижения этой концепции и формирования повестки дня на национальном уровне.

118. *Г-н Лакаса Асо* подтвердил, что всему миру необходим институт, который может стимулировать обсуждение вопросов занятости молодёжи и будущего сферы труда, и что им является МОТ благодаря её трёхстороннему характеру.
119. *Г-н Виейра да Силва* подчеркнул, что цифровизация является вызовом, однако её влияние зависит от нашего выбора. Профессор Килич подчеркнул, что в будущем цифровизация будет создавать больше возможностей для трудоустройства. Г-н Фоден добавил, что она будет создавать и разрушать рабочие места и что она изменит сам характер рабочих мест. Г-н Лакаса Асо отметил важность поддержки цифровизации.
120. *Участники дискуссии* сочли важным, чтобы молодые люди изучали науки, технологии, инженерии, математику и другие предметы, которые востребованы в современном мире, развивали смежные навыки и прислушивались к требованиям работодателей; молодёжь должна оставаться информированной и открытой и следить за развитием новых технологий, укреплять самодисциплину, путешествовать по миру и осваивать навыки общения с другими людьми, стремиться понять их надежды, изучать историю и познавать культуру и ценности, такие как равенство и свобода.

Организация труда и содействие применению Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК)

121. *Председатель приветствовал модератора, г-жу Конни Цимоч*, и приглашённых участников дискуссии и отметил, что это заседание также является частью регионального механизма реализации Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК). В числе приглашённых участников дискуссии были г-н Янар Холм, заместитель генерального секретаря по вопросам политики в области труда и занятости, Министерство по социальным вопросам Эстонии (председательствующей в ЕС); г-жа Рената Хорнунг-Драус, Конфедерация ассоциаций работодателей Германии (BDA); г-н Джахангир Алиев, председатель Республиканского комитета Профсоюза работников нефтяной и газовой промышленности Азербайджана; профессор Флоренс Палпакюэ, факультет управления, Институт предпринимательства и менеджмента при Университете Монпелье (Франция); г-н Юрий Пихтовников, начальник Департамента организационного развития и управления карьерой ПАО «Лукойл».
122. *Модератор* открыла специальное пленарное обсуждение, выделив ряд серьёзных вызовов, стоящих перед сферой труда, которые уже были названы в ходе первого специального пленарного обсуждения, – масштабные технологические изменения, демографическое давление, миграция, глобализация и цифровизация – все из которых оказывают серьёзное влияние на организацию производства, и следовательно, на трудовую жизнь. Дробление производства под воздействием глобальных систем поставок является одной из главных особенностей организации производства в крупных компаниях, и это ставит вопросы об их социальной ответственности перед работниками систем поставок.
123. *Г-н Холм*, отвечая на вопрос о роли правительств в обеспечении ответственной деятельности компаний, пояснил, что правительствам необходимо глубже понять новые формы предприятий, работающих в экономике разовых заработков и на коллективных платформах. Изменились не только предприятия, но и типы рабочих мест. В странах ОЭСР весьма остро ощущаются риски и возможности, связанные с цифровизацией и автоматизацией, однако важно признать, что новые технологии не только разрушают

рабочие места, но и могут создавать новые рабочие места при условии, что правительства будут следовать рациональной политике. Он выделил три конкретных направления деятельности правительства: создание благоприятных условий для развития предприятий и защиты работников; укрепление системы социального обеспечения для тех, кто теряет работу; инвестиции в формирование необходимых в будущем профессиональных квалификаций и навыков.

124. Г-жа Хорнунг-Драус, отвечая на вопрос о том, как компании могут способствовать «справедливой глобализации», подчеркнула необходимость снять пелену таинственности с дебатов о глобальных системах поставок, поскольку они не являются новым явлением. Однако новое заключается в свободной трансграничной торговле, которой способствуют политические решения, основанные на убеждённости в том, что свободная торговля приносит пользу занятости и производству. Технологии дали дополнительный толчок развитию глобальных систем поставок. Она отметила, что для обеспечения справедливой глобализации государство должно выполнить свою главную обязанность и создать достойные условия труда путём принятия соответствующего законодательства и обеспечения его применения. Компании должны соблюдать эти законы и нормативные правила. Кроме того, пострадавшим от злоупотреблений должен предоставляться доступ к средствам правовой защиты. Эти ясные обязанности прописаны в трёх основных положениях *Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека* в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты» ООН, которые создают архитектуру справедливой глобализации.
125. Другим вопросом является положение работников в экономике разовых заработков и на коллективных платформах, которые отражают новый способ организации труда с многочисленными возможностями, открывающимися перед работниками, например с точки зрения улучшения баланса трудовой и личной жизни. Краудворкинг снижает планку для участия на рынке труда независимых работников и предпринимателей. Г-жа Хорнунг-Драус отметила, что эти изменения порой размывают границы между работодателями и работниками и что для решения таких вопросов, как социальное обеспечение, может потребоваться принятие нового законодательства. Очевидно, что парламенты совместно с социальными партнёрами должны разработать новое законодательство, а затем правительства возьмут на себя ответственность за обеспечение его соблюдения.
126. Г-н Алиев рассказал о том, как профсоюзы Азербайджана используют принятую МОТ Декларацию МНК в качестве основы для взаимодействия с МНК по вопросам коллективных переговоров. Однако на пути этого позитивного развития встал экономический кризис, который оказал негативное воздействие на нефтедобывающие страны. Он подчеркнул, что даже если МНК не в состоянии выполнить все свои обязательства, важно поддерживать с ними добрые социальные партнёрские связи для обсуждения вопросов, связанных с условиями труда, включая вызовы, относящиеся к будущему сферы труда. Г-н Алиев подчеркнул, что профессиональная подготовка и повышение квалификации работников являются ключевыми элементами этого взаимодействия. В своё время большинство работников приезжали в Азербайджан из-за рубежа, потому что стране не хватало национальных ресурсов и специалистов, но сейчас ситуация изменилась. Декларацию МНК следует дополнительно откорректировать, чтобы она отвечала вызовам будущего. Г-н Алиев также рассказал об улучшении экологических показателей в нефтяной промышленности Азербайджана и о влиянии Декларации МНК на законодательные процессы в области транснационального сотрудничества. Будущее законодательство позволит принять более комплексный подход к укреплению роли профсоюзов и расширению сотрудничества.

127. *Профессор Палпакюэ* выразила обеспокоенность тем, что региональное совещание проходит без участия профсоюзов. Она выразила надежду на плодотворное развитие сотрудничества, учитывая, что трипартизм имеет решающее значение для урегулирования проблем, возникающих в глобальных системах поставок. Организация труда и производства внутри и за пределами национальных границ является результатом стратегического выбора. Достижение максимальной экономической выгоды стало главным фактором организации труда и производства в форме глобальных производственно-сбытовых систем или глобальных систем поставок. Социально-экологические аспекты оставались за рамками таких стратегических решений, и именно поэтому самые громкие социально-экологические скандалы последнего времени произошли именно в глобальных системах поставок. Трагедия на фабрике «Рана Плаза» и авария на платформе ВР у побережья Флориды стали результатом практики субподряда, когда работники этих предприятий видели проблемы, но не могли открыто заявить о них. По мнению профессора Палпакюэ, эти примеры показывают то, что она назвала «социальным доминированием в глобальных системах поставок», неуважением к основополагающим правам работников в рамках практики субподряда.
128. *Г-н Холм*, вернувшись к вопросу об ответственности правительств за принятие рациональной политики, отметил, что одними нормативными положениями нельзя сохранить занятость работников. Поэтому на основе взаимодействия правительств и предприятий необходимо принимать меры и разрабатывать инструменты. Он привёл пример из практики налогообложения в Эстонии. Правительству необходимо взаимодействовать с предприятиями, чтобы находить верные решения проблем и защищать работников. Доверие между разными партнёрами является залогом формирования такой рациональной политики.
129. *Г-н Пихтовников* отметил, что нефтегазовый сектор является одним из самых высокотехнологичных секторов в мире и постоянно претерпевает технологические изменения. Это означает, что сектор и действующие в нём компании нуждаются в высокоспециализированных работниках и высокой производительности. Он подчеркнул, что высокой производительности можно достичь только путём создания качественных условий труда, что подразумевает социальную ответственность компании за своих работников. Социальная ответственность является условием хорошей работы и жизни. Поддержка, которую «Лукойл» оказывает программам социального предпринимательства, положительно влияет на процесс развития, поскольку это создаёт стабильную среду для развития предпринимательства в странах, где действует «Лукойл». Важно поддерживать тесное взаимодействие с профсоюзами и правительством; без этого работодатель не сможет повысить свою эффективность.
130. Благодаря сотрудничеству с МОТ компания узнаёт о передовом опыте других компаний и стран. В настоящее время компания «Лукойл» разработала и внедрила социальный кодекс, кодекс деловой этики и политику кадрового управления; все три документа были согласованы с профсоюзом. Все эти инструменты и сотрудничество между администрацией и работниками являются ключом к более успешной деятельности компании.
131. *Модератор*, ссылаясь на заявление г-жи Хорнунг-Драус о том, что компании несут ответственность за соблюдение законодательства, задала вопрос о том, какое законодательство должно соблюдаться – законодательство страны производства или поставщика, либо трудовое законодательство страны происхождения покупателя/МНК, учитывая, что эти системы права могут быть весьма разными и что национальные нормативы в странах субподрядчиков/поставщиков часто ниже, чем в стране основного подрядчика.

132. *Г-жа Хорнунг-Драус* не согласилась с тезисом о том, что глобальные системы поставок стали причиной крупных промышленных аварий. Создаётся впечатление, что общественное мнение обращает внимание только на аварии, о которых сообщается в средствах массовой информации и которые связаны с системами поставок. Однако следует обращать внимание на условия труда во всех компаниях, а не только тех, что участвуют в глобальных системах поставок, которые, как показывает опыт, действуют гласно. Подход Декларации МНК заключается в том, что МНК посредством своих деловых отношений должны делать всё возможное, чтобы улучшались условия труда на предприятиях, с которыми они заключают контракты. Однако МНК/заказчики не могут нести ответственность за всё, что происходит на стадиях производства по субподряду. Именно поэтому важно разграничивать ответственность, предусмотренную тремя основными положениями Руководящих принципов ООН. Правительствам стран-производителей необходимо совершенствовать законодательство и инвестировать в службу инспекции труда, чтобы лучше защищать работников всех предприятий, действующих на их территории.
133. *Профессор Палпакюэ* отметила, что в подавляющем большинстве случаев нет данных об условиях, в которых находятся работники, и что социальный прогресс возможен только, если компании соглашаются взаимодействовать с работниками. Однако, как представляется, компании скорее реагируют, чем действуют на упреждение, и в кризисных ситуациях они заботятся о своём имидже, а не стремятся изменить положение работников. Она согласилась с тем, что глобальные системы поставок, возможно, не являются причиной крупных аварий, однако они несут повышенную ответственность, поскольку в условиях субподряда работники на нижних уровнях глобальной системы могут не достигать до верхних эшелонов. Профессор Палпакюэ отметила, что её преследует вопрос о том, почему покупатели всё же желают закупать товары в Бангладеш, хотя они знают о пагубных условиях труда в этой стране.
134. *Советник работников из Турции* уточнил заявление профессора Палпакюэ о том, что на совещании не присутствуют профсоюзы. Работники представлены на совещании, хотя МКП и ЕКП решили отказаться от участия.
135. Он задал вопрос о том, как можно укрепить работников и их организации перед лицом вызовов, связанных с глобализацией, и как можно надлежащим образом инспектировать глобальные системы поставок. Поскольку местные инспекционные системы в странах-производителях в целом слабые, и ввиду того что все компании используют разные подходы, может ли МОТ, будучи глобальной организацией, помочь с установлением контроля над этими местами работы и дать работникам возможность выступать перед более широкой аудиторией?
136. *Делегат правительства Австрии* задала два вопроса от имени ЕС. Первый вопрос касался трудового правоотношения, в частности новых форм занятости. Она сослалась на действующий закон ЕС о срочных трудовых договорах, занятости на условиях неполного рабочего времени, заёмном труде и дистанционной работе, отметив, что изменения происходят слишком быстрыми темпами, чтобы можно было адекватно реагировать на эти вызовы и обеспечивать всем работникам доступ к социальной защите. Второй вопрос касался действий, которые необходимо предпринять для решения проблем с БГТ, вызываемых новыми формами занятости, такими как стресс. Делегат правительства упомянула три стратегии ЕС, касающиеся будущего сферы труда. Речь идёт, во-первых, о претворении в жизнь в полном объёме существующих законов; во-вторых, о предотвращении профессиональных заболеваний в формирующихся секторах; в-третьих, об укреплении международной координации в целях решения проблем, связанных с БГТ.

137. *Делегат от группы работодателей из Израиля* отметил, что глобальные системы поставок и новые формы занятости имеют много положительных сторон. МНК повысили стандарты, и следовательно, открыли новые возможности для развития многих стран.
138. *Профессор Палпакюэ* пояснила, что первая волна мер, направленных на мониторинг и аудит глобальных систем поставок, в основном была инициирована группами гражданского общества и участниками многосторонних инициатив и что профсоюзам не принадлежала главная роль. Однако ограниченность этого подхода стала ясна, и в настоящее время всё больше внимания уделяется роли государства и роли профсоюзов. Она предложила ряд мер в отношении глобальных систем поставок, в том числе повышение прозрачности и отслеживаемости результатов их деятельности в целях более точного определения зон ответственности, необходимость принятия мер по восстановлению прослеживаемых трудовых отношений и, следовательно, ответственности работодателя, а также необходимость усиления роли профсоюзов.
139. *Г-н Алиев*, отвечая на вопросы, касающиеся БГТ, подчеркнул, что глобализация и деятельность МНК привели к повышению стандартов БГТ в Азербайджане. Стандарты повысились в местных компаниях, когда они начали перенимать практику МНК. Профсоюзы стремятся к положительному взаимодействию с МНК в борьбе с выявляемыми ими профессиональными заболеваниями.
140. *Г-н Пихтовников* отметил, что профессиональные риски на рабочих местах будут существовать всегда, и поэтому важно перенимать и применять положительный опыт. Компания «Лукойл» получила международную сертификацию по БГТ и следит за соблюдением этих стандартов. Она также работает с поставщиками по стандартам БГТ в рамках трёхстороннего комитета, который анализирует коллективные усилия, направленные на улучшение условий труда.
141. *Г-н Холм* согласился с представителем работодателей Израиля о том, что будущее сферы труда полно возможностей, а не только вызовов. Проблемы БГТ особенно связаны с новыми формами занятости и повышением гибкости в организации труда, что создаёт проблемы с точки зрения возможной организации рабочего времени, достижения баланса трудовой и личной жизни, а также усиления стресса. Для решения этих проблем требуется уделять больше внимания вопросам управления.
142. *Г-жа Хорнунг-Драус* отметила необходимость проявлять осторожность, когда проводится грань различия между традиционными и нетрадиционными формами занятости. Барьеры на пути к самозанятости уменьшились, и вопросам самозанятости посвящаются самые разные юридические положения. Суды уже рассматривают дела, чтобы установить, является ли работник самозанятым лицом или де-факто наёмным работником компании. Она подчеркнула, что в ходе обсуждения важно отметить необходимость правовой защиты. Это сложно обеспечить в условиях усиливающейся глобализации и технологических изменений. Г-жа Хорнунг-Драус отметила, что инициатива МОТ, касающаяся будущего сферы труда, могла бы стать международной платформой, объединяющей другие учреждения, которые рассматривают те же вопросы, такие как ОЭСР и ЕС. Для решения этих проблем необходимо инновационное мышление.
143. *Г-н Холм* согласился с тем, что темпы изменений столь стремительны, что правительствам часто бывает трудно разработать соответствующие законы или оперативно внести поправки в существующее законодательство.
144. *Модератор*, закрывая прения, спросила у приглашённых участников, каким образом можно улучшить продвижение и применение пересмотренной Декларации МНК в регионе.

145. *Г-жа Хорнунг-Драус* сослалась на подготовленный МБТ доклад о содействии применению Декларации МНК в Европе и Центральной Азии. В нём ясно подчёркивается особая актуальность Декларации МНК для региона. МБТ регулярно проводит опросы о воздействии МНК в странах всего мира, оценивая положительное влияние, которое МНК могут оказывать на процесс развития, особенно благодаря их инвестициям, а также возможные негативные последствия.
146. *Г-н Алиев* отметил положительное влияние Декларации МНК МОТ на придание процессу роста и развития в Азербайджане более инклюзивного характера. Он также указал, что МОТ должна полнее контролировать реализацию принципов Декларации. Участие правительств стран базирования и стран происхождения МНК и социальных партнёров создаёт хорошие перспективы на будущее.
147. *Г-н Пихтовников* отметил, что Декларация МНК МОТ может служить полезным руководством, однако для достижения реального эффекта необходимо учитывать и другие факторы.
148. *Профессор Палпакюэ* отметила, что пересмотр Декларации МНК ознаменовал собой позитивный шаг вперёд в решении вопросов защиты и обеспечения трудовых прав в глобальных производственно-сбытовых системах, поскольку на первое место ставятся вопросы трудовых отношений и коллективных переговоров. Она выразила глубокую заинтересованность в том, чтобы МОТ двигалась вперёд в реализации положений Декларации. Профессор Палпакюэ отметила, что компании и страны соревнуются друг с другом в этом глобализирующемся мире. Поэтому она приветствует роль, которую МОТ может играть в укреплении возможностей работников по созданию организаций и участию в коллективных переговорах.
149. *Г-н Холм* в заключение отметил, что в Декларации МНК закреплены очень важные и актуальные принципы и что основное внимание следует уделять не только их продвижению, но и их реализации на основе взаимодействия с работодателями и работниками.

Нормативно-правовое регулирование сферы труда

150. Для участия в заседании были приглашены: г-н Салим Январ оглу Муслимов, министр труда и социальной защиты населения Азербайджана; г-н Питер Клевер, Конфедерация ассоциаций работодателей Германии (БДА); г-жа Анна Варфоломеева, секретарь Федерации профсоюзов Беларуси по международной работе; г-жа Мария Желиазкова, Болгарская академия наук, Институт изучения общества и знаний, Департамент общественной политики и социальных изменений; г-н Сальвадор дель Рей, профессор трудового права и социального обеспечения, Университет Помпеу Фабра, директор юридического факультета Школы права ESADE, Испания.
151. *Модератор* открыла заседание, поставив на обсуждение два вопроса – двойной вызов глобализации и цифровой революции, что уже обсуждалось на предыдущих заседаниях, и современные системы управления: должны ли они измениться? Необходимо ли принимать новые законы? Какую роль в этих условиях должны играть социальные партнёры? В свете вопроса, поднятого представителем правительства Эстонии от имени государств-членов ЕС в ходе прений в предыдущий день, поспевают ли правительства за происходящими стремительными изменениями? Эти изменения оцениваются правительствами многих стран как за пределами Европы и Центральной Азии (Китай, США), так и внутри региона (Германия, Израиль и Соединённое Королевство).

152. *Г-н Муслимов*, отвечая на вопрос о том, что необходимо делать перед лицом этих изменений, подчеркнул, что после десятилетия подготовительной работы правительство его страны в 2016 году создало национальную трёхстороннюю структуру для проведения социального диалога. Действия со стороны правительства необходимы для того, чтобы понять, как работодатели и работники могут взаимодействовать в целях улучшения условий труда и обеспечения социальной защиты. После создания новой структуры число трудовых споров сократилось вдвое.
153. Отвечая на вопрос модератора о том, не отстают ли правительства, он заявил, что правительство Азербайджана принимает меры. Оно приступило к осуществлению программы, направленной на расширение охвата социального обеспечения на самозанятых работников, в частности работающих на семейных предприятиях. Необходимо внедрять новые виды защиты в новых отраслях экономической деятельности и во вновь возникающих формах занятости. Должно обновляться трудовое законодательство. Организации работодателей и работников также должны принимать меры, чтобы те, кто в настоящее время отстранён от социального диалога (а их около 20% всех работников), могли принимать в нём участие. Ссылаясь на результаты исследования консалтинговой компании McKinsey, посвящённого проблеме устаревания профессиональных навыков, он подчеркнул важность того, чтобы правительства рассматривали все вопросы, включая профессиональную подготовку.
154. *Г-н Клевер* подчеркнул, что излишне страшиться цифровой революции. Она открывает новые перспективы и не является чем-то новым. Опасения, которые высказывались в прошлом, оказались необоснованными. Представители законодательной власти должны предвидеть любые изменения и воздерживаться от принятия любых неоправданных действий. Они должны гарантировать свободу и независимость социальных партнёров. В свою очередь социальные партнёры должны помнить о своих обязательствах. В этой связи следует отметить, что абсолютная независимость социальных партнёров в Германии является подлинным завоеванием. В период 2005-15 годов число работников в Германии, имеющих постоянные контракты, увеличилось на 40%. Своим положением на рынке труда удовлетворены 80% жителей Германии.
155. *Г-жа Варфоломеева* заявила, что профсоюзы Беларуси всегда и на всех уровнях участвовали в обсуждении вопросов, касающихся регулирования сферы труда, совместно с правительством и работодателями в рамках трёхстороннего комитета по социальному диалогу. Комитет проведёт заседание 11 октября 2017 года для рассмотрения коллективных соглашений о социальной защите. Профсоюзы должны обеспечивать соблюдение и применение трудовых норм. Одним из вопросов, вызывающих озабоченность в рядах её организации, является развёртывание деятельности многонациональных корпораций в Беларуси. Г-жа Варфоломеева подчеркнула необходимость регулирования трудовых отношений на предприятиях, и эту точку зрения разделяют работодатели в её стране. Другой проблемой является занятость молодёжи. По её мнению, необходимо достичь компромисса между позицией работодателей, которые стремятся получить максимальную прибыль, и позицией профсоюзов, которые стремятся улучшить условия труда.
156. *Г-н Клевер* оспорил эту точку зрения, а именно максимизацию прибыли и улучшение условий труда, поскольку это загоняет социальные отношения в состояние конфликта.
157. *Г-жа Желиазкова* отметила, что цифровизация не является самым важным фактором. Она выразила сожаление в связи с эрозией влияния профсоюзов на переговорах и ослаблением роли социального диалога и трёхсторонних учреждений. В результате ослабло влияние социального диалога на государственную политику (проведение социальных, налогово-бюджетных и трудовых законодательных реформ), что объясняет рост разрыва в оплате труда и последующую фрагментацию общества.

158. *Г-н дель Рей* отметил, что перед лицом изменений, вызванных двумя главными факторами, т.е. демографией и технологией, социальный диалог и коллективные переговоры должны адаптироваться и обновляться. Работодатели и работники должны идти по пути инноваций. Трудно решать новые проблемы (например, регулировать режимы рабочего времени) с использованием методов коллективных переговоров, уходящих своими корнями в 50-е и 60-е годы прошлого столетия. Коллективные переговоры и социальный диалог должны стать инструментами организации труда. Новые формы занятости должны регулироваться по-разному посредством коллективных переговоров и социального диалога. Например, должны существовать положения о праве работников отключать свои компьютеры и мобильные телефоны. Государственные органы должны оказывать содействие, разрабатывая законы, в которых учитываются новые формы занятости. В Испании самозанятые работники, которые находились в несколько зависимом положении, потому что получали доходы из единственного источника, были вынуждены присоединиться к существующим коллективным соглашениям.
159. *Г-жа Желиазкова*, говоря о молодёжи и её взаимоотношениях с профсоюзами, подчеркнула, что профсоюзы с их коллективным духом могут привлекать молодых людей. Поэтому необходимо придать процессу социального диалога больше прозрачности и расширить его охват, включив в него новые вопросы помимо заработной платы и условий труда.
160. *Г-н Муслимов* разъяснил политику правительства своей страны в отношении молодого поколения и его интеграции на рынке труда. Молодые люди должны культивировать в себе предпринимательский дух и не ждать, пока правительство найдёт им работу. Правительство стремится диверсифицировать экономику, уделяя особое внимание четырём секторам – сельскому хозяйству, туризму, цифровой экономике и транспорту. Чтобы привлечь молодёжь, правительство пытается модернизировать эти секторы, внедряя новые технологии, примером чему служит сектор услуг.
161. *Делегат правительства Эстонии*, выступая от имени государств-членов ЕС, вернулась к вызовам, стоящим на пути социального диалога в условиях, когда работники разбросаны по нескольким местам работы. Это создаёт реальные проблемы для социальных партнёров, и поэтому делегат правительства спросила, не нужно ли создать новую модель социального диалога, учитывая, что инициатива, касающаяся будущего сферы труда, уже началась.
162. *Советник работников из Турции* поднял четыре вопроса, касающиеся новых прав, предоставляемых работникам в Азербайджане, и трудностей, с которыми сталкиваются профсоюзы этой страны в привлечении новых членов в новых секторах; равных прав работников, занятых на условиях полного и неполного рабочего дня, в Германии; новых механизмов социального диалога и роли, которую ЕС мог бы сыграть, подготовив новую директиву о социальном диалоге; отношений между профсоюзами в Беларуси.
163. *Г-н Муслимов*, отвечая на вопросы работника-советника из Турции, подчеркнул, что ввиду меняющейся структуры занятости необходимо вносить поправки в трудовое законодательство и актуализировать социальный диалог. Реформирование трудового кодекса, осуществлённое в его стране при поддержке МОТ и МВФ, также помогло изменить социальные отношения между организациями работодателей и работников и обеспечить равные условия труда для женщин и мужчин.
164. *Г-н Клевер*, отвечая на вопросы, поставленные в ходе заседания, отметил, что МОТ всегда и во всём мире выступала за сохранение основополагающего права каждого работника и работодателя на организацию в форме профсоюза или ассоциации

работодателей. Никакой экономический или политический кризис не может оправдать пограние этого основополагающего права. Однако именно это происходит в чрезвычайно широких масштабах в Турции. Поэтому ЕКП и МКП бойкотируют региональное совещание. Хотя, по мнению г-на Клевера, бойкот – совершенно неправильное решение, он в целом согласен с их критикой, в которой раскрывается главная причина неучастия столь многих представителей свободных профсоюзов в совещании в Стамбуле.

165. *Г-н дель Рей* подчеркнул, что необходимо модернизировать, но не революционизировать институты управления, приведя в качестве примера урегулирование трудовых споров. Даже несмотря на использование цифровых технологий, иногда работникам и работодателям все ещё требуется два-три года, чтобы уладить спор. Коллективные переговоры должны вести к созданию новых механизмов, таких как цифровой арбитраж, чтобы споры разрешались быстрее.
166. Отвечая на вопрос модератора о включении представителей гражданского общества в социальный диалог, он отметил, что организации работодателей и работников обладают уникальными характеристиками и не должны смешиваться друг с другом или теряться среди организаций гражданского общества.
167. *Г-жа Варфоломеева* подчеркнула, что сотрудничество между профсоюзами значительно улучшилось в её стране. Профсоюзы представили правительству предложения о цифровизации (в том числе по вопросу о дистанционной работе), направленные на расширение участия населения на рынке труда.
168. *Г-жа Желиазкова* в заключение подчеркнула, что для того, чтобы социальный диалог был эффективным, но не односторонним, следует укреплять роль национальных учреждений социального диалога, таких как экономические и социальные советы и другие подобные учреждения. МОТ должна поддерживать усилия в этом направлении. Главным вопросом должно быть качество рабочих мест. В этом отношении важную роль сыграли Цели развития, сформулированные в Декларации тысячелетия. Г-жа Варфоломеева также подчеркнула роль МОТ в оказании поддержки государствам-членам, в том числе в рамках инициативы, касающейся будущего сферы труда, а также в укреплении социального диалога.
169. Отвечая на вопрос модератора, касающийся примера успешного социального диалога, на который часто ссылается Генеральный директор (модернизация аэропорта Хитроу при участии социальных партнёров), участники дискуссии ещё раз подчеркнули важную роль социального диалога, в котором должны участвовать представители нового поколения и работники, участвующие в новых формах занятости, такие как самозанятые работники.

Специальное обсуждение на пленарном заседании: Труд и общество

170. На последнем специальном пленарном заседании Регионального совещания состоялась дискуссия по теме «Труд и общество». Председатель приветствовал модератора, г-жу Конни Цимоч, и пятерых приглашённых участников дискуссии. В их числе были г-жа Мила Каровска, министр труда и социальной политики (Македония); г-н Блейз Маттей, генеральный директор, Федерация предприятий франкоязычных кантонов Швейцарии (FER); г-н Али Ялчин, президент Конфедерации профсоюзов государственных служащих (MEMUR-SEN), Турция; профессор Татьяна Разумова, заведующая кафедрой экономики труда и персонала Экономического факультета Московского

государственного университета, Российская Федерация; профессор Гувен Сак, управляющий директор Фонда экономических исследований Турции (TERAV) и профессор кафедры международного предпринимательства Экономико-технологического университета TOBB, Турция.

171. *Модератор* открыла специальные пленарное обсуждение и предложила участникам дискуссии обменяться идеями о том, каким им представляется будущее с точки зрения труда и общества, учитывая неизбежные и стремительные изменения, которые произойдут в течение следующих двух десятилетий. Касаясь предыдущих панельных дискуссий, она отметила, что социальный диалог признаётся как один из основных рычагов, необходимых для обуздания этих изменений, и что реформы, направленные на регулирование последствий цифровизации экономики, также должны осуществляться в рамках социального диалога.

172. *Г-жа Каровска*, отвечая на вопрос о том, как следует изменить политику, чтобы можно было адаптироваться к изменениям в обществе, и какие в этой связи стоят приоритеты, отметила, что жизнь людей можно изменить в лучшую сторону путём укрепления системы социальной защиты, что должно отражаться в планах и политике в области развития. На первом месте должны стоять проблемы безработицы среди молодёжи вместе с развитием человеческого капитала. Без верного руководства пострадают все системы – социальной защиты, пенсионного обеспечения и здравоохранения. Направления политики, например связанные с разработкой программы молодёжных гарантий, созданием конкурентной системы образования, поощрением женщин к участию на рынке труда путём оказания им поддержки и инвестирования в экономику ухода, должны формироваться при поддержке социальных партнёров.

173. *Г-н Маттей*, говоря об эрозии рынка труда (когда становится всё меньше рабочих мест, где требуется средний уровень квалификации, и всё больше рабочих мест для малоквалифицированных и высококвалифицированных работников) в условиях, когда востребовано высшее образование, отметил, что технологии меняют характер рабочих мест. Перед политиками открывается множество разных альтернатив, однако будущее остаётся неясным. Он подчеркнул важность обучения на протяжении всей жизни в целях повышения квалификации работников и использования преимуществ технологических инноваций. Это также дало бы работникам больше времени на отдых и семью. Современное поколение, взращённое на информационных технологиях, способно конкурировать, однако ему необходимо сотрудничать, чтобы найти верную дорогу в будущее.

174. *Г-н Ялчин*, говоря о приоритетности социального диалога, отметил необходимость оказания поддержки тем, кто выступает за изменения, особенно в области киберинформационных технологий. Работники должны быть готовы к тому, чтобы воспользоваться этими преобразованиями. Чтобы понять будущие тенденции, социальные партнёры должны уделять больше внимания исследованиям и аналитическим проектам. Стандартная профсоюзная модель устарела.

175. *Профессор Разумова*, отвечая на весьма конкретный вопрос о том, как профсоюзам необходимо использовать социальные сети для укрепления своей социальной базы и что они думают о будущем сферы труда, вначале отметила, что существующая экономическая модель способствует росту производительности одновременно с повышением уровня образования и увеличением времени, посвящаемого отдыху. Это и есть желаемое будущее, когда произойдёт переход от Homo economicus к Homo creativus. Социальная защита, например здравоохранение, должны быть доступны всем. Тем, кто пребывает вне рынка труда, необходимо помогать, чтобы они смогли найти работу, в том числе путём поощрения гибких графиков рабочего времени.

176. *Профессор Сак* указал на повышение уровня автоматизации, вызываемое расширением использования технологических инноваций, таких как блокчейны, нанотехнологии и другие новшества. Их влияние на общество до сих пор не изучено в полной мере. Более того, эти изменения оказывают разное влияние в разных странах в зависимости от их уровня развития. Ещё одним вопросом, требующим дальнейших исследований, является безусловный базовый доход. С ростом технологий и автоматизации появилась необходимость совершенствования регулирования.
177. *Г-жа Каровска*, отвечая на вопрос о том, как должна финансироваться социальная защита, указала на необходимость повысить производительность и сделать более справедливым распределение, с тем чтобы обеспечить финансирование систем социальной защиты.
178. *Г-н Маттей* подчеркнул необходимость обеспечения правильного баланса между построением светлого будущего, основанного на принципах доступа к социальной защите и другим социальным выплатам и льготам, и поддержанием конкурентоспособности на глобальном и национальном уровнях с надлежащим и одновременно гибким нормативно-правовым регулированием.
179. *Г-н Ялчин* согласился с необходимостью установить баланс между досугом и рабочим временем с помощью гибкой организации рабочего времени, особенно в случае работы на дому. Это может оказать негативное влияние на семейную и личную жизнь. Он согласился с тем, что социальная защита должна оставаться под контролем государства и не финансироваться за счёт частного капитала.
180. *Профессор Разумова*, отвечая на вопрос о том, как уравновесить работу и личную жизнь, предложила изменить название МОТ на МОТО (Международную организацию труда и отдыха), принимая во внимание меняющийся характер труда, в котором должно предусматриваться время на отдых. По мере появления новых форм занятости и разных категорий работников важно подчёркивать социальные аспекты труда с точки зрения социальных отношений на работе и дома. Социальный диалог даёт ключ к тому, чтобы эти изменения подкреплялись ресурсами в форме образования, повышения производительности и предоставления родительской поддержки.
181. По мнению *профессора Сака*, вопрос о том, кто платит, в целом связан с тем, чтобы технологии использовались во всеобщее благо. Он повторил, что на разные страны оказывается разное влияние, и поэтому им требуются разные решения в сфере политики. Образование ввиду его основополагающего значения должно стать общественным товаром.
182. *Г-н Маттей*, отвечая на вопрос о том, как глобализацию можно сделать более гуманной и менее опасной для незащищённых групп, отметил, что многие люди выиграли от глобализации: их уровень жизни повысился, а возможности трудоустройства расширились. Однако глобализация действительно оказала негативное воздействие на многие страны, и поэтому необходимо принять более взвешенный подход.
183. *Профессор Разумова*, разделяя озабоченность по поводу негативных последствий глобализации, выразила мнение о том, что в целом это положительный процесс, ведущий к повышению уровня квалификации, заработной платы и социальной защиты.
184. *Г-жа Каровска*, отвечая на вопрос о том, какое содействие могли бы оказать социальные партнёры в улучшении баланса трудовой и личной жизни, отметила, что у многих женщин по две работы: одна оплачиваемая, а другая – неоплачиваемая работа, связанная с заботой о доме или уходом. Инвестиции в экономику ухода облегчают женщинам возвращение к оплачиваемой работе. Если за восемь часов работы женщина получает

достойный доход, у неё будет меньше потребности работать дольше восьми часов за счёт семейной жизни. Как показало одно исследование, проведённое в Швеции, люди, занятые по шесть часов в день, работают с той же производительностью, что и работники, занятые по восемь часов.

185. *Г-н Маттей* отметил, что шестичасовой рабочий день является интересным вариантом только для работников крупных компаний, тогда как подавляющее большинство компаний по-прежнему составляют МСП. Они будут страдать в случае сокращения рабочего времени. Участники дискуссии согласились с тем, что коллективные переговоры и соответствующее законодательство нуждаются в модернизации, чтобы они могли реально содействовать здоровому балансу трудовой и личной жизни в новой сфере труда.
186. *Г-н Ялчин*, отвечая на вопрос о мерах, предупреждающих негативное воздействие цифровизации экономики на работников, заявил, что социальные партнёры должны управлять процессами перемен так, чтобы на первом месте оставались гуманитарные соображения.
187. По мнению *профессора Разумовой*, цифровизация уже привела к формированию более индивидуалистского мировоззрения среди молодёжи и это необходимо изменить.
188. *Г-жа Каровска*, отвечая на вопрос о том, как работники могут извлечь выгоду из сокращения рабочего времени без потери заработной платы, отметила, что налогообложение останется необходимым инструментом, обеспечивающим справедливое перераспределение.
189. *Профессор Разумова* озвучила оптимистический сценарий, согласно которому работники будут последовательно повышать свою производительность в будущем, тем самым повышая производительность всей страны, а результаты будут затем перераспределяться на справедливой основе.
190. *Профессор Сак* отметил, что работники все ещё будут востребованы в будущем, однако управление процессом перехода вынуждает учреждения переосмыслить своё предназначение. Обмен знаниями и технологиями является залогом решения проблем. Профсоюзы могут играть присущую им роль в обеспечении справедливого перераспределения.
191. *Модератор*, завершая прения, попросила всех приглашённых участников дискуссии закончить следующее предложение: «Через пять лет мы решим ...».
192. По мнению *г-на Маттея*, восстановится доверие к правительству и бизнесу.
193. *Г-жа Каровска* ответила, что мы поймём, что у нас достаточно средств для обеспечения справедливого перераспределения.
194. *Г-н Ялчин* заявил, что у него нет веры в то, что через пять лет мир станет лучше.
195. *Профессор Разумова* ответила, что мы достигнем более высокого уровня производительности благодаря более качественным рабочим местам, где требуется повышенный уровень квалификации, и поэтому мы будем работать меньше и зарабатывать больше.
196. *Профессор Сак* высказался более пессимистично, подтвердив, что проблем будет больше.

197. *Профессор Разумова* ответила, что это произойдёт только в том случае, если не будут приняты меры для их предотвращения.

Представление доклада Комитета по проверке полномочий

198. *Председатель Комитета по проверке полномочий* заявил, что на совещании было аккредитовано в общей сложности 222 делегата и советника. Свои делегации прислали 42 государства-члена, из них 37 делегаций в неполном составе. Восемь делегаций состояли исключительно из представителей правительств, 27 включали делегата от работодателей без делегата от работников и две делегации – делегата от работников без делегата от работодателей. Очень малое число участников совещания со стороны работников было его наиболее заметной особенностью, и Комитет пожелал подчеркнуть важность полноценного трёхстороннего участия. Из 222 аккредитованных участников женщин было только 78. В группах женщины были представлены в следующих пропорциях: правительственная группа – 44%; группа работодателей – 25%; группа работников – 17,8%. Комитет не получил никаких жалоб или протестов.

199. *Совещание приняло к сведению доклад Комитета по проверке полномочий.*

Принятие заключений Десятого Европейского регионального совещания

200. *Представитель группы работодателей* поблагодарил своих партнёров из числа профсоюзов и правительств за их конструктивный подход к разработке заключений, результатом чего стал текст Стамбульской инициативы. В Комитете состоялись содержательные дебаты, иногда переходящие в споры, однако важно то, что его члены достигли консенсуса. В тексте отражены все аспекты и вопросы, рассмотренные в ходе различных заседаний регионального совещания, и содержатся ссылки на Декларацию Осло. Стамбульская инициатива является динамичным текстом, обращённым в будущее. Работодатели полностью её поддерживают и надеются, что все участники совещания поступят так же.
201. *Представитель группы работников* одобрил подход, принятый в Стамбульской инициативе, которая является документом, устремлённым в будущее. Группа работников полностью её поддерживает, и представитель группы настоятельно призвал региональное совещание также её одобрить.
202. *Представитель правительства Эстонии*, выступая с заявлением от имени ЕС, которое поддержали Норвегия, Швейцария и государства – члены Европейской экономической зоны, горячо поблагодарила всех участников и особенно правительство принимающей страны, Турции, за организацию регионального совещания. Она выразила сожаление по поводу того, что не было найдено решения, которое позволило бы работникам быть представленными на совещании должным образом. В ходе прений было отмечено много положительных изменений. Представитель правительства полностью поддержала Стамбульскую инициативу, в которой, по её мнению, изложен прекрасный подход к решению проблем, которые будут присущи сфере труда в будущем, а также к реализации возможностей, открывающихся во всём мире. Эстония с нетерпением ожидает обсуждений, предвещающих столетие Организации.
203. *Представитель правительства Турции* заявил, что ему трудно понять сопротивление работников в отношении участия в совещании, однако он выразил благодарность всем

участникам и МБТ. Стамбульская инициатива является важным документом, который будет определять действия в регионе в течение следующих четырёх лет.

- 204. *Совещание единодушно приняло Стамбульскую инициативу столетия: Будущее достойного труда во имя обеспечения прочного и ответственного социального партнёрства в Европе и Центральной Азии.***

Церемония закрытия

- 205.** *Заместитель председателя от группы правительств* подтвердила, что региональное совещание было очень продуктивным и полезным. В ходе таких переговоров и обсуждений важно, чтобы за столом переговоров социальные партнёры были представлены в полном составе. Проведение совещания было уместным, поскольку возникла явная необходимость поразмышлять о типах профессиональных навыков, которые будут востребованы в будущей сфере труда, и о новых формах занятости, которые появятся.
- 206.** *Заместитель председателя от группы работодателей* поблагодарила правительство Турции за исключительный уровень гостеприимства, оказанного совещанию и всем участникам. Дискуссии носили плодотворный и открытый характер, и имел место интересный обмен данными и опытом. Участие многих учёных в панельных обсуждениях придало дебатам дополнительное качество. Интересы трёх групп не всегда совпадали, и именно поэтому такое значение придавалось диалогу. Участники совещания отметили обнадеживающие признаки экономического подъёма. Теперь вопрос заключается в том, что должны делать правительства, работодатели и работники, чтобы реализовать потенциал будущей сферы труда. Подход, принятый совещанием, означал попытку рассмотреть полную картину происходящего и оценить возникающие возможности, одновременно отвечая на вызовы. По мнению работодателей, необходим подход, основанный на фактах, а будущие действия не должны определяться страхом. Технологии и инновации всегда были в мире и не исчезнут. Будущее должно строиться людьми, и они должны быть самостоятельными архитекторами этого будущего, чтобы иметь возможность воспользоваться открывающимися в связи с этим возможностями.
- 207.** Системы образования должны быть перестроены, чтобы они стали более эффективными и способными готовить молодое поколение к будущему, к обучению на протяжении всей жизни и овладению профессиональными навыками, которые, безусловно, требуются в эпоху стремительного технологического прогресса. Дисбаланс навыков должен предупреждаться с самого начала. Совещание обсудило новые и формирующиеся модели предпринимательства и отметило необходимость содействия деятельности МСП и вновь создаваемых предприятий. Работодатели стремятся не к полной отмене регулирования, а лишь к определённой гибкости, которая позволит реализовать имеющиеся возможности. Важно изучать режимы регулирования вопросов труда, чтобы понять, как они могут функционировать по-новому, воздавая должное и работодателям, и работникам, и чтобы они создавали необходимые условия, в частности в интересах систем социального обеспечения. Эти системы, а именно здравоохранение, страхование по безработице и пенсионные системы, должны быть экономически состоятельными и доступными для пользователей. Это потребует переосмысления того, как действуют социальные партнёры в рамках новых форм социального диалога. Совещание оказалось необычным по причине малочисленности представителей работников. Работодатели надеются, что это не создаст прецедента для будущих региональных совещаний. Если серьёзно относиться к МОТ, тогда обсуждения должны проводиться внутри Организации, а не за её пределами. Группа работодателей весьма удовлетворена принятыми заключениями, которые должны получить полную поддержку всех групп, когда они будут обсуждаться в Административном совете в марте 2018 года.

- 208.** *Заместитель председателя от группы работников* заявил, что работники, присутствующие на совещании, несут полную ответственность, поскольку они в полную силу участвовали в его работе. Гарантированная минимальная заработная плата, повышение квалификации и обучение на рабочем месте, достойные рабочие места, занятость молодёжи и борьба с принудительным трудом и плохими условиями труда – все эти вопросы вызывают озабоченность в профсоюзном движении. Необходимо принять новый подход в отношении пенсий. Положение женщин и молодёжи в сфере труда требует дополнительного внимания. Конструктивный социальный диалог является единственным способом эффективного решения социальных вопросов, и это возможно только при наличии адекватных условий труда. Профсоюзы должны модернизировать свои услуги. Ослабление позиций профсоюзов вызывает особую тревогу ввиду распространения новых форм занятости. Профсоюзы предпринимают действия посредством собственных экспертов и учебных заведений для того, чтобы эффективно представлять своих членов в этих меняющихся условиях. Коллективные соглашения остаются актуальными.
- 209.** В ходе прений на совещании неоднократно упоминались четыре ключевых аспекта: важность доверия к политическим институтам и социальному диалогу; установление верного баланса между экономическим ростом и социальной интеграцией; эффективность в отношении политики жёсткой экономии, включая инвестиции в реальную экономику и более справедливое распределение прибыли; заслуживающий доверия и действенный национальный социальный диалог, который, как это отмечено в Декларации МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, является основой для восстановления экономики.
- 210.** *Председатель* поблагодарила участников за обмен опытом во благо всех. Она напомнила о важности интеграции беженцев, обеспечения достойного труда для всех, регулирования вопросов труда, решения проблем труда и общества и достижения ЦУР 8 – все эти задачи требуют участия правительств и организаций работников и работодателей. Страны столкнулись со стремительными преобразованиями в сфере труда, требующими гибкости, гарантированной заработной платы и систем социальной защиты для устранения рисков – неизменно на основе социального диалога. Председатель подчеркнула чрезвычайные вызовы, стоящие перед Турцией, – терроризм и попытку государственного переворота, направленную на свержение законного правительства, которая привела к объявлению чрезвычайного положения, в том числе к отстранению от работы государственных служащих до вынесения определения об их лояльности. Она выразила сожаление по поводу реакции на сложившуюся ситуацию со стороны соседних государств Европы. Стамбульская инициатива предусматривает дальнейшие шаги в направлении достойного труда в регионе при постоянной поддержке МОТ.
- 211.** *Генеральный директор* отметил, что Стамбульская инициатива, принятая в духе компромисса, отражает общие достижения и будущие действия в регионе. Он предложил смелый план действий, адресованный трёхсторонним участникам и инициативе МОТ, касающейся будущего сферы труда. Генеральный директор поздравил участников с успешным рассмотрением целого ряда насущных, актуальных вопросов, которые обсуждались в ходе презентаций, панельных дискуссий и неформальных министерских прений. Он напомнил участникам о том, что вопросы регламентирования региональных совещаний будут рассмотрены Административным советом в марте 2018 года.
- 212.** Он присоединился к выражениям озабоченности по поводу отсутствия трипартизма и гендерного баланса во многих делегациях, как это отмечается в докладе Комитета по проверке полномочий, и призвал уделять больше внимания обоим вопросам на будущих совещаниях.

Предлагаемое решение

213. *Административный совет предлагает Генеральному директору:*

- a) привлечь внимание трёхсторонних участников МОТ, в первую очередь из Европейского региона, к Стамбульской инициативе благодаря предоставлению текста этой инициативы:*
 - i) правительствам всех государств-членов с просьбой к ним довести до сведения национальных организаций работодателей и работников текст инициативы;*
 - ii) официальным международным организациям и заинтересованным неправительственным международным организациям;*
- b) учитывать Стамбульскую инициативу в ходе осуществления текущих программ и в процессе разработки будущих предложений по программе и бюджету.*

Приложение I

Стамбульская инициатива столетия: Будущее достойного труда во имя обеспечения прочного и ответственного социального партнёрства в Европе и Центральной Азии

Контекст

В Декларации Осло 2013 года содержится призыв изыскать реальные пути преодоления негативных экономических, социальных и политических последствий кризиса и восстановить веру в стабильность рабочих мест и роста. Содействие укреплению ответственного социального партнёрства в целях поддержания социального диалога на всех уровнях было важнейшим элементом Декларации.

С тех пор ситуация изменилась, и в настоящее время в регионе проявляются обнадеживающие признаки восстановления. Однако предстоит ещё решить ряд имеющихся и вновь возникающих проблем, в том числе связанных с несоблюдением социальных прав в некоторых странах. Динамичные процессы, мотивированные стремительным технологическим прогрессом, в том числе в цифровой экономике, оказывают воздействие на организацию труда. Процесс глобализации, демографические тенденции, массовые потоки беженцев и мигрантов и экологические вызовы также формируют будущее сферы труда.

Труд остаётся стержневым элементом жизни людей. Мы должны защищать людей, обеспечивая их переход на новые рабочие места в случае необходимости и при этом гарантируя им достойные условия труда.

Энергичный, устойчивый рост и достойные рабочие места для всех – основа основ для любого общества, как на это указывается в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, которая подводит глобальные концептуальные основы под практические действия, нацеленные на достижение всех её 17 целей. Обеспечение всеобщей ратификации странами региона всех восьми основополагающих конвенций МОТ является важным шагом на пути достижения этих целей, которые должны быть реализованы на практике.

Остаётся всего два года до столетней годовщины МОТ, и в рамках темы «Будущее сферы труда» Десятое Европейское региональное совещание обсудило такие вопросы, как достойные рабочие места для всех, труд и общество, управление сферой труда, содействие применению Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, а также справедливый и реальный доступ мигрантов и беженцев к рынкам труда.

МОТ является единственной международной организацией, обладающей уникальной трёхсторонней структурой, и мы не можем функционировать должным образом в условиях, когда значительное число трёхсторонних делегаций не имеют полного состава. Исключительная ситуация, сложившаяся на Десятом Европейском региональном совещании, не должна послужить прецедентом, чтобы избежать последствий для потенциальных возможностей добиваться сбалансированного и взаимовыгодного результата.

Политические ожидания

В соответствии с Филадельфийской декларацией труд не является товаром, и члены Организации обязаны соблюдать и содействовать реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда. В этом отношении неперенным условием является

соблюдение таковых законодательным порядком и на практике, а также функционирование контрольной системы МОТ.

Десятое Европейское региональное совещание подчёркивает необходимость «содействовать прочному и ответственному социальному партнёрству, с тем чтобы социальный диалог применялся на всех уровнях и способствовал справедливому распределению, социальному прогрессу и стабильности с опорой на такую политику в области оплаты труда, которая бы стимулировала рост производительности».

Факторы, обуславливающие перемены и оказывающие влияние на будущее сферы труда, в частности технологические преобразования, открывают широчайшие перспективы, но они также сопряжены и с серьёзными вызовами.

Всеобъемлющие концептуальные принципы политики, нацеленные на то, чтобы воспользоваться экономическими выгодами и свести к минимуму риски, связанные с будущим сферы труда, должны включать:

- продуманную макроэкономическую, налогово-бюджетную и отраслевую политику в целях обеспечения инклюзивного роста и занятости;
- политику, направленную на обеспечение благоприятных условий для создания предприятий и на содействие жизнеспособным предприятиям и инновационным субъектам предпринимательской деятельности;
- обучение, развитие профессиональных навыков и политику, ориентированную на осуществление непрерывного обучения в течение всей жизни;
- политику в сфере рынка труда, оплаты труда и социальной защиты в целях содействия достойному труду и обеспечения защиты трудовых прав;
- политику, ориентированную на обеспечение справедливого перехода к новым формам производства и трудовых отношений, цифровой экономике и автоматизации;
- политику, нацеленную на обеспечение более полного гендерного равенства;
- устойчивую политику в целях расширения участия женщин, молодёжи и социально незащищённых групп на рынке труда;
- политику с ориентиром на содействие интеграции мигрантов и беженцев на рынке труда;
- политику, направленную на укрепление принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров, недопущение дискриминации и действенное искоренение детского и принудительного труда;
- политику в области модернизации правовой базы рынка труда, применяя более эффективные меры нормативного правового регулирования;
- политику, нацеленную на обеспечение перехода к формальным отношениям;
- политику, содействующую экономике ухода и зелёной экономике;
- меры по укреплению органов регулирования вопросов труда и систем обеспечения соблюдения норм, помимо прочего, посредством инспекции труда, в целях улучшения условий труда, включая безопасность и гигиену труда.

Все эти направления политики должны строиться на прочном социальном диалоге.

Необходимы реформы для обеспечения того, чтобы страны региона могли перевести процесс восстановления в плоскость энергичного, устойчивого и инклюзивного роста и расширения занятости, повысить конкурентоспособность и обеспечить реализацию прав в сфере труда.

Средства действий МОТ

В соответствии с Декларацией МОТ о социальной справедливости 2008 года МБТ должно оказывать содействие трёхсторонним участникам Организации благодаря предоставлению им адекватной и взвешенной информации и результатов исследовательских работ, а также посредством оказания им поддержки по формированию инновационной социальной и экономической политики.

С тем чтобы воспользоваться возможностями и решать проблемы, возникающие в связи с будущим сферы труда, МБТ должно:

- предоставлять современную информацию, осуществлять сбор достоверных данных и проводить исследования по таким вопросам, как:
 - тенденции на рынке труда, включая данные и расчётные показатели, касающиеся роста занятости и тенденций, проявляющихся в процессе эволюции форм занятости;
 - профессиональные навыки, компетенции и квалификации, которые потребуются в будущем, и участие социальных партнёров в программах обучения и профессиональной подготовки, отвечающих требованиям рынка труда;
 - современные и будущие тенденции в сфере условий труда, включая продолжительность рабочего времени;
- осуществлять оценку вопросов и механизмов, включая формы занятости, непрерывное обучение в течение всей жизни и системы социальной защиты, но не ограничиваясь этим, благодаря чему предприятия и работники могут наращивать свои потенциальные возможности и адаптироваться к претерпевающей изменения сфере труда;
- содействовать соблюдению основополагающих принципов и прав в сфере труда и обеспечивать прочный социальный диалог в контексте эволюционирующей сферы труда;
- способствовать расширению потенциальных возможностей в целях стимулирования сильных, представительных и независимых организаций работодателей и работников;
- расширять свою деятельность в целях оказания помощи государствам-членам по разработке политических мер, которые, в случае необходимости, позволяли бы решать проблемы, связанные с нестыковкой предлагаемых и востребованных профессиональных навыков;
- оказывать содействие по стимулированию благоприятной среды для жизнеспособных предприятий;
- предоставлять помощь трёхсторонним участникам МОТ по запросу, чтобы они могли осуществлять подготовку конкретных программ и планов действий, ориентированных на достижение конечных результатов, предусмотренных инициативой, касающейся будущего сферы труда;
- продолжать поддерживать трёхсторонних участников в их усилиях по рационализации мер, направленных на обеспечение контроля, реализации, эффективности, прозрачности, трёхстороннего управления и трёхсторонней ответственности за соблюдение норм МОТ в рамках инициативы столетия, касающейся норм;
- продолжать систематически привлекать трёхсторонних участников к процессу планирования деятельности, программ и проектов МОТ, тем самым обеспечивая прозрачность, трёхсторонние методы управления и трёхстороннюю ответственность за достижение результатов;

- оказывать помощь трёхсторонним участникам по запросу в целях обеспечения соблюдения международных трудовых норм и укрепления органов регулирования вопросов труда и систем инспекции труда;
- содействовать применению пересмотренной Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики;
- усиливать слаженность действий и согласованность политических мер в рамках системы Организации Объединённых Наций и с другими международными организациями, в частности с Международным валютным фондом и Всемирным банком, региональными организациями, учреждениями и форумами, Европейским союзом и Евразийским экономическим союзом, Советом Европы и Группой двадцати по вопросам экономической и социальной политики в целях обеспечения реализации прав в сфере труда и оказывать содействие по достижению целей в области устойчивого развития.

Приложение II

Доклад Комитета по проверке полномочий

1. Комитет по проверке полномочий был сформирован Десятым Европейским региональным совещанием на его первом заседании и провёл свои встречи 2 и 3 октября 2017 года в соответствии со статьёй 9 *Регламента региональных совещаний* МОТ (2008 г.) для проверки полномочий делегатов и их советников, участвующих в совещании, а также для рассмотрения любых протестов, касающихся полномочий, жалоб, касающихся невыплаты дорожных и суточных расходов делегаций, и других сообщений. Комитет имел следующий состав:

Председатель: г-н Клод Марш (правительственный делегат, Мальта)
 г-н Флемминг Дризен (делегат работодателей, Дания)
 г-н Джахангир Алиев (советник работников¹, Азербайджан)

2. Полномочия членов делегаций были представлены в форме документов, составленных, главным образом, в рекомендованном МБТ формате и направленных в большинстве случаев по электронной почте в виде отсканированных документов. Широкое использование электронных средств связи для представления полномочий облегчило процесс обработки соответствующей информации. Комитет напоминает о рекомендации Комитета по проверке полномочий 13-го Африканского регионального совещания (Аддис-Абеба, 2015 г.) относительно использования защищённой паролем онлайн-системы аккредитации, аналогичной той, которая используется на Международной конференции труда, и считает, что в этой области, безусловно, возможны некоторые улучшения.
3. Комитет привлекает внимание правительств к важности соблюдения пункта 3 статьи 1 вышеупомянутого *Регламента*, в соответствии с которым полномочия должны представляться за 15 дней до дня открытия совещания. Комитет отмечает, что полномочия 23 из 42 членов, присутствующих на совещании, были получены к крайнему сроку представления полномочий 18 сентября 2017 года. Один член Организации представил полномочия после открытия совещания, поэтому его делегация не была включена в *Предварительный список участников*, который был размещён в Интернете 1 октября 2017 года. Поскольку этот список позволяет представить предварительную информацию, которая служит основой для возможных протестов относительно полномочий делегатов или их советников, такое запоздалое представление полномочий этим членом Организации отмечается Комитетом с озабоченностью.

Состав совещания

4. Ко времени принятия настоящего доклада, как это отражено в таблице в Дополнении А, из 51 государства-члена, приглашённого на совещание, 42 члена Организации представили полномочия в установленной форме.
5. Совещание имело следующий состав: 74 правительственных делегата, 32 делегата работодателей и семь делегатов работников, т.е. в общей сложности 113 делегатов. Кроме того, участниками совещания были также 52 правительственных советника, 36 советников работодателей и 21 советник работников, т.е. в общей сложности 109 советников. Лица, назначенные и как замещающие делегаты, и как советники, включены в

¹ Примечание: г-н Алиев был назначен замещающим делегатом от группы работников по уведомлению, полученному от правительства Азербайджана и датированному 4 октября 2017 г.

список советников. Таким образом, общее число аккредитованных делегатов и советников составляет 222. Для сравнения, общее число аккредитованных делегатов и советников составляло 372 в 2013 году, 373 в 2009 году, 442 в 2005 году и 398 в 2000 году.

6. Что касается числа зарегистрированных делегатов и советников, – таковых было 69 правительственных делегатов, 30 делегатов работодателей и пять делегатов работников для 104 делегатов. Общее число советников составляло 90, из которых 47 были правительственными советниками, 29 советниками работодателей и 14 советниками работников. В Дополнении В к настоящему докладу содержится более подробная информация о численности делегатов и советников, зарегистрированных на совещании, – в общей сложности 194.
7. Комитет отмечает, что делегации 37 государств-членов, аккредитованных на совещании, были неполного состава. Из их числа восемь были исключительно правительственными, 27 включали делегата работодателей, но не имели делегата работников, и две включали делегата работников, но не имели делегата работодателей. Комитет считает и это подтверждается также информацией, полученной от некоторых правительств во время представления ими своих полномочий, что большее число неполных делегаций объясняется призывом Международной конфедерации профсоюзов (МКП) и Европейской конфедерации профсоюзов (ЕКП), обращённым к своим аффилированным организациям, отказаться от участия в Десятом Европейском региональном совещании. Таким образом, Комитет хотел бы подчеркнуть, что статистическая информация относительно участников совещания, содержащаяся в настоящем докладе, должна рассматриваться с учётом этой ситуации и заявленного отказа ряда организаций работников быть в составе трёхсторонних национальных организаций.
8. Отмечая особые обстоятельства, в которых члены Организации были вынуждены назначать свои делегации, и, в частности, тот факт, что многие организации работников отказались от участия в Региональном совещании, Комитет подчёркивает, что в соответствии с пунктом 1 статьи 1 *Регламента* принятие государством-членом приглашения на региональное совещание предусматривает обязательство назначать полную делегацию, с тем чтобы обеспечить сбалансированное представительство работодателей и работников на совещание. Такая сбалансированность, к сожалению, была нарушена на Десятом Европейском региональном совещании, несмотря на то, что, по заявлению правительств, они предлагали усилия к тому, чтобы выполнить свои обязательства.
9. Комитет должен подчеркнуть важность полного трёхстороннего участия в региональных совещаниях для обеспечения сбалансированных и взаимовыгодных результатов. Что касается аккредитации делегаций в составе только правительственных представителей, Комитет подчёркивает, что это вызывает беспокойство, и напоминает, что лишение работодателей и работников возможности участия в совещаниях подрывает основы трипартизма, которые являются сердцевинной структуры управления Международной организации труда.
10. Что касается резолюций об участии женщин на совещаниях МОТ, принятых Международной конференцией труда на её 60-й, 67-й, 78-й и 98-й сессиях (июнь 1975, июнь 1981, июнь 1991 и июнь 2009 гг.), Комитет отмечает, что 78 из 222 делегатов и советников, аккредитованных на совещании, были женщины. Таким образом, число женщин составляет 35,1% от общего числа делегатов и советников на данном совещании по сравнению с 41,4% в 2013 году. Соответствующие показатели представленности женщин по группам следующие: 44,4% для правительств, 25% для работодателей и 17,9% для работников. Комитет призывает правительства, а также социальных партнёров в дальнейшем прилагать усилия к тому, чтобы достичь цели, установленной Организацией Объединённых Наций, по увеличению доли женщин не менее чем до 30%, особенно на руководящих должностях, и даже превысить эту цель и добиться гендерного паритета, как это рекомендовано Генеральным директором в его приглашении на совещание.

11. Совещание посетили 16 министров или заместителей министров государств-членов региона.
12. Девять государств-членов из региона не были аккредитованы, это столько же, сколько и в 2013 году. Комитет подчёркивает, что уклонение от ответа на приглашение Генерального директора участвовать в региональном совещании лишает работодателей и работников соответствующих государств-членов возможности полноценного участия в деятельности Организации и получать для себя пользу от её совещаний. Комитет напоминает также в этом отношении о резолюции об укреплении трипартизма во всей деятельности МОТ, принятой Международной конференцией труда на её 56-й сессии (1971 г.), в соответствии с которой направление трёхсторонних делегаций на Конференцию и региональные совещания является не только правом государств-членов, но также и обязательством, налагаемым на них. Поэтому Комитет считает, что государства-члены, особенно те из них, которые неоднократно уклонялись от участия в региональных совещаниях, должны представить исчерпывающие объяснения на запрос Генерального директора в соответствии с резолюцией 1971 года и прилагать максимальные усилия к обеспечению участия в совещаниях в будущем.
13. Комитет отмечает участие десяти официальных международных организаций на совещании по сравнению с семью в 2013 году и двух международных неправительственных организаций; ниже перечислены эти организации.

Представители официальных международных организаций

14. Из официальных международных организаций, всемирного и регионального характера, приглашённых в соответствии с соответствующими договорами или решениями Административного совета, следующие организации были аккредитованы:
 - Детский фонд Организации Объединённых Наций;
 - Структура Организации Объединённых Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин;
 - Группа Всемирного банка;
 - Международный валютный фонд;
 - Организация Объединённых Наций по промышленному развитию;
 - Европейский союз;
 - Европейский фонд улучшения условий жизни и труда;
 - Европейский инвестиционный банк;
 - Содружество Независимых Государств;
 - Евразийская экономическая комиссия.

Представители международных неправительственных организаций

15. Международными неправительственными организациями, приглашёнными для участия в совещании, в соответствии с пунктом 8 статьи 1 *Регламента*, и представленными на нём, были:
 - Международная организация работодателей;
 - Всеобщая конфедерация профсоюзов.

Протесты, жалобы и заявления

16. Комитет не получил никаких протестов, жалоб или заявлений.

* * *

17. Комитет принимает настоящий доклад единогласно. Он рекомендует, чтобы совещание предложило МБТ довести его до сведения Административного совета в соответствии с пунктом 4 статьи 9 *Регламента региональных совещаний*.

Стамбул, 4 октября 2017 г.

(подпись) г-н Клод Марш
Председатель
(правительственный делегат, Мальта)

г-н Флемминг Дризен
(делегат работодателей, Дания)

г-н Джахангир Алиев
(советник работников, Азербайджан)

Дополнение А

Аккредитованные делегаты и советники (на 17.00 4 октября 2017 г.)

	Правитель- ственные делегаты	Делегаты работода- телей	Делегаты работни- ков	Правитель- ственные советники	Советники работода- телей	Советники работни- ков
Албания	2	–	1	1	–	2
Армения	–	–	–	–	–	–
Австрия	2	–	–	–	–	–
Азербайджан	2	1	1	2	3	6
Беларусь	2	1	1	–	2	2
Бельгия	1	1	–	–	1	–
Босния и Герцеговина	2	1	–	–	–	–
Болгария	2	1	–	3	–	–
Хорватия	2	1	–	–	–	–
Кипр	1	–	–	–	–	–
Чешская Республика	2	1	–	–	–	–
Дания	2	1	–	–	–	–
Эстония	2	1	–	7	–	–
Финляндия	2	–	–	–	–	–
Франция	2	1	–	1	1	–
Грузия	–	–	–	–	–	–
Германия	2	1	–	–	2	–
Греция	1	1	–	–	–	–
Венгрия	1	1	–	–	–	–
Исландия	–	–	–	–	–	–
Ирландия	1	–	–	–	–	–
Израиль	1	1	–	–	–	–
Италия	1	1	–	–	2	–
Казахстан	2	–	1	–	–	1
Кыргызстан	–	–	–	–	–	–
Латвия	–	–	–	–	–	–
Литва	2	1	–	–	–	–
Люксембург	1	–	–	–	–	–
Мальта	2	1	–	–	1	–
Республика Молдова	1	1	–	–	–	–
Черногория	2	1	–	–	–	–
Нидерланды	2	1	–	–	–	–
Норвегия	2	1	–	–	1	–
Польша	2	–	–	1	–	–
Португалия	2	1	–	1	1	–

	Правитель- ственные делегаты	Делегаты работода- телей	Делегаты работни- ков	Правитель- ственные советники	Советники работода- телей	Советники работни- ков
Румыния	2	1	–	–	2	–
Российская Федерация	2	1	1	–	3	1
Сан-Марино	–	–	–	–	–	–
Сербия	2	1	–	2	–	–
Словакия	–	–	–	–	–	–
Словения	2	1	–	1	–	–
Испания	2	1	–	–	1	–
Швеция	2	–	–	–	–	–
Швейцария	2	1	–	–	1	–
Таджикистан	–	–	–	–	–	–
Бывшая югославская Республика Македония	2	1	1	1	–	1
Турция	2	1	1	29	14	8
Туркменистан	–	–	–	–	–	–
Украина	2	1	–	1	1	–
Соединённое Королевство	1	1	–	1	–	–
Узбекистан	2	–	–	1	–	–
Всего	74	32	7	52	36	21

Дополнение В

Зарегистрированные делегаты и советники (на 17.00 4 октября 2017 г.)

	Правитель- ственные делегаты	Делегаты работода- телей	Делегаты работни- ков	Правитель- ственные советники	Советники работода- телей	Советники работни- ков
Албания	1	–	1	–	–	1
Армения	–	–	–	–	–	–
Австрия	2	–	–	–	–	–
Азербайджан	2	1	–	2	2	2
Беларусь	1	1	1	–	1	1
Бельгия	1	1	–	–	–	–
Босния и Герцеговина	2	1	–	–	–	–
Болгария	2	1	–	2	–	–
Хорватия	2	1	–	–	–	–
Кипр	1	–	–	–	–	–
Чешская Республика	2	1	–	–	–	–
Дания	2	1	–	–	–	–
Эстония	2	1	–	5	–	–
Финляндия	2	–	–	–	–	–
Франция	1	1	–	1	1	–
Грузия	–	–	–	–	–	–
Германия	2	1	–	–	2	–
Греция	1	–	–	–	–	–
Венгрия	1	1	–	–	–	–
Исландия	–	–	–	–	–	–
Ирландия	1	–	–	–	–	–
Израиль	1	1	–	–	–	–
Италия	1	–	–	–	–	–
Казахстан	1	–	1	–	–	1
Кыргызстан	–	–	–	–	–	–
Латвия	–	–	–	–	–	–
Литва	2	1	–	–	–	–
Люксембург	1	–	–	–	–	–
Мальта	2	1	–	–	1	–
Республика Молдова	1	1	–	–	–	–
Черногория	2	1	–	–	–	–
Нидерланды	2	1	–	–	–	–
Норвегия	2	1	–	–	1	–
Польша	2	–	–	1	–	–
Португалия	2	1	–	1	1	–

	Правитель- ственные делегаты	Делегаты работода- телей	Делегаты работни- ков	Правитель- ственные советники	Советники работода- телей	Советники работни- ков
Румыния	2	1	–	–	2	–
Российская Федерация	2	1	1	–	3	1
Сан-Марино	–	–	–	–	–	–
Сербия	2	1	–	2	–	–
Словакия	–	–	–	–	–	–
Словения	2	1	–	1	–	–
Испания	2	1	–	–	1	–
Швеция	2	–	–	–	–	–
Швейцария	2	1	–	–	1	–
Таджикистан	–	–	–	–	–	–
Бывшая югославская Республика Македония	2	1	–	1	–	–
Турция	2	1	1	29	12	8
Туркменистан	–	–	–	–	–	–
Украина	1	1	–	1	1	–
Соединённое Королевство	1	1	–	–	–	–
Узбекистан	2	–	–	1	–	–
Всего	69	30	5	47	29	14