

ИЗМЕНЕНИЕ МОДЕЛЕЙ И СТРУКТУР  
В СФЕРЕ ТРУДА

ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

# ИЗМЕНЕНИЕ МОДЕЛЕЙ И СТРУКТУР В СФЕРЕ ТРУДА

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДА  
95-я сессия 2006

Доклад I (С)

МЕЖДУНАРОДНОЕ БЮРО ТРУДА  
ЖЕНЕВА

С этим докладом можно проконсультироваться на Интернет-сайте МОТ  
<http://www.ilo.org/public/russian/standards/reIm/ilc/index.htm>

ISBN 92–2–416623–7  
ISSN 0251–3730

---

*Первое издание 2006*

---

Названия, соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе любой страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

Упоминание названий фирм и коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Публикации Международного бюро труда имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах; их можно также получить непосредственно в Международном бюро труда; просьба обращаться по адресу: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Там же можно получить каталог изданий МБТ или список последних изданий, либо по электронной почте: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

---

## Предисловие

Как мы все знаем, работа – это главное в жизни: она порождает в нас чувство целеустремленности и индивидуальности, а также позволяет нам получать доход для удовлетворения своих материальных потребностей. Работа – одно из основных средств общения с другими людьми. Она является как индивидуальной ответственностью, так и социальной деятельностью и часто предусматривает сотрудничество группы людей. Она может быть источником собственного достоинства и удовлетворенности. Однако она может быть также источником эксплуатации и разочарования. Для семей и общин наличие достойной работы является основой основ стабильности и социального развития.

Мир труда чрезвычайно разнообразен. Однако одним из объединяющих элементов опыта женщин и мужчин во всем мире является каждодневная действительность, заключающаяся в том, что всем необходимо трудиться, чтобы зарабатывать себе средства для существования. Встречаясь с незнакомцем, мы в первую очередь интересуемся тем, что он делает в жизни. Эта информация представляет собой отправную точку нашего более близкого знакомства друг с другом.

Настоящий доклад призван помочь нам разобраться, в общем и целом, в условиях сегодняшнего дня с нашим опытом и знаниями относительно труда. Речь в нем идет о возникающих возможностях и неуверенности в период, когда некоторые барьеры не дают женщинам и мужчинам в полной мере реализовать свои потенциальные возможности и когда все труднее становится найти приличную работу, гарантирующую жизненную стабильность и возможность построить для себя лучшую жизнь.

Все чаще мы убеждаемся в том, что достоинство труда обесценивается; что труд все чаще рассматривается экономистами лишь как фактор производства – товар – и при этом забывается индивидуальная, семейная, общественная и национальная важность человеческого труда. И люди реагируют на это, обсуждая эти вопросы дома, в тиши кабины для тайного голосования и, в случае необходимости, поднимая свой голос протеста на улице.

Отсутствие работы, качество труда, права в сфере труда, хроническая дискриминация между мужчинами и женщинами и неприемлемо высокая безработица среди молодежи – все это реалии сегодняшней политики. Лица, облеченные государственной властью или занимающие высокие посты в частном секторе и способные изменить положение дел, все чаще являются

объектом критики по причине того, что они не могут предложить правильных решений.

Мандат МОТ тесно связан с этой реальностью. Своими предыдущими докладами, представленными на Международных конференциях труда,<sup>1</sup> я пытался стимулировать процесс дискуссий среди трехсторонних участников, которые позволили сформулировать и впоследствии еще более расширили Программу достойного труда в рамках справедливого процесса глобализации. Этот подход получил региональное и глобальное одобрение и в настоящее время является основой постепенной разработки страновых программ достойного труда.

Предлагаемый доклад носит несколько иной характер. В нем затрагиваются вопросы, связанные с базой знаний МОТ, которая бы позволяла удовлетворять растущие потребности в наших услугах. Он является результатом усилий сотрудников МОТ, направленных на то, чтобы расширить базу знаний за счет накопленного международного опыта. Как члены секретариата единственной в мире трехсторонней международной организации сотрудники МБТ имеют возможность регулярно обмениваться мнениями и опытом с представителями правительств, работодателей, работников и другими социальными сторонами, которые обладают наиболее обширными знаниями относительно труда в собственных странах. Это позволяет накапливать обширные знания относительно того, что происходит в мире труда и почему происходят эти процессы. Дискуссии, развернувшиеся среди сотрудников МБТ, и расширение базы знаний Организации являются важными средствами постоянного профессионального совершенствования Бюро и способствуют обмену опытом, который, как мы считаем, позволит расширить наши возможности служить нашим трехсторонним участникам.<sup>2</sup> В этом процессе мы получаем возможность выяснить, по каким направлениям мы можем расширить свой потенциал.

Я надеюсь, что этот первоначальный вариант доклада окажется полезным для трехсторонних участников МОТ в процессе происходящих дискуссий относительно того, каким образом мы можем решить стратегическую задачу превращения достойного труда в глобальную цель и в реальность в национальных масштабах, что в свою очередь будет содействовать приданию справедливого характера глобализации. Я ожидаю, что этим докладом будет поставлено столько же вопросов, сколько и будет найдено ответов.

В качестве напутствия в целях расширения дискуссий на Международной конференции труда и после нее позвольте мне остановиться на некоторых вопросах и проблемах, которые затронуты в настоящем докладе.

---

<sup>1</sup> *Достойный труд*, 87-я сессия (1999), *Сокращение дефицита достойного труда: вызов времени*, 89-я сессия (2001), *Труд как средство борьбы с бедностью*, 91-я сессия (2003), *Справедливая глобализация: роль МОТ*, 92-я сессия (2004).

<sup>2</sup> Эта методология носила новаторский характер. Я предложил всем заинтересованным сотрудникам высказать свои мнения относительно первого проекта. Каждый сотрудник имел возможность высказать свои мысли. На этой основе был подготовлен второй проект, который должен был послужить основой официальных консультаций с различными секторами и регионами. В результате был подготовлен весьма развернутый доклад. Настоящий доклад, подготовленный для Международной конференции труда, является плодом этого синтеза и должен содействовать продолжению вашего обсуждения. Окончательный текст еще более развернутого доклада будет подготовлен через несколько месяцев.

Во-первых, в настоящем докладе, рассматривая термин «труд», мы включаем в него также и понятие неоплачиваемой работы в семье и в общине, которое зачастую игнорируется экономической и общественной мыслью. Источники информации, которые бы позволяли количественно и качественно оценить такую работу, весьма немногочисленны. Однако мы знаем, что такая работа в первую очередь выполняется женщинами, и она является жизненно необходимым элементом обеспечения благополучия не только молодежи или пожилых или больных лиц, но также и тех, кто трудится по найму. Такая работа часто выполняется наряду с оплачиваемой работой. Один из выводов, который мы могли бы сделать, ознакомившись в настоящем докладе, заключается в том, что нам предстоит еще многого добиться в оценке и анализе той роли, которую играет неоплачиваемый труд для нашего благополучия, той работы, которая мотивирована необходимостью воспитывать детей или помогать пожилым лицам жить в достоинстве и уважении или формировать добровольные общинные объединения или ассоциации. Такие усилия совершенно необходимы, для того чтобы облегчить задачу для женщин и мужчин сочетать свои обязанности зарабатывать средства для жизни и свои обязательства перед своими семьями и общинами. Это также важно для того, чтобы понять, что то, что мы называем экономической производительностью, фактически опосредованно поддерживается социальной производительностью неоплачиваемого труда.

Частично по причине того, что наши источники информации значительно более обширны в отношении труда по найму, тот мир труда, который является предметом рассмотрения в настоящем докладе, в первую очередь представляет собой зарождающийся глобальный рынок труда, участниками которого являются две трети всех взрослых женщин и мужчин.

Мой второй вопрос заключается в следующем: можем ли мы действительно вести речь о едином глобальном рынке труда? Или он просто-напросто представляет собой суммарный итог многочисленных отдельных национальных рынков труда? В конечном счете, несмотря на неуклонное увеличение потоков трудовой миграции, женщины и мужчины в целом лишены возможности свободно перемещаться по миру в поисках работы. Более того, половина рабочей силы планеты, занятой в сельских районах нетоварным сельским хозяйством или в неформальной экономике городов развивающихся стран, зарабатывает недостаточно, чтобы выйти самим за черту бедности, составляющую 2 долл. США в день, и уберечь свои семьи. Они являются потенциально «глобальными» работниками, но в настоящее время в действительности лишены возможности воспользоваться преимуществами глобализации или возможностью участвовать в качестве потребителей на глобальных рынках.

Однако либерализация торговли и потоков капиталов в сочетании с колоссальными сдвигами в коммуникациях и транспорте в действительности означают, что все больше и больше работников и работодателей все активнее конкурируют на глобальном рынке, пытаясь продать продукт собственного труда. Если мы оглянемся хотя бы на 25 лет назад и сравним период, предшествовавший основным процессам демократизации в Африке, Латинской Америке, Центральной и Восточной Европе и Азии, с взаимозависимым миром труда в настоящее время, мы убедимся, что перемены очевидны. Современные правила глобализации, следуя логике расширения либерализации во всех сферах экономической и социальной политики, заставляют нас ориентироваться на глобальный рынок труда, даже если он по-прежнему носит чрезвычайно раздробленный характер.

В связи с этим для МОТ возникает необходимость разработки соответствующих норм, которые бы регулировали взаимоотношения на глобальном

рынке труда. Недавно принятая Конвенция о труде в морском судоходстве свидетельствует о наших возможностях проявлять творчество и добиваться консенсуса при разработке и принятии современных нормативных актов.

Третий вопрос, который я хотел бы осветить здесь, заключается в том, что четыре из каждых десяти работающих женщин и мужчин в мире пытаются получить средства к существованию, работая на земле, и в некоторых наименее развитых странах три четверти и более работников, особенно женщин, занимаются сельским хозяйством. Большинство из них живут в крайней нужде, и сегодня в развивающихся странах отмечается глубокая и мощная тенденция к миграции из сельских районов в города в поисках более высокооплачиваемой работы. Многие трудящиеся женщины и мужчины, выходцы из беднейших стран мира, пересекают границы в поисках работы, которую они не могут найти на родине. Тем не менее, труд в неформальной экономике стремительно растущих городов развивающихся стран часто оплачивается крайне низко и работа и сама жизнь там остаются весьма опасными и нестабильными. Дух предпринимательства, являющийся основой основ социального и экономического развития, зачастую иссякает в борьбе за существование. Чрезвычайно важно превратить расширение возможностей получения достойной работы в неотъемлемую часть местных, национальных, региональных и глобальных стратегий в области развития. Процесс развития и расширения демократии немыслим без предоставления людям реального шанса получить необходимые возможности благодаря образованию, медицинской помощи, обеспечению их жильем и достойному труду.

Мы должны также четко уяснить себе, что не может быть достойным трудом: детский труд, принудительный труд, кабальный труд, труд без права голоса или труд без свободы на организацию, различные формы эксплуатации и дискриминации, труд, дающий минимальные средства к существованию, а также различные формы труда, в которых попирается человеческое достоинство в силу необходимости просто выжить.

Четвертый вопрос, который красной нитью проходит через весь доклад, заключается в том, чтобы выяснить, каким образом мы можем задать институциональные рамки рынкам труда, которые бы позволяли трудящимся женщинам и мужчинам рассматривать процесс изменений в первую очередь как новые возможности, а не опасность? Название настоящего доклада – *Изменение моделей и структур в сфере труда* – призвано воспроизвести картину, которая напоминает изображение в калейдоскопе. Всегда существует определенная модель или структура, отличающаяся от той, которая существовала прежде, но связанная с ней, и которая, в свою очередь, вновь изменится как картинка в калейдоскопе. Ряд ведущих элементов перемен означают, что все участники глобального рынка труда должны планировать процесс постоянной адаптации и стремиться так формировать этот процесс перемен, чтобы расширялись возможности получения достойной работы. Однако для многих трудящихся женщин и мужчин как в развитых, так и в развивающихся странах происходящие перемены чреваты опасностью. Та ограниченная стабильность, которой им удалось добиться, носит весьма неустойчивый характер и потеря работы сопряжена с высоким риском лишиться возможности получить приличную работу.

Проблема заключается не в том, какие новые структурные реформы могут люди вынести и с какой неуверенностью они могут смириться, а в том, как мы можем придать экономике справедливый и гибкий характер, в которой создание возможностей достойного труда было бы стержнем экономической, социальной и экологической политики. Это, как мы знаем, является одним из основных демократических требований во всем мире. Но на этом пути возникают большие трудности. Поступательное движение к цели

достойного труда для всех требует изменения статус-кво, которое является несостоятельным с моральной, социальной, экономической и политической точек зрения.

Пятый вопрос – это важность прав человека в сфере труда как основного гаранта ценностей в процессе стремительных экономических и социальных перемен. Управление процессом изменений на миллионах производств и предприятий, крупных и малых, во всем мире – на сельскохозяйственных и промышленных предприятиях, в магазинах, офисах и в сфере услуг – в конечном счете зависит от качества организации труда, начиная с микропредприятий и вплоть до крупнейших многонациональных корпораций и государственных служб. Так или иначе практически вся трудовая деятельность является совместной деятельностью, требующей координации усилий коллектива лиц, а поэтому требующей глубокого понимания роли каждого, его ответственности и уровня вознаграждения. Таким образом основой достойного труда является свод прав в сфере труда, которые бы содействовали углублению взаимного уважения и расширению диалога и не допускали санкций и дискриминации. МОТ обладает обширным сводом международно согласованных трудовых норм, разработанных в процессе широких трехсторонних консультаций, которые могут обеспечивать разнообразие национальных институтов и различные формы социального диалога. Баланс между необходимостью обеспечения гибкости и стабильности в период новых возможностей и неопределенности требует строгого подхода, основанного на правах, к методам управления рынками труда, которые бы содействовали социальному диалогу.

Шестой и последний вопрос, который я хотел бы поднять в этом кратком предисловии, заключается в том, что нельзя вести речь о правах в сфере труда в условиях отсутствия работы. Поэтому создание рабочих мест является сердцевинной программой деятельности МОТ. Путь к достойному труду лежит через рост, инвестиции и развитие предприятий. Необходимы дополнительные усилия к повышению квалификации работников и руководителей, чтобы обеспечить реализацию и распределение преимуществ новейших технологий. Ключом к нашей будущей работе является содействие благоприятному и конкурентоспособному климату для частных инициатив в рамках широкой предпринимательской деятельности, которая бы помогала людям организовать себя и постепенно отстраняться от неформальной экономики, и при этом сочетать национальные интересы с иностранными инвестициями.

Фоном настоящего доклада служит углубляющийся глобальный кризис в области занятости. Прогресс в обеспечении возможностей получения достойной работы для половины всех трудящихся мира, которые вынуждены со своими семьями прозябать на сумму менее 2 долл. США на человека в день, достигается болезненно медленными темпами. Во многих странах расширяется и без того обширный неформальный сектор, где люди вынуждены работать и лишены льгот, социального обеспечения и медицинского обслуживания. Безработица, понимаемая как отсутствие у людей работы, в настоящее время достигла своего апогея и составляет около 192 млн. человек во всем мире, или около 6% глобальной рабочей силы. Из числа этих безработных, по оценкам МОТ, 86 млн. человек, или около половины безработных мира, являются молодыми людьми в возрасте от 15 до 24 лет. В условиях, когда люди не могут найти работу на родине в своих общинах и в обществах, они вынуждены продолжать ее поиски в других местах. В условиях сегодняшнего дня миграция трудовых ресурсов часто становится источником напряженности, уже не говоря о торговле людьми и другой аналогичной практике.

Несмотря на высокие темпы экономического роста, составившие в 2005 году 4,3% и позволившие добиться увеличения мирового производства до 2,5 трлн. долл. США, глобальная экономика не способна создать достаточного числа новых рабочих мест для вновь поступающих на рынки труда лиц.

Эти тенденции чреваты глубокими политическими последствиями. Ниже приведены некоторые из них.

- Учитывая, что глобальная экономика не способна создавать достаточное число рабочих мест, те рабочие места, которые имеются во все большей степени становятся объектом упорной конкурентной борьбы между странами.
- Стремительно возрастает необходимость обеспечения справедливого характера функционирования глобальных рынков и справедливых правил процесса глобализации.
- Отмечается медленный рост протекционистских тенденций. Снижаются темпы либерализации торговли и капитальных ресурсов.
- Все шире критикуется обычная деловая практика, проявляющаяся в аутсорсинге, деллокализации или заграничных инвестициях, за то, что в результате ее рабочие места создаются «за рубежом».
- Все громче слышны требования о более жестком контроле за процессом миграции, причем эти требования подчас носят все более ксенофобный подтекст.
- Победа или провал на выборах зависят от вопросов, связанных с принципом «больше рабочих мест и лучшего качества», но при этом доверие к правительствам постоянно подрывается, поскольку они не выполняют своих обещаний, независимо от своих идеологических убеждений.
- Расцветают различные формы пассивного и активного насилия, что тем самым ведет к сокращению возможностей диалога, урегулирования конфликтов и расширения консенсуса.

Удовлетворение потребностей превращения достойного труда в глобальную цель ведет к расширению национальных, региональных и глобальных политических программ. И нам необходимо четко понимать механизм изменений, происходящих в мире труда, и то, каким образом можно на него воздействовать, чтобы удовлетворить потребность в достойной работе всего населения планеты. Я надеюсь, что настоящий доклад и его расширенная версия, которая будет опубликована в свое время, помогут нарисовать эту глобальную картину.

Я уверен, что каждый человек, знакомящийся с настоящим докладом, сможет почерпнуть для себя наиболее важные вопросы или проблемы, над которыми необходимо задуматься и которые следует обсудить. Кроме того, этот предварительный доклад ни в коей мере не носит исчерпывающего характера. Мы попытались взглянуть на вещи с глобальных позиций, чего, как представляется, редко удается добиться в ходе дебатов, проводимых по вопросу о происходящем в сфере труда. Но это неизбежно означает, что многие вопросы либо игнорируются, либо затрагиваются лишь поверхностно. Поэтому реакцией на настоящий доклад может быть предложение о проведении дополнительных исследований и анализа. Я приветствую такую реакцию. В той мере, в которой это позволяют наши ресурсы, мы попытаемся удовлетворить эту очевидную потребность в расширении и углублении наших знаний. Мы намерены также укреплять контакты с многочисленными сетями исследовательских организаций, действующих в различных странах мира, в целях проведения дополнительных и более качественных обследований тех проблем, с которыми сталкиваются организации работодателей и работников и правительства.

Чрезвычайно важно взглянуть на потенциальные возможности МОТ с точки зрения «базы знаний», поскольку знания, безусловно, не являются чем-то статичным. Мы должны и впредь оставаться лидерами с точки зрения глубокого понимания мира труда и того, каким образом на него оказывает

воздействие глобализация. В этом отношении мы находимся в процессе составления нового инструментария, касающегося процесса развития: комплексных политических консультативных основ осуществления страновых программ достойного труда с учетом реалий каждой отдельной страны. В нем сочетается согласованность между нашими четырьмя стратегическими задачами в рамках пакета политических инициатив, на основе которых сами страны могут устанавливать собственные приоритеты.

Из настоящего предварительного доклада становится очевидным отсутствие регулярного потока данных, показателей и статистической информации по многим странам и различным аспектам мира труда. Сбор данных осуществляется чрезвычайно нерегулярно, и нам необходимо преодолеть этот недостаток. Для обеспечения эффективности управления рынком труда чрезвычайно важно, чтобы все заинтересованные стороны могли полагаться на один и тот же справочный материал. Мы нуждаемся не только в более широких статистических данных, но и в более достоверной информации. Например, нет сомнений в том, что принятое в настоящее время определение безработицы,<sup>3</sup> разработанное Международной конференцией статистиков труда, безусловно, не позволяет в полной мере учитывать реальные масштабы безработицы в сегодняшнем мире. Безусловно, мы могли бы улучшить ситуацию.

Все это чрезвычайно важно, поскольку мы приближаемся к 90-й годовщине МОТ. Мы должны начать готовиться к этому важному в жизни нашей Организации событию уже сегодня. 2009 год должен стать годом, когда мы вновь вполне убедительно подтвердим непреложность мандата Организации, обновленный потенциал выполнять его в процессе реформ, на которые мы пошли, наш внутренний консенсус относительно Программы достойного труда МОТ, а также специальную роль, которая отводится социальному диалогу и трипартизму в деле управления рынком труда и, говоря более обобщенно, в обеспечении укрепления социальной стабильности. Было бы весьма ценно узнать ваши мнения относительно того, каким образом мы можем более эффективно осветить этот знаменательный момент в истории МОТ.

На Всемирной встрече на высшем уровне, состоявшейся в сентябре 2005 года в Организации Объединенных Наций, прозвучало убедительное подтверждение видения достойного труда МОТ как глобальной цели, когда мировые руководители заявили: «Мы решительно выступаем за справедливую глобализацию и преисполнены решимости сделать так, чтобы цели обеспечения полной и производительной занятости и достойной работы для всех, в том числе для женщин и молодежи, вошли в число центральных задач нашей соответствующей национальной и международной политики и стратегий национального развития, включая стратегии сокращения масштабов нищеты, в рамках усилий по достижению целей в области развития, сформулированных

---

<sup>3</sup> «Безработные лица» включают всех лиц, старше определенного возраста, которые в течение недавнего краткого базисного периода были лишены работы, в настоящее время готовы к труду и занимаются поиском работы. Недавний краткий базисный период часто понимается как неделя или две, а фраза «занимаются поиском работы» понимается как работа по крайней мере в течение одного часа. Это узкое определение безработицы не дает возможности измерить неполную занятость, характерную для неформальной экономики многих развивающихся стран, в которой большинство женщин и мужчин, для того чтобы выжить, должны найти работу. Весьма немногие развивающиеся страны имели возможность осуществить сбор данных, позволяющих измерить неполную занятость и которые бы позволили нарисовать картину такой безработицы (см. резолюции, принятые 13-й и 16-й Международными конференциями статистиков труда <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/ecacpop.pdf>).

в Декларации тысячелетия. Эти меры должны также предусматривать искоренение наихудших форм детского труда, как они определены в Конвенции Международной организации труда 182, и принудительного труда. Мы также преисполнены решимости обеспечить полное соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда».<sup>4</sup>

Мы продвигаемся вперед по пути разработки и проведения страновых программ достойного труда как основных оперативных средств достижения этой цели. Реакция на настоящий доклад послужит бесценным источником информации для Бюро в ходе выполнения текущей программы и в процессе планирования программы на следующее двухлетие. Трипартизм неоднократно доказывал свою ценность как средство расширения консенсуса и практических действий. Сегодня перед Организацией стоит новая задача – вновь продемонстрировать живительную силу трипартизма в стремительно изменяющемся мире труда.

Хуан Сомавиа,  
Генеральный директор

---

<sup>4</sup> Организация Объединенных Наций: *Итоговый документ Всемирного саммита*, Генеральная Ассамблея, 60-я сессия, сентябрь 2005.

# Содержание

<b>Предисловие</b> .....	<b>v</b>
<b>Время возможностей и неопределенности</b> .....	<b>1</b>
<b>А. Движущие силы изменений</b> .....	<b>5</b>
1. Императив развития .....	5
2. Технологические преобразования.....	8
3. Обострение глобальной конкуренции .....	11
Либерализация торговли и новое международное разделение труда .....	11
Влияние роста инвестиций многонациональных предприятий на рабочие места .....	17
Финансовая открытость и занятость .....	19
4. Политика и политические меры: роль государства и рынков .....	22
<b>В. Тенденции на глобальном рынке труда</b> .....	<b>24</b>
1. Изменения в мировой рабочей силе .....	24
2. Глобальные производственные системы и изменения в занятости .....	30
3. Во всем мире обнаруживается дефицит квалифицированных кадров .....	33
4. Рост международной трудовой миграции .....	35
5. Миграция из сельской местности в города и рост неформальной экономики.....	36
6. Тенденции в области бедности и заработная плата .....	39
7. Дискриминация в области занятости и профессий .....	42
8. Условия труда: восстановление баланса между гибкостью и безопасностью .....	44
Стабильные трудовые отношения с гибким графиком рабочего времени .....	45
Изменение опасностей на производстве требует постоянной бдительности .....	46

Работники, страдающие от инвалидности и заболеваний .....	47
<b>С. Вызовы для будущего социального обеспечения.....</b>	<b>50</b>
1. Сокращение масштабов бедности и неравенства.....	52
2. Социальное обеспечение и конкурентоспособность на международном уровне .....	55
3. Демографические изменения и преодоление трудностей, связанных с ростом коэффициентов зависимости .....	57
<b>D. Адаптация и модернизация систем управления рынками труда.....</b>	<b>61</b>
1. Сокращение масштабов неформальной деятельности.....	62
2. Сельскохозяйственный труд и сокращение масштабов бедности .....	66
3. Воздействие технологических изменений и обострения конкуренции на механизмы управления рынками труда .....	69
4. Тенденции в трудовом законодательстве .....	71
5. Коллективные переговоры и социальный диалог .....	74
6. Международные аспекты процесса управления рынками труда .....	78
Конкуренция и состязание режимов .....	79
Сотрудничество в области установления международных минимальных уровней социальной защиты .....	80
Глобальные производственные системы бросают новые вызовы в области управления .....	81
7. Воздействие системы международных трудовых норм .....	85
<b>E. Будущие перспективы.....</b>	<b>89</b>
1. Продолжается рост численности глобальной рабочей силы...	89
2. Технология плюс открытые рынки преобразуют мир труда...	90
3. Глобальные сдвиги в структуре занятости .....	91
4. Политическая обстановка в мире.....	93
5. Рост, занятость и устойчивый характер .....	95
6. Включение Программы МОТ по обеспечению достойного труда в стратегии сокращения масштабов бедности и всеобъемлющей глобализации.....	97

## **Время возможностей и неопределенности**

1. Труд занимает центральное место в жизни людей. Он определяет стабильность и благополучие семей и общин. Он является сердцевинной местной и национальной политики. Однако в результате беспрецедентных социальных и экономических изменений, затронувших все сектора экономической деятельности и все страны, широкие масштабы приобрела неопределенность будущего характера труда. Для многих людей такие изменения предоставляют желанную возможность получить работу, обеспечивающую более благоприятные условия с точки зрения вознаграждения и удовлетворения, а также лучшие условия жизни. У других эти перемены вызывают озабоченность и скорее закрывают, чем открывают возможности для улучшения условий жизни и труда.

2. Настоящий доклад содержит глобальное видение основных особенностей преобразования труда. В нем определяются главные движущие силы, затрагивающие мир труда, способы адаптации тех или иных форм труда, а также вызовы, которые эти явления бросают цели обеспечения достойного труда для всех. Как никогда ранее темпы и масштабы изменений в одной части мира имеют последствия для женщин и мужчин в других странах. Взаимозависимость ощущается повсюду, но ее не всегда легко измерить.

3. Большинство из нас трудится для того, чтобы обеспечить жизнь себе и своим семьям. Труд представляет собой сочетание процессов производства и потребления, которые формируют как местную, так и глобальную экономику. С одной стороны, труд представляет собой ключевой вид деятельности в рамках глобальной коммерции, а с другой – он является источником достоинства, самовыражения, идентичности и признания, а также материального благополучия. Эти жизненно важные социальные и экономические функции служат главной причиной того, почему все общества создают множество различных институтов для регулирования труда во всех его проявлениях.

4. Международная организация труда, в которой работают эксперты из различных стран и с различной подготовкой, с ее историей непрерывной деятельности в области трудовой политики с 1919 года, а также международным форумом, который она предоставляет для представителей министерств труда, занятости и социального обеспечения, работодателей и работников в целях обмена знаниями и опытом, обладает всем необходимым для того,

*Что происходит с  
миром труда?*

*Растущая  
неопределенность*

*Труд играет  
центральную  
социальную и  
экономическую роль*

*МОТ объединяет  
ключевых  
участников в сфере  
труда ...*

*... для содействия  
цели обеспечения  
достойного труда  
для всех*

*Нужна глобальная  
перспектива*

чтобы осуществить обзор всего того, что мы знаем о широких контурах глобальных изменений.

5. Однако МОТ не является нейтральным наблюдателем. Миссия Организации заключается в содействии достойному труду. Анализ изменений имеет жизненно важное значение для понимания того, что движет этим процессом, чтобы можно было придать ему форму, обеспечивающую создание большего количества рабочих мест и лучшего качества для работающих женщин и мужчин повсюду в мире.

6. Настоящий доклад представляет собой результаты усилий Международного бюро труда, которое является секретариатом Международной организации труда, нацеленных на лучшее понимание силы и направленности глобальных тенденций, которые формируют трудовую жизнь. Доклад никоим образом не представляет собой окончательное мнение, учитывая сложный характер сферы труда, а также недостаточный объем информации и данных. При изложении в краткой форме масштабов и темпов происходящих глобальных преобразований, он преследует цель обеспечить фон для дискуссии о политике и институтах, необходимых для использования возможностей в целях создания достойного труда для всех и для снижения уровня неопределенностей, вызванных высокими темпами изменений.

7. Диалог между работодателями, работниками и правительствами относительно этих тенденций на Международной конференции труда и на других форумах еще более обогатит Организацию знаниями и будет направлять ее исследовательскую деятельность, политические программы и технические услуги в предстоящий период времени. Это будет служить базой знаний и информации, анализ которой будет способствовать выполнению Программы и бюджета МОТ на 2006-07 годы и на последующие двухлетние периоды.

### **Достойный труд как глобальная цель**

Достойный труд суммирует чаяния людей в их трудовой жизни, направленные на получение возможностей и доходов, на получение прав, права голоса и признания, на стабильность семейной жизни и личное развитие, а также на справедливость и гендерное равенство. В конечном итоге эти различные аспекты достойного труда лежат в основе мира в общинах и обществе. Достойный труд отражает озабоченность правительств, работников и работодателей, которые вместе придают МОТ ее уникальную трехстороннюю идентичность. В деятельности МОТ достойный труд находит свое отражение в рамках четырех стратегических задач: основополагающие принципы и права в сфере труда и международные трудовые нормы; возможности для занятости и получения доходов; социальная защита и социальное обеспечение; и социальный диалог и трипартизм. Эти задачи охватывают всех работников, как женщин, так и мужчин, как в реальной, так и в неформальной экономике, как в рамках наемной занятости, так и в условиях самозанятости, в полях, на предприятиях и в учреждениях, на дому или в общине. Главная цель МОТ в настоящее время заключается поэтому в содействии возможностям для женщин и мужчин получать достойную и производительную работу в условиях свободы, справедливости, безопасности и человеческого достоинства.

8. Доклад состоит из пяти частей. В первом разделе определяются основные движущие силы перемен. Во втором описываются некоторые основные сдвиги в структуре занятости и условиях труда. Третий раздел содержит обзор вызовов, с которыми сталкиваются в процессе развития системы социального обеспечения. Четвертая часть посвящена рассмотрению институтов регулирования рынков труда и того, как они адаптируются к новой социальной и экономической среде. Наконец, в заключительной части рассматриваются определенные перспективы и излагаются некоторые возникающие вопросы, с которым МОТ и ее трехсторонние участники, вероятно, столкнутся в следующем десятилетии.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Настоящий доклад представляет собой сокращенный вариант более широкого исследования, которое будет опубликовано МОТ отдельно.

## **А. Движущие силы изменений**

9. С глобальной точки зрения можно выделить четыре мощные и взаимосвязанные силы, которые во взаимодействии способствуют изменениям в сфере производства и на рынке труда. Их можно охарактеризовать следующим образом:

- императив развития, вытекающий из насущного характера сокращения масштабов бедности и неравенства как в рамках стран, так и между ними;
- технологические преобразования, связанные с распространением новых средств обработки информации и телекоммуникации;
- обострение глобальной конкуренции в связи с торговой и финансовой либерализацией, а также с резким падением транспортных и коммуникационных издержек;
- сдвиг в политическом мышлении в сторону большей опоры на рынки и снижения роли государства, сопровождаемый, а иногда и противоречащий растущему политическому давлению, направленному на улучшение условий жизни и труда, что вызвано распространением демократических механизмов представительства и отчетности.

10. Эти движущие силы оказывают большое влияние на формы занятости, условия труда, системы социального обеспечения и адаптацию механизмов управления. Однако было бы ошибкой рассматривать эту последовательность изложения в качестве заявления о причинно-следственной связи. Эти «движущие силы изменений» в определенной степени сами формируются методами организации труда. В настоящем докладе термин «труд» охватывает как оплачиваемый труд, так и неоплачиваемый производительный и воспроизводительный труд, осуществляемый главным образом женщинами. Взаимодействие между сферой труда и социальными, технологическими, экономическими и политическими условиями, которые окружают труд, имеет сложный и разнообразный характер.

### **1. Императив развития**

11. Задача сокращения масштабов абсолютной нищеты и снижения разрывов между доходами получила широкое распространение как в развитых, так и в развивающихся странах как существенная моральная основа, а также как цель реальной политики и как главная причина политической, социальной и экономической нестабильности. Отказ от авторитарной системы правления

*Силы, меняющие сферу труда*

*Нужен более справедливый путь глобального развития*

также расширил возможности для выражения демократических требований женщинами и мужчинами во всем мире, требующими справедливых возможностей на достойном рабочем месте. Во всем мире выборы часто выигрываются и проигрываются из-за позиции в отношении рабочих мест. Снижение неравенства в распределении доходов в стране, а также необходимость обеспечения конвергенции между бедными и богатыми странами более высокими темпами представляют собой императив развития, который остается и будет сохраняться в течение десятилетий мощной движущей силой перемен во многих аспектах мира труда.

**Смешанный прогресс в сокращении масштабов крайней нищеты**

12. По некоторым меркам в последнее время сократились масштабы глобальной бедности. За период с 1981 по 2001 годы количество людей, проживающих на 1 долл. США в день или менее, сократилось с 1,5 млрд. до менее 1,1 млрд. человек. Этот общий уровень сокращения является в основном результатом количественного сокращения людей, проживающих в условиях крайней бедности (менее чем на 1 долл. США в день), в Китае за период с 1981 по 1996 годы. В несколько меньших масштабах отмечалось такое же сокращение и в других странах Восточной и Южной Азии, однако их количество увеличивалось в странах Африки, Латинской Америки и Карибского бассейна, Восточной и Центральной Европы, а также бывшего Советского Союза. В настоящее время в условиях крайней нищеты проживает меньшая доля населения мира, которая снизилась с 40% в 1981 году до 21% в 2001 году. Однако в Африке эта доля повысилась с 42% до 47%. Если использовать уровень бедности в 2 долл. США в день, то абсолютное количество возросло с 2,5 млрд. человек до почти 2,7 млрд. человек за этот же период, хотя как доля населения развивающихся стран за этот же период этот показатель сократился с 67% до 53%.<sup>2</sup>

**Расширяется разрыв в доходах между самыми богатыми и самыми бедными странами**

13. Сокращение масштабов абсолютной бедности является настоятельным требованием для большинства развивающихся стран и обязательством, взятым на себя мировыми лидерами на Всемирной встрече на высшем уровне Тысячелетия. Кроме того, сокращение неравенства в уровнях доходов между самыми бедными странами и развитым миром придало бы импульс усилиям развивающихся стран, направленным на повышение темпов роста. Однако разрыв между средними доходами в более бедных и более богатых странах остается большим и в некоторых случаях возрастает. Например, в 2004 году средние доходы на душу населения в странах Северной Америки, Западной Европы и в Японии составляли более 25.000 долл. США в год, в то время как в 61 стране с низкими доходами среднедушевые доходы составляли 765 долл. США или менее. В 1990 году средний гражданин США был в 38 раз богаче среднего гражданина Танзании. В настоящее время средний американец богаче в 61 раз.<sup>3</sup> Если исходить из (консервативного) предположения о том, что 500 самых богатых людей, перечисленных в журнале «Форбс», получают доходы, составляющие не более 5% от их активов, то их доходы превышают доходы 416 млн. самых бедных людей.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> S. Chen and M. Ravallion: *How have the world's poorest fared since the early 1980s?* (Washington DC, World Bank, Development Research Group, 2004), table 2.

<sup>3</sup> UNDP: *Human Development Report 2005* (New York, 2005), p. 37.

<sup>4</sup> *ibid*, p. 37.

14. Тем не менее повышение доходов самых бедных категорий населения в Китае – в стране с самым высоким уровнем населения, а также в меньшей степени в Индии, которая занимает второе место по уровню народонаселения, способствовало снижению доли населения в мере глобального неравенства между самыми богатыми и самыми бедными странами. Этот прогресс можно приветствовать, но даже если в Индии сохранятся высокие темпы роста и сокращения масштабов бедности, отмеченные в 2000-05 годах, то все равно потребуются столетия для того, чтобы она достигла сегодняшнего уровня стран с высокими доходами.<sup>5</sup>

15. Однако неравенство между доходами в рамках стран возрастает. В большинстве стран повысился индекс Джини (мера неравенства доходов по шкале от 0, когда все имеют одинаковые доходы, до 100, когда один человек получает все доходы страны). В прошлые два десятилетия отмечалась четкая тенденция к росту неравенства внутри стран. Из 73 стран, по которым имеются данные, 53 страны (в которых проживают более 80% мирового населения) служат примером роста неравенства, в то время как в девяти странах (в которых проживает 4% населения мира) этот показатель снизился. Это в равной мере относится как к странам с высокими темпами роста (как, например, Китай), так и с низкими темпами роста (например, Боливия), а также ко всем регионам. Неравенство в уровнях доходов в Латинской Америке (57,1) и в странах Африки к югу от Сахары (72,2) выше чем в странах Восточной Азии и Тихого океана (52,0), Южной Азии (33,4) и в развитых странах с высокими доходами (36,8). В Бразилии 10% самого бедного населения получают 0,7% национального дохода, а самые богатые 10%-47% дохода. В Замбии, например, соотношение между доходами самых богатых и самых бедных 10% населения составляет 42 к 1.<sup>6</sup>

16. За период с 1995 по 2005 годы глобальное население трудоспособного возраста выросло с 3,9 до более 4,64 млрд. человек. Значительная доля этого роста приходится на страны развивающегося мира, где доля трудоспособного населения за этот период увеличивалась на 2% в год и составила 3,85 млрд. человек против 3,16 млрд. человек в 1995 году. В промышленно развитых странах население трудоспособного возраста возрастало на 0,8% в год за период с 1995 по 2005 годы, в основном в результате роста в США, что в свою очередь частично является результатом процесса иммиграции. С 2005 года в большинстве стран Европы и в Японии прекратился рост народонаселения трудоспособного возраста.<sup>7</sup>

17. Одним из наиболее драматичных аспектов демографических тенденций является резкое снижение среднего уровня фертильности в мире с 4,49 детей на женщину в 1970-75 годах до 2,69 детей в 2000-05 годах.<sup>8</sup> Это снижение относится как к развитым, так и к развивающимся странам. Кроме того, во многих развивающихся странах рост ожидаемой продолжительности жизни, ведущей к повышению доли пожилого населения, в большей степени способствует росту народонаселения, чем снижение рождаемости способствует

**Но сокращение бедности в Китае уменьшило долю населения в системе мер глобального неравенства**

**В рамках стран неравенство между доходами возрастает**

**Фоном глобального неравенства служит продолжающийся рост рабочей силы развивающегося мира**

**Растет и молодеет население развивающегося мира, а население более богатых стран стабилизируется и стареет**

<sup>5</sup> *ibid.*

<sup>6</sup> *ibid.*, p. 56.

<sup>7</sup> ILO: *Economically active population estimates and projections* (<http://laborsta.ilo.org/eapep.html>); and United Nations: *World Population Prospects: The 2004 Revision Population Database* (New York, 2005).

<sup>8</sup> United Nations: *The World Fertility Report 2003* (New York, UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2004); and UNFPA: *State of the World Population 2004* (New York, 2004).

сокращению его уровня. Однако в некоторых странах пандемия ВИЧ/ СПИДа служит причиной резкого падения ожидаемой продолжительности жизни. Относительная доля населения трудоспособного возраста по отношению к нетрудоспособному населению молодого и пожилого возраста, как известно, представляет собой коэффициент зависимости.<sup>9</sup> Он указывает на то, сколько человек, не занятых оплачиваемым трудом, приходится поддерживать каждому работнику. В современной истории коэффициенты зависимости, как правило, снижались и в течение определенного времени в будущем будут и далее снижаться в большинстве развитых стран. Однако явление повышения коэффициента зависимости начинает возникать и в ряде промышленно развитых стран, а в предстоящие десятилетия постепенно будет распространяться и на развивающийся мир. Например, в 2000 году коэффициент зависимости в Китае составлял примерно 48% и предполагается, что к 2015 году он упадет до 40%, а к 2030 году повысится до 50%.<sup>10</sup>

*Занятость молодежи занимает первое место в повестке дня создания рабочих мест*

18. В ближайшем будущем развивающиеся страны столкнутся с возрастающим количеством молодых женщин и мужчин (в возрасте 15-24 лет), вступающих на рынок труда. Особенно высокий уровень безработицы среди молодежи отмечается во многих развивающихся странах и часто он в два-три раза выше, чем уровень безработицы среди взрослых, причем в большей степени этим явлением затронуты молодые женщины. Это ставит вопрос о том, как расширить возможности для занятости молодежи и как обеспечить их квалификационными навыками, необходимыми в условиях быстро меняющегося рынка труда.

*Более богатые страны сталкиваются с проблемой «серой» рабочей силы*

19. Напротив, развитым странам приходится отвечать на вызов роста доли населения старше 60 лет. В развитых странах досрочный выход на пенсию до последнего времени рассматривался в качестве одного из способов содействия адаптации занятости, однако в настоящее время он не рассматривается в качестве наиболее приемлемого в связи с давлением, оказываемым на системы пенсионного обеспечения. Многие страны приступили к обсуждению вопроса о том, не следует ли повысить давно установленный законом возраст выхода на пенсию или ослабить политику в области иммиграции, чтобы попытаться замедлить процесс повышения коэффициента зависимости.

## **2. Технологические преобразования**

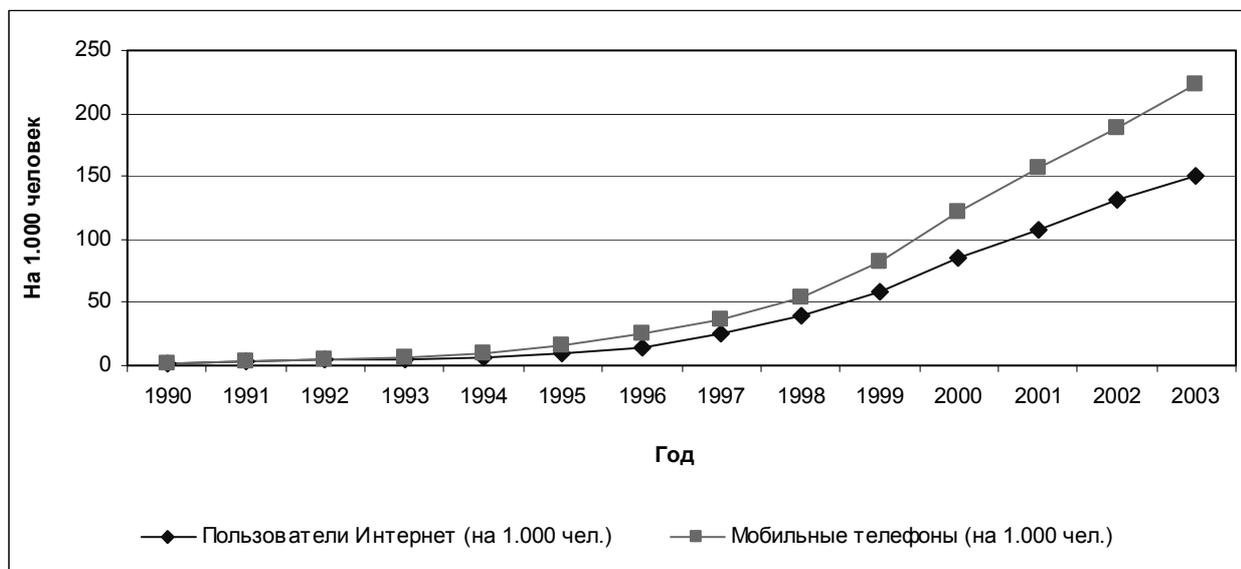
*Расширение ИКТ способствует глобальным технологическим преобразованиям*

20. Процесс внедрения новшеств и распространения новых информационных и телекоммуникационных технологий (ИКТ), который начался в 1990-х годах, представляет собой средство радикального преобразования процессов производства, распределения и обмена (см. график 1). Он оказывает глубокое влияние на международную торговлю и инвестиции, на движение капиталов и трудовых ресурсов, а также на многие производственные процессы и продукцию. Он также способствует ускорению изменений в сторону сферы услуг

<sup>9</sup> Ключевыми показателями демографического давления на национальные системы социальных переводов служат коэффициенты зависимости. Демографическая среда, в которой действуют системы социального обеспечения, включающая структуру заболеваемости населения, с которой приходится действовать системе здравоохранения, также определяет коэффициент зависимости системы; она влияет на соотношение между количеством получателей помощи в рамках системы и количеством лиц, финансирующих эти переводы, или поступлениями в национальный доход, из которого финансируются эти переводы.

<sup>10</sup> World Bank Health, Nutrition and Population Database. <http://devdata.worldbank.org/hnpstats/HNPDemographic/dependency.pdf>

График 1. Высокие темпы роста масштабов распространения ИКТ после 1990-х гг.: распространение Интернет и мобильных телефонов



Источник: Всемирный банк, Показатели мирового развития 2005.

и перемещению производства в международном плане. В свою очередь эти факторы питают дальнейшее развитие ИКТ в постоянном круге дальнейших инноваций, строящихся на прорыве в миниатюризации электронных схем. Быстрое распространение, постоянное развитие и проникновение этих инновационных потоков служат движущей силой массового изменения мирового производства и распределения, а также систем управления предприятиями и государственными учреждениями, что имеет значительные последствия для структуры занятости.<sup>11</sup>

21. Прямым результатом использования ИКТ являются, с одной стороны, новые рабочие места, создаваемые в сфере производства и поставок новых видов продукции и услуг, а с другой – потеря рабочих мест на производствах с устаревшими технологиями или на предприятиях, неспевающих за темпами внедрения инновационных решений на предприятиях конкурентов.<sup>12</sup> Косвенные последствия включают влияние технологических изменений на производительность труда, квалификационные требования и связанные с ними организационные меры.<sup>13</sup> Процесс структурных преобразований, движущей

*Косвенное влияние ИКТ требует времени для обеспечения роста общих экономических показателей*

<sup>11</sup> Понятие изменения «техничко-экономической парадигмы», которое разработали Фримэн и Перез, имеет большое значение для понимания связи между распространением ИКТ, с одной стороны, и ростом занятости – с другой. Этот подход включает и подчеркивает как прямое, так и косвенное воздействие применения ИКТ. С. Freeman and C. Perez: «Structural cases of adjustment, business cycles and investment behavior» in G. Dosi et al. (eds): *Technical change and economic theory* (London, Pinter, 1988).

<sup>12</sup> Более подробное изложение материала о взаимодействии между ростом производительности и занятостью см. ILO: *World Employment Report 2004-05* (Geneva, 2004), Ch. 2.

<sup>13</sup> Примером могут служить персональные компьютеры. В самой компьютерной промышленности создано много рабочих мест, а использование компьютеров в других отраслях способствовало перераспределению рабочей силы (например в сфере финансов), тем самым разрушая рабочие места. См. С. Freeman, L. Soele and U. Efendioglu: «Diffusion and the employment effects of information and communication technology» in *International Labour Review* (Geneva, ILO), 134(4-5), 1995, pp. 587-603.

**Организационные изменения не поспевают за темпами и масштабами технологических преобразований**

**Продуктивный потенциал ИКТ зависит от оживленного спроса, развития людских ресурсов и реализации сетевых выгод**

**Краткосрочная адаптация, но долгосрочные выгоды**

силой которого служат конкуренция и новые технологии, часто характеризуют как «созидательное разрушение».<sup>14</sup>

22. Измерение общего характера экономического воздействия ИКТ дает противоречивые результаты. В течение многих лет экономисты отмечают, что компьютеры применяются повсюду, но их воздействие с точки зрения статистики производительности не имеет наглядного характера. Экономическая история свидетельствует о том, что требуются годы, прежде чем крупные технологические изменения получают достаточно широкое распространение, чтобы оказывать четкое влияние на общие экономические показатели. Однако накопление полезных знаний в форме человеческого или физического капитала может в конечном итоге дать существенный рост доходов на душу населения.<sup>15</sup> Темпы и масштабы распространения ИКТ имеют беспрецедентный характер, но экономика и общества все еще находятся на ранней стадии обучения тому, как в полной мере использовать их потенциал.

23. Реализация преимуществ быстрого и широкомасштабного распространения радикальных технологических новшеств в виде общего накопления выгод в области производительности, роста и занятости зависит от трех условий.

- Во-первых, потенциальный рост предложения товаров и услуг должен быть сбалансирован достаточным ростом агрегированного спроса. В противном случае это приведет к избытку производственных мощностей и дефляции по мере того, как падение цен и уровня занятости будут способствовать снижению экономической спирали.
- Во-вторых, ИКТ должны использоваться эффективно. Извлечение всей ценности из новых технологий представляет собой процесс коллективного обучения, который может сдерживаться отсутствием инвестиций в повышение квалификации управленческих кадров и рабочей силы, а также в организационную адаптацию. Это особенно относится к работающим женщинам, которые недопредставлены в рамках информационной экономики и, как правило, занимают посты, требующие более низкого квалификационного уровня.
- В третьих, инвестиции в ИКТ являются наиболее эффективными с точки зрения отдачи, когда получается сетевой эффект. Чем больше предприятий и потребителей становятся участниками таких сетевых связей, тем более значительные преимущества это приносит инвесторам и потребителям. Для того чтобы в полной мере реализовать преимущества сетевых связей необходимо, чтобы государственная политика была направлена на содействие инвестициям в инфраструктуру и помогала избежать исключения из этого процесса стран и общин с низкими доходами.

24. В краткосрочном плане внедрение новых технологий может привести к росту производительности в ряде секторов, который превышает рост спроса на продукцию этих секторов, в связи с чем предприятия вынуждены снижать уровень занятости. В долгосрочной перспективе повышение производительности, распределяемое на всю экономику, как в рамках страны, так и во всем мире, ведет к увеличению доходов, повышению спроса и росту занятости.

<sup>14</sup> Эта фраза впервые использована в работе J. Schumpeter: *Capitalism, Socialism and Democracy* (New York: Harper, 1975) [orig. pub. 1942], pp. 82-85.

<sup>15</sup> A. Maddison: *The world economy: A millennial perspective*. (Paris, OECD, 2001).

Механизмы перераспределения доходов между теми слоями общества, которые выигрывают от технологических изменений, и менее благополучными категориями населения, также имеют большое значение.<sup>16</sup>

### 3. Обострение глобальной конкуренции

25. Снижение барьеров сначала между местными и национальными, а затем между региональными и теперь уже между межконтинентальными рынками представляет собой главную тему современной экономической истории. Либерализация торговых контрольных механизмов на готовую продукцию, снятие ограничений на прямые иностранные инвестиции и на другие формы передвижения капиталов, а также резкое снижение транспортных и телекоммуникационных издержек способствовали образованию глобальной рыночной экономики. В результате этих изменений предприятия во все большей степени сталкиваются с острой конкуренцией на внутренних и экспортных рынках. Обострение глобальной конкуренции между товарами и услугами требует адаптации рабочих мест и повышения эффективности и качества продукции, чтобы они соответствовали требованиям лидеров рынка, либо закрытия производства.

*Все более открытый глобальный рынок для товаров и финансов*

26. После 1990 года в рамках глобальной рыночной экономики появились 1,47 млрд. экономически активных людей из закрытых ранее экономик бывшего Советского Союза и его союзников, а также из развивающихся стран, таких как Китай и Индия, что способствовало удвоению рабочей силы на рынке труда, но также и формированию глобального рынка труда.<sup>17</sup> Однако он все еще остается рынком, который в значительной степени поделен на сегменты. Половина мировой рабочей силы занята в условиях бедности и в экономическом и социальном плане изолирована от процесса глобализации, получая мизерную заработную плату, которая служит тормозом рыночной заработной плате неквалифицированной рабочей силы в развивающихся странах. Все еще широко распространены гендерная и другие формы дискриминации. И если у квалифицированных рабочих больше возможностей для работы в других местах в своей стране или за рубежом, чтобы получать более высокое вознаграждение, то их мобильность также ограничена. Взаимодействие между этим формирующимся, но все еще фрагментарным глобальным рынком труда и все более открытыми рынками товаров и услуг представляет собой основную движущую силу перемен в мире труда.

*Формирующийся, но все еще фрагментарный рынок труда*

### **Либерализация торговли и новое международное разделение труда**

27. Постепенное снижение барьеров на пути мировой торговли способствовало удвоению доли импорта и экспорта в мировом ВВП с 24 до 48% за период с 1960 по 2002 годы (см. график 2).<sup>18</sup> В связи с этим в настоящее время

*Растущая доля торговли в мировом ВВП*

<sup>16</sup> B. van Ark, E. Frankema and H. Duteweerd: *Productivity and employment growth: An empirical review of long and medium run evidence, Research Memorandum GD-71* (Groningen Growth and Development Centre, 2004).

<sup>17</sup> См. R.B. Freeman: *The Great Doubling: Labour in the new global economy*, Usery lecture, Georgia State University, 8 Apr. 2005.

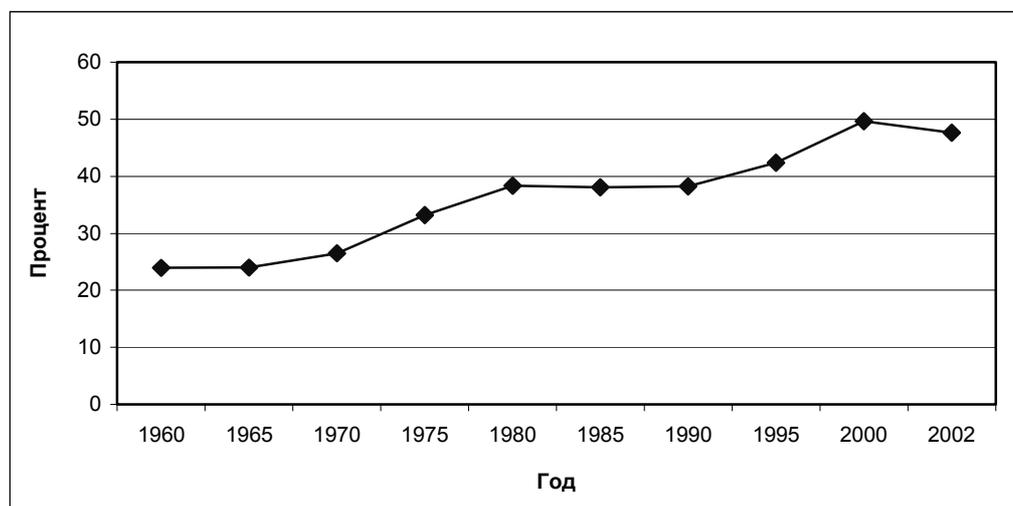
<sup>18</sup> World Bank: *World Development Indicators 2005* (Washington, DC. 2005).

**Торговля готовыми изделиями растет более высокими темпами, чем торговля сырьем**

значительно повысилась взаимозависимость экономики различных стран. Снижение торговых барьеров способствует изменениям в сравнительных преимуществах, создает новые источники конкуренции в рамках многосторонней системы и бросает вызовы, связанные с адаптацией, масштабы которых определяются уровнем развития стран.<sup>19</sup> Основным следствием этого обострения конкуренции на глобальных рынках является изменение в международном разделении труда.

28. За последние 40 лет торговля готовыми изделиями росла намного более высокими темпами, чем торговля сырьевыми товарами. В 2003 году доля готовых изделий в мировом экспорте товаров составила почти 77%, доля топливных товаров – 8%, а доля продовольствия и сельскохозяйственных изделий – 9,5% против соответственно 64%, 12,4% и 16,5% в 1980 году.<sup>20</sup> Вполне естественно, что эта тенденция способствовала росту занятости в странах, способных конкурировать на рынках готовых изделий. В эту группу входят в основном страны, которые в прошедшую эпоху уже достигли определенного уровня индустриализации, но в последнее время она стала расширяться за счет ряда развивающихся стран, в частности Китая. Напротив, большинство стран, нуждающиеся в иностранной валюте, попадают в зависимость от экспорта сырьевых товаров, которые в последние два десятилетия стали оцениваться по более низким тарифам. Темпы роста торговли замедлились, цены колеблются, особенно на сырьевые материалы и топливо, а их связь с внутренней экономикой остается слабой. Последний всплеск цен на сырье, в частности на нефть и газ, способствовал ускорению роста некоторых стран, которые все еще зависят от экспорта сырьевых товаров.

**График 2. За период с 1960 по 2002 гг. доля торговли в мировом ВВП удвоилась**



Источник: Всемирный банк, Показатели мирового развития 2005.

<sup>19</sup> OECD: *Trade and structural adjustment: Embracing globalization* (Paris, 2005).

<sup>20</sup> World Bank: *World Development Indicators 2005*, op .cit. Доля топлива может возрасти в связи с ростом цен в 2004 г., когда будут опубликованы новые статистические данные.

29. С 1980-х годов, когда отмечался рост международной интеграции и взаимосвязей, многие развивающиеся страны стали отходить от стратегий замены импорта и использовать подходы, основанные на развитии экспорта. Экспорт из развивающихся стран вырос с 28% в 1994 году до 33% мирового экспорта в 2004 году.<sup>21</sup> Однако лишь 22 развивающимся странам удалось существенным образом изменить базу экспорта и отойти от экспорта сырьевых товаров в сторону экспорта готовых изделий. В других странах экспорт либо оставался на прежнем уровне, либо снижался, что отбросило большую группу развивающихся стран на край глобальной экономики.<sup>22</sup>

30. Неравномерный характер роста экспорта развивающихся стран отражается в тех последствиях, которые этот процесс имеет для занятости. В ряде стран Азии, таких как Китай, Индия и Малайзия, торговля в целом оказывает благоприятное влияние на занятость и заработную плату в сфере производства готовых изделий. Неквалифицированные работники (или работники с низким уровнем квалификации) выигрывают от роста отраслей, ориентированных на экспорт, таких как текстильная и швейная промышленность.<sup>23</sup> Многие женщины и мужчины, занятые на этих новых предприятиях, приехали из сельской местности, которая характеризуется низким уровнем производительности сельскохозяйственного производства. Постепенно возрастает размер реальной заработной платы работников обрабатывающей промышленности, по мере того, как так называемая «избыточная» сельская рабочая сила отвлекается из сельской местности в города.<sup>24</sup> Однако во многих странах эта категория неквалифицированных работников остается очень значительной, что служит тормозом для повышения заработной платы и улучшения условий труда, включая вопросы безопасности. Напротив, квалифицированных работников часто трудно найти, а их заработная плата, как правило, растет.<sup>25</sup> В некоторых странах работники новых предприятий обрабатывающей промышленности сталкиваются с трудностями в осуществлении своего права на участие в профсоюзах, частично в результате слабости законов или их исполнения, но также из-за риска замены из числа многочисленных работников из сельской местности или неформальной экономики.

*Либерализация торговли дает смешанные результаты в развивающихся странах*

*Рост экспорта готовых изделий способствует росту занятости и заработной платы в Азии*

<sup>21</sup> ЮНКТАД: *Доклад о торговле и развитии 2005* (Женева, 2005), с. 11.

<sup>22</sup> A. Ghose: *Jobs and incomes in a globalizing world* (Geneva, ILO, 2003). Экспортерами готовой продукции стали следующие 22 страны: Аргентина, Бангладеш, Бразилия, Египет, Индия, Индонезия, Израиль, Китай (включая Гонконг), Мавритания, Малайзия, Марокко, Мексика, Пакистан, Республика Корея, Сингапур, Тайвань (Китай), Таиланд, Тунис, Турция, Филиппины, Шри-Ланка, Южная Африка.

<sup>23</sup> ILO: *Trade, foreign investment and productive employment in developing countries*, Governing Body, 291st Session, Geneva, November 2004, GB.291/ESP/2.

<sup>24</sup> Избыточная рабочая сила представляет собой сравнительное преимущество развивающихся стран с точки зрения предложения дешевой рабочей силы, значительная часть которой состоит из людей, не имеющих полной занятости, или безработных. Это формирует избыточную рабочую силу, которая способствует снижению заработной платы работников, занятых в профессиональной категории, не требующей высокого уровня квалификации.

<sup>25</sup> A. Ghose: *Trade liberalization and manufacturing employment*, Employment Paper 2000/3 (Geneva, ILO, 2000).

**Африка и Латинская Америка не развивают экспорт готовых изделий**

**Прекращение действия квот на текстиль и швейные изделия влияет на занятость в развивающихся и развитых странах**

**Либерализация торговли и гендерные различия в оплате труда**

**Либерализация торговли вызывает озабоченность в некоторых странах ОЭСР**

31. Экспорт готовой продукции из стран Африки и Латинской Америки не получил развития, за некоторыми исключениями.<sup>26</sup> Реальная заработная плата неквалифицированных работников, как правило, снижается, а разница между заработной платой квалифицированных и неквалифицированных работников резко возрастает.<sup>27</sup>

32. Прекращение действия системы квот к 2005 году в соответствии с Соглашением о текстильных и швейных изделиях (СТШ), скорее всего, вызовет существенные изменения в структуре и формах занятости как в развитых, так и в развивающихся странах.<sup>28</sup> Изделия текстильной и швейной промышленности, как правило, не имеют большой добавленной стоимости, их изготовление является трудоемким и осуществляется зачастую неквалифицированными работниками, в основном женщинами. В соответствии с анализом МОТ, после этого этапа прекращения действия системы квот в рамках Соглашения о многоволоконных изделиях данная отрасль промышленности будет сосредоточена в меньшем количестве стран, обладающих для этого необходимыми средствами, а в рамках этих стран произойдет укрупнение предприятий с целью повышения эффективности производства.<sup>29</sup>

33. В развивающихся странах, в которых проводился анализ факторов, влияющих на оплату труда женщин и мужчин в секторе обрабатывающей промышленности, таких как уровень образования и квалификации, данные свидетельствуют о том, что либерализация торговли и инвестиций способствовали росту гендерного неравенства в оплате труда.<sup>30</sup> Возможными факторами, которые способствовали этому явлению, служат более слабая способность женщин вести переговоры об условиях занятости, избыточное предложение неквалифицированных женщин из сельской местности, желающих работать за низкую заработную плату, более высокие темпы снижения уровня заработной платы у женщин по сравнению с мужчинами из-за растущего спроса на высококвалифицированную рабочую силу, а также тенденция к понижению уровня заработной платы на высококомобильных предприятиях с трудоемкими процессами производства.

34. Вопрос о том, способствует ли более открытый характер торговли, особенно готовыми изделиями, ослаблению рынка рабочих мест в промышленно развитых странах, вызывает оживленные дискуссии. За период с 1990 по 2002 годы средние темпы роста доли торговли в ВВП в странах ОЭСР составляли около 2,5% в год. За этот же период уровень безработицы в этих странах ОЭСР вырос с 6,1% в 1990 году до 6,9% в 2004 году (меньше, чем 7,1% в

<sup>26</sup> S.M. Shafaeddin: *Trade liberalization and economic reform in developing countries: Structural change or de-industrialization?* (Geneva, UNCTAD, 2005).

<sup>27</sup> A. Ghose, op. cit.

<sup>28</sup> Это соглашение ограничивало объем импорта на рынки промышленно развитых стран по категориям продукции и по странам происхождения. Это побуждало производителей с низкими издержками производства диверсифицировать места производства, так как квоты пополнялись в основном из стран Восточной и Юго-Восточной Азии. Глобальным центром текстильной и швейной промышленности в 2004 г. стал Китай (включая Гонконг), на долю которого приходится 22,9% экспорта текстиля и 38% экспорта швейных изделий.

<sup>29</sup> ILO: *Note on the proceedings*, Tripartite Meeting on Promoting Fair Globalization in Textiles and Clothing in a Post-MFA Environment, Geneva, 24-26 October 2005 (document TMTC-PMFA/2005/8); and C. Ernst et al.: *The end of the multi-fibre arrangement and its implication for trade and employment* (Geneva, ILO, 2005).

<sup>30</sup> UNRISD: *Gender equality: Striving for justice in an unequal world* (Geneva, 2005), p. 40.

2003 г.).<sup>31</sup> Возрастает доля импорта ОЭСР из развивающихся стран, главным образом за счет экспорта Китая. Однако 71% импорта в промышленно развитые страны ОЭСР все еще поступает из других государств-членов ОЭСР против 78% в 1990 году.<sup>32</sup> В 1990-х годах доля торговли услугами в ВВП росла более высокими темпами, чем доля торговли товарами.<sup>33</sup> Влияние на занятость со стороны импорта дешевой продукции в отличие от импорта из стран с аналогичным уровнем развития также трудно отделить от роста производительности, который частично вызван обострением конкурентной борьбы. В большинстве аналитических работ не содержится вывода о том, что импорт дешевой продукции оказывает большое влияние на общий уровень занятости. Однако это не снижает озабоченность, которую испытывают многие работники, особенно в наиболее уязвимых секторах экономики.

35. Дополнительный фактор в рамках этой дискуссии связан с тем, что в результате улучшения средств телекоммуникации и снижения фрахтовых ставок некоторые компании в промышленно развитых странах стали передавать на субподряд производство комплектующих и некоторых готовых изделий в развивающиеся страны, особенно в Китай. Такое оффшорное производство оказывает менее значительное влияние на ключевые функции, связанные с добавлением стоимости, такие, например, как разработка продукции.<sup>34</sup> В связи с распространением дешевых, надежных и быстрых широкополосных средств связи, передача на сторону ряду видов услуг стала оправдывать себя и привела к росту в развивающихся странах, особенно в Индии, таких видов услуг, как обработка данных, создание сервисных центров и других форм услуг в области ИКТ. Предприятия Китая, Индии и других развивающихся стран способствуют росту добавленной стоимости и начинают конкурировать на стадиях разработки и производства продукции, требующих более высокого уровня квалификации.

36. Масштабы оффшорного производства или глобального перемещения производства готовых изделий и услуг тем не менее остаются скромными и будут постепенно возрастать, что не будет оказывать неожиданного резкого воздействия на рынки труда развитых стран.<sup>35</sup> В 2004 году примерно 565.000 женщин и мужчин в развивающихся странах получили рабочие места, обеспечивающие оказание услуг потребителям в развитых странах. Эти масштабы, скорее всего, будут возрастать и, вероятно, удвоятся к 2008 году, но все еще будут представлять небольшую долю в общей занятости в сфере услуг развитых стран.<sup>36</sup> Занятость в обрабатывающей промышленности, которая в большей степени уязвима перед лицом конкуренции, связанной с низкими издержками производства, составляет в среднем лишь 4% от общей занятости в странах ОЭСР. Это не означает, что нет никаких последствий, связанных с

**Растущие масштабы оффшорного бизнеса**

**Глобальное перемещение производства пока мало влияет на занятость в промышленности развитых странах**

<sup>31</sup> OECD: *OECD Employment Outlook* (Paris, 2005).

<sup>32</sup> OECD: *International Trade by Commodity Statistics* (ITCS) (Paris, 2004).

<sup>33</sup> OECD: *National Accounts and Historical Statistics* (Paris, 2004).

<sup>34</sup> Однако все чаще развивающиеся страны расширяют свою деятельность, играя все более важную роль в разработке продукции и направляя больше средств на НИОКР, чтобы расширить инновационную деятельность, а не просто заниматься сборочными работами.

<sup>35</sup> McKinsey Global Institute: *Emerging global labour market* (2005), pp. 27-28; M. Lübker: «International outsourcing, employment and inequality: Some issues», in P. Auer, G. Besse and D. Méde (eds.): *Offshoring and the internationalization of employment* (Geneva, ILO, International Institute for Labour Studies).

<sup>36</sup> McKinsey Global Institute, op. cit.

**ЕС-25 и США доминируют в сфере производства и сбыта сельскохозяйственной продукции**

**Нужны стратегии сельской занятости и более низкий уровень защиты фермерского производства**

перемещением производства в развивающиеся страны. В частности, работники и работодатели в трудоемких отраслях производства готовых изделий, а также общины, в которых размещены такие производства, стоят перед трудным выбором, связанным с адаптацией новых видов продукции или производственных процессов, или поиском новых источников занятости. Ни один из таких стратегических выборов не представляется легким и не гарантирует успех.<sup>37</sup>

37. Главная цель Раунда переговоров в Дохе заключалась в том, чтобы снизить уровень защиты сельского хозяйства в промышленно развитых странах и расширить доступ для сельскохозяйственной продукции развивающихся стран и Группы Каирна<sup>38</sup> на их рынки сбыта. В сельском хозяйстве стран ЕС и США занято менее 4% рабочей силы, в то время как в развивающихся странах эта доля составляет 50%, а в наименее развитых странах эта доля еще выше, где на сельское хозяйство приходится около четверти ВВП.<sup>39</sup> В большинстве промышленно развитых стран сельское хозяйство представляет собой коммерческую индустрию с высоким уровнем урожайности на гектар сельскохозяйственных угодий, в то время как в развивающихся странах фермерство является семейным видом деятельности, наполовину обеспечивающим их средствами существования. Женщины составляют более половины рабочей силы в сельском хозяйстве и составляют большинство на неоплачиваемых видах работ на домашних фермах и зачастую не имеют никакого контроля за доходами, которые они получают. Несмотря на столь незначительную долю в мировой рабочей силе, занятой в сельском хозяйстве, ЕС-25 и США являлись ведущими экспортёрами и импортёрами сельскохозяйственной продукции в 2004 году.<sup>40</sup>

38. Глобальные последствия для занятости, связанные с либерализацией сельскохозяйственного производства, в значительной степени зависят от того, какому виду продукции обеспечивается более свободный доступ. Многие из наиболее защищенных видов продукции производятся не на самых бедных фермах и не в самых бедных странах. В целях расширения перспектив необходимо, чтобы меры, направленные на повышение сельскохозяйственного производства и на расширение объемов хранилищ, на доставку продукции на внутренний рынок и на экспорт, на укрепление позиций для ведения переговоров с посредниками и крупными торговыми сетями, которые господствуют в розничной торговле продуктами питания, дополнялись мерами, направленными на снижение торговых барьеров.<sup>41</sup>

<sup>37</sup> OECD: *OECD Employment Outlook*, op. cit. (Editorial).

<sup>38</sup> Аргентина, Австралия, Боливия, Бразилия, Гватемала, Индонезия, Канада, Колумбия, Коста-Рика, Малайзия, Новая Зеландия, Пакистан, Парагвай, Таиланд, Уругвай, Филиппины, Чили и Южная Африка.

<sup>39</sup> ILO: *Key Indicators of the Labour Market (KILM)* (Geneva, 2005).

<sup>40</sup> В 2004 г. доля ЕС-25 в мировом экспорте/импорте сельскохозяйственной продукции составила соответственно 44 и 44,6%; доля США составила 10,2 и 10,5%, соответственно. См. WTO: *International Trade Statistics, 2005* (Geneva, 2005), table IV.8, p. 116.

<sup>41</sup> S. Polaski: *Winners and losers: Impact of Doha Round on developing countries*, (Washington DC, Carnegie Endowment for International Peace, 2006).

## **Влияние роста инвестиций многонациональных предприятий на рабочие места**

39. Прямые иностранные инвестиции (ПИИ) растут более высокими темпами, чем торговля в течение большей части времени после 1990-х годов. Изменения в структуре торговли, описанные выше, отражают тенденции в области ПИИ.<sup>42</sup> Большая часть ПИИ направляется на крупные рынки развитых стран,<sup>43</sup> однако с 1990-х годов отмечается резкое увеличение потоков ПИИ в группу развивающихся стран, которые с успехом сосредотачивают свои усилия на развитии экспорта. Это стало результатом принятия мер со стороны ряда стран, направленных на ослабление контроля за входящими потоками и за репатриацией прибылей, а также нацеленных на создание свободных экспортных зон. Поглощение и приобретение существующих активов также осуществлялось более высокими темпами, чем инвестиции в новые активы (ПИИ в «зеленые поля»), особенно в странах, осуществляющих широкие программы приватизации государственных предприятий.

40. Уровень ежегодных потоков ПИИ зависит от делового цикла, но в среднем за последние 15 лет около двух третей этих потоков направлялись в развитые страны, причем в основном из развитых стран. На развивающиеся страны приходится около одной трети всех потоков, но лишь 10% оттока. В 2004 году эти доли повысились соответственно до 36% и 13%. Китай во все большей степени доминирует в потоках ПИИ, направляемых в развивающиеся страны, в то время как США остаются главной страной, откуда поступают инвестиции. Одной из наиболее отличительных особенностей, отмечаемых в ПИИ в мире, является их концентрация в относительно небольшом круге стран, откуда они поступают и куда направляются. 15 стран, входящие в первые 20 стран, откуда поступают ПИИ, входят также и число первых 20 стран, куда направляются эти потоки.<sup>44</sup> В первую пятерку развивающихся экономик, принимающих эти потоки входят Китай, Гонконг (Китай), Бразилия, Мексика и Сингапур, на которые приходится более 60% общих потоков, направляемых в развивающиеся страны.<sup>45</sup>

41. К 2004 году на 690.000 иностранных филиалов не менее 70.000 многонациональных предприятий (МНП) приходилось 10% мирового производства продукции, одна треть мирового экспорта и около 10% инвестиций (валовых капиталовложений). За период с 1982 по 2004 годы темпы роста продаж иностранных филиалов МНП заметно превышали темпы роста мирового экспорта.<sup>46</sup> По оценкам МОТ, прямая занятость на МНП составила в 2000 году 100 млн. человек, что намного превышает уровень в 40 млн. человек, отмеченный в середине 1970-х годов. Эта величина составляет лишь примерно

**Потоки ПИИ  
охватывают  
новые страны-  
экспортеры**

**ПИИ в основном  
идут в  
промышленно  
развитые страны  
и в ряд  
развивающихся  
стран**

**Занятость  
иностранцев на  
МНП растет, но  
мало влияет на  
глобальный рост  
рабочих мест**

<sup>42</sup> UNCTAD: FDI statistics on-line <http://www.unctad.org/fdistatistics>.

<sup>43</sup> J.R. Markusen and K.E. Maskus: *General-equilibrium approaches to the multinational firm: A review of theory and evidence*, NBER Working Paper 8334, <http://www.nber.org/papers/w8334> (accessed 11 Apr. 2006).

<sup>44</sup> К ним относятся США, Соединенное Королевство, Люксембург, Испания, Франция, Канада, Гонконг (Китай), Япония, Бельгия, Италия, Австралия, Сингапур, Российская Федерация, Бразилия, Республика Корея. См. ЮНКТАД: *World Investment Report 2005: Transnational corporations and the internationalization of R&D* (New York and Geneva, 2005), Annex Table B1.

<sup>45</sup> *ibid.*

<sup>46</sup> *ibid.*

3,4%, что вносит относительно небольшой вклад в общемировой уровень занятости. Эти оценочные данные могут быть несколько занижены и не учитывать занятость на более мелких МНП, так как статистика занятости часто не позволяет определить форму собственности предприятия, учитывая трудности, связанные с измерением уровня занятости на предприятиях, не имеющих акционерного капитала, и формируемых на принципах франчайзинга и лицензирования.<sup>47</sup> Сюда также не включаются данные о косвенной занятости, генерируемой на местных предприятиях, в связи с присутствием иностранных компаний. Обе эти величины могут иметь весьма существенный, хотя и нестабильный характер.

**Нет данных о том, что свобода объединения сдерживает ПИИ**

42. Потенциал ПИИ в области создания рабочих мест служит одной из причин, которую приводят правительства в качестве обоснования для проведения политических изменений, направленных на привлечение многонациональных предприятий. Это вызывает озабоченность по поводу того, что страны могут снижать уровень защиты труда, чтобы стимулировать привлечение инвесторов. Результаты исследования ОЭСР о политике конкуренции за ПИИ свидетельствуют о том, что всегда сохраняется опасность давления с целью снижения требований трудовых норм. Тем не менее, в нем делается вывод о том, что нет «никаких четких данных, свидетельствующих, что страны с низкими трудовыми нормами предоставляют райские условия для иностранных предприятий».<sup>48</sup> Этот вывод подтверждается детальным анализом МОТ относительно возможных связей между потоками ПИИ и более жесткими принципами свободы объединения, правами на коллективные переговоры и демократией. Несмотря на данные о том, что эти права связаны с более высокой стоимостью рабочей силы, даже с учетом более высокого уровня производительности труда, представляется, что иностранных инвесторов привлекает экономическая и социальная стабильность, в основе которой лежит принцип свободы объединения как краеугольный камень демократии.<sup>49</sup>

**ПИИ дают работу квалифицированной рабочей силе, но слабо влияют на рабочие места в целом**

43. Как отмечается выше, потенциал ПИИ в области создания рабочих мест может быть преувеличен. Эмпирические исследования в развивающихся странах не позволяют определить значительные последствия их для занятости и рынка труда. Растущая доля ПИИ в общих инвестициях, как правило, снижает темпы роста занятости и смещает структуру спроса на рабочую силу в пользу более квалифицированной рабочей силы. Следствием этого является рост неравенства в заработной плате. Позитивным можно назвать тот факт, что повышение доли ПИИ в общих инвестициях способствует улучшению среднего качества занятости как для высококвалифицированной, так и неквалифицированной рабочей силы.<sup>50</sup> Анализ сравнительного влияния на

<sup>47</sup> K.B. Kim: *Direct employment in multinational enterprises: Trends and implications* (Geneva, ILO, forthcoming).

<sup>48</sup> OECD: *International trade and core labour standards* (Paris, 2000), p. 34. See also D. Kucera: *The effects of core workers' rights on labour costs and foreign direct investment: Evaluating the Conventional wisdom* (ILO, Decent Work Research Programme DP/130/2001).

<sup>49</sup> D. Kucera and R. Sarna: *How do union rights affect trade competitiveness?* Working Paper No. 39, Policy Integration Department (Geneva, ILO, 2004).

<sup>50</sup> ILO: *Trade, foreign investment and productive employment in developing countries*, Governing Body, 291st Session, Geneva, November 2004, GB.291/ESP/2, para. 35.

занятость прямых иностранных инвестиций, а также слияний и приобретений пока не дал убедительных результатов.<sup>51</sup>

### **Финансовая открытость и занятость**

44. До 1970-х годов в большинстве стран осуществлялся контроль за притоком портфельного капитала более жестко, чем за капиталом в виде прямых инвестиций. Свободное передвижение капитала создавало риски для системы фиксированных обменных курсов валют, что продолжалось до конца 1970-х годов. Во второй половине 1970-х годов в промышленно развитых странах началась либерализация контроля за капиталами, которая приобрела широкие масштабы в 1980-х годах. За последнее десятилетие, помимо принятия мер, направленных на поощрение ПИИ, многие развивающиеся страны проводят политику либерализации отчетов по капиталам посредством упразднения различных форм контроля за капиталами. Это привело к появлению практически глобального рынка капиталов и ускорению международных потоков капиталов. Во всем мире общий объем потоков частных капиталов, то есть сумма абсолютной величины прямых иностранных, портфельных и иных инвестиций, как поступающих в страны, так и направляемых из них, составил более 20% мирового ВВП за последние семь лет, в то время как до 1990-х годов они составляли менее 10%.<sup>52</sup>

45. Несмотря на повышение общих потоков иностранных капиталов в 1990-х годах, инвестиции в инфраструктуру и производственные мощности – инвестиции в основные фонды – оставались в течение 1990-х годов на уровне 22% мирового ВВП (см. график 3). Частный капитал также направляется, главным образом, в более богатые страны. В 2002 году (самый последний год, за который имеются данные по всем регионам) валовые потоки частного капитала составили 23,2% ВВП в странах с высокими доходами, но лишь 12,3% ВВП в странах со средними доходами и 4,6% ВВП в странах с низкими доходами. Кроме того, потоки иностранных капиталов в развивающиеся страны остаются несбалансированными и сосредоточены в 12 странах со средними доходами.<sup>53</sup>

*Глобальный рынок капитала формируется в процессе либерализации ...*

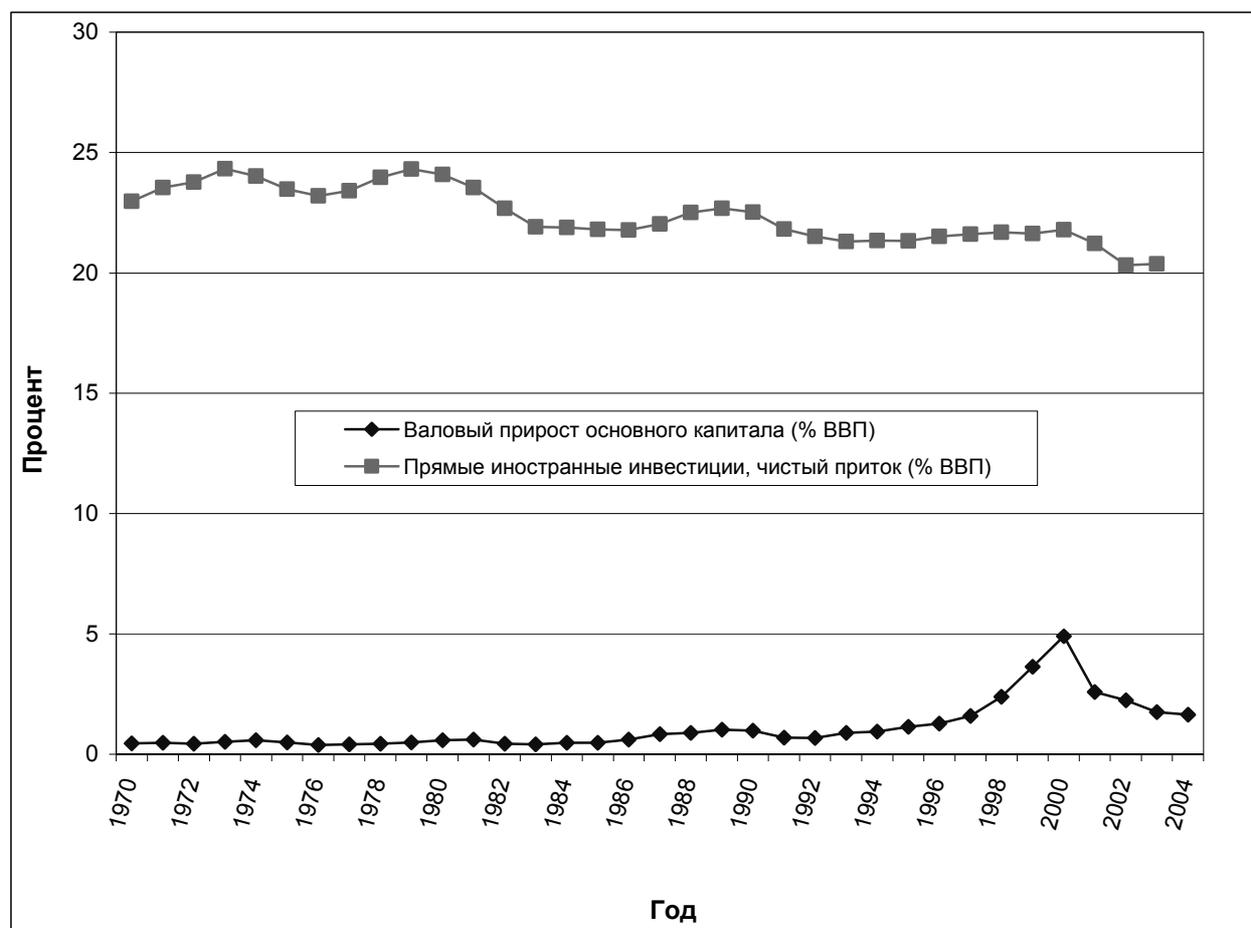
*... но не ведет к росту инвестиций в инфраструктуру и производственные мощности*

<sup>51</sup> C. Calderon, N. Loayza and L. Servén: *Greenfield FDI vs. mergers and acquisitions: Does the distinction matter?* Working Paper No. 173 (Chile: Central Bank of Chile).

<sup>52</sup> R. van der Hoeven and M. Lübker: *Financial openness and employment: The need for coherent international and national policies*, Working Paper No. 75 (Geneva, ILO, 2006).

<sup>53</sup> Аргентина, Бермудские Острова, Бразилия, Венесуэла, Гонконг (Китай), Китай, Малайзия, Мексика, Республика Корея, Сингапур, Таиланд и Чили. См. UNCTAD: *Handbook of Statistics 2004* cited in R. van der Hoeven and M. Lübker, *ibid.*

График 3. ПИИ и капиталовложения как доля мирового ВВП, 1970-2004



Источник: Всемирный банк, Показатели мирового развития 2005.

**Финансовые кризисы ведут к значительному экономическому спаду**

46. Портфельные инвестиции, на которые приходится значительная часть прироста потоков капиталов, имеют более нестабильный характер, чем ПИИ. Эта нестабильность на международных финансовых рынках способствовала финансовым кризисам, которые часто оказывают большое влияние на экономику и на рынки труда, особенно в развивающихся странах. В пяти странах, которые более остальных пострадали в результате финансового кризиса 1997-98 годов, ВВП на душу населения сократился на 2,8% на Филиппинах и даже на 14,8% в Индонезии. В Латинской Америке, в частности в Мексике кризис 1994-95 годов привел к падению доходов на 7,8%, а в Аргентине финансовый кризис 2001-02 годов способствовал падению доходов на душу населения в стране на 16,3%.<sup>54</sup> Так называемые кризисы «неожиданной остановки» (когда прекращаются потоки капиталов и одновременно с этим происходит валютный кризис) оказывают особенно неблагоприятное воздействие на выпуск продукции, которое бывает намного выше, чем воздействие «нормальных»

<sup>54</sup> World Bank: *World Development Indicators 2005*, op. cit., and ILO: *Key indicators of the labour market*, 4th ed., op. cit.

валютных кризисов. В среднем они приводят в общей потере производства за трехлетний период на 13-15% ВВП.<sup>55</sup>

47. Финансовые кризисы имеют неблагоприятные долгосрочные последствия для труда и предприятий, особенно в развивающихся странах.<sup>56</sup> Обесценивание валюты, сопровождаемое ростом стоимости кредитов в иностранной валюте, падение внутреннего спроса и неполное использование производственных мощностей, а также повышение процентных ставок оказывают значительное влияние на деятельность предприятий и сбивают развивающиеся страны с их траектории роста. Это в свою очередь ведет к падению реальной заработной платы, росту открытой безработицы и перемещению от занятости в реальном секторе экономики к работе в неформальной экономике и в сельском хозяйстве.<sup>57</sup>

48. Во время кризиса 1997-98 годов в Восточной Азии отмечалось снижение реальной заработной платы в пострадавших странах, а в Индонезии такое падение составило 41%. В Республике Корея было потеряно более 2,1 млн. рабочих мест, не связанных с сельским хозяйством, около 2,5 млн. рабочих мест было потеряно в Индонезии и около 1,4 млн. – в Таиланде.<sup>58</sup> В связи с двумя финансовыми кризисами, которые пережила Аргентина за период в десять лет, уровень безработицы вырос от умеренного уровня в 6,7% в 1992 году до почти 20% в 2002 году. Кроме того, ущерб не ограничивается краткосрочными последствиями. Данные исследования, проведенного в пяти странах, больше всего пострадавших в результате кризиса в Восточной Азии (Индонезия, Республика Корея, Малайзия, Филиппины и Таиланд) свидетельствуют о том, что в 1998 году около 50% предприятий сократили свой персонал и лишь небольшая их доля набрала дополнительную рабочую силу.<sup>59</sup> Увольнение с работы всегда неизбежно означает, что происходит утрата человеческого капитала конкретного предприятия. Даже если после кризиса восстанавливается уровень ВВП на душу населения, последствия этого кризиса все равно продолжают ощущаться в показателях занятости. Данные за 2005 год в отношении наиболее пострадавших стран, таких как Индонезия и Турция, свидетельствуют о том, что уровни безработицы не были восстановлены до уровня, отмечавшегося до кризиса.<sup>60</sup>

49. Такое отставание в восстановлении рынка труда означает, что труд платит непропорционально высокую плату за финансовые кризисы. Кроме того, если проследить за изменениями доли труда в национальном доходе, то можно сделать вывод, что кризисы имеют особо неблагоприятный характер для труда. Как показывают результаты проведенных недавно исследований, финансовые кризисы имеют постоянные негативные последствия для доли

**Влияние международных финансовых кризисов**

**Медленное восстановление после потери значительного числа рабочих мест**

**Доля заработной платы падает в странах, пострадавших от кризиса**

<sup>55</sup> M.M. Hutchison, and I. Noy: 'Sudden stops and the Mexican wave: Currency crises, capital flow reversals and output loss in emerging markets', in *Journal of Development Economics* (Elsevier), Vol. 79, No. 1, Feb. 2006.

<sup>56</sup> V. Cerra and S. Chaman Saxena: *Growth Dynamics: The myth of economic recovery*, IMF Working Paper 05/147 (Washington, DC, IMF, 2005).

<sup>57</sup> E. Lee: *The Asian financial crisis. The challenge for social policy* (Geneva, ILO, 1998); см. также обсуждение в R. van der Hoeven and M. Lübker, op. cit.

<sup>58</sup> G. Betcherman and R. Islam (eds.): *East Asian labour markets and the economic crisis* (Washington, DC and Geneva, World Bank and ILO, 2001).

<sup>59</sup> D. Dwor-Frécaut et al. (eds.): *Asian corporate recovery. Findings from firm-level surveys in five countries* (Washington, DC, World Bank, 2001), Ch. I.

<sup>60</sup> ILO: *KILM* 4th ed., op. cit.

труда в ВВП. Они становятся одним из факторов долгосрочного падения доли труда, которое отмечается с начала 1990-х годов. В одном таком исследовании в качестве показателя используется доля заработной платы в ВВП и сообщается, что по данным, полученным из большой выборки стран, средний уровень падения доли заработной платы составлял пять процентных пунктов в течение каждого кризиса, а после кризиса отмечалось лишь умеренное восстановление. За три года после кризиса средняя доля заработной платы все еще была на 2,6 процентных пункта ниже среднего уровня, существовавшего до кризиса.<sup>61</sup> Это явление приводит к «эффекту прерывистого поступательного движения», так как многие страны переживают более одного кризиса, когда в течение одного кризиса падает доля заработной платы, после чего происходит ее частичное восстановление, что в конечном итоге приводит к постоянному снижению доли заработной платы.<sup>62</sup>

#### 4. Политика и политические меры: роль государства и рынков

*Изменение баланса между государством и рынком*

50. Политика и политические меры, а также идеи, которые провоцируют политические суждения, служат тем фоном, на котором и происходят преобразования в сфере труда. Центральная и давно устоявшаяся тема политических споров и научных дискуссий касается наиболее эффективного баланса между функциями государства и рынков в координации экономической деятельности в целом и в сфере труда, в частности. В 1970-х и 1980-х годах стало доминировать прорыночное политическое мышление, особенно в рамках министерств финансов и международных финансовых институтов.

*Сомнения относительно эффективности вмешательства в экономику*

51. Определение причин такого сдвига выходит за тематические рамки настоящего доклада, однако такие факторы, как стагфляция в середине 1970-х годов, последовавшая за прекращением действия режима фиксированных обменных курсов, а также первое повышение цен на нефть со стороны ОПЕК несомненно оказали большое влияние на позиции как политических партий в основных промышленно развитых странах, так и на мнения политических консультантов в университетах и правительствах. Во многих странах правительственные меры рассматривались в качестве фактора, сдерживающего новаторские подходы и адаптацию, лишь усугубляющего проблемы вместо их решения. Политические сдвиги в странах ОЭСР распространились и на многие развивающиеся страны в 1980-х годах, по мере принятия ими программ стабилизации и структурной адаптации в целях преодоления кризиса задолженности. Эти инициативы, проводимые в основном под эгидой Всемирного банка и МВФ, часто включали программы либерализации торговли и режимов иностранных инвестиций.<sup>63</sup>

<sup>61</sup> D. Diwan: *Debt as sweat: Labour, financial crisis, and the globalization of capital*. Draft as of July 2001 (Washington, DC, World Bank, mimeo, p. 6). За последние 30 лет общий уровень падения доли заработной платы в ВВП составил 4,1%, причем в странах Латинской Америки за период 1970-90 гг. это падение было особенно значительным и составило 6,7% ВВП. См. также A. Harrison: *Has globalization eroded labor's share? Some cross-country evidence* (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research, 2002, mimeo).

<sup>62</sup> R. van der Hoeven and C. Saget: «Labour market institutions and income inequality: What are the new insights after the Washington Consensus?», in G.A. Cornia (ed.): *Inequality, growth, and poverty in an era of liberalization and globalization* (Oxford, Oxford University Press, 2004).

<sup>63</sup> ILO: Governing Body document GB.291/ESP/2, op. cit.

52. С середины 1990-х годов стал снижаться уровень доверия к тому, что рынки будут лучше и быстрее адаптироваться при минимальном вмешательстве со стороны государства, чему способствовали глубокий и затяжной спад, связанный с переходными процессами в странах Восточной Европы, финансовые кризисы в Азии и Латинской Америке, а также неспособность стимулировать рост в Африке. Вновь возникла растущая обеспокоенность по поводу социального неравенства как в рамках стран, так и между ними. На глобальном уровне в политическую повестку дня стали включаться вопросы, касающиеся сокращения масштабов бедности, укрепления социального согласия и создания рабочих мест, особенно после проведения в 1995 году в Копенгагене Всемирной встречи на высшем уровне в интересах социального развития. В порядке последующих мер после этого Социального саммита и после других крупных встреч на высшем уровне, проведенных ООН в 1990-х годах, состоялись Саммит Тысячелетия и Всемирная встреча на высшем уровне в 2005 году, на которой отмечалась 60-я годовщина ООН.

53. Наряду с политическими дискуссиями о соответствующей роли государства и рынка, которые проходили в течение последних двух или трех десятилетий, во многих странах произошли и масштабные политические изменения. Во многих странах авторитарные и диктаторские режимы уступили место более демократическим формам правления. Кроме того, посредством выборов в органы законодательной и исполнительной власти были созданы и другие механизмы подотчетности, а вместе с ними возникли и живые организации гражданского общества, зачастую обладающие международными связями, а также новые формы для осуществления права на свободу слова. Политические дискуссии и политические действия во все большей степени стали подвергаться влиянию со стороны позиций по вопросам гражданских и политических прав и свобод, экономических и социальных прав, которые часто опираются на международные акты по этим вопросам. Эти тенденции находят свое отражение в растущем понимании необходимости принятия мер и действий для утверждения основополагающих принципов и прав в сфере труда.

54. Несмотря на то, что кое-кто утверждает, что дискуссии о соответствующей роли государства и рынка разрешены в пользу модернизированного либерализма, многие другие заявляют, что новый баланс еще далеко не достигнут. На этом меняющемся фоне в рамках дискуссий о политике в области занятости, о социальном обеспечении и регулировании рынка труда в большей степени звучит озабоченность в отношении конкурентоспособности и стимулировании изменений, чем по поводу социального согласия или примирения конфликтных интересов. Тем не менее экономические и социальные трения часто возникают в связи со сферой труда главным образом потому, что она играет значительную роль в жизни людей. Функции государства как регулятора рынка и гаранта гражданских прав занимают центральное место в постоянных поисках баланса, в котором растущее значение придается организации труда и повышению уровня занятости.

***Вновь возникает озабоченность по поводу бедности и социального неравенства***

***Процесс демократизации влияет на трудовые отношения***

***Баланс между рынком и государством еще не установлен***

## ***В. Тенденции на глобальном рынке труда***

*Как меняются формы труда во взаимодействии с движущими силами?*

55. Модели и формы в структуре занятости, в условиях труда и в системах социального обеспечения адаптируются к различным изменениям и сами влияют на форму движущих сил этих изменений. Демографические изменения, новаторские подходы и распространение ИКТ, а также появление более широкой глобальной рыночной экономики представляют собой те силы, которые идут вместе и взаимодействуют друг с другом, способствуя крупным переменам на производстве и на рынке труда. В данном разделе рассматривается информация, которая имеется по основным изменениям в сфере труда:

- размеры и структура мировой рабочей силы;
- появление глобальных производственных систем и изменения в международном разделении труда;
- отход от работы в сельском хозяйстве и рост неформальной экономики в развивающихся странах;
- бедность и доходы от работы;
- равенство возможностей в сфере занятости;
- разнообразие условий труда;
- новые вызовы для социального обеспечения.

### ***1. Изменения в мировой рабочей силе***

*Большинство рабочей силы живет в развивающихся странах*

56. В 2005 году более 3 млрд. человек трудоспособного возраста из общей численности в 4,6 млрд. человек или две трети населения мира трудоспособного возраста либо работали, либо искали работу.<sup>64</sup> Из этого числа 84%

<sup>64</sup> Население трудоспособного возраста включает всех лиц старше 15 лет. Рабочая сила (или экономически активное население) составляет долю населения трудоспособного возраста, которая работает (занята по найму) или ищет работу (безработные). В резолюции, принятой на 13-й Международной конференции статистиков труда занятость определяется как деятельность людей старше определенного возраста, выполняющих любую работу в течение всего измеряемого периода времени за плату (либо за плату в натуральном выражении), прибыль или семейный доход, либо которые временно отсутствуют на рабочем месте. В общий состав

проживают в развивающихся странах Азиатско-Тихоокеанского региона, Африки, Латинской Америки и Карибского бассейна, а также в странах с переходной экономикой Содружества Независимых Государств (СНГ) и Юго-Восточной Европы. Остальные 10% живут в странах Европейского союза и в других странах Западной Европы, в Северной Америке, Японии, Австралии и Новой Зеландии.<sup>65</sup>

57. В развивающемся мире густонаселенный Азиатско-Тихоокеанский регион доминирует с 57% всей занятости. Два гиганта – Китай и Индия обеспечивают соответственно 26,0% и 14,8% мировой занятости. На страны Африки к югу от Сахары приходится 9,3%, на Северную Африку и Ближний Восток – 4,1% и на Латинскую Америку и Карибский бассейн – 8,4%. На страны Юго-Восточной Европы, не входящие в ЕС, а также на страны СНГ приходится 5,9% (см. график 4).<sup>66</sup>

58. За период с 1995 по 2005 годы количество безработных, то есть лиц, которые желают трудиться, но не могут найти работу устойчивого характера, возросло со 157,3 млн. человек до 191,8 млн. человек, что составляет рост на 21,9%.<sup>67</sup> Таким образом, уровень безработицы повысился с 6,0% до 6,3%. Кризисы в Восточной Азии и Латинской Америке, последующий спад и переходные процессы в странах Центральной и Восточной Европы и СНГ также стали важными факторами, которые способствовали этому росту глобальной безработицы. Несмотря на относительно оживленный рост глобальной экономики в течение периода 2002-05 годов, глобальный уровень безработицы сократился лишь с 6,6% до 6,3%. Уровень безработицы широко используется в качестве показателя напряженности на рынке труда и его уязвимости, однако во многих развивающихся странах с высоким уровнем бедности и отсутствием сетей социальной безопасности у бедняков нет иного выбора, кроме как трудиться. Зачастую их труд имеет нерегулярный характер с низким уровнем производительности и оплаты труда, однако не подпадает в жесткое определение безработицы.<sup>68</sup>

**На Китай и Индию приходится более 40% мировой рабочей силы**

**Растет безработица**

---

занятого населения входят: 1) рабочие и служащие (которых также называют наемными работниками); 2) самозанятые работники; и 3) работники, вносящие свой вклад в составе семьи (которых также называют работниками, занятыми в семье бесплатно). Самозанятых работников можно подразделить на самозанятых работников с наемными работниками (работодателей), самозанятых работников без наемных работников (работающих на себя) и членов производственных кооперативов.

<sup>65</sup> ILO: *Global Employment Trends Model* (Geneva, 2005).

<sup>66</sup> *ibid.*

<sup>67</sup> В соответствии с определением безработицы, которое содержится в резолюции, принятой на 13-й Международной конференции статистиков труда (1982), безработным считается человек, не имеющий работы, ищущий работу в течение последнего прошедшего периода времени и в настоящее время готовый к труду. Уровень безработицы определяется математически как частное от деления общего количества безработных (в данной стране или в конкретной группе работников) на соответствующую рабочую силу.

<sup>68</sup> На 16-й Международной конференции статистиков труда (1998) была принята резолюция об измерении неполной занятости и неадекватной занятости, направленная на стимулирование методов измерения неполной занятости. Однако лишь немногие развивающиеся страны осуществляют сбор данных, которые позволяют оценивать количество людей, которые, например, выполняют случайную работу, что не позволяет им входить в число полностью занятых, но в то же время они уже выходят за порог безработицы.

**График 4. На АТР приходится более половины мировой занятости**  
Доли регионов в глобальной занятости в 2005 г.



Источник: МОТ: *Глобальные тенденции в области занятости, оценочная модель, 2005.*

### **Различные уровни участия рабочей силы**

59. Участие рабочей силы, то есть доля населения трудоспособного возраста, которая трудится или активно занимается поиском работы, составляет различный уровень в различных странах и регионах.<sup>69</sup> Участие рабочей силы, как правило, выше в странах с более низкими доходами и низким уровнем охвата системами социального обеспечения или его полным отсутствием, так как бедность вынуждает людей трудиться, чтобы выжить. Самый высокий уровень участия рабочей силы ежегодно с 1991 года отмечается в странах Восточной и Юго-Восточной Азии и в странах Африки к югу от Сахары. Однако участие женщин также влияет на общий уровень участия. Самые низкие уровни участия отмечаются в странах Ближнего Востока и Северной Африки в значительной мере из-за низкого уровня участия женщин (см. график 5). В большинстве промышленно развитых стран участие рабочей силы за последнее десятилетие повысилось, но колеблется от 50% в Турции до 75% в Исландии.<sup>70</sup>

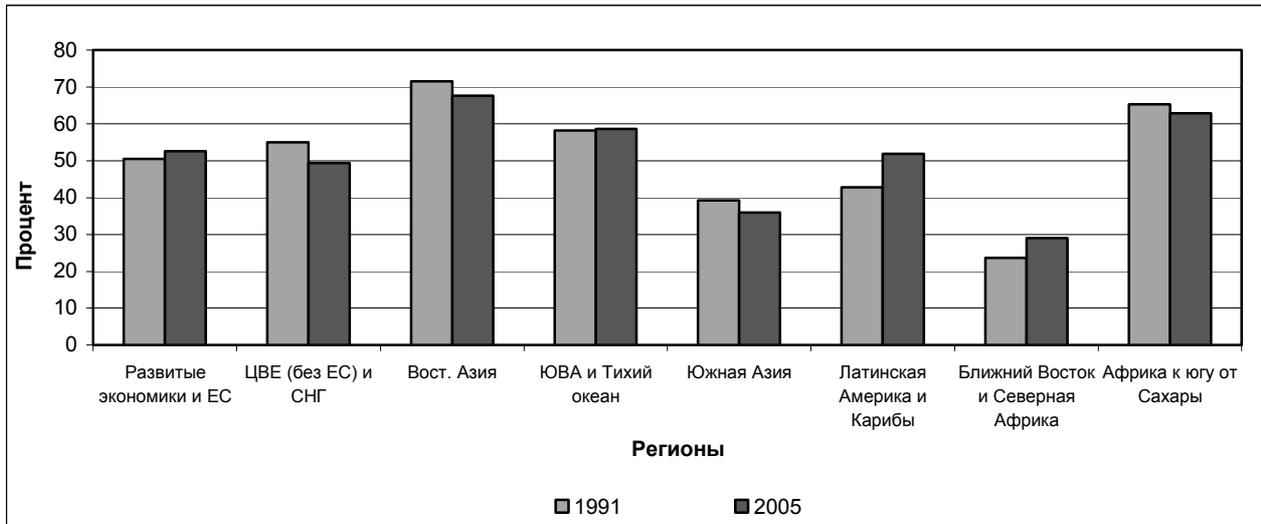
### **Возможности для образования, система здравоохранения и социальное положение женщин влияют на общее число работающих**

60. Помимо уровня доходов на душу населения, основными факторами, влияющими на колебания участия рабочей силы, являются труд женщин вне дома, количество молодых людей, получающих образование на условиях полного дня, и его продолжительность, а также фактический возраст выхода пожилых людей из состава рабочей силы. На эти переменные влияние оказывают государственная политика, часто отражающая социальные и культурные ценности, которые наряду с другими факторами ставят женщин в неравное положение с мужчинами, а также, что особенно важно, состояние здоровья работников.

<sup>69</sup> ILO: *World Employment Report 2004-05*, op. cit., table 1.3.

<sup>70</sup> ILO: *KILM*, 4th ed., op. cit.

График 5. Уровень участия женщин в рабочей силе в разбивке по регионам, 1991 и 2005



Источник: База данных ЕАРЕР, 5-е издание (на 2005 г.); данные за 1991 г. см. в МОТ: *Глобальные тенденции в области занятости*, оценочная модель, 2005.

61. Женщины составляют 40% мировой рабочей силы. За период с 1991 по 2005 годы глобальное количество женской рабочей силы повысилось с менее чем 1 млрд. до 1,22 млрд. человек, главным образом в результате экономического роста стран развивающегося мира. Это составляет 52,5% женщин трудоспособного возраста. Несмотря на повышение участия женской рабочей силы, женщины все еще диспропорционально широко заняты домашней работой и уходом за детьми и престарелыми. В общей численности женской рабочей силы повысился уровень занятости среди женщин в возрасте от 25 до 54 лет, в то время как уровень занятости среди более молодых женщин упал, главным образом в результате роста количества женщин, получающих образование (см. график 6).<sup>71</sup> Однако женщины все еще продолжают сталкиваться с препятствиями на пути к равноправной интеграции на рынке труда. Работавшие женщины все еще вносят значительный вклад в экономику по уходу и перепредставлены в неформальной экономике, сельскохозяйственном секторе и в некоторых отдельных профессиональных группах. По сравнению с мужчинами они получают более низкую заработную плату, не имеют гарантированной работы и лишены возможностей для продвижения по службе. Несмотря на снижение гендерного неравенства в области образования, в том числе на университетском уровне, этот процесс не сопровождается аналогичным увеличением доли женщин на постах специалистов и менеджеров.

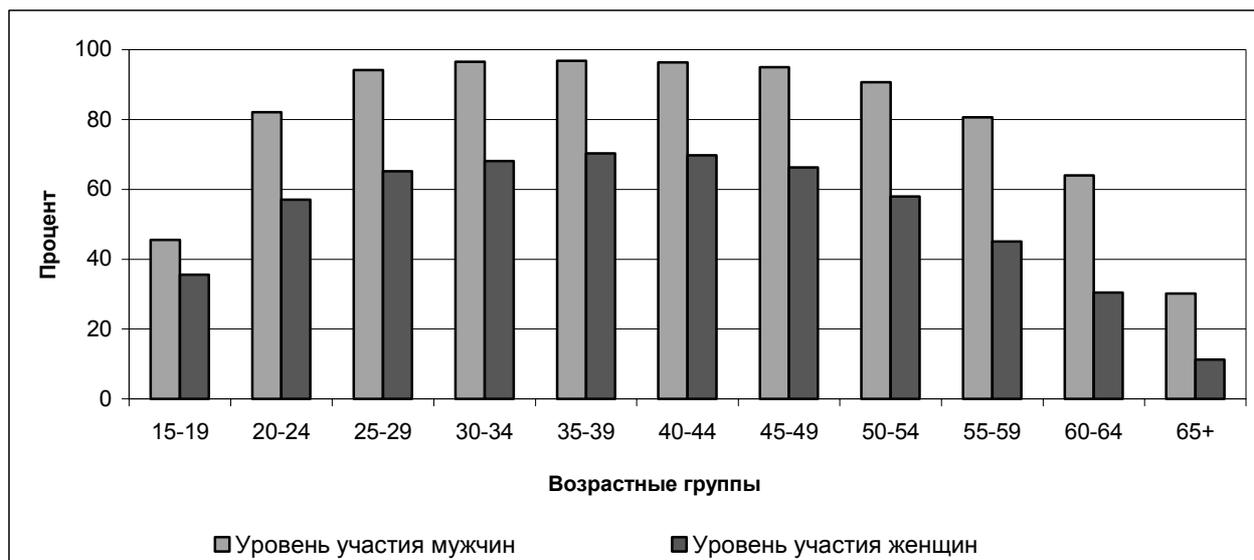
62. В 2005 году уровень безработицы среди женщин был несколько выше, чем среди мужчин во всем мире, причем поиском работы были заняты 79 млн. женщин. Среди уязвимых категорий населения, таких как мигранты, молодежь, пожилые, население сельских районов и инвалиды, уровень безработицы, как правило, выше среди женщин, чем среди мужчин.

**Общее количество занятых женщин возрастает**

**Уровень безработицы среди женщин выше**

<sup>71</sup> ILO: *Economically Active Population Estimates and Projections (EAPEP) database*, 5th ed., <http://laborsta.ilo.org>.

График 6. Уровень участия мужчин и женщин в рабочей силе в разбивке по возрастным группам, 2005



Источник: База данных ЕАРЕР, 5-е издание.

**Растет безработица среди молодежи**

63. За период с 1995 по 2005 годы уровень безработицы среди молодежи в глобальном плане вырос с 12,1% до 13,7%.<sup>72</sup> Соотношение между уровнями безработицы среди молодежи и среди взрослых за тот же период времени в мире несколько ухудшилось (с 2,9 к 1 в 1995 г. до 3,1 к 1 в 2005 г.). В целом, молодые люди в развивающихся странах в 2005 году в 3,3 раза чаще могли оказаться без работы по сравнению со взрослыми работниками, в то время как в странах с развитой экономикой такое соотношение составляло 2,3 раза.<sup>73</sup>

**Снижение участия молодежи в рабочей силе**

64. За период с 1995 по 2005 годы уровень участия молодежи в возрасте от 15 до 24 лет в рабочей силе во всем мире также снизился. Особенно заметным было это сокращение в странах Центральной и Восточной Европы (не входящих в ЕС), где оно составило 11%, в странах СНГ (-6,4%) и Восточной Азии (-9,7%), а также на юге Африки (-5,6%). Участие молодежи в рабочей силе по-прежнему намного выше в странах с низкими доходами (хотя этот уровень постепенно снижается). В 2005 году средний уровень участия молодежи в рабочей силе в странах Африки к югу от Сахары составил 64,8% (против 44,1% в Европейском союзе). Лишь в странах Западной Европы (не входящих в ЕС) и Ближнего Востока отмечается повышение общего уровня участия молодежи в рабочей силе.<sup>74</sup>

**Растет число молодых людей, которые не работают и не учатся**

65. Снижение уровня участия молодежи в рабочей силе традиционно связывают с одним «хорошим» влиянием и одним «плохим» влиянием. «Хорошее» влияние состоит в том, что все больше молодых людей остаются в системе образования в течение более продолжительного периода времени. «Плохой» фактор заключается в разочаровании. Все больше молодых людей считает, что у них нет подходящих возможностей для занятости и поэтому поиски работы будут бесполезными.

<sup>72</sup> ILO: *KILM*, 4th ed., op. cit.

<sup>73</sup> ILO: *Global Employment Trends Model*, op. cit.

<sup>74</sup> ILO: EAPRP database, 5th ed., op. cit.

### Молодые люди, которые не работают и не учатся

Данные по странам ОЭСР за период с 1993 по 2004 годы свидетельствуют о возрастании уровня отчаяния среди молодых людей. Процентная доля молодых людей, отчаявшихся найти работу, по отношению к общей численности молодежного населения повысилась за этот период на 150% (на 130% среди мужчин и на 180% среди женщин).<sup>1</sup> Особенно высокий уровень отчаявшихся молодых людей отмечается в странах Юго-Восточной Европы, в соответствии с проведенным недавно исследованием.<sup>2</sup>

В начале 2000-х годов примерно каждый третий подросток (в возрасте от 15 до 19 лет) не имел работы и не учился в странах Юго-Восточной Европы, таких как Албания, Босния и Герцеговина, Болгария и Косово.<sup>3</sup> Лицо, которое не работает и не учится, считается отчаявшимся в соответствии с очень строгим определением, если оно заявляет, что оно хочет трудиться. Однако в отсутствие информации о желании трудиться, мера молодых людей, которые не работают и не учатся, представляет собой полезную приблизительную величину не использованных в полной мере ресурсов, так как она включает как количество незанятых лиц, так и количество отчаявшихся работников и количество лиц, желающих работать по любым причинам. Явление, когда молодые люди не работают и не учатся, бросает все более масштабный вызов правительствам, которые стремятся добиться дальнейшей интеграции молодых людей в общество. Большинство молодых людей, особенно в странах с низкими доходами, не имеют выбора, связанного с продолжением учебы из-за отсутствия инфраструктуры образования или недоступной платы за обучение. Молодые люди должны идти работать, чтобы заработать на жизнь для себя и своей семьи.

<sup>1</sup> OECD, Labour Force Statistics database («discouraged workers» dataset). <sup>2</sup> A. Kolev and C. Saget: "Understanding youth labour market disadvantage: Evidence from south-east Europe", in *International Labour Review* (Geneva, 2005), Vol. 144, No. 2, pp. 161-187. <sup>3</sup> *ibid.*

66. В 2004 году детским трудом было занято 218 млн. детей, из которых 126 млн. были заняты на опасных и вредных работах. Если в младшей возрастной группе (5-11 лет) мальчики и девочки поровну представлены на опасных и вредных работах, то в более старших возрастных категориях большинство составляют мальчики. Однако в глобальном плане количество работающих детей за последние четыре года сократилось на 11%, а количество детей, занятых на опасных и вредных производствах – на 26%. В возрастной группе от 5 до 14 лет снижение на опасных и вредных работах было еще более резким – на 33%. Глобальная картина, которая вырисовывается в этой связи, сводится к тому, что детский труд сокращается, причем темпы такого сокращения тем выше, чем опаснее производство и чем более уязвимы занятые в нем дети.<sup>75</sup>

67. В глобальном плане количество людей старше 60 лет растет более высокими темпами, чем во всех остальных возрастных группах. Это объясняется увеличением продолжительности жизни и низким уровнем рождаемости. Уровень участия в рабочей силе среди всех работников старше 50 лет возрастает во всем мире, и по существующим прогнозам эта тенденция будет продолжаться. Однако отмечаются существенные различия между мужчинами и женщинами. Существовавший ранее высокий уровень участия в рабочей

***Первые признаки снижения количества работающих детей***

***Пожилые мужчины работают меньше, а пожилые женщины – больше***

<sup>75</sup> МОТ: *Глобальный доклад (Детский труд)*, Доклад I(B), Международная конференция труда, 95-я сессия, Женева, 2006.

силе среди мужчин снижается, особенно в категории старше 55 лет, но это компенсируется повышением участия женщин, которое ранее было более низким. В Азии и Африке уровень участия в рабочей силе пожилых работников остается самым высоким в мире как в отношении пожилых женщин, так и пожилых мужчин. Около 49% старше 64 лет в Африке и около 25% в Азии все еще остаются участниками рабочей силы, главным образом в сельском хозяйстве, в то время как в развитых странах этот уровень составляет менее 10%.<sup>76</sup> В Латинской Америке уровень участия пожилых мужчин остается высоким и пока не снижается. Однако уровень участия пожилых женщин немного ниже. По мере роста среднего возраста населения мира, возраст фактического ухода с работы оказывает растущее влияние на финансирование систем пенсионного обеспечения.

## 2. Глобальные производственные системы и изменения в занятости

**Рост глобальных производственных систем**

68. С середины 1980-х годов падение барьеров на пути торговли и инвестиций, снижение транспортных издержек и высокие темпы технологического развития расширили возможности для разделения производственных процессов и размещения их в различных странах, чтобы воспользоваться преимуществами, связанными с более низкими издержками, наличием сырьевых материалов и/или более благоприятной политической средой. Глобальные производственные системы стали развиваться и соединять рынки продукции и труда развитых и развивающихся стран.<sup>77</sup> Их можно разделить на категории, соответствующие спросу покупателей, спросу производителей, а с середины 1990-х годов – во все большей степени ориентированные на Интернет. Движимые покупателями цепи и системы опираются на крупные предприятия розничной торговли, на рыночных производителей и на изготовителей торговых марок, которые являются ключевыми сторонами в процессе децентрализации производства в целом ряде стран-экспортеров, чаще всего в развивающихся странах (например, в сфере производства швейных изделий, игрушек и электронной продукции). Движимые производителями структуры опираются на крупных, зачастую транснациональных производителей, которые играют важную роль в координации производственных сетей. Часто это характерно для капиталоемких отраслей промышленности с высоким уровнем технологического развития, таких как автомобилестроение. Наконец, ориентированные на Интернет сети основаны на модели «изготовления на заказ» и могут формировать рынки, масштабы и эффективность которых ранее были невозможны.<sup>78</sup>

**Подъем по лестнице**

69. За последнее десятилетие все большее число развивающихся стран приобрели способность производить сложные виды готовых изделий и все чаще участвуют в конкурентной борьбе за право заниматься производством продукции с добавленной стоимостью в рамках глобальных производственных

<sup>76</sup> ILO: EAPEP database, 5th ed., op. cit.

<sup>77</sup> S. Hayter: *The social dimension of global production systems: A review of the issues*, Working Paper No. 25, Policy Integration Department (Geneva, ILO, 2005).

<sup>78</sup> G. Gereffi: *The new offshoring of jobs and global development: An overview of the contemporary global labour market*, лекция в рамках седьмого курса лекций, посвященного социальной политике в рамках Нобелевской премии мира, Кингстон, Ямайка, декабрь 2005.

систем. Движимые покупателями производственные системы представляют собой ключевой канал процесса индустриализации, ориентированного на экспорт. С течением времени местные предприятия в развивающихся странах могут устанавливать более тесные отношения с ведущими компаниями в развитых странах. Потенциально это позволяет осуществлять передачу технологии и знаний в качестве последовательного источника материального вклада, позволяющего местным предприятиям повышать уровень и качество своей оперативной деятельности. По мере того, как местные предприниматели узнают о предпочтениях потребителей на иностранных рынках, о международном уровне цен и о качестве и условиях поставки экспортных товаров, они могут постепенно переходить от простых сборочных операций к полному пакету поставок и к производству товаров с оригинальной торговой маркой, что связано с разработкой и маркетингом продукции.<sup>79</sup>

70. В то время как некоторым компаниям в немногих развивающихся странах удалось подняться по технологической и квалификационной лестнице, конкурентные преимущества, которыми уже обладают деловые круги в промышленно развитых странах с точки зрения технологий и финансов для инвестиций, делают исключительно сложным проникновение на многие глобальные рынки для новых кандидатов из развивающихся стран. Отказ от признания того, что условия игры для многих развивающихся стран остаются несправедливыми, служит источником трений в торговых отношениях. Это особенно относится к случаям, когда промышленно развитые страны угрожают использовать антидемпинговые меры для защиты от импорта товаров, произведенных с низкими трудовыми издержками, однако аналогичные действия, направленные на борьбу с импортом, основанным на дешевых технологиях, оказываются невозможными. Доступ к глобальным производственным системам для предприятий из развивающихся стран представляет собой главный способ начать процесс повышения уровня производства, что может быть критическим элементом в экономическом и социальном развитии.

71. Эти сетевые формы организации и координации привлекают работников из сельской местности и городских районов в развивающихся странах и предоставляют возможности для занятости работников с низким уровнем квалификации, включая женщин, у которых нет иных возможностей для получения оплачиваемой занятости. Однако имеются данные о том, что по мере технологического развития предприятий развивающихся стран, производящих продукцию на экспорт, доля женщин в производстве готовой продукции падает, а неквалифицированные рабочие места, занимаемые женщинами, заменяются высококвалифицированными рабочими местами, на которых заняты мужчины.<sup>80</sup> Несмотря на то, что заработная плата и условия труда в развивающихся странах часто намного ниже, трудовые затраты на единицу продукции часто сопоставимы из-за более высокого уровня производительности в более развитых странах. Тем не менее сравнения неизбежно ведут к вопросам о том, нельзя ли предусмотреть нижний уровень норм занятости в глобальных производственных системах.

72. Один из способов оценки влияния обострения конкуренции на некоторые категории рабочих мест заключается в анализе глобальных показателей занятости в промышленности, в которой производство готовой продукции

***Технологический порог для выхода на глобальные рынки остается высоким***

***Обострение международной конкуренции ведет к сравнению условий труда***

***Доля глобальной занятости в промышленности снижается***

<sup>79</sup> *ibid.*

<sup>80</sup> M. Carr and M. Chen: *Globalization, social exclusion and work: with special reference to informal employment and gender*, Working Paper No. 20, Policy Integration Department (Geneva, ILO, 2004).

занимает самое большое место.<sup>81</sup> В общем уровне занятости на промышленность приходилось 21,0% в 1995 году и столько же в 2005 году. За этой неизменной тенденцией скрывается снижение доли промышленной занятости в общей занятости с 28,7% в 1995 году до 24,8% в 2005 году в ряде промышленно развитых стран и повышение этой доли в некоторых крупных развивающихся странах. Во всех развивающихся странах доля промышленной занятости в общей занятости выросла с 19,4% в 1995 году до 20,2% в 2005 году. За период с 1995 по 2005 годы в небольшом ряде стран отмечалось как существенное повышение общей занятости в промышленности, так и повышение доли промышленной занятости в общей занятости. К ним относятся Вьетнам, Пакистан, Индонезия, Южная Африка, Мексика, Таиланд, Бразилия, Китай, Турция и Российская Федерация. Общий уровень занятости в промышленности увеличился на 83 млн. человек за период с 1995 по 2005 годы. Половина этого чистого прироста приходится на страны Восточной и Юго-Восточной Азии, которые быстро становятся сборочным центром глобальных производственных систем.<sup>82</sup>

**Во всем мире  
растет занятость  
в сфере услуг**

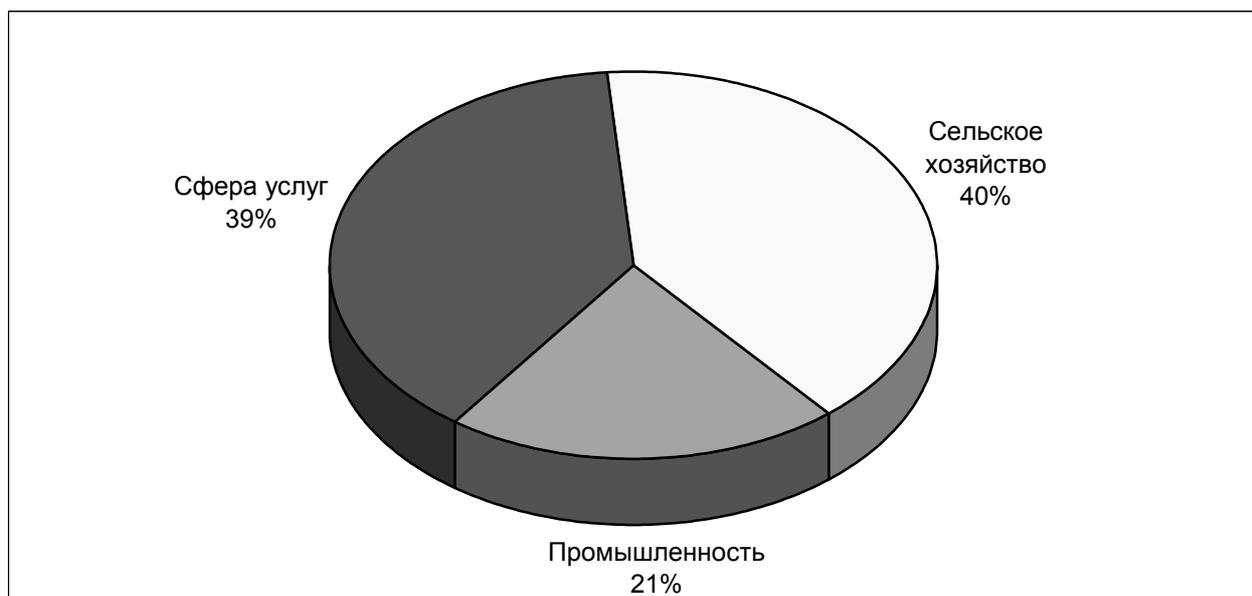
73. В отличие от промышленной занятости доля занятости в сфере услуг в рамках общей занятости выросла с 34,4% в 1995 году до почти 39% в 2005 году (см. график 7). В развитых странах занятость в сфере услуг, как доля в процентах от общей занятости, выросла за десять лет на 5,3 процентных пункта и составила 71,4% в 2005 году.<sup>83</sup> Сфера услуг включает оптовую и розничную торговлю, гостиницы и рестораны, транспорт, складское хозяйство и связь, финансы, сделки с имуществом и деловую активность, включая научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки, государственную администрацию, образование, здравоохранение и социальную деятельность, общинные и личные услуги, а также услуги на дому. Это исключительно разнообразная сфера, которая может включать некоторые виды услуг, ранее входившие в состав предприятий по производству готовой продукции, прежде чем их стали передавать на субподряд (например, столовое обслуживание и уборка). Международная конкуренция во многих отраслях сферы услуг имеет ограниченный характер, либо в силу того, что их осуществление через границы не представляется целесообразным, либо в силу коммерческих ограничений. Однако торговля постепенно раскрывается в связи с технологическими изменениями, затрагивающими некоторые формы услуг и меры, направленные на либерализацию. Одним из подсекторов сферы услуг, который растет самыми высокими темпами в промышленно развитых странах за последние десять лет, является обслуживание бизнеса. Образование и здравоохранение входят в число самых крупных работодателей и продолжают расширяться в большинстве стран.

<sup>81</sup> Определения сельского хозяйства, промышленности и сферы услуг содержатся в Международной стандартной хозяйственной классификации всех видов экономической деятельности (МСХК) (Пересмотр 2 и Пересмотр 3). Сельскохозяйственный сектор включает деятельность в рамках сельского хозяйства, охотоводства, лесного хозяйства и рыболовства. Промышленный сектор включает деятельность в рамках горнодобывающей промышленности, обрабатывающей промышленности, строительства и коммунального хозяйства (электроэнергетика, газо- и водоснабжение). Сфера услуг включает оптовую и розничную торговлю, рестораны и гостиницы, транспорт, складское хозяйство и связь, финансы, страхование, недвижимость и обслуживание бизнеса, а также коммунальное, общественное и личное обслуживание.

<sup>82</sup> ILO: *Global Employment Trends Model*, op. cit.

<sup>83</sup> *ibid.*

График 7. Доля секторов в мировой занятости, 2005



Источник: МОТ, КПРТ 2005.

### 3. Во всем мире обнаруживается дефицит квалифицированных кадров

74. Нынешний процесс экономических и технологических преобразований требует постоянного обновления квалификации работников, работодателей и менеджеров, причем этот процесс благоприятствует тем странам, которые лучше смогут удовлетворить спрос на более высокий уровень квалификации. Другими словами, текущий рост экономики обусловлен наличием квалифицированных кадров, причем не только в развитых, но и в развивающихся странах.<sup>84</sup> Во всем мире предприятиям во все большей степени требуются работники, обладающие большей гибкостью, более высоким уровнем квалификации (особенно в отношении компьютерной грамотности), а также более высокой степенью адаптации к быстрым изменениям в деловой среде. Кроме того, предприятиям необходимо реорганизовать свои управленческие методы, чтобы обеспечить эксплуатацию в полном объеме потенциала новых технологий, которые могут обеспечить работников, занятых производством и оказанием услуг, обширным объемом информации, а также значительными возможностями для принятия решений о том, каким образом выполнять свою работу.<sup>85</sup>

*Дефицит специалистов новых профессий*

<sup>84</sup> E. Berman and S. Machin: 'Globalization, skill-biased technological change and labour demand', in E. Lee and M. Vivarelli (eds.): *Understanding globalization, employment and poverty reduction* (New York, Palgrave, 2004), pp. 39-63.

<sup>85</sup> D.N. Ashton and J. Sang: *Supporting workplace learning for high performance working*, (Geneva, ILO, 2002).

***В промышленном мире самыми высокими темпами растут рабочие места, требующие более высокой квалификации***

***Дефицит квалифицированных кадров в некоторых развивающихся странах с высокими темпами роста***

***Нужно адаптировать школы и системы образования к спросу на новые квалификации***

75. В 1980-х и 1990-х годах в промышленно развитых странах рабочие места, требующие высокого уровня квалификации, включая специалистов технических и административных категорий,<sup>86</sup> росли самыми высокими темпами, причем эта тенденция сопровождалась более низкими темпами роста некоторых видов профессий, требующих более низкого уровня квалификации, и ростом занятости в некоторых секторах сферы услуг с рабочими местами более низкого уровня квалификации.

76. Сценарии развития в развивающихся странах имеют смешанный характер. ИКТ и интеграция в глобальные рынки позволяют некоторым странам воспользоваться преимуществами передачи технологий и знаний и приобрести необходимую квалификацию для повышения уровня своей деятельности от стандартной сборочной работы к изготовлению сложной продукции и осуществлению деятельности, обеспечивающей добавленную стоимость. За последние два десятилетия в ряде стран Восточной и Юго-Восточной Азии (Гонконг (Китай), Республика Корея, Малайзия, Сингапур и Тайвань (Китай)) высокими темпами растет производство продукции, требующее высокого уровня квалификации. В других странах в Южной Азии и Африке (Бангладеш, Пакистан, Шри-Ланка, Кения, Маврикий) падение доли квалифицированных кадров в сфере производства готовой продукции свидетельствует о специализации на сборочных работах, требующих более низкого уровня квалификации. Это создает опасность попадания в ловушку того сегмента глобальных производственных систем, в котором требуется относительно низкий уровень квалификации, который создает относительно низкую добавленную стоимость и который обеспечивает низкий уровень вознаграждения.<sup>87</sup>

77. Принимая во внимание характер экономических и технологических преобразований, опирающийся на квалификацию работников, их подготовка (формальное образование, профессиональная подготовка и подготовка к конкретной деятельности предприятий) играет все более важную роль. Государственные и частные институты, включая образовательные учреждения, агентства занятости, консультативные и общинные организации, служат инструментами, направленными на оказание помощи отдельным гражданам в развитии квалификации в целях поиска занятости в реальном секторе экономики и закрепления на соответствующих рабочих местах. Однако эти институты и формальные системы подготовки сталкиваются с рядом вызовов, особенно в развивающихся странах. В настоящее время варианты профессиональной подготовки часто ориентированы на жестко определенные виды профессий и нацелены на узкие технические специальности, в то время как в потребностях работодателей происходят громадные сдвиги.<sup>88</sup> Как в развитых, так и в развивающихся странах необходимо прилагать значительные усилия к тому, чтобы быстро повысить уровень грамотности и общего образования, а также обеспечить работников, занятых в неформальной экономике, квалификацией, на которую существует спрос, или создать спрос на специальности, которые могут предложить работники неформальной экономики.<sup>89</sup>

<sup>86</sup> См. МСХК-68 и МСХК-88, в которых содержатся классификации профессий. <http://www.ilo.org/public/english/stat/isco/docs/introl.htm>.

<sup>87</sup> Подсчитано на основе *UNIDO Industrial Statistics database 2005*.

<sup>88</sup> МОТ: *Молодежь: пути к достойному труду*, Доклад VI, Международная конференция труда, 93-я сессия, Женева, 2005, п. 55.

<sup>89</sup> МОТ: *Обучение и подготовка к трудовой деятельности в обществе, основанном на знаниях*, Доклад IV(1), Международная конференция труда, 91-я сессия, Женева, 2003.

## 4. Рост международной трудовой миграции

78. Точно так же, как изменения в торговле и инвестициях ведут к перемещению некоторых видов работ из одних стран в другие, так и сами работники совершают перемещения в международном плане. Трудящиеся-мигранты, половину которых в настоящее время составляют женщины, представляют растущую долю мировой рабочей силы. В 2000 году во всем мире насчитывалось более 86 млн. трудящихся-мигрантов, причем в развивающихся регионах насчитывалось 34 млн. таких мигрантов. Принимая во внимание население, не занятое экономической деятельностью, в общей сложности за пределами страны своего рождения или гражданства проживают около 175 млн. человек, что составляет около 3% населения мира. За период с 1985 по 1995 годы количество международных мигрантов возросло почти на 6 млн. человек в год, то есть более высокими темпами, чем росло население в мире.<sup>90</sup>

79. В число трудящихся-мигрантов входят высококвалифицированные работники, пользующиеся высоким спросом и обычно способные получить необходимые документы, чтобы проживать и работать в принимающей стране, а также неквалифицированные работники, которые часто также пользуются спросом, но для рабочих мест с низким статусом или низкой оплатой труда, на которых не хотят работать граждане страны. Неквалифицированные работники часто сталкиваются с трудностями в получении виз и разрешений на работу. В соответствии с информацией, полученной от программ урегулирования положения мигрантов и из других источников, от 10 до 15% мигрантов находятся на нелегальном положении.<sup>91</sup> Нелегальные трудящиеся-мигранты имеются как в развивающихся, так и в развитых странах. Крайним случаем служит пример нелегальных работников, попавших в руки торговцев людьми, которые переправляют их через государственные границы. По оценкам МОТ, в 2004 году через международные границы было нелегально переправлено 2,45 млн. человек для занятия принудительным трудом. Около 43% из них были нелегально проданы в целях коммерческой сексуальной эксплуатации, а одна треть – для экономической эксплуатации. Из общего числа лиц, нелегально переправленных для целей сексуальной эксплуатации, 98% составляли женщины и девочки.<sup>92</sup>

*Растет число трудящихся-мигрантов*

*Разница в квалификации и гендерные стереотипы характеризуют трудовой опыт мигрантов*

<sup>90</sup> МОТ: *За справедливое отношение к трудящимся-мигрантам в глобальной экономике*, Доклад VI, Международная конференция труда, 92-я сессия, Женева, 2004.

<sup>91</sup> Важным аспектом миграции является положение работников с «неурегулированным статусом». Этот термин охватывает различные ситуации и включает работников, прибывающих в страну без надлежащих иммиграционных документов, до работников, прибывающих по туристической визе или остающихся в стране после истечения срока действия визы.

<sup>92</sup> МОТ: *Глобальный альянс против принудительного труда*, Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I(B), Международная конференция труда, 93-я сессия, Женева, 2004, п. 60.

### Работающие женщины-мигранты рискуют подвергнуться эксплуатации, чтобы помочь семьям на родине

Миграция женщин может иметь позитивный характер, когда повышенные заработки укрепляют их позиции в процессе принятия решений и сокращают уровень бедности их семей на родине. В то же время женщины, как правило, занимают рабочие места, которые традиционно ассоциируются с «ролью женщины», связанной с работой по уходу, работой в качестве медицинской сестры или домашней прислуги.<sup>1</sup> Точно так же, женщины-мигранты в большей степени уязвимы перед лицом насилия, имеющего специфический гендерный характер, и сексуальных издевательств, особенно если женщина работает в качестве домашней прислуги или в индустрии секса.<sup>2</sup> Кроме того, миграционная политика стран назначения, проводимая без учета гендерных факторов, оказывает чрезвычайно негативное влияние на женщин и подвергает их повышенному риску, связанному с нелегальными формами занятости и депортацией.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> M. Chen et al.: *Progress of the world's women 2005: Women, work and poverty* (New York, UNIFEM, 2005).

<sup>2</sup> E. Chammatin: "Feminization of international migration", in *Labour Education 2002/4*, No. 129 (Geneva, 2002).

<sup>3</sup> I. Omelaniuk: *Gender, poverty reduction and migration* (Washington DC, World Bank, 2005).

## 5. Миграция из сельской местности в города и рост неформальной экономики

### Покидая землю

80. В начале XX-го столетия процесс индустриализации в развитых странах способствовал концентрации людей в городских центрах. Аналогичный процесс происходил в развивающихся странах в течение всего прошлого столетия.<sup>93</sup> Перемещение людей из сельской местности в города и расширение городских поселений являются частью общей модели развития, которая характеризует преобразование экономики и общества, основанных на сельском хозяйстве, в более диверсифицированные системы производства. По имеющимся оценкам, в 1960 году 58% всех занятых во всем мире работников работали в сельском хозяйстве, причем уровень этой занятости колебался от одной трети в развитых странах до более 73% в развивающихся странах.<sup>94</sup>

### Рост миграции в города, но в развивающихся странах сельская рабочая сила остается значительной

81. К 2005 году доля сельскохозяйственной занятости в общемировой занятости снизилась до 40,1%, что примерно на три процентных пункта или примерно на 90 млн. работающих мужчин и женщин меньше, чем за десять лет до этого. В развитых странах доля сельскохозяйственной занятости в общей занятости была ниже 4%, но оставалась на уровне 48% в развивающихся странах.<sup>95</sup> Несмотря на снижение доли сельскохозяйственных работников в общей занятости, в абсолютном выражении их количество все еще возрастает, особенно в Южной Азии, Восточной Азии и в странах Африки к югу от Сахары.

<sup>93</sup> H. Zlotnik: "World urbanization: Terms and prospects", in T. Champion and G. Hugo (eds.): *New forms of urbanization* (United Kingdom, Ashgate Publishers, 2003).

<sup>94</sup> P. Bairoch and J.M. Limbor: "Changes in the industrial distribution of the world labour force, by region, 1880-1960", in *International Labour Review* (Geneva, ILO), Oct. 1968, pp. 311-336.

<sup>95</sup> ILO: *KILM*, 4th ed., op. cit.

82. Три четверти мировой бедноты проживает в сельской местности развивающихся стран и прямо или косвенно зависит от заработков в сельском хозяйстве.<sup>96</sup> Поэтому повышение производительности и заработков в сельском хозяйстве имеет большое значение для сокращения масштабов бедности. Политика в области развития в значительной мере основана на модели «двойной экономики», которая определяет сдвиг от сельского хозяйства с низким уровнем производительности, в котором большинство женщин и мужчин заняты в домашних хозяйствах, к более производительному наемному труду в сфере промышленного производства и в сфере услуг, предприятия которых расположены в основном в городах, как к главному источнику экономического роста. Более высокий уровень производительности и соответственно более высокая заработная плата на рабочих местах в секторе промышленного производства и в сфере услуг вытягивают работников из сельскохозяйственных профессий. Однако сельская бедность также может подталкивать работников к миграции в городские районы в надежде получить лучшую работу, хотя эти надежды сбываются не всегда.

83. Во многих случаях женщины остаются, чтобы выполнять фермерские работы, в то время как мужчины уезжают в поисках работы в любое место, где они могут найти работу и откуда они могут перечислять часть заработка домой. Однако все чаще женщины также покидают сельскую местность, чтобы помогать пополнять доходы семьи за счет таких переводов. Миграция ускорила распространение ВИЧ/СПИДа, что представляет основную угрозу усилиям, направленным на повышение производительности и снижение масштабов бедности во многих странах с большинством сельского населения, особенно в Африке.

84. Модель «двойной экономики», исходя из опыта первых промышленно развитых стран, предполагает, что большинство работников аграрного сектора будут перемещаться на предприятия в городских районах. Однако в XX столетии промышленное производство перестало быть основным сектором, где отмечается рост занятости, за исключением стран Восточной и Юго-Восточной Азии. В странах с развивающейся экономикой снижение занятости в сельском хозяйстве совпало с ростом занятости в сфере услуг с 28,0% в 1995 году до 32,6% в 2005 году.<sup>97</sup> В рамках некоторых категорий услуг самыми высокими темпами растет занятость в торговле, включая мелкую торговлю неформального характера, которая занимает господствующее положение в большинстве мелких и крупных городов развивающихся стран.<sup>98</sup>

85. Страны по-разному определяют неформальную экономику, что затрудняет установление ее подлинных масштабов.<sup>99</sup> Однако, по оценкам МОТ, неформальная занятость как доля занятости вне сельского хозяйства во второй половине 1990-х годов составляла 48% в Северной Африке, 72% в странах Африки к югу от Сахары, 51% в Латинской Америке и 65% в Азии.<sup>100</sup> Недавние исследования МОТ свидетельствуют о том, что масштабы неформальной

*Исход из сельской местности подталкивается бедностью и мечтами о лучших рабочих местах в городах*

*Разобщение семей в результате сельской миграции*

*Занятость в сфере услуг как доля общей занятости продолжает расти*

*Неформальная экономика растет там, где отстает процесс развития*

<sup>96</sup> IFAD: *Rural Poverty Report 2001* (Oxford, Oxford University Press, 2001).

<sup>97</sup> ILO: *Global Employment Trends Model*, op. cit.

<sup>98</sup> N. Majid: *On the evolution of employment structure in developing countries*, Employment Strategy Paper 2005/18 (Geneva, ILO, 2005).

<sup>99</sup> R. Hussmanns: *Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment*, Working Paper No. 53, Policy Integration Department (Geneva, ILO, 2005).

<sup>100</sup> ILO: *Women and men in the informal economy: A statistical picture* (Geneva, 2002), p. 7.

экономики постепенно сокращаются в странах, где экономика растет более высокими темпами, в частности в Восточной и Юго-Восточной Азии, где экономическое развитие подталкивается ростом обрабатывающей промышленности. Однако в других странах, где отмечаются более низкие темпы экономического роста, особенно в Африке и Латинской Америке, занятость в основном растет за счет сферы услуг, в частности за счет мелкой торговли в неформальном секторе. Тенденции в области бедности отражают эту модель. В странах, где сокращаются масштабы неформального сектора, количество работающей бедноты также снижается. В странах, где возрастает неформальный сектор, количество работающей бедноты увеличивается или остается прежним.<sup>101</sup>

**Неформальная экономика – единственный способ выживания для многих беднейших работников и их семей**

86. В странах с небольшим или минимальным уровнем охвата социальным обеспечением неформальная экономика обеспечивает средства к существованию для женщин и мужчин, у которых нет иного выбора, таких как пожилые люди, мигранты, этнические меньшинства и другие уязвимые категории населения.<sup>102</sup> Отсутствие гарантий и бедность также способствуют усугублению проблемы детского труда. Исследование, проведенное МОТ в семи развивающихся странах, показало, что доля занятости на малых и на микропредприятиях, многие из которых хотя бы частично работают на неформальной основе, возрастает в периоды экономических трудностей и когда рабочие места сокращаются на крупных предприятиях или в государственном секторе. Многие такие предприятия, которые часто возглавляются женщинами, сами находятся на грани выживания и обеспечивают плохие условия труда. Результаты исследования также показали, что существует большая разница между этими формами микропредприятий и более динамичными и процветающими малыми предприятиями, на которых, как правило, растет занятость и которые чаще расположены в странах с лучшими в целом общими показателями роста.<sup>103</sup>

**Женщины составляют большинство среди работников неформальной экономики**

87. Женщины составляют существенную долю работников неформальной экономики, частично потому, что они несут постоянное бремя семейных обязанностей, либо в силу дискриминации. Это оказывает значительное давление на женщин, которые вынуждены идти на рабочие места, лишённые гарантий, в рамках неформальной экономики в качестве самозанятых или наемных работников. В странах с развивающейся экономикой неформальная самозанятость включает незарегистрированных работодателей, работников, выполняющих работы на собственный счет, и неоплачиваемых работников-членов семей, в то время как неформальная наемная занятость охватывает случайных работников, домашнюю прислугу и незарегистрированных работников наряду с другими. По существу низкие уровни безработицы среди женщин часто вводят в заблуждение в отношении условий труда женщин, так как безработица среди женщин может маскироваться как занятость в неформальной экономике.

<sup>101</sup> N. Majid, op. cit.

<sup>102</sup> См. Заключение о достойном труде и неформальной экономике, принятые на 90-й сессии Международной конференции труда (2002); и МОТ: *Достойный труд и неформальная экономика*, Доклад VI, Международная конференция труда, 90-я сессия, Женева, 2002.

<sup>103</sup> G. Reinecke and S. White: *Policies for small enterprises: Creating the right environment for good jobs* (Geneva, ILO, 2004).

88. За исключением Северной Африки, где женщины составляют чуть более 40% работников неформальной экономики, в остальных регионах развивающегося мира доля женщин в неформальной занятости вне рамок сельского хозяйства составляет 60% и даже более. В странах Африки к югу от Сахары доля женщин в неформальной занятости составляет почти 85%, в Латинской Америке эта доля составляет почти 60%, а в Азии – 65% против 63%, 48% и 65% мужчин соответственно. Более того, данные по шести развивающимся странам свидетельствуют также о том, что женщины, работающие в неформальном секторе вне рамок сельского хозяйства, чаще всего работают на собственный счет, либо в качестве неоплачиваемого работника семейного предприятия или в качестве наемной домашней прислуги. С другой стороны, мужчины чаще работают в качестве работодателей в неформальном секторе и наемных работников. Это скорее всего говорит о том, что женщины чаще соглашаются на работу, не обеспечивающую никаких гарантий и с плохими условиями труда в неформальной экономике вне рамок сельского хозяйства. Когда тот же анализ был сужен до пяти стран, то его выводы показали, что работники неформального сектора, занятые на свой счет, а также в качестве домашней прислуги, то есть на рабочих местах, которые, как правило, занимают женщины, получают более низкую почасовую заработную плату по сравнению со всеми другими формами труда в реальной и неформальной экономике.<sup>104</sup>

**Женщины в основном заняты на семейных микро-предприятиях или в качестве домашней прислуги**

## 6. Тенденции в области бедности и заработная плата

89. Почти половина из общего количества работников в мире в 2,8 млрд. человек не могут заработать достаточно средств для обеспечения самих себя и членов своих семей и получать сверх минимального прожиточного уровня в 2 долл. США в день. В абсолютном выражении это примерно такой же показатель, что и десять лет тому назад, но в настоящее время это составляет чуть менее половины мировой рабочей силы против 57% десять лет тому назад. Из этого общего количества, 535 млн. работающих женщин и мужчин выживают на 1 долл. США в день и даже на меньшую сумму.<sup>105</sup> За исключением стран Африки к югу от Сахары, во всех других развивающихся регионах отмечается снижение доли работающей бедноты в общей занятости. Китай и его восточноазиатские соседи служат примером самого резкого такого сокращения. Представляется, что многие из тех, кто избежал исключительного уровня бедности в 1 долл. США в день, в настоящее время входят в полосу бедноты на уровне до 2 долл. США в день.

**1.4 млрд. работающих бедняков имеют менее прожиточного минимума в 2 долл. США в день, что отражает снижение с 57% до 49% этой категории в глобальной рабочей силе за период с 1994 по 2004 гг.**

90. В первые годы переходного периода, начиная с 1990-91 годов, в странах Центральной и Восточной Европы, когда была разрушена старая система занятости, основанная на государственной собственности на предприятия, а также система социального обеспечения, резко возросло количество работающих бедных. Однако с тех пор в странах Центральной и Восточной Европы, не входящих в ЕС, отмечается снижение доли работающих бедных в общей занятости.

**Резкое увеличение работающей бедноты в первые переходные годы**

<sup>104</sup> Chen et al., op. cit., p. 39, pp. 44-45, tables 3.2 and 3.4.

<sup>105</sup> ILO: *Global Employment Trends Brief* (Geneva, Feb. 2005).

**Рост бедности во многих развитых странах**

91. В большинстве промышленно развитых стран проблемы бедности на уровне выживания перестали иметь самый острый характер и стал широко применяться метод измерения жизненного уровня, связанный с относительной концепцией бедности, которая меняется с ростом уровня жизни небедных категорий населения и часто устанавливается на уровне половины среднедушевых доходов в стране. Исходя из этого подхода средний уровень бедности в странах ОЭСР составлял в 2000 году 10,6%. Это более высокий уровень по сравнению с 1990-ми годами, когда он в среднем составлял 10%. Уровень бедности превышал 15% в Ирландии, Японии, США и Турции и составлял более 20% в Мексике. В 1990-е года отмечался рост детской бедности и замедлился прогресс в сокращении уровня бедности среди пожилого населения.<sup>106</sup>

**Труд и семейное положение определяют риск бедности, связанной с трудом**

92. Основным источником информации о бедности служат обзоры доходов и расходов домашних хозяйств. Они не всегда позволяют исследователям установить взаимосвязь между индивидуальными трудовыми доходами, на основе обзоров рабочей силы, и уровнем душевого дохода или потребления членов семьи. Домохозяйство может быть бедным из-за большого количества неработающих иждивенцев в семье, живущих на доход единственного работника, заработка которого нельзя назвать низкими. Точно так же два работника с низким уровнем заработной платы, но не имеющие иждивенцев, не всегда создают семью, живущую в условиях бедности. Исследование бедности, связанной с трудом, проведенное в 25 странах ЕС позволило заключить, что около 14 млн. работников или 7% рабочей силы проживают в домохозяйствах с доходами ниже национальной черты бедности. Основными факторами, способствующими бедности, служат количество иждивенцев, которых приходится поддерживать работнику, нерегулярный характер занятости или труд на условиях неполного рабочего времени, а также низкий уровень заработков. В наиболее уязвимом положении оказываются родители-одиночки или единственные кормильцы в домохозяйстве с несколькими иждивенцами. В исследовании также делается вывод о том, что регулярный характер занятости существенным образом снижает риск оказаться за чертой бедности.<sup>107</sup>

**В некоторых развивающихся странах средняя заработная плата приближается к средней заработной плате в промышленно развитых странах**

93. В 1990-х годах наметилась тенденция, в соответствии с которой растет реальная заработная плата в тех развивающихся странах, которые стали крупными экспортёрами. Несмотря на то, что эта тенденция была прервана финансовым кризисом 1997-98 годов, имеются признаки ее восстановления. Среднегодовые темпы роста реальной заработной платы работника в течение периода 1985-97 годов в Индии, Малайзии и Китае (за 1984-95 гг.) составили соответственно 1,17%, 3,52% и 5,40%.<sup>108</sup> Более свежие данные свидетельствуют, что реальная заработная плата в обрабатывающей промышленности Китая за период с 1990 по 2000 годы почти удвоилась.<sup>109</sup> В Латинской Америке отмечается более сложная картина, но в целом реальная заработная плата в промышленном секторе повышалась в среднем более чем на 15% в год в течение периода с 1990 по 2003 годы, причем самый высокий рост отмечался

<sup>106</sup> M. Förster and M. Mira d'Ercole: *Income distribution and poverty in OECD countries in the second half of the 1990s* (Paris, OECD, 2005).

<sup>107</sup> L. Bardone and A.C. Guio: "In-work poverty", in *Statistics in focus* (European Communities, 2005) 5/2005.

<sup>108</sup> Ghose, op. cit.

<sup>109</sup> D. Kucera and A. Chataigner: *Labour Developments in Dynamic Asia: What do the data show?*, Statistical Development and Analysis Group, Working paper No. 61 (Geneva, ILO, 2005), table 9.

в Эквадоре и Чили (61% и 46,6% соответственно).<sup>110</sup> Представляется, что влияние глобализации или либерализации торговли на различия в доходах зависит в значительной мере от институтов фиксирования и распределения заработной платы.<sup>111</sup>

94. Вместе с тем, рост средней реальной заработной платы в некоторых развивающихся странах отмечается наряду с ростом неравенства в доходах. Работники в верхней части шкалы заработной платы получают намного больше, чем работники в нижней ее части, подтягивая ее средний уровень. В большинстве стран с переходной экономикой такое неравенство носит особо ярко выраженный характер, который также отмечается в ряде стран Латинской Америки. Положение в странах Азии имеет смешанный характер, так как некоторым странам удается сократить неравенство в доходах, а в других, например в Китае и Шри-Ланке, оно резко возрастает.<sup>112</sup> Неравенство в валовых заработках, измеряемое среди занятого населения, повысилось также в среднем и в странах ОЭСР, по которым имеются данные.<sup>113</sup>

95. Расширение различий в заработной плате и проблема бедности среди наиболее уязвимых категорий работников привлекли внимание к системам установления минимальной заработной платы. Некоторые страны прилагают значительные усилия к тому, чтобы распространить защиту, связанную с минимальной заработной платой на работников, которые ранее были исключены из нее, таких например, как домашняя прислуга и работники фермерских хозяйств в Южной Африке в 2000-01 годах. В 2005 году Боливия распространила систему минимальной заработной платы на сельскохозяйственных работников, а Китай сделал то же самое в отношении домашней прислуги в 2003 году. Кроме того, есть данные о том, что заработная плата в неформальной экономике часто адаптируется к изменениям в минимальной заработной плате, хотя вряд ли это делается на основе какой-либо законодательной базы.<sup>114</sup> Вместе с тем, законодательство о минимальной заработной плате сталкивается с ограничениями, связанными с попытками сократить неравенство и бедность. Минимальная заработная плата часто устанавливается на почасовом уровне, но для многих бедняков, работа которых имеет случайный или временный характер, либо которым приходится работать на условиях неполного рабочего времени, общего количества проработанных часов может оказаться недостаточно для получения дохода, превышающего черту бедности. В ряде стран минимальная заработная плата устанавливается на низком уровне по сравнению со средней заработной платой и даже с рыночными ставками за неквалифицированный труд. Кроме того, минимальная заработная плата по определению не распространяется на самозанятых работников, которые также могут иметь очень низкие заработки.

**Растет  
неравенство в  
оплате труда**

**Системы минимальной заработной платы и сокращение масштабов бедности и неравенства**

<sup>110</sup> ILO: *Labour Overview: Latin America and the Caribbean* (Geneva, 2005).

<sup>111</sup> M. Slaughter: *Globalisation and wages: A tale of two perspectives* (University of Nottingham, Centre for Research on Globalisation and Labour Markets, 1999); Majid, op. cit.; and European Commission: *Employment in Europe, 2005* (Brussels, 2005).

<sup>112</sup> N. Majid: *What is the effect of trade openness on wages?* (Geneva, ILO, 2004); Ghose, op. cit.; G.A. Cornia: *Inequality, growth and poverty in an era of liberalization and globalization* (Oxford University Press, 2004); W. Milberg: "The changing structure of trade linked to global production systems: What are the policy implications", in: *International Labour Review* (Geneva, 2004), Vol. 143, No. 1-2.

<sup>113</sup> OECD: *OECD Employment Outlook 2004* (Paris, 2004) Ch. 3.

<sup>114</sup> S Devereux: «Can minimum wages contribute to poverty reduction in developing countries?», in *Journal of International Development* (John Wiley and Sons, 2005), Vol. 17.

## 7. Дискриминация в области занятости и профессий

**Бедность и дискриминация: порочный цикл**

96. Дискриминация в области занятости и профессий часто усугубляет или увековечивает бедность, а бедность способствует дискриминации в сфере труда в виде порочного круга. Отсутствие рабочих мест и непроизводительный труд, который не дает никаких гарантий и не обеспечивает защиты, представляют собой главные причины материальных лишений и уязвимости, с которыми сталкиваются неимущие категории населения. Дискриминация на рынке труда, исключая некоторые категории работников из сферы труда или препятствуя развитию их способностей, необходимых для рынка, снижает качество рабочих мест, на которые они претендуют. Это, в свою очередь, повышает риски, с которыми они сталкиваются, связанные с ситуацией бедности, которая может продолжаться, что еще более снижает их способность получать рабочие места, которые позволили бы им выйти из условий бедности.<sup>115</sup>

**Лучшее понимание того, что дискриминация представляет собой нарушение прав и утрату человеческого потенциала**

97. Дискриминация в сфере труда представляет собой не только нарушение основополагающих принципов и прав, но и означает громадные издержки для общества. Она лишает не только граждан и общины, которые подвергаются дискриминации, возможностей в полной мере использовать свой потенциал, но и все общество в целом. Глобальная оценка того, сокращаются ли или увеличиваются масштабы дискриминации, выходит за рамки настоящего доклада и такую дискриминацию в любом случае было бы трудно измерить. Однако, вероятно, можно сказать, что осознание дискриминации и того ущерба, который она наносит, повышается наряду с мерами борьбы с ней.

**Некоторые признаки прогресса в длительной борьбе против гендерной дискриминации в сфере труда ...**

98. В рамках всего доклада определяются гендерные аспекты тенденций в мире труда. За последние 15 лет отмечалось увеличение участия женщин в рабочей силе и экономической деятельности, однако при рассмотрении проблемы занятости женщин с точки зрения статуса, сектора и заработной платы становится ясно, что женщины все еще в меньшей степени, чем мужчины могут рассчитывать на регулярную наемную занятость в качестве рабочих и служащих; они по-прежнему вносят более весомый вклад, чем мужчины в работу в домашнем хозяйстве и могут получать меньше мужчин за такой же тип работы, даже в рамках профессий, которые считаются «традиционно женскими».<sup>116</sup> Несмотря на то, что практически во всех странах гендерная разница в оплате труда в обрабатывающей промышленности все еще велика, в ряде стран она сокращается.<sup>117</sup> Некоторые страны с самой большой разницей между заработками женщин и мужчин входят также в число стран с самыми высокими темпами роста женской занятости, которыми являются Китай, Чили, Республика Корея и Сингапур. В ряде стран на законодательные меры, направленные на обеспечение гендерного равенства, оказывают

<sup>115</sup> Данный раздел в значительной мере опирается на положения доклада *Равенство в сфере труда – веление времени*, Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ, Доклад I(B), Международная конференция труда, 91-я сессия, Женева, 2003.

<sup>116</sup> ILO: *Women's employment: Global trends and ILO responses*. ILO contribution to the 49th Session of the Commission on the Status of Women, United Nations, New York, 28 February-11 March 2005.

<sup>117</sup> M. Corly, Y. Peradel and K. Popova: *Wage inequality by gender and occupation: A cross-country analysis*, Employment Strategy Paper No. 20 (Geneva, ILO, 2005).

влияние ключевые Конвенции МОТ, в частности Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100), Конвенция 1958 года о дискриминации в области занятости и профессий (111), Конвенция 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156) и Конвенция 2000 года об охране материнства (183).

99. Однако женщины все еще сталкиваются с препятствиями на пути к равноправной интеграции на рынке труда. Почти во всех профессиональных категориях они все еще не получают равную плату за труд равной ценности или сбалансированные льготы, которые обеспечивали бы их равноправие с мужчинами. Обзор положения женщин в мире труда свидетельствует о том, что они все еще в подавляющем большинстве вытесняются в профессиональные категории, которые занимают низшее место в шкале заработной платы. В Соединенном Королевстве 60% работающих женщин заняты в десяти профессиональных категориях, причем большинство из них сосредоточены в сфере ухода, кассовых операций, столового обслуживания, уборки и конторских работ. Женщины все еще, как правило, получают более низкий уровень образования, что еще более затрудняет для них получение более производительной и лучше оплачиваемой работы. В настоящее время борьба женщин направлена на то, чтобы разбить «стеклянный потолок», то есть получить доступ к возможностям занимать посты в директивных органах и органах власти.<sup>118</sup> Женщины также, как правило, чаще работают в неформальной экономике, чем мужчины и в настоящее время представляют более половины всех международных мигрантов.

100. В мире труда «расовая дискриминация» подразумевает произвольные барьеры на пути к продвижению по службе членов языковых общин или меньшинств, которые идентифицируются на основе их религиозных или культурных особенностей, либо даже на основе национального происхождения. Этнические меньшинства, коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, «цветные» народы и трудящиеся-мигранты, как правило, становятся жертвами расовой дискриминации в области занятости и профессий. В связи с активизацией международной миграции значительным образом изменились формы расовой дискриминации трудящихся-мигрантов, мигрантов во втором и третьем поколении, а также граждан иностранного происхождения. Гражданство служит примером того, что часто ведет к дискриминации неграждан, однако другими факторами также являются их раса, цвет кожи и предполагаемая религия. Именно восприятие этих работников в качестве чужеземцев и можно считать объяснением дискриминационного отношения к ним. Во всем мире трудящиеся-мигранты представляют сегодня жизненно важный актив во многих секторах, включая сельское хозяйство, строительство, трудоемкое производство в обрабатывающей промышленности, домашний труд и индустрию секса. В некоторых случаях это ведет к конкуренции между гражданами, особенно в маргинальных сегментах рабочей силы, и трудящиеся-мигранты, желающие работать на худших условиях, еще более укрепляют настроения расизма, направленные против пришельцев. Однако часто мигранты выполняют работы, которые граждане страны отказываются осуществлять.

*... но она все еще  
глубоко укоренилась*

*Распространена  
расовая  
дискриминация*

<sup>118</sup> На международном уровне, как правило, рассматривается вопрос о том, в какой мере женщины представлены в законодательных органах, на высших правительственных должностях, а также на управленческих постах в частных компаниях, что позволяет измерить возможности женщин занимать посты в директивных органах и органах власти.

**Риски религиозной и культурной дискриминации**

101. Интенсификация внутренней и международной миграции выявила трудности, связанные с обеспечением социального согласия и социальной интеграции между представителями различных религий и культур. В частности, в течение прошлого десятилетия дискриминация по религиозному признаку приобрела особые масштабы. Срочные меры, предпринимаемые в настоящее время в целях борьбы с терроризмом, питают чувства взаимного страха и дискриминации как мусульман, так и представителей других религий. Однако понятно, что любая стратегия, направленная на разрешение конфликтующих интересов, должна уважать религиозные свободы; лишение базового права исповедовать религию по своему выбору может дестабилизировать общество и привести к насилию. Борьба с дискриминацией по религиозному признаку в сфере занятости и профессий, а также конкретная демонстрация того, что религиозную дискриминацию на рабочем месте можно упразднить, представляют собой полезный путь к поощрению религиозной терпимости в обществе. Динамика и проявления религиозной дискриминации на рабочем месте еще не изучены в достаточной степени и в той же мере, как другие формы дискриминации. Частично это связано с трудностями обсуждения темы, которая имеет личный характер, а также с более широким вопросом свободы совести. Другой фактор, связанный с национальным происхождением и политическими убеждениями, касается юридического запрета во многих странах на запрос и сбор информации о религии. На практике определение и выявление религиозной дискриминации и ее отделение от дискриминации по признаку расы или национального происхождения часто связано с трудностями, так как религия, раса и национальное происхождение тесно связаны между собой и часто воспринимаются как единое целое, определяющее культурную или этническую самобытность.

**Множество форм дискриминации подчеркивает значение подхода к равенству возможностей на основе жизненного цикла**

102. Люди по-разному подвергаются дискриминации на рынке труда. Уровень интенсивности или жесткости лишений, которые они испытывают, зависит от количества личностных факторов, которые служат причиной их дискриминации, а также от их взаимодействия. Например, человек может отличаться своей расой или цветом кожи; чернокожий человек может быть женщиной; женщина может быть инвалидом; инвалид может быть пожилым человеком; и один человек может обладать всеми этими особенностями, то есть быть пожилой чернокожей женщиной-инвалидом и поэтому подвергаться различным формам дискриминации. Кроме того, дискриминация связана с четкими аспектами жизненного цикла. Если не принимаются меры для исправления ситуации, то со временем такие ущемления, как правило, накапливаются и становятся еще более интенсивными, что имеет неблагоприятные последствия для жизни после работы, а также для общества в целом. Например, гендерное неравенство в области социальной защиты приводит к неблагоприятным последствиям, связанным с прямой или косвенной дискриминацией женщин в течение всей ее трудовой жизни. Перерывы в карьере женщины, более низкая оплата труда и менее продолжительные сроки выплаты взносов, а также досрочный выход на пенсию приводят к тому, что в среднем женщины получают более низкий уровень пособий по социальному обеспечению, чем мужчины.

## **8. Условия труда: восстановление баланса между гибкостью и безопасностью**

**Рост разнообразия**

103. Структура занятости меняется, так же как меняются условия труда. Однако определить характер перемен в ключевых элементах условий труда особенно трудно, так как основной особенностью, выявленной исследователями

на рынке труда, является рост разнообразия. В основе отмечаемых изменений лежат двойные требования об обеспечении гибкости и безопасности, а также стремление к поиску новых путей установления баланса между ними.

### **Стабильные трудовые отношения с гибким графиком рабочего времени**

104. Несмотря на некоторые признаки роста самозанятости в некоторых странах, основной объем работы в промышленно развитых странах выполняется в рамках трудовых наемных отношений, обычно устанавливаемых на неопределенный срок. Ценность стабильных трудовых отношений для работодателей состоит в том, что работники имеются всегда, когда они нужны, что сохраняется полученная квалификация и что различные производственные задачи могут адаптироваться по мере необходимости. С точки зрения работников, трудовые наемные отношения, в отличие от статуса самозанятых независимых работников, обеспечивают более высокий уровень безопасности с точки зрения доходов и не требуют инвестиций в инструменты, материалы и помещения. Исследование, проведенное за период с 1992 по 2002 годы в 13 странах Европы, показало, что стабильность занятости рабочей силы оказывает благоприятное влияние на производительность труда, инвестиции в человеческий капитал и мотивацию работников.<sup>119</sup> В развивающихся странах одна из самых насущных проблем состоит в том, что трудовые наемные отношения имеют неформальный характер и не обеспечивают никаких гарантий безопасности, что препятствует переходу в развитии от экономики, основанной на домашних хозяйствах, к более сложным производственным системам для организации производительного труда.<sup>120</sup>

105. Стремление к гибкости вызвано желанием облегчить процедуру приема на работу и увольнения с работы, а также обеспечить гибкие графики работы (см. ниже), причем многие работодатели изыскивают способы удлинить сроки, в течение которых производственные мощности используются в полной мере. Это может выражаться в организации посменной работы или работы по вызову, а также в других формах гибкой организации рабочего времени. Во многих промышленно развитых странах все больше людей работают больше положенных по закону 35-40 часов в неделю, в то время как растущее число работников трудятся менее продолжительное время. В связи с этим сокращается средняя группа работников, которые работают в течение стандартной рабочей недели.<sup>121</sup> Работники, занятые на условиях временных контрактов, чаще трудятся в неудобное время. Несмотря на тенденцию к сокращению продолжительности рабочей недели в развивающихся странах, в целом ряде таких стран средняя рабочая неделя все еще остается более продолжительной, чем в развитых странах и составляет от 40 до 50 часов.

**Ценность стабильной занятости**

**Растущее стремление к гибким графикам рабочего времени**

<sup>119</sup> P. Auer, J. Berg and I. Coulibaly: *Is a stable workforce good for the economy? Insights into the tenure-productivity-employment relationship* (Geneva, ILO, 2004).

<sup>120</sup> A. Trebilcock, S. Davidov and B. Langille (eds.): *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work* (Hart, 2006, forthcoming).

<sup>121</sup> J.C. Messenger (ed.): *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance* (London, Routledge, 2004).

**В некоторых промышленно развитых странах растет число рабочих мест на условиях неполного рабочего времени**

106. Тенденцию к росту рабочих мест на условиях неполного рабочего времени ни в коем случае нельзя назвать универсальной, однако она отмечается в ряде промышленно развитых стран. Для многих женщин значительную часть их доходов составляют заработки, получаемые на условиях неполного рабочего времени, так как они пытаются сбалансировать свои потребности в доходах со своими семейными и иными личными обязанностями.<sup>122</sup> В промышленно развитых странах труд на условиях неполного рабочего времени может отражать подлинные потребности и предпочтения работников, в то время как в развивающихся странах многие рабочие места на условиях неполного рабочего времени входят в категорию «неполной занятости, связанной с рабочим временем», когда отдельные работники хотели бы трудиться больше, но не могут найти достаточно работы.<sup>123</sup>

### **Изменение опасностей на производстве требует постоянной бдительности**

**Высокий уровень несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний**

107. По оценкам МОТ, ежегодно в мире около 2,2 млн. человек погибает в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а еще 270 млн. человек страдают от серьезных несмертельных травм, а 160 млн. женщин и мужчин болеют в течение короткого или продолжительного времени по причинам, связанным с производством. Это громадное количество пострадавших работников и членов их семей. Кроме того, по оценкам МОТ, общие расходы, связанные с такими несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями, составляют примерно 4% мирового ВВП.<sup>124</sup>

**В развитых странах меняются производственные риски**

108. Изменение профессиональной и отраслевой структуры занятости меняет и характер производственных рисков. Некоторые из самых грязных и опасных производств исчезают из промышленно развитых стран. Эта тенденция отражает изменения, происходящие в горнорудной отрасли, обрабатывающей промышленности и сельском хозяйстве в связи с расширением сферы услуг и изменением характера производства, вызванным технологическими преобразованиями, способствующими более безопасной производственной среде. Вместе с тем, возникают и новые опасности. Стресс и насилие на рабочем месте признаются в качестве значительных рисков для здоровья и безопасности в сфере труда. Расширение электронного наблюдения и мониторинга на производстве может способствовать соблюдению норм безопасности и гигиены труда, однако это может также снизить уровень возможностей для личной жизни и способствовать дискриминации в случае заболевания.

**Значение информации и знаний для снижения производственных рисков**

109. В некоторых развивающихся странах многие профессиональные заболевания не устанавливаются диагнозом, а о несчастных случаях на производстве не докладывают, особенно в рамках неформальной экономики. Поэтому трудно говорить о тенденциях в конкретных величинах. В сельском хозяйстве, которое является самым крупным работодателем в большинстве стран, расширение применения химикатов и машин усугубляет эти риски. Передача

<sup>122</sup> C. Helm: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Geneva, ILO, 2005).

<sup>123</sup> См. Резолюцию I об измерении неполной занятости, принятую на 13-й Международной конференции статистиков труда, Женева, 6-15 октября 1998, в *Report of the Conference* (Geneva, ILO) Appendix I.

<sup>124</sup> “Decent work – Safe work”, introductory report to the XVIIth World Congress on Safety and Health at Work, 2005 – [www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs17/intrep.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs17/intrep.pdf)

технологических процессов из промышленно развитых стран развивающимся странам может иметь положительный эффект для безопасности и гигиены труда при надлежащей технической поддержке, мониторинге и, что самое главное, при обеспечении обучения работников и менеджеров. Например, большое значение имеют таблички и плакаты по технике безопасности, но они могут оказаться неэффективными, если написаны на языке, который работник не может прочитать или если он не обладает достаточным уровнем грамотности.

### ***Работники, страдающие от инвалидности и заболеваний***

110. Во всем мире насчитывается примерно 417 млн. инвалидов трудоспособного возраста,<sup>125</sup> причем 335 млн. из них проживают в регионах с более низким уровнем развития.<sup>126</sup> Информация о занятости инвалидов имеет неоднородный характер, но во многих странах значительная доля инвалидов, даже среди тех, кто способен трудиться, не могут найти работу. Издержки, связанные с наличием такого количества инвалидов трудоспособного возраста за рамками активной рабочей силы, составляют огромные суммы. Ежегодные потери ВВП в мире, связанные с этим фактом, оцениваются на уровне от 1,37 трлн. долл. США до 1,94 трлн. долл. США. Это является результатом потери производительности, недополученных налоговых поступлений, затрат на выплату пособий, а также эффектом снижения потребительских расходов.<sup>127</sup>

111. В настоящее время происходит коренное преобразование модели понимания инвалидности. Постепенно модель инвалидности медицинского или социального характера, в которой инвалидность человека рассматривалась как его личное дело, вытесняется социальной моделью, основанной на правах, в которой барьеры в обществе рассматриваются в качестве одного из главных источников лишений. Это способствует концентрации внимания на источниках лишений, с которыми сталкиваются инвалиды, как женщины, так и мужчины, на каждом уровне общества вплоть до организации рабочих мест на производстве, включая ошибочное представление о возможностях и трудовых способностях инвалидов. Новый подход, основанный на расширении возможностей инвалидов, ни коим образом нельзя считать универсальным подходом, и пока он применяются в более богатых странах и сталкивается с более значительными вызовами в развивающемся мире.

112. ВИЧ/СПИД, малярия, туберкулез, которые усугубляются плохим питанием, приводят к смерти почти 14 млн. человек в год в возрасте до 60 лет. Большинство таких случаев происходит в развивающихся странах, которые расходуют меньше средств на медицину и где больше всего страдают самые бедные слои населения. Однако высокий уровень смертности в связи с этими болезнями – это еще не все. Сотни миллионов взрослых людей, главным образом в развивающихся странах, болеют и неспособны трудиться либо

***Каждый десятый взрослый является в определенной степени инвалидом***

***Новый социальный подход к проблеме инвалидности, основанный на правах, постепенно вытесняет старую модель социального обеспечения***

***Влияние серьезных заболеваний на занятость***

<sup>125</sup> United Nations: *World Population Prospects*, op. cit.

<sup>126</sup> К менее развитым относятся страны Африки, Южной и Центральной Америки, Ближнего Востока и Азии, за исключением Японии.

<sup>127</sup> R.L. Metts: *Disability issues, trends and recommendations for the World Bank* (Washington, DC, World Bank, 2000).

совсем, либо могут выполнять работу с низкой производительностью.<sup>128</sup> Это означает значительные экономические потери, так как здоровые работники являются более активными в физическом и умственном плане, как правило, лучше образованы и реже отсутствуют на работе.

### **ВИЧ/СПИД и труд**

113. ВИЧ/СПИД представляет собой заболевание, которое оказывает особенно разрушительное влияние на мир труда, так как оно затрагивает лишь лиц трудоспособного возраста. Количество людей в мире, живущих с инфекцией ВИЧ, достигло в 2005 году самого высокого уровня и составило около 40,3 млн. человек против 37,5 млн. человек в 2003 году. В 2005 году от болезней, связанных со СПИДом, умерло более 3 млн. человек, причем более 500.000 из них были дети. В 2005 году зарегистрировано еще 5 млн. человек, пораженных этой инфекцией. Помимо бедствий, которые эта болезнь несет каждому человеку, это наносит также громадный ущерб экономике в связи с потерей большого количества работников и снижения производительности труда работников, инфицированных ВИЧ. Масштабы и формы поражения и распространения ВИЧ/СПИДа связаны с перемещениями людей в поисках работы и с уровнем бедности. Мигранты, работники средств транспорта и лица, занятые в индустрии секса, больше всего рискуют заразиться этой болезнью.

### **Серьезные последствия для рынка труда и рабочих мест**

114. ВИЧ/СПИД по-разному влияет на снижение производительности труда. Заболевшие работники во все большей степени теряют трудоспособность на продвинутых стадиях болезни. В настоящее время насчитывается более 2 млн. работников, которые полностью или частично утратили трудоспособность в связи с ВИЧ/СПИДом. Когда теряется квалифицированный работник на его место приходит менее квалифицированный или новый работник, которым требуется время для приобретения нужных навыков и квалификации, причем работники на замену могут привлекаться лишь эпизодически в целях снижения трудовых издержек. На основе оценок ЮНЭЙДС общего характера, данных ООН о народонаселении, а также данных МОТ об экономически активном населении, МОТ пришла к оценочным показателям, в соответствии с которыми в настоящее время в составе рабочей силы насчитывается 26 млн. человек, которые являются ВИЧ-инфицированными. Подавляющее большинство ВИЧ-инфицированных работников в составе рабочей силы (более 70%) живут в Африке. В связи с ВИЧ/СПИДом сократилось предложение рабочей силы. К настоящему времени заболело и умерло целое поколение работников. По оценкам МОТ, к 2005 году глобальная рабочая сила потеряла 28 млн. работников, к 2010 году будет потеряно 48 млн. человек, а к 2015 году – 74 млн. работников, если не произойдет никаких изменений. Самые большие потери понесет Африка.<sup>129</sup>

### **Борьба с ВИЧ/СПИДом на рабочем месте**

115. Дискриминация в сфере труда в отношении людей, которые ВИЧ-инфицированы или болеют СПИДом, либо подозреваются в этом, может иметь разнообразные формы. Контроль перед поступлением на работу, после которого следует отказ в найме, получил широкое распространение, даже несмотря на принятые меры борьбы с дискриминацией по признаку ВИЧ/СПИДа, в том числе на юге Африки. Растущее число стран установили обязательное требование в отношении проверки на ВИЧ/СПИД для иностранцев, приезжающих в страну на длительный период времени (например, для студентов и

<sup>128</sup> WHO: *Macroeconomics and health: Investing in health for economic development*, Report of the Commission on Macroeconomics and Health (Geneva, 2002).

<sup>129</sup> ILO: *HIV/AIDS and work: Global estimates, impact and response* (Geneva, 2004).

рабочих), в качестве условия для получения разрешения на въезд в страну. В некоторых странах Азии женщины-мигранты подвергаются обязательной проверке на ВИЧ/СПИД. Свод практических правил МОТ по ВИЧ/СПИДу и миру труда<sup>130</sup> предусматривает ряд руководящих принципов для решения проблемы ВИЧ/СПИДа в сфере труда, а также в рамках содействия достойному труду. Эти руководящие принципы охватывают следующие ключевые меры:

- профилактику ВИЧ/СПИДа;
- управление проблемами ВИЧ/СПИДа на производстве и снижение его последствий;
- уход за инфицированными работниками и оказание им поддержки, а также работникам, затронутым ВИЧ/СПИДом;
- ликвидация предвзятого отношения и дискриминации на основе реального или подозреваемого статуса в отношении ВИЧ-инфекции.

---

<sup>130</sup> ILO: *An ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work* (Geneva, 2001).

## **С. Вызовы для будущего социального обеспечения**

*Социальное обеспечение охватывает традиционные неформальные системы и современное государство социального благоденствия*

*Институты социального обеспечения меняются в процессе развития*

*Движущие силы изменений на рынке труда влияют и на социальное обеспечение*

116. Системы социального обеспечения направлены на оказание поддержки отдельным гражданам в периоды их жизни, когда они не могут получать адекватный уровень доходов от своей работы или когда они совсем не могут работать. Как и подразумевает само название, эти системы представляют собой способ, с помощью которого отдельные граждане получают определенную долю доходов более широкой социальной группы, необходимую для покрытия издержек, связанных с определенными страховыми случаями. Во всех обществах существуют в той или иной форме системы социального обеспечения. В традиционной крестьянской общине базой для группового обеспечения служит семья, более широкая группа людей, связанных родственными узами, или соседскими отношениями. В большинстве промышленно развитых стран, где такие отношения имеют более слабо выраженный характер, основную роль играет государство, которое создает основу для социального обеспечения.

117. Главный фактор, связанный с развитием официальных систем социального обеспечения, касается необходимости гарантировать, чтобы общество и экономика страны не ослабевали в результате распространения бедности и социального расслоения. Еще один фактор состоит в том, чтобы выявить надлежащую группу для объединения рисков. Более мелкие группы, как правило, обладают более четко выраженным чувством идентичности и взаимодоверия, в то время как более крупные группы могут использовать более объемные средства для охвата большего количества рисков. Официальные системы социального обеспечения можно понимать как набор институтов, мер, прав, обязанностей и перевода средств, главная цель которых заключается в обеспечении гарантированного доступа к службам здравоохранения и социальным услугам, а также в гарантировании доходов, чтобы помочь преодолевать некоторые существенные риски (такие как потеря доходов в связи с инвалидностью, старостью или безработицей) и предупреждать бедность или смягчать ее последствия.

118. В настоящее время системы социального обеспечения сталкиваются с новыми требованиями, которые выдвигаются такими факторами, как необходимость распространения охвата на самые бедные слои населения во всем мире, изменения в структуре занятости, требования к повышению мобильности на рынке труда, изменение характера семейных связей, старение населения и новые риски для здоровья.

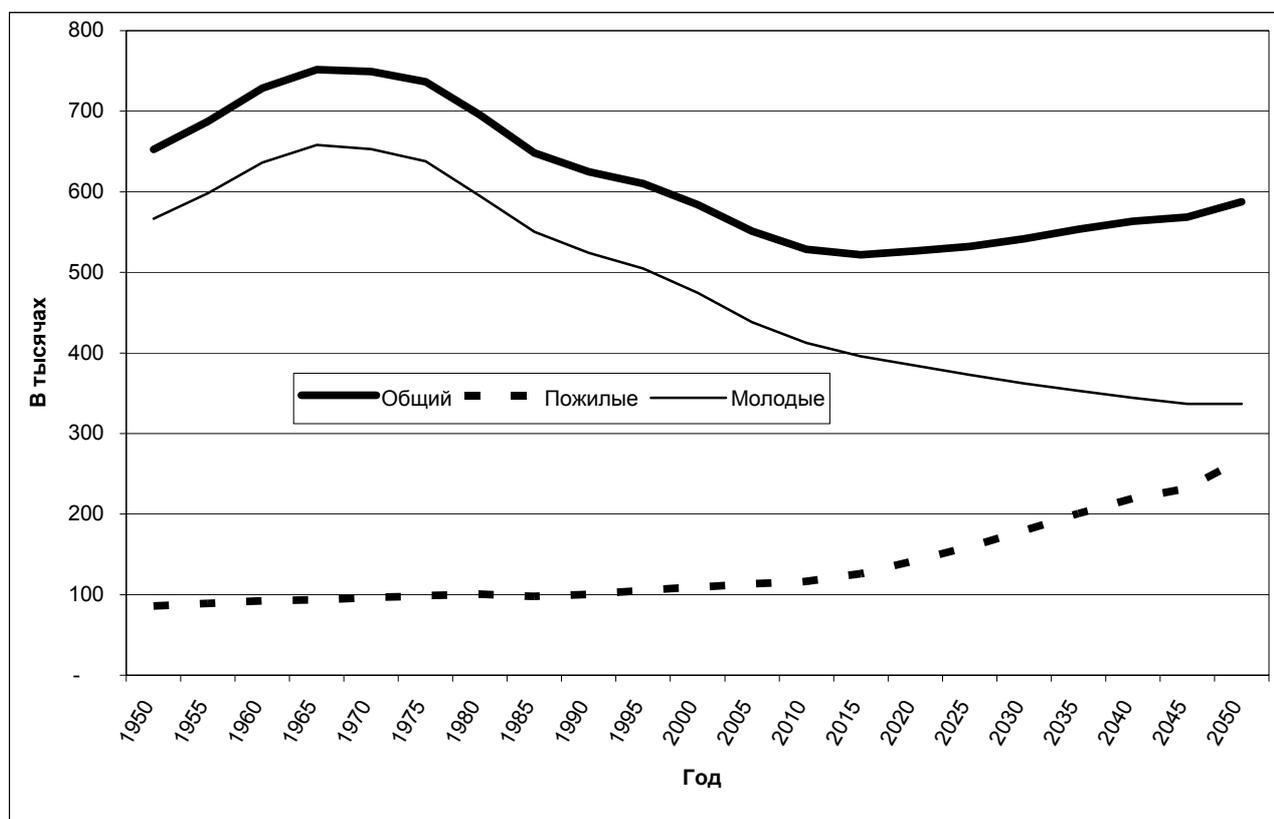
119. Ключевой концепцией при планировании и формировании любой системы социального обеспечения служит коэффициент зависимости, то есть соотношение между экономически активной частью населения и зависимой частью. Коэффициент зависимости определяет также и окружающая демографическая среда, которая включает структуру заболеваемости населения, которой должна заниматься система здравоохранения (см. график 8).

*Демографический состав основа для формирования системы*

120. Если, с одной стороны, потребность в социальном обеспечении вряд ли выше в период широких преобразований, то, с другой стороны, системам социального обеспечения угрожают ослабление неформальных механизмов защиты<sup>131</sup> и то, что общие затраты общества на них могут снизить уровень национальной конкурентоспособности. Кроме того, адаптация всегда связана с большими трудностями, так как уверенность в долгосрочном характере действия системы социального обеспечения имеет большое значение для жизни многих людей.

*Обострение глобальной конкуренции создает новую среду для социального обеспечения*

**График 8. Мировые коэффициенты зависимости молодых, пожилых и общие коэффициенты зависимости**



Примечание: К молодым относятся лица в возрасте от 0 до 14 лет в соотношении на 1.000 человек. К пожилым относятся лица в возрасте 65 лет и старше в соотношении на 1.000 человек.

Источник: United Nations, World Population Prospects, The 2000 Revision, Volume II: The sex and age distribution of the world population, United Nations, New York, 2001.

<sup>131</sup> J. Morduch and M. Sharma: “Strengthening public safety nets from the bottom up”, in *Development Policy Review*, Vol. 20 (London, Blackwell Publishing, 2002), pp. 569-588.

### Социальное обеспечение: новый консенсус

Социальное обеспечение имеет большое значение для благополучия работников, их семей и всего общества в целом. Оно входит в число основных прав человека и является одним из важнейших средств достижения социального согласия, содействуя тем самым социальному миру и участию в жизни общества всех социальных групп населения. Оно составляет неотъемлемую часть социальной политики правительства и играет существенную роль в недопущении и снижении бедности. На основе общенациональной солидарности и справедливого разделения расходов, социальное обеспечение может способствовать укреплению человеческого достоинства, равенства и социальной справедливости. Оно имеет также большое значение для политической интеграции, повышения индивидуального статуса и развития демократии.

Социальное обеспечение, при правильном управлении им, содействует росту производительности труда за счет обеспечения медицинского обслуживания, гарантированного дохода и деятельности социальных служб. В сочетании с ростом в экономике и активной политикой на рынке труда оно становится инструментом для достижения устойчивого социального и экономического развития. Оно облегчает проведение структурных и технологических изменений, которые требуют наличия гибкой и мобильной рабочей силы. Следует отметить, что, являясь одной из статей издержек для предприятий, оно представляет собой также инвестиции в человека и в его поддержание. Социальное обеспечение становится еще более необходимым в связи с процессами глобализации и проведением политики структурной перестройки.

Нет какой-либо единственно правильной модели социального обеспечения. Оно развивается и изменяется со временем. Существуют программы социальной помощи, универсальные системы, социальное страхование, а также государственные или частные программы. Каждое общество должно самостоятельно определить, как наилучшим образом гарантировать доходы и доступность медицинского обслуживания. Этот выбор будет отражать социальные и культурные ценности данного общества, его историю, институты и уровень экономического развития. Именно государство играет приоритетную роль в проведении мер, которые способствуют работе систем социального обеспечения и улучшают его, а также расширяют сферу его охвата. Все системы должны соответствовать определенным базовым принципам. В частности, пособия должны иметь гарантированный характер и не должно быть дискриминации в их распределении; управление системами должно быть четким и прозрачным, а административные издержки должны быть как можно более низкими, причем социальные партнеры должны играть в вопросах управления видную роль. Ключевым фактором для успешной деятельности систем социального обеспечения является доверие к ним со стороны общественности. Большое значение для достижения такого доверия имеют надлежащие методы управления.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Пункты 2-4 Заключений о социальном обеспечении, принятых на 89-й сессии МКТ, Женева, 2001; см. также: MOT: *Social security: A new consensus* (Geneva, 2001).

#### **Реформы и расширение сферы охвата: два аспекта вызова глобальной системы социального обеспечения**

121. В глобальном плане можно отметить две группы стран, в которых системы социального обеспечения находятся на различных этапах развития. В первую входят промышленно развитые страны и развивающиеся страны со средним уровнем доходов, которые имеют национальную основу, охватывающую относительно большую или все возрастающую, как в формирующихся экономиках, долю населения. Во вторую группу входят развивающиеся страны, которые имеют узкую официальную систему, охватывающую небольшую группу людей, и продолжают опираться в основном на неформальные системы. Несмотря на значительные различия в национальных системах, первая

группа сталкивается с необходимостью проведения реформ, а вторая – с необходимостью создания систем и расширения их сферы действия. В обеих группах стран ведутся дискуссии по поводу того, являются ли эти системы «издержками» для государства и экономики или «инвестициями». МОТ внесла крупный вклад в разрешение этого зачастую противоречивого столкновения идей на 89-й сессии Международной конференции труда (2001 г.), на которой были приняты заключения о социальном обеспечении, указывающие путь к новому консенсусу.

## 1. Сокращение масштабов бедности и неравенства

122. Данные эмпирических исследований и результаты моделирования расходов на социальные нужды свидетельствуют о том, что, независимо от уровня развития, до одной трети объема национального дохода перераспределяется между работающим и находящимся на иждивении населением.<sup>132</sup> В развивающихся странах основная часть этого трансферта производится через неформальные механизмы, в то время как в Западной Европе этот процесс осуществляется через официальные системы. В Северной Америке соотношение между официальными и неформальными структурами является примерно одинаковым. Таким образом, главный вопрос заключается в том, какие методы организации этих трансфертов являются наиболее эффективными с точки зрения сокращения масштабов бедности и неравенства, удовлетворения потребностей в помощи нетрудоспособных лиц и оказания содействия общему функционированию экономики.

123. Наиболее важным источником обеспечения доходов по-прежнему являются достойные рабочие места в реальном секторе. Такие рабочие места не только обеспечивают сравнительно надежный доход, который может быть использован совместно с другими членами семьи или домашнего хозяйства, но они также формируют общий фонд поступлений, чтобы делать взносы в национальные системы социального обеспечения. Эти взносы обеспечивают финансирование, которое гарантирует доступ к медицинским услугам и возмещение трудового дохода в случае выхода на пенсию по старости и нетрудоспособности, потери кормильца, безработицы, болезни или беременности и родов, а также в случае производственной травмы или связанного с трудовой деятельностью заболевания. Однако лишь меньшая часть глобальной рабочей силы обладает гарантией занятости в реальном секторе. Даже в тех странах, где постоянные рабочие места в реальном секторе являются нормой, некоторые группы, особенно трудящиеся женщины, в меньшей степени обеспечены занятостью и доходами. В развивающихся странах высокий и растущий удельный вес неформального сектора означает, что охват официальными системами по-прежнему находится на низком уровне (например, 10% в Бангладеш и Непале и 35% в Индонезии).<sup>133</sup>

*Социальные трансферты играют важную роль во всех обществах*

*Основой систем социального обеспечения являются достойные рабочие места в реальном секторе*

<sup>132</sup> МОТ: *Social security: A new consensus* (Женева, 2001), Глава 5.

<sup>133</sup> Азиатский банк развития: *Social Protection index for committed poverty reduction*, Multi-Country Report (Манила, 2005), таблица 4.6.

**Неформальные механизмы осуществления трансфертов, как правило, не охватывают хронически бедные слои населения**

**Системы налогов и трансфертов сокращают масштабы бедности и неравенства**

**Базовые пенсии и детские пособия являются практически осуществимым первым шагом на пути к созданию национальных систем**

124. Одно из главных различий в степени социального воздействия между неформальными и официальными системами социального обеспечения заключается в том, что большая часть неформальных механизмов действует в рамках сетей семейных предприятий. Более состоятельные члены семьи поддерживают менее состоятельных членов. Однако трансферты между относительно состоятельными семьями и бедными семьями являются менее вероятными. Таким образом, высоким является риск того, что семьи с низкими доходами останутся практически без какой-либо помощи в тяжелые для них времена и, следовательно, попадут в ловушку хронической бедности, не имея при этом механизмов поддержки и путей выхода из кризисной ситуации. Также маловероятно, что неформальные системы будут осуществлять трансферты между этническими группами, что усугубляет проблемы, связанные с неравенством и дискриминацией.

125. И наоборот, наглядно проявляется эффективность комплексных и основанных на правах систем налогов и трансфертов в сокращении масштабов начальной или рыночной бедности в ряде промышленно развитых стран. Такие системы снизили показатели бедности до вычета налогов и осуществления трансфертов в диапазоне от примерно 10-процентных пунктов в США до максимального уровня в пределах 30-процентных пунктов в Швеции. Эти системы также сокращают неравенство в доходах. Данные по состоянию на середину 1990-х годов показывают, что комбинированные системы налогов и трансфертов в странах ОЭСР снизили неравенство в доходах в пределах от 40% до 50% в таких странах, как Бельгия, Германия, Франция и Швеция, и в пределах от 20% до 30% в таких странах, как Австралия, Канада, Соединенное Королевство и Соединенные Штаты.<sup>134</sup> Перераспределительное воздействие систем налогов и трансфертов, по-видимому, уменьшилось с той поры, в результате проводимой во многих странах политики, направленной на ограничение расходов на социальные нужды.<sup>135</sup>

126. Для создания комплексных систем налогов и трансфертов необходимо иметь эффективно действующие институты государственного сектора. Наименее развитые страны, в особенности, по-прежнему находятся в начале процесса создания государственных институтов, необходимых для того, чтобы управлять как взносами в общий фонд для покрытия расходов на социальные нужды, так и их распределением среди нуждающихся. Однако за последние годы в ряде развивающихся стран были введены системы базовых пенсий или детских пособий, финансируемых из средств государственного бюджета, которые оказываются мощным средством борьбы с бедностью. Убедительные данные о наличии позитивного опыта поступают из таких различных стран, как Бразилия, Маврикий, Южная Африка, Намибия и Непал.<sup>136</sup> По расчетам МОТ, даже в некоторых из наиболее бедных африканских стран стоимость такого базового пакета пособий, включающего базовые пенсии для лиц пожилого возраста и инвалидов и детские пособия (выдача которых могла бы быть обусловлена посещением детьми школы), составила бы от 1 до 2% ВВП,

<sup>134</sup> J. Ruiz-Rueta et al.: *Earnings inequality, unemployment and income distribution in the OECD* (Syracuse University, New York, 1999).

<sup>135</sup> A.B. Atkinson: *Income inequality and the welfare state in a global era*, Douglas Gibson Lecture, 2 Oct. 2002 (Ontario, Queen's University, 2002).

<sup>136</sup> HelpAge International: *Age and security: How social pensions can deliver effective aid to poor older people and their families* (London, 2004); and K. Pal et al.: *Can low income countries afford basic social protection? First results of a modelling exercise* (Женева, МОТ, 2005).

что равнялось бы примерно 5-10% объема национальных бюджетов. Внедрение такого пакета во многих странах могло бы стать первым крупным шагом на пути более широкого наступления на укоренившуюся и хроническую бедность.

127. В сфере здравоохранения системы, основанные на базе общин, возникают в неформальных экономиках развивающихся стран, наиболее часто это происходит в Африке и некоторых частях Азии. Эти в основном небольшие по масштабам системы охватывают примерно 40 млн. человек. Хотя у этих систем есть возможности для дальнейшего роста, они не могут заменить собой универсальный базовый сегмент системы социального обеспечения, основанный на национальной солидарности. Одним из возможных путей продвижения вперед является объединение небольших по охвату местных инициатив за счет субсидируемых дополнительных взносов или путем страхования основных рисков национальными или международными учреждениями, обладающими возможностями содействовать обеспечению долгосрочной жизне-способности таких систем. Закон о страховании медицинских расходов 2004 года, принятый в Гане, является первым актом, в котором эти концепции интегрированы в правовую основу, и созданный в соответствии с этим законом фонд произвел первые платежи в 2005 году. Сформированные на основе общин системы страхования обладают потенциалом в отношении расширения общей материальной базы для систем социального обеспечения и, следовательно, налогооблагаемой базы правительства, не в последнюю очередь, путем привлечения операторов неформальной экономики к участию в деятельности общего фонда социального обеспечения.

***Рост масштабов микрострахования в области здравоохранения***

## **2. Социальное обеспечение и конкурентоспособность на международном уровне**

128. Возникшая после второй мировой войны ситуация, связанная с высокими темпами экономического роста, привела к созданию обширных систем социального обеспечения и социальных трансфертов. Однако в сложившихся недавно условиях низких темпов роста и высоких уровней безработицы, особенно в ряде европейских государств с обширными системами социального обеспечения, увеличение налогов нанесло удар по политическим противоядиям экономической системы, и расходование средств на социальные нужды подвергается критике со стороны некоторых экономистов и политиков как помеха на пути роста экономической эффективности.<sup>137</sup> В развивающихся странах отсутствие в достаточных объемах ресурсов и потенциала, а также предполагаемого компромисса между социальными трансфертами и экономическим ростом сыграли аналогичную роль в сдерживании процесса развития систем социального обеспечения.

***Экономическая эффективность и социальное обеспечение***

<sup>137</sup> МВФ: "Unemployment and Labour Market Institutions: Why Reforms Pay Off", in *World Economic Outlook* (Washington, DC, 2003), Ch. IV.

**Предоставление услуг в области социального обеспечения позитивно влияет на рост производительности**

129. Размеры систем социального обеспечения в промышленно развитых странах различаются значительным образом. Однако не наблюдается четко выраженной взаимозависимости между темпами роста и удельным весом бюджетов на нужды социального обеспечения в объемах ВВП.<sup>138</sup> Действительно, сосуществование в условиях тесных торговых связей канадской государственной системы здравоохранения и, в основном, частной американской системы свидетельствует о том, что издержки всеобъемлющих систем в масштабах общества не больше, а возможно меньше, чем расходы более раздробленных систем. Общие расходы на нужды здравоохранения из всех источников государственных и частных систем страхования и других частных и производящих выплаты наличными источниками составляет примерно 10% в Канаде и 15% в США.<sup>139</sup> Результаты недавно проведенного МОТ исследования показали, что существует четко выраженная взаимозависимость между социальными расходами на душу населения и производительностью в показателях ВВП на один проработанный час.<sup>140</sup> Это свидетельствует о том, что могут сосуществовать продуктивная и конкурентоспособная экономика и система достойных социальных трансфертов. Фактические размеры бюджетов на нужды социального обеспечения в большей степени зависят от социальных отношений, политических предпочтений в отношении перераспределения благ и веры в эффективность и надежность системы, чем от предполагаемых экономических компромиссов между размером социального сектора и результатами экономической деятельности.

**Конкуренция и старение населения приводят к пересмотру взглядов**

130. Дополнительным фактором, который может повлиять на функционирование экономики, является структура механизмов финансирования и системы предоставления пособий. Во многих промышленно развитых странах существенная часть взносов поступает в виде отчислений из заработной платы работников и/или связанных с заработной платой платежей, осуществляемых работодателями. При обострении международной конкуренции высокий уровень отчислений из доходов может снизить конкурентоспособность стран и явиться сдерживающим фактором для инвесторов. Что касается пособий, то некоторые страны пытались направлять суммы выплат из государственных систем на удовлетворение потребностей беднейших слоев общества при помощи различных средств, преследующих цель сократить объем расходов, которые «расточительно тратятся» на тех лиц, кто в состоянии самостоятельно обеспечивать себя. В некоторых странах особый акцент делался на пособия по безработице, а также на усилия по созданию дополнительных стимулов для ведения активного поиска работы и по сокращению продолжительности периода и объема выплат этих пособий. Однако целевое направление средств связано с большими административными расходами и может служить для получателей пособий отрицательным стимулом к возвращению на рынок труда. Более жесткие требования в отношении предоставления права на получение пособий по безработице приносят наилучшие результаты в сочетании с

<sup>138</sup> В течение нескольких лет Скандинавские страны с высокими объемами расходов на социальные нужды имеют самые высокие Индексы глобальной конкурентоспособности Всемирного экономического форума. См. *The Global Competitiveness Report 2005-06* (Palgrave Macmillan, 2005).

<sup>139</sup> Данные ОЭСР в области здравоохранения, 2005: *Statistics and indicators for 30 countries* (online: <http://www.oecd.org/document/30/0>).

<sup>140</sup> ILO: "Social protection as a productive factor", Governing Body, 294th Session, Geneva, November 2005, GB.294/ESP/4.

оказанием активной поддержки процессу поиска работы, например посредством профессиональной ориентации.

### **3. Демографические изменения и преодоление трудностей, связанных с ростом коэффициентов зависимости**

131. В течение более десяти лет дебаты в отношении глобальной реформы пенсионного обеспечения сосредоточены на обсуждении двух вопросов. Первый вопрос, касающийся в основном развитых стран, связан с необходимостью адаптировать пенсионные системы таким образом, чтобы они могли ответить на вызовы, возникающие в связи со старением населения. Второй вопрос, касающийся в основном развивающихся стран, связан с необходимостью реформировать пенсионные системы таким образом, чтобы они могли обеспечивать адекватное гарантирование доходов в пожилом возрасте для большей части населения, которое в настоящее время не охвачено пенсионными системами. Активную поддержку получила идея превращения распределительных пенсионных систем с точно определенными размерами пособий, в накопительные пенсионные системы с точно определенными размерами взносов, в качестве решения проблем, связанных с наличием и доступностью пенсионных систем.

132. Ожидалось, что такие реформы будут препятствовать увеличению размеров взносов и других расходов, связанных с пенсионными системами, в результате старения населения, побуждая людей выходить на пенсию позднее и, таким образом, платить взносы в течение более длительного времени. Существовала также твердая убежденность в том, что такие реформированные системы, тесно увязывающие суммы сделанных взносов с размерами будущих пособий и передающие функции перераспределения системам социальной помощи, явятся для людей мощными стимулами к тому, чтобы копить средства к моменту их выхода на пенсию. Таким образом, эти системы считались одним из важнейших инструментов по расширению сферы охвата на всех неохваченных лиц, особенно самостоятельно занятых работников. Кроме того, считалось, что приватизация систем управления фондами усилит эти стимулы путем обеспечения более высоких норм прибыли, а также посредством восстановления высокого доверия широких кругов общественности, утраченного предположительно обанкротившимися государственными системами. В целом ожидалось, что реформы повысят результаты экономической деятельности посредством более значительных и инвестированных более продуктивным образом сбережений.<sup>141</sup>

133. С первых дней существования новых пенсионных систем МОТ предостерегала, что эти системы значительно снизят степень гарантирования доходов в пожилом возрасте, сделают менее предсказуемыми размеры пособий, повлекут за собой высокие административные издержки управляемых частными структурами пенсионных фондов и сократят действенную сферу охвата

*Точные размеры пособий или точные размеры взносов*

*Большой акцент на стимулы и меньший упор на перераспределение*

*Новые системы дорого обходятся в эксплуатации и сокращают сферу охвата*

<sup>141</sup> Всемирный банк: *Averting the old-age crisis: Policies to protect the old and pro growth* (Washington, DC, 1994).

лиц, которые находятся в невыгодном положении на рынке труда, таких как женщины и другие лица с более короткой и незавершенной трудовой деятельностью и низкими доходами.<sup>142</sup> Многочисленные исследования результатов деятельности реформированных пенсионных систем, особенно в Латинской Америке<sup>143</sup> и в странах с переходной экономикой Центральной и Восточной Европы,<sup>144</sup> подтверждают наличие этих недостатков в пенсионной реформе.

### **Изменяется ход пенсионной реформы**

134. Первоначальные опасения МОТ нашли отклик в докладе Независимой группы оценки (НГО) Всемирного банка.<sup>145</sup> В докладе Группы об оказании Всемирным банком помощи в проведении пенсионных реформ содержатся, в частности, выводы о том, что «Существует немного данных, подтверждающих, что финансируемым из частных источников структурам удалось увеличить объем национальных сбережений или развить рынки капитала ...» и что «... сделанный Банком акцент на обеспечении финансовой устойчивости учреждений способствовал тому, что на второй план отошла более масштабная цель пенсионной политики, а именно: сократить масштабы бедности и повысить достаточность пенсионного дохода в условиях бюджетных ограничений». Высокие административные издержки служат предметом жалоб с первых дней проведения реформы. В других случаях обеспечение соблюдения, возможно, продолжало оставаться недостаточным. И даже приватизированные пенсионные системы по-прежнему подвергались политическим рискам. В некоторых странах усилия пенсионных фондов направлялись на увеличение инвестиций в государственные облигации, и были введены жесткие ограничения на инвестирование в иностранные ценные бумаги.

### **Частные системы сталкиваются с финансовыми трудностями**

135. Таким образом, системы с точно определенными размерами взносов имеют ряд слабостей и не обеспечивают легкого решения проблемы, связанной с разработкой национальных систем для групп населения пожилого возраста. Чили, страна-родоначальник этих реформ, приступила к крупномасштабному пересмотру своей политики. Возникает дополнительный вопрос, связанный с тем, что в странах, где работодатели создали частные пенсионные системы с целью расширения базовой сферы охвата национальных систем, рост продолжительности жизни, снижение нормы прибыли на инвестиции и увеличение расходов на медицинские услуги делают нежизнеспособными многие системы с точно определенными размерами пособий. Они также переходят к формуле, основанной на точном определении размеров взносов, что существенным образом сокращает ожидаемую сферу охвата

<sup>142</sup> C. Gillion and A. Bonilla: "Analysis of a national private pension scheme: The case of Chile". *International Labour Review* (Geneva, ILO), Vol. 131, No. 2, 1993, pp. 171-195. См. также ILO: *World Labour Report 2000 – Income security and social protection in a changing world* (Женева, 2000).

<sup>143</sup> F.M. Bertranou, A. Arenas de Mesa (eds.): *Protección social, pensiones y género en Argentina, Brasil y Chile* (Oficina Internacional Del Trabajo, 2003), ISBN 92-2-313562-1; *El sistema de pensiones en Chile en el contexto mundial y de América Latina: Evaluación y desafíos, Ponencias del Seminario Internacional Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio del Trabajo y Seguridad, Social Fundación Chile* 21, Santiago, 2004; M. Nitsch, H. Schwarzer: *Recent developments in financing social security in Latin America: Issues in social protection*, Discussion Paper 1, МОТ, Женева, 1996.

<sup>144</sup> E. Fultz: "Pension reform in the EU accession countries: Challenges, achievements and pitfalls", in *International Social Security Review*, Geneva, Vol. 57, No. 2, апрель 2004, стр. 3-24;

<sup>145</sup> World Bank: *Pension reforms and the development of pension systems: An evaluation of World Bank assistance* (Washington, DC, 2005), pp. xvi and xvii.

будущих пенсионеров. Одним из последствий этого явления, вероятно, будет возрастающее давление на государство с целью восполнить пробелы в системах, чтобы обеспечить усовершенствование национальных систем.

136. Экономическая реальность такова, что нынешнее работающее население платит из своих доходов за пенсионное обеспечение и медицинское обслуживание пенсионеров, либо через налоги на заработную плату и государственные механизмы трансфертов, либо через дивиденды, выплачиваемые на вложенный капитал в компаниях, где эти работники трудятся. До недавнего времени эти межпоколенческие трансферты производились в рамках национальных систем, но на глобальном рынке глобальная рабочая сила во все возрастающей степени обеспечивает глобальное население, находящееся на иждивении. Трудящиеся-мигранты из развивающихся стран переводят обратно в эти страны существенную часть своих заработков иждивенцам, в то время как пенсии в промышленно развитых странах частично зарабатываются за счет дивидендов, выплачиваемые на вложенный капитал на формирующихся рынках.

137. К первой группе стран, в которых наблюдается рост относительного показателя числа иждивенцев, относятся Европа и Япония. Однако сдвиг происходит постепенно, и нынешние системы могут сохранить свою актуарную жизнеспособность в том случае, если фактический возраст ухода на пенсию будет повышен примерно до 65 лет по сравнению с тем, что имеет место в настоящее время. Хотя в ряде стран обсуждается вопрос о повышении возраста выхода на пенсию, можно было бы достигнуть существенного увеличения объема взносов путем уменьшения числа случаев преждевременного ухода с работы. Аналогичным образом, более низкий уровень безработицы снизил бы давление на систему. Рост иммиграции мог бы также способствовать снижению относительных показателей числа иждивенцев, но только на временной основе, поскольку у самих мигрантов возрастают потребности в социальном обеспечении по мере достижения ими пенсионного возраста. Хотя не появилось новой универсальной модели в области социального обеспечения, представляется вероятным, что многие страны придут в конечном итоге к тому, что будут применять обязательные государственные системы социального обеспечения, обеспечивающие минимальный всеобщий охват, в сочетании с дополнительными частными системами для тех, кто хочет и может платить дополнительные суммы.

138. Вторая группа стран со средним уровнем доходов, включая Китай, начнет испытывать воздействие роста относительного показателя иждивенцев в период между 2015 и 2025 годами.<sup>146</sup> Однако у них рост относительного показателя иждивенцев будет возрастать более быстрыми темпами. Для этой группы важно сейчас создать жизнеспособные системы с тем, чтобы можно было заранее предвидеть возникновение социального напряжения, связанного со старением населения, и предпринимать соответствующие меры (см. график 9).

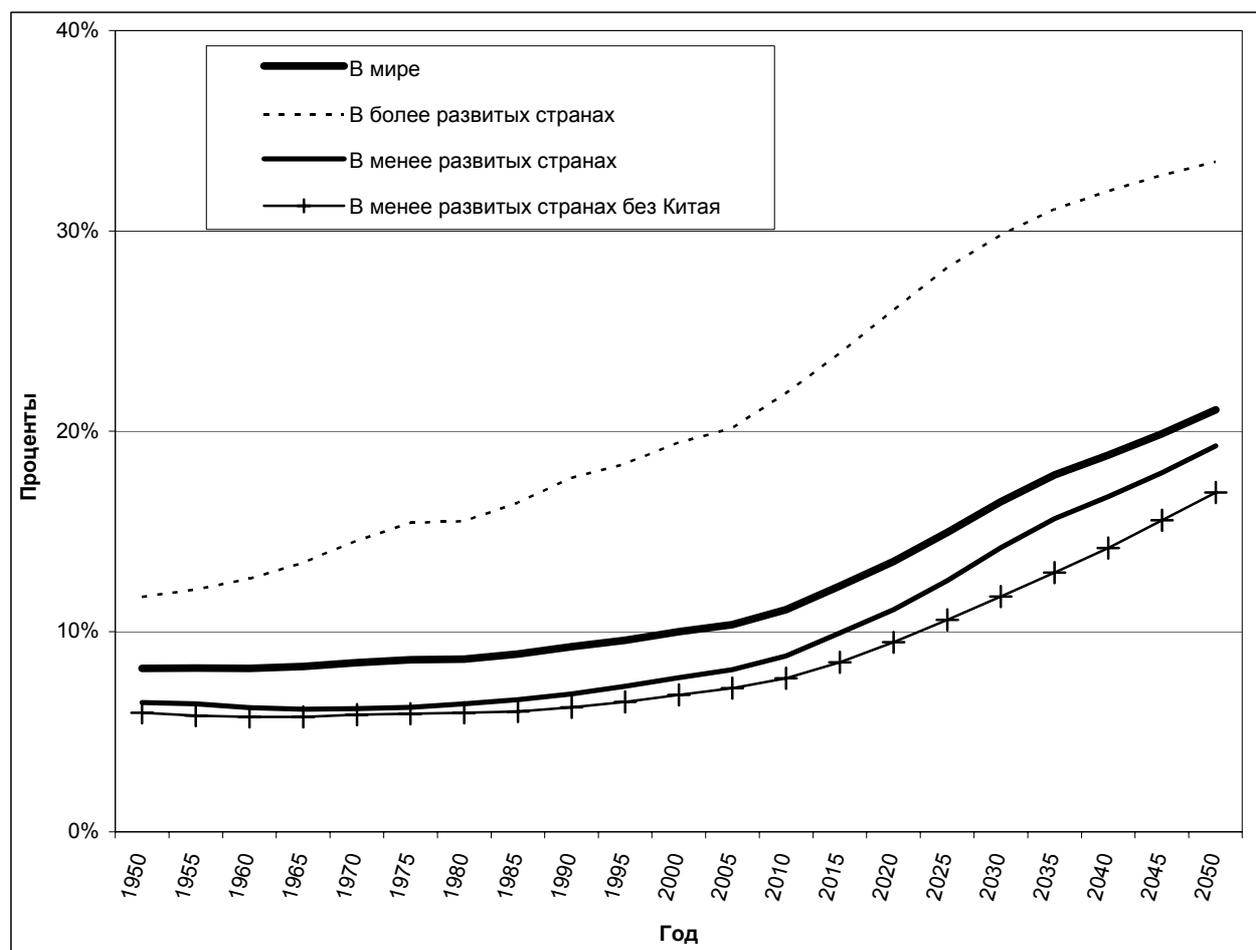
***Передача средств от работающего населения населению, находящемуся на иждивении – неизбежная реальность***

***Процесс старения населения в промышленно развитых странах поддается управлению***

***Развивающиеся страны со средним уровнем доходов должны предвидеть быстрые темпы старения населения***

<sup>146</sup> Таблица коэффициентов зависимости Всемирного банка, взятая из базы данных по вопросам здравоохранения, питания и народонаселения, работающей в онлайн-режиме. <http://devdata.worldbank.org/hnpstats/HNPDemographic/dependency.pdf>.

График 9. Темпы роста доли населения старше 60 лет



Источник: United Nations, *World Population Prospects, The 2000 Revision, Vol. II: The sex and age distribution of the world population*, United Nations, New York, 2001.

**Расширение систем социального обеспечения в самых бедных странах требует международного подхода**

139. Старение населения беднейших стран произойдет в последнюю очередь, но они рискуют достигнуть поворотной точки в их движении в направлении увеличения относительного показателя числа иждивенцев при по-прежнему весьма низких уровнях дохода на душу населения. Последствия этого сдвига осложняются потерями рабочей силы, вызванными пандемией ВИЧ/СПИДа, особенно в Африке. Хотя можно предусмотреть создание систем социального обеспечения для стран с низкими доходами, значительное сокращение масштабов бедности и ускорение темпов развития, по всей вероятности, потребуют оказания внешней поддержки, включая помощь в создании систем социального обеспечения. В некотором смысле, значительное увеличение объема переводов денежных средств трудящимися-мигрантами является первым шагом на пути создания глобальных систем социального обеспечения, хотя и неформального характера. По имеющимся данным, денежные переводы трудящихся-мигрантов в бедные районы сельской местности сокращают масштабы бедности и необеспеченности, особенно среди молодых и пожилых людей.

## **D. Адаптация и модернизация систем управления рынками труда**

140. Глубокие изменения в сфере технологии и интеграция сотен миллионов трудящихся женщин и мужчин, людей из прежде закрытых обществ, в глобальную экономику оказывают мощное влияние на организацию и рынки труда во всем мире. Они также воздействуют на методы регулирования трудовых процессов. Масштабы таких изменений трудно поддаются количественному определению, и они зачастую носят постепенный, а не революционный характер. Существуют также мощные элементы преемственности в основах систем управления рынками труда.

141. Работодатели, работники и правительства во всех странах постоянно пересматривают структуры многочисленных и разнообразных институтов, которые составляют основу системы организации труда, а также вопросы, связанные с определением и применением правил совместной продуктивной деятельности. Термин «управление» используется в настоящем докладе для обозначения государственных и частных учреждений, властных структур и механизмов сотрудничества, которые координируют деятельность в сфере труда и на рынках труда.

142. Эти механизмы управления охватывают неформальные, но зачастую мощные социальные нормы, частные контракты, законы и нормативно-правовые акты, коллективные договоры и международные стандарты. Они, по всей вероятности, оказывают глубокое влияние на показатели производительности и следовательно на экономический рост, на распределение доходов, социальное единство общества, а значит и на политическую стабильность. Многие факторы влияют на эти механизмы управления – соблюдение прав человека в сфере труда, представления о справедливости, состояние рынков, на которых продаются продукты труда, используемые технологии, методы организации компаний, процессы принятия решений и степень, в которой представлены интересы трудящихся женщин и мужчин и в которой к их мнению прислушиваются.

143. Системы управления рынками труда имеют четко выраженные национальные особенности, отражающие различные социальные, экономические и политические пути развития. Однако, как и в случае со многими другими механизмами управления рынками, может возникнуть тенденция к группированию систем вокруг преобладающей модели или моделей.

*Требования в отношении модернизации*

*Постоянная адаптация институтов труда*

*Значительное и разнообразное влияние на системы управления*

*Воздействие глобализации на национальные системы управления*

**Глобальные  
нормативные  
рамки МОТ**

144. МОТ через свои международные трудовые нормы обеспечивает глобальную нормативную базу для управления рынками труда, обеспечения занятости и проведения социальной политики, на которую опираются многие страны в процессе разработки национальных законов и практики. Хотя вопросы, связанные с давлением в направлении постепенного сближения, широко обсуждаются, большинство наблюдателей-экспертов также отмечают значительные различия не только между странами, находящимися на различных уровнях развития и в различных регионах, но и между странами со сходными уровнями развития, расположенными в непосредственной близости друг от друга в пределах одного географического региона.

**Постоянное  
разнообразие и  
некоторые общие  
модели**

145. В этом обзоре, касающемся того, как адаптируются и модернизируются системы, выявляются некоторые общие модели на фоне постоянного разнообразия. В нем высказывается предположение о том, что для осуществления огромного количества разнообразных видов деятельности требуются механизмы децентрализованного управления, действующие в рамках широко признаваемых принципов, которые составляют основу для законов, нормативно-правовых актов и контрактов. В некоторых странах акцент делается на пересмотре существующих соглашений, достигнутых в течение многих лет, включая системы регулирования и ведения коллективных переговоров, в новых условиях обострившейся конкуренции, технологических изменений и международной взаимозависимости.

**Укрепление  
системы  
управления,  
основанной на  
правах**

146. Но для большинства работающих женщин и мужчин и их работодателей в мире, это – вопрос закладки фундамента для создания механизмов управления, которые расширяют возможности для получения достойного дохода и развития предприятий, обеспечивают уважение прав человека и составляют основу для участия в конкурентной борьбе во все более сложной и глобальной открытой рыночной системе. Неформальные обычаи, которые зачастую связаны с произвольным осуществлением власти при одновременном сдерживании процесса инвестиций и введения новшеств, должны уступить место системам, в которых права и обязанности имеют четкий и справедливый характер и способствуют развитию. Переход от неформальных механизмов управления рынками труда к формальным механизмам является жизненно важным этапом в процессе развития, который открывает перспективы в отношении достойного труда. От самых малых микропредприятий до крупных компаний, включая крупнейшие транснациональные корпорации, работодатели и работники должны решать целый ряд координационных вопросов в области организации труда. Институты управления рынками труда обеспечивают рамки для справедливого и эффективного функционирования этого процесса.

## **1. Сокращение масштабов неформальной деятельности**

**Неформальная  
деятельность  
снижает  
эффективность и  
безопасность**

147. Сдерживание и снижение темпов роста неформальной экономики является одним из приоритетов для многих развивающихся стран. Предприятия и работники, занятые в секторе неформальной экономики, страдают от незащищенности, вызванной отсутствием справедливых и осуществимых правил. Слабые режимы обеспечения прав собственности сдерживают процесс осуществления инвестиций. Неэффективное исполнение законов о труде приводит к распространению опасных методов работы, увеличению продолжительности рабочего времени и снижению размеров заработной платы. Частные контракты, включая трудовые договоры, не рассматриваются в гражданских судах открытым и справедливым образом, что приводит к неэффективности и эксплуатации.

148. В целом, складывается тупиковая ситуация в отношении роста производительности, который имеет исключительно важное значение для развития предприятий и улучшения условий жизни и труда. В тяжелом положении оказываются предприятия, которые пытаются выполнять минимальные правовые обязательства. В связи с тем, что от половины до двух третей работающих женщин и мужчин работают вне сферы реальной экономики, уход из сектора неформальной экономики и вступление на путь развития, на котором увеличение объема инвестиций в частный и государственный секторы обеспечивает создание возможностей для достойного труда, это – крупнейшая отдельно взятая проблема в области управления рынками труда во всем мире.<sup>147</sup>

149. Отправной точкой для разработки согласованных национальных стратегий выхода из западни неформальной экономики является все возрастающее признание того факта, что «нормативные» издержки, связанные с работой в неформальном секторе, являются высокими для предприятий, работников и общества.<sup>148</sup> Отсутствие закона не означает отсутствие правил и правоприменительных механизмов. Частные механизмы наведения некоторого порядка в секторе неформальной экономики зачастую обходятся весьма дорого предприятиям и работникам и иногда базируются на угрозе насилия. Если можно снизить расходы, связанные с переходом в сектор реальной экономики, то многие предприятия могут добровольно выйти из теневой экономики, платить налоги, соблюдать трудовое законодательство и извлекать пользу из безопасности, которую может обеспечить собственности и контрактам доступ к судебной системе.<sup>149</sup> По данным исследований МОТ, проведенным в семи развивающихся странах, микро- и малые предприятия, которые соблюдали основные требования в отношении регистрации, имели более широкий доступ к финансовым службам и обеспечивали своим работникам более широкий охват системами социального обеспечения. Было установлено, что предприятия, которые соблюдали требования о регистрации, создали с течением времени большее число рабочих мест, чем те предприятия, которые не соблюдали таких требований.<sup>150</sup>

150. Концепция неформальных трудовых отношений описывает виды деятельности, которые не являются незаконными сами по себе, как, например, торговля запрещенными наркотическими средствами, но которые находятся вне сферы охвата правовой системы. Неформальная экономика развивающихся стран, а также, в определенной степени, развитых стран имеет чрезвычайно разнообразный характер и представляет собой непрерывное экономическое пространство, в крайней точке которого все виды производства и товарообмена находятся вне сферы действия закона, а в диаметрально противоположенной точке – большая часть деятельности осуществляется в рамках государственной нормативной системы. Некоторых операторов неформальной экономики едва затрагивает действие законов и нормативных правовых актов, в то время как другие операторы частично находятся в рамках правовой системы, а частично за ее пределами.

***Уход из сферы неформальной экономики – крупнейшая из проблем в области управления***

***Признание издержек, связанных с неформальной экономикой ...***

***... и что это охватывает всю сферу экономической деятельности***

<sup>147</sup> Резолюция о достойном труде и неформальной экономике, Международная конференция труда, 90-я сессия, 2002.

<sup>148</sup> J. Capp, et al.: “Reining in Brazil’s informal economy”, Geneva, in *The McKinsey Quarterly*, (McKinsey Global Institute), январь 2005.

<sup>149</sup> H. de Soto: *The mystery of capital* (Bantam Press, 2000).

<sup>150</sup> Reinecke and White, op cit.

**Неформальная экономика растет при сокращении государственного сектора и крупных компаний**

**Сокращение расходов, связанных с соблюдением законов, для операторов неформальной экономики**

**Расширение возможностей в реальной экономике через экономический рост**

**Ассоциации операторов неформальной экономики оказывают помощь и обеспечивают голос в процессе принятия решений**

151. В беднейших районах движущей силой неформальной экономики является стремление к выживанию, и там могут существовать лишь весьма незначительные связи с реальной экономикой. По данным исследований МОТ, проведенных в Объединенной Республике Танзании и Южной Африке, наблюдался рост микро- и малых предприятий, когда снижался уровень занятости в государственном секторе и в крупных компаниях. Многие из этих небольших предприятий явились последней надеждой на то, чтобы заработать на жизнь.<sup>151</sup> Около двух третей женщин в развивающихся странах, не занятых в сельском хозяйстве, работают в секторе неформальной экономики на небольших семейных предприятиях.<sup>152</sup> Сокращение масштабов неформальной экономики путем устранения коренных причин ее возникновения является исключительно важной задачей.

152. Однако, даже в бедных районах некоторые предприятия поддерживают связи с реальным сектором экономики и обеспеченными слоями общества. В некоторых областях неформальная экономика в значительной степени обслуживает и снабжает своей продукцией реальную экономику. Уклонение от уплаты налогов или взносов в фонды социального обеспечения или несоблюдение правил безопасности и гигиены труда могут обеспечивать операторам неформальной экономики преимущества, связанные с уменьшением объема издержек, над конкурентами, которые соблюдают положения закона. Важное значение также имеет разработка мер, препятствующих уклонению от соблюдения законов и нормативно-правовых актов. Это, по всей вероятности, будет включать пересмотр некоторых законов и нормативно-правовых актов, направленных на сокращение объема издержек микро- и малых предприятий, связанных с соблюдением соответствующего законодательства. Упрощение процедур регистрации новых предприятий зачастую является одним из приоритетов, в сочетании с оказанием помощи для обеспечения понимания того, как перейти в сектор реальной экономики и как поднять производительность, чтобы микро- и малые предприятия могли начать развиваться в более надежных условиях.<sup>153</sup>

153. За последние годы медленный и неустойчивый рост во многих развивающихся странах привел к росту масштабов неформальной экономики в связи с уменьшением числа вакантных рабочих мест в секторе реальной экономики и в государственном секторе вместо ожидаемого их увеличения. Лишь в Восточной и Юго-Восточной Азии число рабочих мест в промышленности и в секторе современных услуг возросло существенным образом, что привело к уменьшению числа работников, занятых в неформальной экономике.<sup>154</sup>

154. Сокращение масштабов неформальной экономики, это дело не только правительств. Вхождение в сектор реальной экономики является частью процесса повышения уровня профессиональной квалификации и производительных способностей микро- и малых предприятий, создания механизмов социальной защиты, которые сокращают риски попадания в «ловушку нищеты», а также содействия развитию ассоциаций самопомощи, таких как кооперативы, учреждения по микрокредитованию, профсоюзные органы и организации работодателей и работников.

<sup>151</sup> *ibid.*

<sup>152</sup> *Women and men in the informal economy*, *op. cit.*

<sup>153</sup> Reinecke and White, *op. cit.*

<sup>154</sup> Majid, 2005, *op. cit.*

### Уличные торговцы в Индии достигают успехов путем объединения в союзы

Два ключевых требования Национального союза уличных торговцев Индии (НСУТИ), коалиции различных профсоюзов и общественных организаций, осуществляющих свою деятельность в целях защиты прав и улучшения условий жизни лоточников и уличных торговцев, заключаются в том, чтобы обеспечить выделение мест для расположения своих товаров и выдачу документа, подтверждающего право на ведение торговли. Их кампания получила поддержку со стороны правительства. 12 апреля 2004 года была обнародована комплексная национальная политика для уличных торговцев, направленная на обеспечение того, чтобы законодательство и градостроительная политика на национальном уровне и на уровне штатов и городов защищали торговцев от домогательств и предоставляли им пригодные чистые и безопасные места для уличной торговли.<sup>1</sup> Сейчас для органов государственной власти и НСУТИ проблема заключается в обеспечении того, чтобы национальная политика нашла свое отражение в практике на местном уровне.

<sup>1</sup> S.K. Bhowmik: "Street vendors in Asia: A review", in *Economic and Political Weekly*, (Mumbai), 28 May 2005; and *National policy for urban street vendors*, Ministry of Urban Development and Poverty Alleviation, Government of India, 12 Aug. 2004 (<http://www.muepa.nic.in/policies/natpol.htm>).

155. Сокращение масштабов неформальной экономики требует применения комплексного подхода в отношении ряда программных аспектов, учитывающих особые характеристики стран и районов. Существенно важное значение имеет процесс диалога с представительными организациями с целью обеспечения того, чтобы люди, живущие и работающие в секторе неформальной экономики, могли перейти под защиту основанной на осуществлении прав системы, в которой у всех имеется возможность получить доступ к достойному труду. Для женщин и мужчин, которые зачастую крепкой хваткой держатся за средства к существованию, обеспечивающие выживание, отказ от угнетающего их существующего положения в обмен на обещание лучшей жизни, может показаться огромным и рискованным шагом.<sup>155</sup> Некоторые из основных структурных элементов стратегии повышения качества неформальной трудовой деятельности являются следующими:

- Пересмотр правительственной политики и законов с целью устранения предвзятого отношения к микро- и малым предприятиям и содействия обеспечению соблюдения. Жизненно важное значение имеет создание благоприятных условий для действующих на законных основаниях малых предприятий.
- Необходимо поощрять организации работодателей и работников к увеличению представительства операторов неформальной экономики, например, путем оказания содействия группам самопомощи в таких вопросах как медицинское страхование, правовая консультативная помощь, микрофинансирование или производственные кооперативы. Предвзятое отношение в области политики и законодательства к мелким операторам зачастую увековечивается существованием у них трудностей, связанным с обеспечением того, чтобы к их голосу прислушивались при разработке политики.

**Комплексный подход необходим для решения многих аспектов проблем социальной и экономической незащищенности**

<sup>155</sup> G. Wood: "Staying secure, staying poor: The 'Faustian bargain'", in *World Development* (Elsevier), Vol. 31, No. 3, Mar. 2003.

- Микро- и малые предприятия зачастую нуждаются в консультативной помощи и в доступе к кредитованию с целью повышения производительности. Такая консультативная помощь должна содействовать повышению степени информированности о наличии связей, существующих между улучшением условий труда и производительностью. Инициативы в области обеспечения социальной защиты имеют важное значение для предотвращения того, чтобы работающие семьи попадали в ловушку нищеты из-за личной драмы, например, плохого здоровья.
- Службы инспекции труда должны содействовать обеспечению соблюдения трудового законодательства при уделении особого внимания технической помощи с целью совершенствования методов работы и создания сетей взаимной поддержки, оставляя за собой право применять санкции за возникновение ситуаций, связанных с грубыми или постоянными нарушениями и серьезной опасностью.
- При планировании градостроительной политики необходимо учитывать потребности малых предприятий и работников в дешевых и безопасных рабочих местах, жилье, общественном транспорте, электричестве, источниках водоснабжения и системах удаления отходов. В процессе создания инфраструктуры необходимо использовать, в соответствующих случаях, методы строительства, которые содействуют расширению возможностей для достойного труда и развитию стабильных и действующих на законных основаниях малых предприятий.

## 2. Сельскохозяйственный труд и сокращение масштабов бедности

*Труд в сельской местности часто не входит в сферу действия законов и нормативно-правовых актов*

*Оплачиваемая занятость на подъеме, но многие сельские работники занимают фермерством, работая не по найму*

156. В связи с тем, что три четверти беднейших слоев населения в мире проживают в сельских районах развивающихся стран, а их существование часто зависит от семейных доходов от сельского хозяйства, повышение производительности, увеличение доходов и улучшение условий труда в сфере сельскохозяйственного производства имеют жизненно важное значение для развития. В некоторых странах все еще сохраняются традиционные формы сельскохозяйственного производства с рабочими механизмами, которые определяются зачастую глубоко укоренившимися обычаями и нормами жизни общины. В странах, где землей владеют многочисленные мелкие собственники, более значительная часть сельскохозяйственного производства, как правило, находится в руках мелких фермеров, которые работают не по найму.

157. Там, где степень коммерциализации сельского хозяйства выше, удельный вес наемных работников является более значительным. Оплачиваемая занятость находится на подъеме, и число наемных работников, достигнув уровня 450 млн. человек в мире, могло бы составить более 40% глобальной рабочей силы, занятой в сельском хозяйстве.<sup>156</sup> Одна из трудностей в измерении этой тенденции заключается в том, что многие женщины и мужчины из самостоятельных фермерских домашних хозяйств зачастую также трудятся за пределами своих ферм, выполняя временную или случайную работу с целью увеличения дохода семьи. Имеется немного достоверных данных о масштабах

<sup>156</sup> P. Hurst: *Agricultural workers and their contribution to sustainable agriculture and rural development* (FAO-ILO-IUF, 2005). (Совместный доклад Продовольственной и сельскохозяйственной Организации Объединенных Наций, МОТ и Международного союза работников пищевой промышленности и смежных отраслей (МСИП)).

такой случайной работы, однако, по оценкам исследования мексиканского сельскохозяйственного рынка труда, проведенного в начале 1990-х годов, 4,8 млн. фермеров или почти 80% рабочей силы, занятой в сельском хозяйстве, выполняли ту или иную работу по найму, по крайней мере, в течение определенной части года.<sup>157</sup>

158. Несмотря на продолжающийся массовый уход населения из сельской местности, к 2015 году, согласно нынешним тенденциям, примерно одна треть мировой рабочей силы будет по-прежнему занята в сельском хозяйстве.<sup>158</sup> Таким образом, сокращение масштабов крайней нищеты, это – в значительной степени вопрос повышения способности сельскохозяйственных рабочих и мелких фермеров приносить доход, наряду с созданием в сельских районах рабочих мест, не связанных с сельскохозяйственным производством. Хотя технические возможности для повышения производительности являются значительными даже в засушливых зонах, беднейшие сельские общины сталкиваются со многими преградами, включая, и не в последнюю очередь, разрушительные последствия плохого питания и болезней, для доступа, как к ресурсам, так и к рынкам, что могло бы обеспечить более высокие доходы. Дискриминация, которая зачастую носит многоплановый характер, является реальностью в сфере социальных отношений для многих женщин и мужчин из числа групп коренного населения и других уязвимых этнических групп.

159. Для того чтобы разорвать оковы нищеты, в которой пребывают жители сельских районов, необходимо, наряду с инвестициями в инфраструктуру и образование, приложить значительные усилия для создания коллективных организаций работников и мелких фермеров, таких как кооперативы, которые представляют беднейшие слои общества в процессе разработки политики в области развития сельских районов, и предоставить ключевые услуги, такие как медицинское страхование и микрокредитование, оптовые закупки семян, удобрений и сельскохозяйственного инвентаря, а также усовершенствовать систему сбыта продукции. С начала 1990-х годов в Бангладеш значительно расширил свою деятельность кооператив «Милк Вита», повышая тем самым жизненный уровень своих прежде очень бедных фермеров-членов кооператива, снабжая свежим молоком жителей крупных городов и создавая рабочие места в системе сбыта молочной продукции.<sup>159</sup>

160. Там, где важную роль играет крупномасштабное сельскохозяйственное производство, особенно на плантациях, усиливается диалог и более активно ведутся переговоры между профсоюзами работников и организациями фермеров и крупными предприятиями и создаются условия для улучшения условий труда и повышения заработной платы, наряду с повышением производительности. Крупные покупатели также несут ответственность за работу с производителями, направленную на улучшение условий труда и социальной и экологической обстановки в сельских районах.<sup>160</sup>

***Рост производительности труда в сельском хозяйстве – социальный и технический вызов***

***Кооперативы играют важную роль в сельском развитии***

***Коллективные переговоры способствуют росту производительности и улучшению условий труда***

<sup>157</sup> R. Plant: *Role of rural workers' organizations in economic and social development: A case study of ILO Convention No. 141 in Mexico and the Philippines* (Geneva, ILO, 1993).

<sup>158</sup> MOT: Статистическое бюро, *Economically Active Population Estimates and Projections* (EAPEP) database, 5th edition, op. cit.

<sup>159</sup> J. Birchall: *Cooperatives and the Millennium Development Goals* (Geneva, ILO, 2004).

<sup>160</sup> L. Rusgaard: *The IUF/COLSIBA-CHIQUITA framework agreement: A case study*, Working Paper No. 94 (Женева, MOT, 2004).

**Работникам  
сельского  
хозяйства нужна  
правовая защита**

161. По сравнению с условиями труда в других секторах экономики, многие сельскохозяйственные рабочие защищены национальным трудовым законодательством лишь в незначительной степени.<sup>161</sup> Действие закона в сфере труда в сельском хозяйстве тесно связано с системами землевладения, размерами ферм и степенью коммерциализации. Однако во всем мире сельскохозяйственные рабочие сталкиваются с дискриминацией, опасными условиями труда, низкой заработной платой и отсутствием социальной защиты, что способствует росту масштабов бедности. Иногда сельское хозяйство полностью исключено из сферы охвата трудового законодательства, или из-за предельных величин размеров участков многие работодатели в секторе сельского хозяйства находятся вне сферы его применения.

**Незащищенность  
труда в сельской  
местности**

162. Еще одной причиной слабой правовой защиты является случайный, сезонный или временный характер труда в сельском хозяйстве. Многие сельскохозяйственные рабочие являются вечными мигрантами, которые, следуя за циклами созревания урожаев сельскохозяйственных культур, перемещаются в разные регионы и даже в разные страны. Большая часть трудоемких работ по сбору урожая в Европе и Северной Америке выполняется бригадами рабочих из стран с низкими доходами. Кроме того, удаленное и изолированное расположение сельскохозяйственных объектов делает задачу инспекторов труда особенно трудной. В некоторых странах полное отсутствие правовых норм в сельских районах создает вакуум, в котором беспрепятственно действуют частные вооруженные формирования, преступные и бандитские группировки, усиливая незащищенность и уязвимость, что не позволяет общинам вырваться из оков нищеты.

**Создание  
организаций с  
целью изменения  
ситуации в  
сельских районах**

163. Комплексные стратегии по достижению цели достойного труда для сельскохозяйственных рабочих и других сельских тружеников должны стать важным элементом в усилиях по сокращению масштабов бедности. В дополнение к мерам по повышению эффективности правовой защиты условий труда, необходимо расширять, обеспечивать и стимулировать осуществление права сельскохозяйственных рабочих и крестьян на свободу объединения. Работая рука об руку с другими добровольными ассоциациями, такими как организации фермеров и землевладельцев, другими организациями сельских работодателей, кооперативами, учреждениями по вопросам социального страхования и микрокредитования, а также местными властями и агентствами центрального правительства, они могут обогатить человеческий капитал сельских районов и помочь избежать попадания в многочисленные ловушки бедности, которые сдерживают рост производительности в сельском хозяйстве и развитие сельских районов.

---

<sup>161</sup> MOT: *Sustainable agriculture in a globalized economy*, report for discussion at the Tripartite Meeting on Moving to Sustainable Agricultural Development through the Modernization of Agriculture and Employment in a Globalized Economy (Женева, MOT, 2000).

### 3. **Воздействие технологических изменений и обострения конкуренции на механизмы управления рынками труда**

164. Обострение международной конкуренции в сочетании с возможностями, которые открываются благодаря изменениям в сфере технологии для реструктуризации предприятий, включая более широкое привлечение рабочей силы и специалистов из внешних источников, привело к усилению неопределенности в отношении гарантии занятости во многих странах. Когда предприятия в меньшей степени уверены в прочности своего положения на рынке и испытывают давление, связанное с необходимостью не допустить отставания от темпов развития своих наиболее передовых в инновационном отношении конкурентов, многие работодатели пытаются вести поиск путей повышения гибкости механизмов организации труда как путем проведения внутренней реорганизации (функциональная гибкость), так и путем упрощения правил найма и увольнения рабочей силы (числовая гибкость). Системы управления рынками труда определяют содержание ответных мер в связи с этим давлением.<sup>162</sup>

165. Двумя важными принципами управления экономиками с открытыми рынками и содействия устойчивому развитию являются трудовые отношения и ограниченная ответственность компании или фирмы. У обоих терминов есть официальные определения в национальном законодательстве, но они также являются социальными институтами, которые развивались параллельно, чтобы играть жизненно важную роль в области координации процесса производства и функционирования рынка. Хотя правовые концепции для занятости и для фирмы, которые развивались на протяжении последних 200 лет, различаются в зависимости от стран, они обнаруживают поразительные сходные основополагающие черты с точки зрения их целей и базовых принципов. Качество законов о трудовых отношениях и о фирме, а самое главное – эффективность их исполнения имеют исключительно важное значение для процесса развития и приспособления к экономическим и технологическим изменениям.

166. Несмотря на масштабы и темпы экономических и социальных перемен, наблюдается мало признаков основополагающих изменений, касающихся роли индивидуальных форм трудовых отношений и положения фирмы в современных рыночных экономиках. Там, где производственный процесс требует обеспечить в определенной степени разделение труда, а значит и координацию деятельности рабочих бригад, работодателям необходимо нанимать работников таким образом, чтобы они были в наличии, когда они потребуются, чтобы сохранялись приобретенные профессиональные навыки и чтобы производственные задания можно было адаптировать по мере необходимости. Что касается работников, то трудовые отношения найма предоставляют им определенную гарантию доходов и не требуют осуществления инвестиций в орудия труда, материалы и производственные помещения.

**Обострение конкуренции требует повышения гибкости**

**Качество законов о занятости и предприятий как ключевой фактор развития**

**Современные методы производства, основанные на трудовых отношениях**

<sup>162</sup> К. Van Eysck: *Flexibilizing employment: An overview* (Женева, МОТ, 2003), в Рабочем документе СИИД № 41 содержится обзор различных способов проведения анализа гибкости занятости.

**Комплексные производственные процессы требуют стабильных трудовых отношений**

167. Теоретически возможен альтернативный путь, связанный с разбивкой производственного процесса на целый ряд заданий, выполняемых независимыми самостоятельно занятыми работниками, которые «продают» каждый из промежуточных продуктов в сбытовой цепи, ведущей, в конечном итоге, к конечному потребителю. Однако для большей части товаров и услуг, из-за соответствующих транзакционных издержек, более эффективным является путь, основанный на интеграции, по меньшей мере, значительной части производственного процесса внутри фирмы, на которой занята группа работников. Примерно девять из десяти работников в большинстве промышленно развитых стран вступают в те или иные трудовые отношения, и эта доля увеличивается в развивающихся странах с более высокими темпами роста.<sup>163</sup>

**Аутсоринг изменяет структуру фирм**

168. Многие предприятия во всем мире перестраивают свои производственные процессы, что оказывает существенное воздействие на условия занятости и структуру фирмы. Новые информационные и коммуникационные технологии, открытие рынков и сокращение объема издержек изменяют параметры, которые фирмы, как государственные, так и частные, используют в процессе принятия решений о том, что покупать у других компаний, а что производить самим. Для многих фирм приобретение из внешних источников растущего ассортимента товаров или услуг, даже из другой страны, является в настоящее время реально осуществимым делом. Это означает, что фирмы также хотят обладать альтернативной возможностью, дающей им право увеличивать или сокращать численность рабочей силы в соответствии со сделанным ими выбором о том, что им производить и что им покупать. В свою очередь, это привело к тому, что стали подвергаться сомнению законы, которые ограничивают возможности работодателей нанимать работников по своему желанию и защищают работников от последствий, связанных с нестабильной ситуацией в области занятости.

**Рост масштабов работы в соответствии с гибкими графиками организации рабочего времени**

169. Подобное давление также заставляет фирмы проводить внутреннюю реорганизацию производственного процесса, например, путем увеличения продолжительности рабочего времени или организации графиков работ с целью удовлетворения потребностей, возникающих в периоды наивысшего спроса или установления требований, в соответствии с которыми работники должны выполнять многоплановые производственные задания. В некоторых странах растут масштабы временной работы и работы на условиях неполного рабочего времени, а также найма рабочей силы при помощи агентств занятости. Эти тенденции наглядно проявляются как в государственном, так и в частном секторе, где во многих странах правительственные учреждения и агентства и местные органы власти пересматривают производственные процессы с целью сокращения объема издержек и/или повышения качества услуг. Диапазон такой внутренней или функциональной гибкости ограничивается в различной степени трудовым законодательством и коллективными договорами, с одной стороны, и необходимостью наличия четких и подразумеваемых правил, которые стимулируют мотивацию и стремление к сотрудничеству у рабочих бригад, с другой стороны.<sup>164</sup>

<sup>163</sup> D. Marsden: *A theory of employment systems: Micro foundations of societal diversity* (Oxford; New York, Oxford University Press, 1999).

<sup>164</sup> M. Marchington: "Fragmenting work: Blurring organizational boundaries and disordering hierarchies" (Oxford University Press, 2005).

170. Наличие мощного потенциала у работодателей и работников, позволяющего адаптироваться к изменениям, которые оказывают воздействие на работу и на рынок труда, не вызывая при этом дорогостоящих перерывов в работе и высокого уровня безработицы, предоставляет странам преимущества с точки зрения повышения их конкурентоспособности. Это вызывает возобновленный интерес к той роли, которую играет активная политика в области рынка труда (АПРТ), как средство, стимулирующее изменения за счет «защищенной гибкости». Такая политика содействует установлению равновесия между предложением рабочей силы и спросом на нее посредством целого ряда программ, включая службы занятости, информацию о рынках труда, профессиональную подготовку, общественные работы и меры поддержки по развитию предприятий. В странах, которые имеют высокий показатель отношения объема торговли к ВВП, объем расходов на осуществление АПРТ является, как правило, высоким. Кроме того, расходование средств на проведение АПРТ также соотносится позитивным образом с представлениями работников о защищенности.<sup>165</sup>

#### **4. Тенденции в трудовом законодательстве**

171. Давление в отношении внесения изменений в организацию и оплату труда вызывает дебаты о сфере применения и содержании законов и нормативно-правовых актов о труде и коллективных договоров. С одной стороны, возросшая неопределенность приводит к тому, что выдвигаются требования, особенно со стороны работников и профсоюзов, в отношении обеспечения более надежной защиты. С другой стороны, последствия обострившейся глобальной конкуренции ощущаются, в первую очередь, предприятиями, для чего требуются более быстрые темпы их адаптации, которая в меньшей степени ограничивалась бы законами или коллективными договорами. В результате, трудовое законодательство находится в настоящее время в процессе более или менее постоянного пересмотра. В период между 2000 и 2005 годами МОТ активно участвовала в обсуждении реформы трудового законодательства более чем в 50 странах.

172. Вопросы, связанные с проведением реформы трудового законодательства, имеют чрезвычайно разнообразный характер; однако за последние несколько лет наметились две основные тенденции. Во-первых, большое число законодательных актов, информация о которых была зарегистрирована в базах данных МОТ, были приняты в форме новых или измененных законов, вводящих в действие основополагающие принципы и права, в первую очередь, в отношении борьбы с дискриминацией в сфере труда и с применением детского труда. Во-вторых, ряд стран упростил правила с целью снижения издержек работодателей, связанных с наймом и увольнением рабочей силы и/или введением новых типов трудовых договоров.

*Разработка новых законов о труде*

*Расширение защиты основополагающих прав в сфере труда и упрощение правил найма*

<sup>165</sup> P. Auer, U. Efendioglu and J. Lescheke: *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization* (Женева, МОТ, 2005).

**Изменение дебатов о правах профсоюзов: от признания их необходимости к методам их осуществления**

173. За последние годы, зачастую в рамках процесса движения к созданию демократических систем управления, многие страны приняли законы об основополагающих принципах и правах в сфере труда. В ходе обсуждения вопросов, связанных со свободой объединения, кардинально изменилась тема обсуждения: от признания необходимости соблюдения этих принципов и прав до определения методов их наиболее эффективного соблюдения и применения. Ряд стран по-прежнему находятся в процессе введения или совершенствования законов о свободе объединения, и многие из них допускают различные исключения из системы правовой защиты, особенно для сельскохозяйственных рабочих, работников свободных экспортных зон, трудящихся-мигрантов, домашней прислуги и трудящихся сектора неформальной экономики. Однако тот факт, что принципы свободы объединения в меньшей степени оспариваются, позволяет уделять больше внимания обеспечению того, чтобы на практике женщины и мужчины могли создавать и вступать в организации по своему собственному выбору, не опасаясь при этом преследований.<sup>166</sup>

**Ширится правовое наступление на дискриминацию**

174. Усиление законодательства в отношении дискриминации в сфере труда и занятий является особенно заметной тенденцией, в первую очередь, в Европе. Увеличивается число мероприятий по борьбе с косвенной дискриминацией по признаку пола, а также число организаций, создаваемых с целью содействия обеспечению равных возможностей в сфере труда. Хотя реформы в основном направлены на борьбу с дискриминацией по признаку пола или расы, внимание также уделяется другим мотивам, таким как сексуальная ориентация, инвалидность и зараженность ВИЧ/СПИДом.

**Кампания за запрет наихудших форм детского труда**

175. С момента своего принятия в 1999 году, Конвенция МОТ о наихудших формах детского труда была ратифицирована в 158 странах, в результате чего многие из этих стран были вынуждены пересмотреть свое законодательство в этой области.

**Более разнообразные договоры о найме**

176. Ослабление правовой защиты в отношении увольнений является еще одной важной областью реформы трудового законодательства. Хотя в законодательстве большинства стран по-прежнему предусматривается, что, если не указано иное, то контракты о работе по найму – это трудовые договоры о работе на условиях полного рабочего времени без ограничения срока, многие реформы способствуют заключению так называемых «атипичных» контрактов. Это могут быть контракты с установленным сроком, временные контракты, договоры о работе на условиях неполного рабочего времени или контракты, охватывающие период подготовки. Многие страны также ввели законодательство, охватывающее деятельность частных агентств занятости и временную работу.<sup>167</sup> Во многих странах был произведен пересмотр законов в отношении статуса работников государственной службы, зачастую с целью ослабления ограничений в отношении изменений в графиках организации рабочего времени.

<sup>166</sup> МОТ: *Создание организаций в целях социальной справедливости*, Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации, Доклад I(B), Международная конференция труда, 92-я сессия, Женева, 2004.

<sup>167</sup> Несмотря на сравнительно небольшое число ратификаций Конвенции МОТ 1997 года о частных агентствах занятости (181), ее положения, по-видимому, оказали влияние на многие из этих новых законов.

177. Почти во всех странах существует определенная форма правового ограничения решения работодателя уволить большую группу работников. Во многих странах указывается минимальная продолжительность периода уведомления об увольнении. Кроме того, получили широкое распространение две формы проведения консультаций: обязательство консультироваться с работниками и/или их представителями с целью нахождения альтернативных вариантов закрытию предприятия или определения условий и сроков для увольнения; и/или обязательство уведомлять государственный орган власти в лице официального представителя министерства на местах или даже самого министра, также с целью предоставления времени для проведения консультаций по альтернативным вариантам или смягчения отрицательных последствий увольнений. Хотя такое законодательство о защите занятости зачастую подвергается критике как уменьшающее гибкость, большинство реформ на практике были направлены на ускорение темпов и повышение степени транспарентности процедур, предназначенных для проведения консультаций и, в необходимых случаях, санкционирования массовых увольнений. Защита от дискриминационных методов увольнения зачастую усиливалась посредством принятия новых законов, содействующих обеспечению равенства возможностей.

178. Объем трудового законодательства и нормативно-правовых актов не уменьшается. Он скорее адаптируется под воздействием демократических институтов, направленных на более полное осуществление прав и укрепление экономических и технологических сил с целью обеспечения большей гибкости. Однако во многих странах, особенно в развивающихся странах, которые пережили годы жесткой экономии, один из главных механизмов обеспечения применения трудового законодательства – службы инспекции труда – сдают свои позиции. Многие страны имеют хорошие законы, основанные на положениях Конвенции 1947 года об инспекции труда (81), но не имеют средств, необходимых для набора и подготовки специалистов и укомплектования ими адекватно функционирующих инспекций труда.<sup>168</sup> Во многих странах затянувшиеся меры жесткой экономии, влияющие на заработную плату государственных служащих, усложнили задачу сохранения квалифицированных инспекторов и увеличили риск коррупции.

179. Дебаты в отношении законов о защите занятости также включали обсуждение вопросов, связанных с режимами предоставления пособий по безработице и эффективностью систем профессиональной подготовки. На условия увольнения оказывают влияние уровень защиты доходов, которой пользуются работники в период поиска новой работы, а также наличие возможностей для подготовки с целью переквалификации для получения другой профессии. Проходит оживленное обсуждение концепции «гибкой безопасности», особенно в Европе, а также в других регионах. Это – модель для адаптации условий работы по найму, в которой формальные ограничения, вводимые для работодателей, являются относительно незначительными, а другие меры обеспечивают, чтобы любая безработица была непродолжительной. Процесс консультаций с профсоюзами и органами государственной власти, опирающийся на систему социального обеспечения и профессиональной

***Защита от массовых увольнений ослаблена, но не отменена***

***Инспекции труда в затруднительном положении***

***В поисках новой политики, сочетающей гибкость с обеспечением безопасности***

<sup>168</sup> ILO: *General Survey: Labour inspection*, Report III (Part IB), International Labour Conference, 95th Session, 2006 (<http://www.ilo/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>). Реферативный доклад экспертов МКТ 2006 г.

**Согласованные изменения и защищенная мобильность: направление будущей деятельности?**

подготовки, направлен на обеспечение того, чтобы работники испытывали незначительное снижение доходов в течение короткого периода поиска работы и получали дополнительную помощь путем оказания им активной поддержки в повышении профессиональной и географической мобильности.<sup>169</sup>

180. Тенденция в направлении усиления защиты прав на свободу объединения, а также защиты от дискриминации, в сочетании с упрощением законодательства в отношении увольнения работников, может оказаться предвестником более масштабного перехода к применению основанного на правах подхода, в соответствии с которым признание необходимости создания динамичных рынков труда обуславливается соблюдением прав и выполнением согласованных решений в отношении изменений на рабочих местах. Иногда для этого подхода характерным является акцент на осуществлении процедурных прав и отход от политики, направленной на получение гарантированных существенных результатов.<sup>170</sup> Для применения такого подхода потребовались бы модернизация систем социального обеспечения и совершенствование политики в области развития людских ресурсов. Кроме того, для механизмов повседневного управления производственным процессом при помощи диалога и переговоров, с меньшим упором на применение уставов и правовых процедур, необходимы мощные и эффективные представительные организации работодателей и работников.

## **5. Коллективные переговоры и социальный диалог**

**Базирующиеся на правах основы для социального диалога**

181. Коллективные переговоры между свободными ассоциациями работников и работодателей и другие формы социального диалога являются характерными чертами демократического общества. Во многих странах исторический процесс, в котором государство принимало право на свободу объединения и поощряло его осуществление, зачастую оказывался поворотным моментом в возникновении демократии. Однако внутренняя динамика производственных процессов приводит к появлению сильной естественной логики у групп работников в отношении создания организаций, а также у работодателей в отношении достижения согласия с этими организациями. Во многих странах профсоюзы были образованы и действовали зачастую нелегально до того, как они приобрели законный статус или был установлен действующий демократический строй. Социальная борьба, направленная на отстаивание трудовых прав, может привести к их реализации, по крайней мере, частично, несмотря на отсутствие общепринятых правовых норм для их осуществления. Однако для того, чтобы свобода объединения и коллективные переговоры стали эффективными составными частями системы управления рынками труда, основанными на социальном диалоге, эти права должны быть закреплены в законе.

<sup>169</sup> МОТ: *Справляясь с переходными процессами: Управление как средство обеспечения достойного труда*, Доклад Генерального директора, Том II, Седьмое Европейское региональное совещание МОТ, Будапешт, февраль 2005 (Женева, МОТ, 2005).

<sup>170</sup> В. Неппле (ed.): *Social and labour rights in a global context: International and comparative perspectives* (Cambridge; New York, Cambridge University Press, 2002) p. 15.

182. Международные нормы в отношении свободы объединения и коллективных переговоров закреплены в Конвенциях МОТ 87 и 98.<sup>171</sup> Распространение демократии за последние десятилетия XX века сопровождалось ростом числа ратификаций конвенций МОТ о свободе объединения. Во многих странах, где свобода объединения была жестко ограничена, в значительной степени устранены правовые барьеры на пути функционирования профсоюзов и организаций работодателей. Тем самым была расширена и разработана сфера охвата коллективных переговоров и социального диалога. Однако, в то же время, экономические и социальные изменения привели к значительным изменениям в организованном профсоюзном движении и, в определенной степени, также в организациях работодателей.

183. В большинстве стран снизился показатель отношения числа членов профсоюзов к общей численности рабочей силы. Снижение этого показателя было особенно резким в бывших социалистических странах, где членство в контролируемых партийными структурами профсоюзных организациях было практически обязательным. В странах ЕС членство в профсоюзах составляет примерно 26% рабочей силы, причем более низкие показатели наблюдаются в «новых» государствах-членах.<sup>172</sup> Членство в профсоюзах США также снизилось примерно до 12%, по сравнению с 16% десять лет тому назад. В Японии члены профсоюзов составляют 20% работников, что также ниже на 10 процентных пунктов по сравнению с 1990 годом.<sup>173</sup> Число членов профсоюзов в развивающихся странах также является переменной величиной и зависит в значительной степени от численности несельскохозяйственной рабочей силы. Источники информации также являются неадекватными. Если измерять этот показатель как процентную долю от общего уровня наемной занятости (в реальном секторе) в период с 2000 по 2003 годы, то он составляет 25-45% в таких странах, как Бразилия, Египет, Маврикий, Никарагуа, Сингапур и Шри-Ланка; в пределах 10-20% в Индии, Республике Корея и Коста-Рике и менее 10% во многих других странах. Если измерять этот показатель как процентную долю от общего числа работающих, включая сектор неформальной экономики городских районов и сельское хозяйство, то показатели удельного веса членов профсоюзов являются значительно более низкими в таких странах, как Индия.<sup>174</sup>

184. Основными причинами снижения этого показателя в промышленно развитых странах является падение уровня занятости в отраслях с высокой степенью охвата работников профсоюзами, таких как угольная и металлургическая промышленность, железнодорожный транспорт, судостроение и машиностроение в целом. Прием работников в члены профсоюзов в новых секторах сферы услуг не компенсирует этого снижения. Профсоюзы в государственном секторе в меньшей степени пострадали от уменьшения членского состава, чем профсоюзы в частном секторе. Уменьшение числа членов профсоюзов является значительно менее заметным в странах, где профсоюзы играют видную роль в системе социального обеспечения, например, в Скандинавских странах.

***Роль международных трудовых норм в распространении демократии***

***Уменьшение числа членов профсоюзов в большинстве стран***

***Прием в члены профсоюзов в новых отраслях отстает от темпов снижения занятости в отраслях с «дымовыми трубами»***

<sup>171</sup> Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98).

<sup>172</sup> Европейская комиссия: *Industrial relations in Europe 2004* (Брюссель, 2004), таблица 1.3.

<sup>173</sup> *Employment Outlook*, ОЭСР (Париж, 2004), таблица 3.3.

<sup>174</sup> S. Lawrence and J. Ishikawa: *Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings* (Женева, МОТ, 2005).

**Женщины, играющие более активную роль в профсоюзах, вселяют надежду на сокращение гендерного неравенства в сфере труда**

**Социальная и политическая враждебность препятствует усилиям по созданию организаций**

**Воздействие изменений в занятости на организации работодателей**

**Консолидация профсоюзов и организаций работодателей**

185. Во многих странах, на фоне этой общей картины спада, растет удельный вес женщин в членском составе профсоюзов. Наделение правами или участие женщин в процессе принятия решений является ключом к обеспечению гендерного равенства в мире труда. Равное участие и представительство женщин и мужчин в социальном диалоге на самом высоком уровне обладают потенциалом оказывать влияние на итоги функционирования рынков труда. Это может привести к устранению барьеров, которые не позволяют женщинам добиться полной занятости на равных условиях с мужчинами, а также ликвидации любых видов неравенства возможностей в отношении равного доступа к достойным рабочим местам. Таким образом, равное участие в процессе принятия решений может привести к принятию законодательства и политики, в большей степени обеспечивающих гендерное равенство, с точки зрения установления баланса между семейными обязанностями и трудовой деятельностью, обеспечения более равного доступа к достойным рабочим местам и усиления социальной защиты для женщин и мужчин, работающих в секторе неформальной экономики и на негарантированных рабочих местах.

186. Менее заметное влияние на членство в профсоюзах оказывает изменение социальной и политической обстановки в некоторых странах. Профсоюзы в предпринимаемых ими усилиях по сохранению уровней организации зависят от действий добровольцев на рабочих местах. Если выполнение этой важной социальной роли вызывает враждебность у руководителей, работодателей или других наделенных властью лиц, а также ощущение у добровольцев, что их непрерывная занятость подвергается риску, то их число и их энтузиазм уменьшаются. Представляется, что трудности, с которыми сталкиваются профсоюзы в некоторых странах, частично обусловлены неадекватной защитой профсоюзных активистов от дискриминации, особенно когда предпринимаются попытки принимать в профсоюзные организации работников на предприятиях, которые ранее не были охвачены профсоюзами.

187. Структурные изменения в области занятости также оказывают воздействие на организации работодателей, хотя это сложнее поддается количественному определению. Данные из стран Европы свидетельствуют о том, что в компаниях, входящих в организации работодателей, по-прежнему трудятся около 60% всех работников. Этот показатель, вероятно, является относительно высоким, по сравнению с другими регионами, хотя уровень членства является более низким в новых странах-членах из Центральной и Восточной Европы. Оказание поддержки укреплению потенциала организаций работодателей по-прежнему имеет важное значение в странах, где происходят преобразования.<sup>175</sup>

188. В некоторых странах изменяется структура профсоюзов и организаций работодателей путем слияния многих профсоюзов и объединения прежде отдельных ассоциаций по вопросам торговли и занятости. В ноябре 2006 года Всемирная конфедерация труда и Международная конфедерация свободных профсоюзов создадут новый глобальный трудовой интернационал, объединив наиболее независимые и демократические национальные профсоюзные центры.

<sup>175</sup> Европейская комиссия: *Industrial relations in Europe 2004*, op. cit., таблица 1.5, Глава 1.

189. Сокращение масштабов участия в деятельности профсоюзов и, до некоторой степени, организаций работодателей оказало определенное влияние на сферу охвата и содержание коллективных переговоров и на другие институты социального диалога. Однако во многих странах значительно большее число трудящихся извлекают пользу из коллективных договоров, а не только работники, которые в настоящее время являются членами профсоюзов, или служащие компаний, которые являются членами организаций работодателей. Например, в 2001 году в странах ЕС около 78% работников в старых государствах-членах и 35% в десяти новых государствах-членах были охвачены коллективными договорами. Эти цифры являются высокими, по сравнению с другими странами, из-за неизменной эффективности отраслевых коллективных переговоров и использования добровольных или правовых процедур, предназначенных для того, чтобы сделать соглашения обязательными для всех работодателей в соответствующих секторах. Средний показатель для промышленно развитых стран ОЭСР составил 35% в 2000 году, снизившись с 45% в 1980 году. Информация о сфере охвата коллективных переговоров в развивающихся странах остается скудной. Практика ведения переговоров менее распространена, чем в промышленно развитых странах и в основном ограничивается государственным сектором и крупными предприятиями.<sup>176</sup>

190. В некоторых странах наблюдается переход с национального или отраслевого уровня ведения коллективных переговоров на уровень предприятия или компании. В других странах коллективные переговоры ведутся на двух или трех уровнях, и степень децентрализации может меняться от раунда к раунду. В ряде европейских стран прослеживается тенденция в направлении заключения договоров более локального характера в рамках отрасли промышленности или на национальном уровне.<sup>177</sup> Однако это контрастирует с возрождением в некоторых странах трехсторонних соглашений о социальных пактах, которые охватывают такие вопросы, как заработная плата, профессиональная подготовка, социальные трансферты, стратегии налогообложения и реформы трудового законодательства.<sup>178</sup>

191. Еще одной наметившейся тенденцией является ведение социального диалога на международном уровне между многонациональными компаниями и глобальными федерациями профсоюзов. К концу 2005 года было заключено более 40 рамочных соглашений, в основном базирующихся на положениях Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, которые охватывают свыше 3,5 млн. работников. Эти соглашения не охватывают такие вопросы, как заработная плата и условия труда, но устанавливают принципы, которые могут способствовать улучшению отношений между профсоюзами и администрацией во всех подразделениях глобальной компании.

***Сфера охвата коллективных договоров уменьшается, но по-прежнему остается на высоком уровне в Европе***

***Тенденции к децентрализации коллективных переговоров***

***Зарождение международного социального диалога***

<sup>176</sup> OECD Employment Outlook, 2004, op cit., Lawrence and Ishikawa, op. cit.

<sup>177</sup> P. Marginson, K. Sisson: *European integration and industrial relations: Multi-level governance in the making* (New York, Palgrave Macmillan, 2004).

<sup>178</sup> H.C. Katz and O. Darbishire: *Converging divergences: Worldwide changes in employment systems* (Ithaca, New York, Cornell University Press, 2000).

## 6. Международные аспекты процесса управления рынками труда

*Национальные рамки для рынков труда и товарных рынков*

192. Нынешние механизмы рынка труда, главным образом, законы и коллективные переговоры, претерпевали изменения на протяжении XIX и XX столетий в условиях, ограниченных сферой юрисдикции национального государства. Международные аспекты в области развития трудового права существовали еще в XIX веке и в начале XX века, частично, в результате возникновения колониальных интересов, а также в связи с деятельностью МОТ и ее предшественников по созданию общих норм для законов и практики. Тем не менее воздействие систем управления рынками труда на цены и качество конечных продуктов, а также на социальные отношения в основном ограничивалось национальными рынками.

*Товарные рынки становятся глобальными*

193. В XXI столетии рынки товаров и услуг становятся все более глобальными. У работников значительно меньше возможностей перемещаться из одной страны в другую, хотя трудовая миграция является значительной, а ее масштабы растут. Это создает новую среду для развития трудового законодательства и социального диалога. Необходимость проведения реформ или сохранения существующего положения зачастую оценивается исходя из ожидаемого воздействия на конкурентоспособность отдельных предприятий или страны в целом.

*Озабоченность на международном уровне из-за отсутствия справедливых условий труда*

194. В то же время условия труда в других странах все более внимательно изучаются работниками, потребителями, предприятиями и правительствами, что обусловлено, по крайней мере частично, обоснованной озабоченностью в связи с тем, что обострившаяся международная конкуренция уничтожит плоды достигнутых в нелегкой борьбе социальных завоеваний. Кроме того, по мере поступления соответствующей информации, усиливается глобальная озабоченность в связи нарушениями прав человека и непрекращающейся нищетой в других странах. Однако нельзя отрицать, что неопределенность, возникающая из-за обострившейся международной конкуренции, может быть использована в узких протекционистских целях.

*Усиливается международное влияние на систему управления рынками труда*

195. Возросшая осведомленность о международных аспектах системы управления рынками труда вызвала применение различных, но частично совпадающих подходов к вопросам модернизации и адаптации. Во-первых, как отмечалось ранее, многие страны пересматривают национальные законы или системы ведения социального диалога, зачастую с четко выраженной целью приведения в соответствие показателей эффективности конкурентов, а иногда и заимствования их механизмов управления. Эти действия можно было бы охарактеризовать как процесс конкуренции или соперничества режимов. Например, сопоставление показателей между системами американских, европейских и японских рынков труда часто используется для обоснования доводов в отношении необходимости проведения реформ, даже если факты, свидетельствующие о превосходстве любой из моделей, являются неубедительными. Второй тенденцией является поиск путей гармонизации законодательства, если не в глобальных масштабах, то в рамках регионального рынка, каким является например Европейский союз. Такие подходы зачастую основаны на поиске минимального уровня социальной защиты, сохраняемого в ходе конкуренции. Третья тенденция заключается в использовании трансграничного подхода, вне рамок национальной юрисдикции, к разработке норм, которые многонациональные предприятия могли бы применять, где бы они ни работали, а также в отношении подрядчиков, с которыми они ведут свои дела. Основной управленческой для такого подхода является глобальная производственная система, и следовательно эти нормы не имеют обязательной юридической

силы и до сих пор они базируются на других средствах обеспечения применения, таких как давление рынка на предприятия с целью сохранения репутации, связанной с соблюдением принципов корпоративной социальной ответственности.

196. Важная новая черта дискуссий о реформе национального трудового законодательства, региональных или глобальных минимальных уровнях социальной защиты и корпоративной социальной ответственности состоит в том, что трудовые права уже больше не рассматриваются вне рынка и не противопоставляются ему, а считаются его составной частью.<sup>179</sup> Для МОТ этот подход, безусловно, не является новым. Потенциал для установления позитивной связи между повышением производительности и улучшением условий труда и более эффективным осуществлением прав является составной частью трехсторонней системы управления и нормотворческой деятельности МОТ. Однако за последние годы все большее признание получает концепция, в соответствии с которой более эффективное осуществление трудовых прав может способствовать дальнейшему развитию рынка товаров и услуг.

*Наблюдается новый, более комплексный подход к трудовым правам*

### **Конкуренция и состязание режимов**

197. Обострение конкуренции во всем мире побуждает предприятия любых размеров стремиться к осуществлению более стремительных, регулярных и крупномасштабных изменений на рабочих местах – к повышению «гибкости». Практическое значение повышения гибкости может быть весьма различным для разных фирм и секторов. Экономисты по вопросам труда зачастую проводят различие между «функциональной» и «численной» гибкостью. Первый вид гибкости предполагает изменение задач, ролей, продолжительности рабочего времени и квалификации в рамках более или менее стабильной по численности рабочей силы. Второй вид подразумевает возможность более свободно нанимать или увольнять работников в рамках усилий по приведению в соответствие числа работников с количеством имеющихся на руках заказов.

*Обострение конкуренции требует от предприятий большей гибкости*

198. В дискуссиях, посвященных гибкости национальных систем управления рынками труда, внимание, как правило, сосредоточено на таких вопросах, как прекращение занятости. Однако стабильность занятости и сохранение работников с высоким уровнем специализированных профессиональных навыков имеют важное значение для фирм.<sup>180</sup> Отражая важность установления равновесия между поощрением внешней мобильности и стимулированием усилий по гарантированию занятости и обеспечению выполнения обязательств, реформы трудового законодательства в большинстве стран привели к осуществлению элементарных, а не системных изменений. Также вполне очевидно, что нет единой общей модели для достижения успеха. Различные режимы трудового права оказались совместимыми с достижением высоких уровней конкурентоспособности на мировых рынках. Например, в течение нескольких лет в Докладе Всемирного экономического форума по вопросам глобальной конкурентоспособности Скандинавские страны входили в первую десятку

*Но стабильность занятости сохраняет свое значение*

<sup>179</sup> Herple, op. cit., стр. 15.

<sup>180</sup> P. Auer and S. Cazes: *Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrialized countries* (Женева, МОТ, 2003).

*Риск оказаться на самом нижнем уровне социальной защиты выше на трудоемких неквалифицированных работах по сборке*

*Для повышения конкурентоспособности и темпов развития необходимы стратегии, обеспечивающие увеличение добавленной стоимости*

*Региональные новаторские инициативы, осуществляемые под эгидой ЕС*

стран с наивысшими показателями в этой области, наряду с США и Сингапуром.<sup>181</sup>

199. Однако давление на предприятия в отношении большей гибкости вызывает озабоченность в том смысле, что в конкурентной борьбе за ограниченные иностранные инвестиции некоторые страны могут ослабить положения трудового законодательства, которые защищают работников от эксплуатации. Этот риск является более вероятным в странах с преобладанием отраслей, специализирующихся на выполнении трудоемких неквалифицированных работ по сборке и монтажу, где существует избыточное предложение рабочей силы. Рост числа свободных экспортных зон, где не обеспечивается исполнение национальных законов о труде, усиливает эту озабоченность. Существует риск возникновения такой формы конкуренции, которая приводит к снижению показателей социальной защиты до самого низкого уровня. Однако другие факторы свидетельствуют о том, что этого можно избежать.

200. Для того чтобы прямые иностранные инвестиции (ПИИ) в ориентированные на экспорт отрасли обрабатывающей промышленности содействовали развитию стран с низкими доходами, представляется важным, чтобы они были составной частью стратегии, направленной на увеличение добавленной стоимости, повышение уровня квалификации и ускорение процесса передачи технологий, а значит – на увеличение темпов экономического роста и сокращение масштабов бедности. Если вся прибыль или ее значительная часть не остаются в стране, то создаваемые любой ценой рабочие места мало что дают для привлечения ПИИ. Таким образом, для повышения уровня конкурентоспособности, политику в области занятости и законы о труде необходимо включать в качестве составной части в динамичную стратегию, направленную на повышение производительности и квалификации и улучшение условий труда. Соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда способствует разработке и осуществлению таких национальных стратегий.

### **Сотрудничество в области установления международных минимальных уровней социальной защиты**

201. Совместные действия, направленные на оказание содействия соблюдению общих принципов и на предотвращение их нарушения, с 1919 года стимулируют разработку норм МОТ, а за последние годы – осуществление региональных инициатив. Лидером в этом отношении является Европейский союз. После принятия в 1991 году в Маастрихте протокола о социальных правах, который был включен в договор ЕС, заключенный в Амстердаме в 1999 году, Европейская комиссия обладает полномочиями оказывать содействие заключению общеевропейских соглашений между Союзом конфедераций промышленников и работодателей Европы (UNICE), Европейским центром предприятий с участием государственного капитала и предприятий, имеющих общегосударственное экономическое значение (СЕЕР), и Европейской конфедерацией профсоюзов (ЕКП). Это привело к заключению целого ряда соглашений, которые были преобразованы в Европейские директивы, имеющие обязательную юридическую силу. Они включают Директивы о предоставлении отпусков родителям по уходу за детьми, о работе на условиях

<sup>181</sup> WEF: *Global Competitiveness Report 2005-06*, op. cit.

неполного рабочего времени, о работе с установленной продолжительностью рабочего времени и о продолжительности рабочего времени в секторе морского судоходства и воздушного транспорта. Начиная с 1994 года, принятие Европейской директивы о создании экономических советов предприятий привело к образованию около 650 советов, охватывающих свыше 11 млн. работников, деятельность которых направлена на повышение качества обмена информацией и консультаций, проводимых между администрацией и работниками в рамках общеевропейских совещаний.<sup>182</sup>

202. Региональные зоны свободной торговли, такие как НАФТА, МЕРКОСУР и САДК, также включили в свою деятельность трудовые и социальные аспекты, зачастую опираясь на принципы или практику МОТ. В настоящее время функционирует целый ряд различных механизмов, преследующих общие основные цели, связанные с противодействием тенденции, направленной на разрушение существующей системы защиты труда, и с оказанием содействия укреплению законодательства в отношении основополагающих принципов и прав в сфере труда. ЕС и США также включили стимулы по совершенствованию режимов трудового законодательства в политику в области торговли и оказания помощи, такую как политика по снижению тарифов в рамках их Всеобщей системы преференций.

### **Глобальные производственные системы бросают новые вызовы в области управления**

203. Рост глобальных производственных систем и особенно перебазирование сборочных предприятий вызвали бурные дебаты по вопросу о том, способствуют ли эти изменения процессу развития или препятствуют ему. Они также подняли вопрос о необходимости новых форм управления с целью защиты трудящихся женщин и мужчин как в развитых, так и в развивающихся странах. С другой стороны, на производящих экспортную продукцию предприятиях условия труда лучше, чем в секторе сельского хозяйства или на предприятиях неформальной экономики в городских районах, откуда набираются многие из работников. Кроме того, многие из рабочих мест на сборочных конвейерных линиях заняты женщинами, у которых, в ином случае, было бы меньше возможностей найти оплачиваемую работу. Кроме того, выражается озабоченность в связи с тем, что в промышленно развитых странах исчезнут возможности для трудоустройства для неквалифицированных работников, и что это явление все сильнее начнет затрагивать конторских служащих среднего класса, поскольку некоторые службы станут организовываться подобным образом.

204. Эта озабоченность в отношении глобальных производственных систем побудила МНП предпринять целый ряд ответных мер. Корпоративная социальная ответственность (КСО) является одним из подходов, на основе которого предприятия рассматривают вопрос о воздействии своих деловых операций на общество и утверждают свои принципы и ценности как в своих собственных внутренних методах и процедурах, так и при взаимодействии с

***Связь положений о трудовых и социальных правах с региональными инициативами в области свободной торговли***

***Воздействие роста глобальных производственных систем на рабочие места***

***Рост инициатив о корпоративной социальной ответственности***

<sup>182</sup> Директива Совета (94/45/ЕС) охватывает предприятия, насчитывающие более 1.000 работников и не менее 150 работников в двух государствах-членах. 17 компаний в двух государствах, не являющихся членами, Норвегии и Швейцарии, также учредили такие советы. См.: European Commission: *Industrial Relations in Europe 2004* (Brussels, 2004), Chapter 5.

другими участниками. КСО является добровольной и осуществляемой усилиями предприятий инициативой и охватывает виды деятельности, в отношении которых считается, что они превышают требования, связанные с соблюдением закона. Таким образом, КСО входит в широкий диапазон методов управления, поскольку она направлена на установление норм поведения в рамках предприятий, которые влияют на то, как организуется и выполняется работа.

**КСО охватывает широкий круг разнообразных инициатив**

205. КСО охватывает широкий круг разнообразных инициатив, включая кодексы поведения компаний, предназначенные для того, чтобы регламентировать поведение руководителей предприятий по вопросам занятости и участия общин.<sup>183</sup> Другие инициативы охватывают национальные и международные федерации деловых кругов, обычно затрагивая отдельные сектора. Некоторые инициативы выдвигаются неправительственными организациями, но предусматривают подключение к ним предприятий. Многие инициативы являются чисто декларативными, в то время как другие инициативы включают широкомасштабные меры по представлению отчетности и мониторингу, осуществляемые в ряде случаев внешними аудиторами. Социально ответственные инвестиции, которые тесно связаны с КСО, включают оценку инвестиционными группами – зачастую пенсионными фондами наемных работников или паевыми трастами – деятельности компаний, в которые они инвестируют средства на основе критериев социальной ответственности. Почти 1 долл. из каждых 10 долл., или 2,3 трлн. долл. США из 24,4 трлн. долл. США, находящихся под профессиональным управлением в Соединенных Штатах, задействованы в социально ответственном инвестировании.<sup>184</sup> Во многих случаях в этих же инициативах рассматриваются вопросы социальной и экологической ответственности. Международная финансовая корпорация – подразделение Всемирного банка по кредитованию частного сектора – усилила требования в отношении экологических и социальных норм для заемщиков, обязав их включать положения о трудовых правах, основанные на Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.<sup>185</sup>

**Осуществление КСО и ее связь с законодательством**

206. Ведутся широкие дебаты о КСО и о роли предприятий в жизни общества. Некоторые обеспокоены тем, что ожидания, связанные с инициативами предприятий в отношении КСО, выходят далеко за рамки того, что можно было бы считать законной ролью предприятия в жизни общества: КСО не может заменить собой роль правительств. В то же время другие могли бы согласиться с принципом верховенства закона и его осуществления, однако они подчеркивают, что КСО является добровольной концепцией, охватывающей обязанности и определенной в одностороннем порядке администрацией предприятия. Также высказываются критические замечания в связи с тем, что в некоторых случаях обязательства о КСО являются не более чем провозглашением заявлений о намерениях. Выражается также озабоченность в связи с числом и качеством аудиторских проверок, проводимых покупателями. По

<sup>183</sup> В базе данных МОТ, работающей в онлайн-режиме, регистрируется информация об осуществлении более 800 инициатив в отношении корпоративной социальной ответственности ([www.ilo.org/basi](http://www.ilo.org/basi)).

<sup>184</sup> Social Investment Forum: *2005 Report on socially responsible investing trends in the United States* (Вашингтон, DC, 2006). [http://www.socialinvest.org/areas/research/trends/sri\\_trends\\_report\\_2005.pdf](http://www.socialinvest.org/areas/research/trends/sri_trends_report_2005.pdf).

<sup>185</sup> IFC: *IFC reviews environmental and social standards*, [http://www.ifc.org/ifcext/media.nsf/Content/IFC\\_Performance\\_Standards](http://www.ifc.org/ifcext/media.nsf/Content/IFC_Performance_Standards).

мнению других, это приводит к выдвиганию многочисленных требований и к ненужным издержкам и в системах снабжения, что приносит незначительную пользу поставщикам в плане расширения рынков или работникам с точки зрения улучшений условий труда.

207. Трехсторонняя декларация принципов МОТ, касающихся многонациональных предприятий и социальной политики (Декларация МНП), представляет собой акт, который предвосхитил нынешний огромный интерес к КСО и который отличается от частных инициатив тем, что он является заявлением, утвержденным правительствами. Декларация МНП является отправной точкой в мероприятиях МОТ в сфере КСО. Принятая в 1977 году и пересмотренная в 2000 году, эта Декларация представляет собой уникальный набор руководящих принципов добровольной деятельности по вопросам труда и является единственным документом, согласованным правительствами, организациями предпринимателей и профсоюзами на основе всеобщих норм. Руководящие принципы ОЭСР в отношении многонациональных предприятий (Руководящие принципы ОЭСР), принятые в 1977 году и пересмотренные в 2000 году, также поддерживаются правительствами. Они содержат не имеющие обязательной юридической силы рекомендации, которые устанавливают «добровольные принципы и нормы ответственного поведения предприятий в соответствии с применяемым законодательством». Вместе эти акты формулируют ряд принципов, регламентирующих глобальные операции предприятий и их социальную политику, и они предназначены для того, чтобы стимулировать эффективные меры и передовую практику в сфере КСО.

208. Глобальный договор ООН представляет собой соглашение о партнерстве, инициированное Генеральным секретарем ООН Кофи Аннаном с целью объединить усилия компаний с деятельностью Организации Объединенных Наций, ее специализированных учреждений, профсоюзов и гражданского общества с тем, чтобы показать, что глобализованная экономика может быть устойчивой и всеобъемлющей. Глобальный договор состоит из десяти принципов в областях прав человека, трудовых отношений, окружающей среды и транспарентности. Раздел, посвященный вопросам труда, основан на положениях Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

209. Общей чертой новых частных инициатив в сфере КСО, Декларации МНП, Руководящих принципов ОЭСР и Глобального договора ООН является то, в какой степени положения этих актов по вопросам занятости базируются на нормах МОТ. Неудивительно, что Декларация МНП является актом, в котором наиболее регулярно делаются ссылки на конвенции, рекомендации и своды практических правил МОТ, а другие акты прямо или косвенно опираются на установленные МОТ основополагающие принципы и права в сфере труда.

210. Кодексы КСО, Декларация МНП, Руководящие принципы ОЭСР и Глобальный договор ООН содержат нормы поведения для работодателей, действующих на международном уровне, но не подлежат классическим международным правовым процедурам ратификации и превращения норм в законы, исполнение которых может иметь обязательный характер на основе решений, принимаемых местными судами. Поскольку в области занятости они в значительной степени опираются на конвенции и рекомендации МОТ, которые зачастую были интегрированы в национальное законодательство, то имеет место существенное дублирование усилий между инициативами в сфере КСО, которые направлены на то, чтобы оказывать влияние на поведение и правовые обязательства администрации предприятий. Однако до сих пор основным побудительным стимулом для соблюдения таких добровольных актов является повышение авторитета компании или нежелание нанести ей ущерб

*Добровольные кодексы МОТ и ОЭСР*

*Глобальный договор*

*Влияние МОТ*

*Репутация: рыночный механизм обеспечения соблюдения?*

**Потенциал и пределы КСО**

на рынке. Основным механизмом применения принципов в таких кодексах является прозрачность, то есть возможное распространение информации о том, что фирма не придерживается добровольно принятых норм поведения, последующая утрата репутации и возможная потеря бизнеса. Таким образом реакция потребителей, инвесторов и партнеров играет определенную роль в стимулировании соблюдения положений кодексов.

211. Некоторые акты о КСО включают встроенные механизмы, предназначенные для проверки поведения и принятия корректировочных мер. Многие не проводят достоверную оценку поведения или имеют системы, которые не обеспечивают проведения такой оценки. Однако дебаты об «обеспечении соблюдения» добровольных кодексов выявляют различия между КСО и законом. Принципы КСО являются в основном передовыми методами, овладение которыми в большинстве случаев отвечает интересам компаний. Однако они не могут заменить законы, которые направлены на предотвращение применения недобросовестных методов и подкрепляются санкциями. Их потенциальная ценность состоит в том, что они побуждают работодателей принимать на вооружение самые передовые методы, которые выходят за рамки минимальных правовых требований, и что они сокращают издержки, связанные с обеспечением соблюдения правовых положений, которые несут государство, работники и сами компании в процессе исполнения законов. Они могут также быть темой для диалога между компаниями, профсоюзами и другими организациями гражданского общества, что способствует урегулированию споров и определению областей для совместных действий. Возникающий в этой связи вопрос касается связи между, главным образом, государственными системами инспекции труда, деятельность которых охватывается Конвенцией 1947 года об инспекции труда (81), ратифицированной 135 странами, и новыми частными механизмами, занимающимися вопросами обеспечения соблюдения добровольных кодексов.

**Глобальный социальный диалог: Рамочные соглашения между  
многонациональными компаниями и профсоюзами**

Начиная с 1990-х годов и особенно после принятия Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, все большее число транснациональных корпораций подписывает «рамочные соглашения» с глобальными профсоюзными федерациями, представляющими отраслевые профсоюзы. К началу 2006 года 43 компании заключили соглашения, охватывающие 3,7 млн. работников. Эти соглашения, как правило, обязывают компанию и профсоюзы соблюдать основные нормы МОТ в ходе осуществления компанией своих глобальных операций. Некоторые соглашения включают процедурные договоренности в отношении проведения периодических обзоров. В ряде случаев рамочные соглашения служили инструментом, позволяющим компаниям развивать более тесные связи с профсоюзами в международном контексте, что оказалось полезным в процессе урегулирования споров по таким вопросам, как реструктуризация операций. Большинство рамочных соглашений охватывают компании, в которых профсоюз в штаб-квартире компании установил отношения, основанные на ведении коллективных переговоров с этой компанией. Во многих случаях другие филиалы также хорошо организованы, и профсоюзы должны установить контакты друг с другом через глобальную профсоюзную федерацию, в которую они входят.

## 7. Воздействие системы международных трудовых норм

212. Три взаимосвязанных международных аспекта процесса управления рынками, которые описаны выше, в значительной степени, базируются на фундаменте системы международных трудовых норм МОТ. Международные трудовые нормы являются правовыми актами, разработанными трехсторонними участниками МОТ, которые устанавливают базовые принципы и права в сфере труда. Это – либо конвенции, которые являются юридически обязательными документами, подлежащие ратификации государствами-членами, либо рекомендации, которые служат в качестве руководящих принципов, не имеющих обязательной юридической силы. В большинстве случаев конвенции закладывают базовые принципы, которые должны осуществляться странами, ратифицировавшими конвенцию, в то время как рекомендации содержат более детальные руководящие указания о том, как эти принципы могли бы применяться. В трудовом законодательстве большинства стран регулируются вопросы, по которым разработаны международные трудовые нормы. В некоторых случаях влияние является непосредственным. В других случаях сходство может в большей степени проявиться в процессе обсуждения, которое дало сходные результаты. Хотя многие конвенции МОТ имеют значительное число ратификаций, это не является всеобъемлющим мерилем влияния норм МОТ. Конвенции, которые не ратифицированы, и более детальные сопровождающие их рекомендации зачастую также формируют основу для разработки законов о труде.

213. Процесс подготовки конвенций и рекомендаций также оказывает определенное воздействие. Они разрабатываются представителями правительств, работодателей и работников и принимаются на ежегодной Международной конференции труда МОТ. Как только норма принята, государства-члены обязаны, в соответствии с Уставом МОТ, представить ее на рассмотрение компетентного органа (как правило, парламента). В случае с конвенциями, это означает рассмотрение акта с целью ратификации, что является обязательством применять данную конвенцию в национальном законодательстве и практике и представлять отчеты о ее применении через регулярные периоды времени. В случае необходимости, МОТ предоставляет техническую помощь. Кроме того, могут быть начаты процедуры направления представлений и подачи жалоб в отношении стран в связи с нарушением положений конвенции, которую эти страны ратифицировали. Этот диалог между Организацией и ее членами помогает уточнить, что означают разные нормы, а также различные пути, которыми принципы могут быть отражены в законодательстве и практике.

214. Нормы принимаются большинством в две трети голосов трехсторонних участников и поэтому являются выражением повсеместно признаваемых принципов. В то же время они отражают тот факт, что страны имеют различные культурные и исторические традиции, правовые системы и уровни экономического развития. Действительно, большинство норм сформулировано таким образом, что делает их достаточно гибкими для преобразования в национальные законы и практику с должным учетом этих различий. Например, нормы о минимальной заработной плате не требуют от государств-членов устанавливать конкретный размер минимальной заработной платы, а предусматривают создание механизма для установления соответствующих минимальных ставок заработной платы.

215. В рамках непрерывного процесса, знаменующего собой обновление международного трудового кодекса, Административный совет проводит обзор всех норм МОТ, принятых до 1985 года, за исключением основополагающих и приоритетных конвенций, для определения того, нуждаются ли они в

*Распространение влияния норм МОТ*

*Авторитет норм обусловлен всемирным трехсторонним участием в их разработке и применении*

*Всеобщие принципы с заложенной гибкостью для различных национальных условий*

*Цель обзора: содействие 71 современной конвенции*

пересмотре. В результате этого обзора, 71 конвенция – включая основополагающие конвенции и конвенции, принятые после 1985 года – была определена в качестве «современных» актов и рекомендована для активного продвижения, из 185 конвенций, принятых с 1919 года. Стратегия Административного совета в отношении норм состоит из четырех элементов. Первый компонент направлен на более эффективное продвижение и применение существующего свода современных норм МОТ; второй компонент направлен на усиление системы контрольных органов; третий компонент связан с важностью более широкого освещения норм МОТ, а четвертый компонент связан с технической помощью, техническим сотрудничеством и созданием потенциала.

### **Новая Конвенция о труде в морском судоходстве положила начало созданию глобальных рамок для регулирования вопросов труда в море**

Около 1,2 млн. моряков работают в мировом морском судоходстве, посредством которого осуществляется 90% мировой торговли. Эти моряки получили новый «билль о правах», когда 94-я морская сессия Международной конференции труда, проходившая с 7 по 23 февраля 2006 года, приняла новую трудовую норму, объединившую и обновившую более 65 международных трудовых норм, принятых за последние 80 лет.

Новая Конвенция закрепляет права моряков на достойные условия труда по широкому кругу вопросов, и она будет глобально применимым, легко понимаемым и обновляемым и единообразно соблюдаемым актом. Она предназначена для того, чтобы стать глобальным инструментом, известным под названием «четвертого столпа» международного нормативного режима для качественного судоходства, который дополняет ключевые конвенции Международной морской организации (ИМО).

Новая Конвенция призвана добиться более полного соблюдения правил и стандартов операторами и судовладельцами и усилить процесс обеспечения исполнения посредством механизмов на всех уровнях. Она включает положения о процедурах подачи жалоб, имеющихся в распоряжении моряков, о надзоре, осуществляемом судовладельцами и капитанами судов за условиями жизни и труда моряков на борту их судов, о юрисдикции государств флага и их контроле за своими судами и о проверках иностранных судов инспекциями государства порта. Конвенция устанавливает минимальные требования для моряков в отношении условий занятости и содержит положения о жилых помещениях, условиях для отдыха, питания и столовом обслуживании, охране здоровья, медицинском обслуживании, социально-бытовом обслуживании и защите в области социального обеспечения.

Что касается МОТ, то имеется ряд новшеств. Вся структура новой Конвенции отличается от традиционной структуры таких актов. Она состоит из базовых положений, за которыми следует состоящий из двух частей Кодекс, и она разбита на пять Разделов, один из которых посвящен соблюдению и обеспечению выполнения. Правила и Кодекс, который содержит Стандарты и Руководящие принципы, включены в пять следующих Разделов: Минимальные требования в отношении труда моряков на борту судна; Условия занятости; Жилые помещения, условия для отдыха, питание и столовое обслуживание; Охрана здоровья, медицинское обслуживание, социально-бытовое обслуживание и защита в области социального обеспечения; и Соблюдение и обеспечение выполнения. Имеется также пояснительная записка для оказания дополнительной помощи государствам-членам в осуществлении Конвенции. К другим новшествам относятся процедуры внесения поправок и система сертификации судов.

216. Международные трудовые нормы являются, главным образом, инструментами для правительств, которые на основе консультаций с работодателями и работниками стремятся разрабатывать и осуществлять трудовое законодательство и социальную политику в соответствии с признанными в международном масштабе нормами. Суды во многих странах могут использовать международные трудовые нормы для того, чтобы выносить решения по делам, в отношении которых национальное законодательство является неадекватным или не содержит соответствующих положений, или опираться на определения, установленные в нормах, такие как «принудительный труд» или «дискриминация». Наряду с формированием законодательства, международные трудовые нормы могут служить руководством для разработки политики на национальном и местном уровнях, такой как политика в области занятости и по вопросам труда и семьи. Они могут также использоваться для совершенствования различных административных структур, таких как органы по регулированию вопросов труда, инспекции труда, органы социального обеспечения, службы занятости и т.д. Нормы могут также служить источником эффективных трудовых отношений, используемых органами по урегулированию трудовых споров, а также моделью для заключения коллективных договоров. Они также все чаще используются в качестве отправных точек для инициатив в сфере КСО.

217. В соответствии с Уставом МОТ, все страны, ратифицировавшие конвенции, обязаны применять принципы этих конвенций в национальном законодательстве и практике и представлять периодические доклады об их применении. Кроме того, Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принятая в 1998 году, содержит положение, в соответствии с которым государства, которые не ратифицировали конвенции, должны ежегодно направлять доклады о мерах по применению положений конвенций и о трудностях, препятствующих их ратификации. Декларация содержит ссылки на принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом Конвенций о свободе объединения и действительном признании права на ведение коллективных переговоров, запрещении принудительного или обязательного труда, эффективном упразднении детского труда и ликвидации дискриминации в области труда и занятий. Эти принципы, взятые вместе, устанавливают глобальный минимальный уровень социальной защиты для управления миром труда.

218. С 1998 года МОТ зарегистрировала 385 новых ратификаций восьми Конвенций, включая 160 ратификаций Конвенции о наихудших формах детского труда (182), принятой в 1999 году. По состоянию на 1 мая 2006 года, 119 из 178 государств-членов ратифицировали все восемь Конвенций. Общее число ратификаций составило 88,6% из возможных 1.424 ратификаций (см. график 10).

219. На фоне того, что финансовые рынки и рынки промышленных товаров становятся все более открытыми, значимость Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда заключается в том, что она утверждает основные свободы для трудящихся женщин и мужчин, связанные с необходимостью обменивать без принуждения свой главный и зачастую единственный актив – свой труд. Эти свободы обеспечивают в концептуальном и политическом отношении основы для системы управления рынками труда в свободных обществах и открытых рыночных экономиках. Более мощные системы управления, основанные на нормах МОТ, открывают перспективный путь установления равновесия между целями обеспечения эффективности, справедливости и представительства, необходимые для стимулирования как экономической конкурентоспособности, так и социального прогресса. Однако одних национальных мер недостаточно. Они должны опираться на

*Нормы МОТ, предназначенные для оказания помощи законодателям, служат отправными точками для других механизмов управления рынками труда*

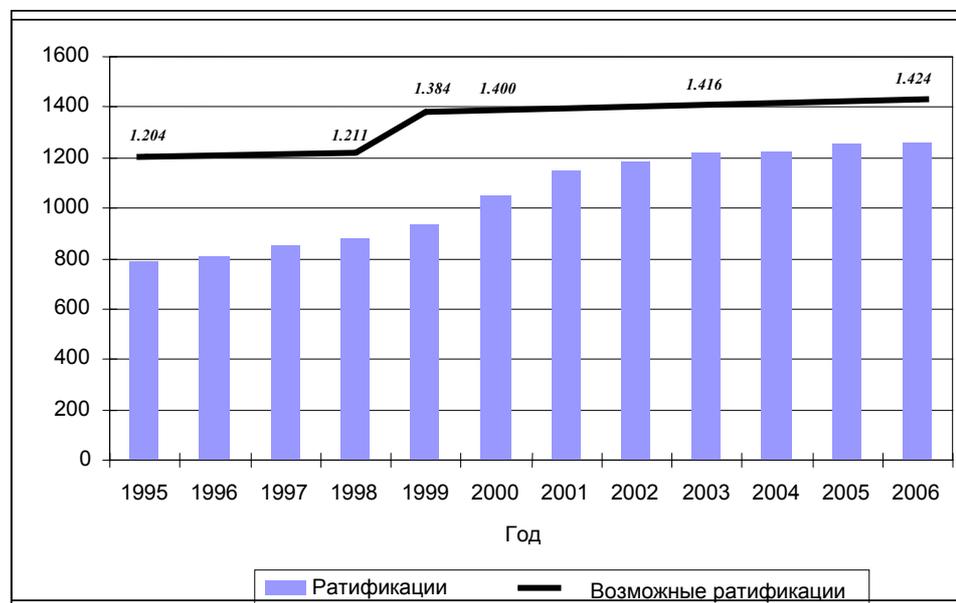
*Глобальный минимальный уровень социальной защиты для управления миром труда*

*Глобальная приверженность принципам свободы в сфере труда*

*Свобода в сфере труда на глобальном рынке*

более согласованные международные меры, которые содействуют расширению возможностей для достойного труда путем обеспечения развития с более интенсивным ростом занятости.

**График 10. Увеличение количества ратификаций основополагающих конвенций МОТ**



Источник: МОТ, 2006.

## **Е. Будущие перспективы**

220. В предсказуемом будущем труд во многих его формах будет играть центральную роль в жизни людей во всем мире. Четыре силы, идентифицированные в качестве крупных современных генераторов изменений в мире труда – императив развития; технологические преобразования; обострение глобальной конкуренции и более сильный упор на рынки и ослабление роли государства – носят долгосрочный характер и продолжают развиваться. Можно сделать прогноз о том, что трудящиеся женщины и мужчины все чаще оценивают свое положение не только на фоне своих коллег по работе на том же рабочем месте или при том же работодателе, или в той же стране, но также с точки зрения глобальной перспективы. В настоящем докладе прослеживается, как усиливается международное влияние на мир труда. Это – тенденция, которая продолжает развиваться и имеет значительные последствия для роли МОТ.

*Усиливается международное влияние на мир труда*

### **1. Продолжается рост численности глобальной рабочей силы**

221. По прогнозам ООН в отношении численности населения до 2050 года, будет происходить непрерывный рост населения мира трудоспособного возраста, который почти полностью будет приходиться на развивающиеся страны. Однако темпы роста населения замедляются, и многие страны в ближайшие 25 лет достигнут точки в своем развитии, когда начнет расти показатель отношения числа иждивенцев к численности населения трудоспособного возраста. По прогнозам, в 2030-35 годах Китай, например, стабилизирует численность своего населения в пределах 1,5 млрд. человек. Ожидается, что численность населения Индии будет расти, как минимум, до 2050 года, и не прекратится рост населения Африки примерно вплоть до начала следующего столетия.<sup>186</sup>

*Снижение темпов роста населения мира к 2050 г.*

---

<sup>186</sup> ООН: *World Population Prospects 2004*, op. cit.

**Сосредоточение мировой рабочей силы в развивающихся странах**

**Потенциал для быстрого роста с целью сокращения масштабов глобального неравенства**

**Преобразование – это только начало**

222. К 2015 году численность населения мира трудоспособного возраста составит примерно 5,35 млрд. человек, из которых, как ожидается, около двух третей или 3,48 млрд. человек будут экономическими активными. Из этого числа, приблизительно 3 млрд. человек будут проживать в развивающихся странах. Около 60% работников в мире будут приходиться на Азию. По этим прогнозам, в период с 2005 по 2015 годы ежегодный средний прирост численности рабочей силы составит 43 млн. человек.<sup>187</sup> Число создаваемых рабочих мест должно будет превышать этот чистый прирост числа женщин и мужчин, которые ищут работу, для того, чтобы снизить уровень безработицы и обеспечить более активное участие женщин на рынке труда. Кроме того, необходимо также приложить значительные усилия с целью повысить производительность и доходы и улучшить условия труда, чтобы сократить масштабы бедности работающего населения.

223. Императив развития, который детально рассматривался в начале настоящего доклада, станет еще более неотложной задачей в ближайшие годы, поскольку более бедные страны стремятся создавать достойные и продуктивные рабочие места для молодой по возрасту и растущей по численности рабочей силы. Демографическое «окно», образовавшееся в связи с этим увеличением численности потенциальной рабочей силы до того, как замедление темпов роста населения приведет к повышению относительных показателей числа иждивенцев, является исключительно важным периодом. Оно создает возможность для быстрого роста доходов на душу населения и для сокращения разрыва между жизненными уровнями населения развивающихся и уже развитых стран. Однако пандемия ВИЧ/СПИДа угрожает замедлить темпы развития в наиболее пострадавших странах. Интеграция политики и программ в области достойного труда и продуктивной занятости в стратегии развития будет приоритетом не только для самих развивающихся стран, но также и для международного сообщества.

## **2. Технология плюс открытые рынки преобразуют мир труда**

224. Революция в области ИКТ является радикальным инновационным изменением, которое может сравниться по своему значению с паровыми машинами или электричеством. Ее воздействие по-прежнему распространяется и к тому же вызывает непрерывную волну дополнительных новшеств, возникающих в результате первоначального технологического прорыва, связанного с изобретением микросхем. По мнению одного из ведущих экономистов, деловая обстановка в XXI веке может быть такой средой, в которой «главным оружием конкурентной борьбы будет не цена, а инновации».<sup>188</sup> Резкое снижение стоимости компьютерных услуг и оборудования является одним из важных факторов, влияющих на целый ряд отраслей обрабатывающей промышленности и сферы услуг. Предприятия как в развивающихся, так и в развитых странах стремятся быстрыми темпами повышать степень сложности своих продуктов и процессов для того, чтобы не отстать от лидеров мировых

<sup>187</sup> ILO: EAPES database, op.cit.

<sup>188</sup> W.J. Baumol: *The free market innovation machine: Analyzing the growth miracle of capitalism* (Princeton University Press, 2004).

рынков. В сочетании с открытием новых товарных рынков и рынков капитала, революция в области ИКТ приводит к изменению производственных процессов и структуры занятости по секторам и профессиям, а также содержания большинства видов работ и требований к квалификации работников, занятых на этих работах.

225. На применение ИКТ сильное влияние оказывает воздействие сетей; чем более тесные связи у предприятий, работников и потребителей, тем выше прибыль на частные инвестиции. Однако также верным является и противоположенное допущение. Отсутствие подключения к сетям, а также эффективных и надежных связей приводит к возникновению рисков, связанных с экономической и социальной изоляцией, поскольку через сети ИКТ во все возрастающих масштабах осуществляется торговый и культурный обмен и обмен базами знаний.

226. Там, где воздействие таких сетей оказывается мощным, более прочной оказывается основа для согласованных действий, направленных на реализацию преимуществ, связанных с расширением сетей, и на исключение рисков, связанных с изоляцией. Для организации согласованных действий необходима институциональная основа на нескольких уровнях, начиная от «питающих» связей на местном уровне до уровня глобальной программы, с целью оказания помощи более бедным странам в обеспечении доступа к глобальным магистральным путям эпохи цифровых технологий. Кроме того, это не только вопрос, касающийся физического аппаратного оборудования ИКТ; дело также в человеческом капитале в области программного обеспечения, связанном с компьютерной грамотностью, способностью к количественному мышлению и возможностью приобретения новых профессиональных навыков в течение всей человеческой жизни. Революция в области ИКТ требует крупных инвестиций, при активном участии международных организаций, в образование и развитие профессиональных навыков с целью устранения разрыва в области цифровых технологий внутри стран и между ними.

227. Технологические изменения создали условия для возникновения глобальной рыночной экономики, образовавшейся благодаря либерализации торговли и потоков капиталов. Воздействие этих тесно связанных генераторов изменений на мир труда зачастую трудно показать в дезагрегированном виде. Обострение конкуренции стимулирует внедрение новых процессов и продуктов, что, в свою очередь, стимулирует соревнование и усиление конкуренции. У этого процесса не наблюдается признаков замедления, и он действительно набирает силы по мере того, как упомянутое выше воздействие сетей все более нарастает. Это – основа для достижения быстрых темпов непрерывной адаптации на рабочих местах и на рынках труда.

### **3. Глобальные сдвиги в структуре занятости**

228. Возможности ИКТ, связанные с повышением уровня автоматизации обрабатывающей промышленности, привели к стабилизации показателя удельного веса занятости в секторах промышленности в общем объеме глобальной занятости, хотя абсолютные показатели численности работников, занятых в этих секторах, продолжают расти. Китай и его соседи из стран Восточной и Юго-Восточной Азии становятся новым центром, где создаются рабочие места в секторе обрабатывающей промышленности, в то время как уровень занятости в промышленности постоянно снижается в большинстве промышленно развитых стран, как в абсолютных, так и в относительных

*Риски, связанные с изоляцией*

*Необходимость инвестиций в образование и подготовку специалистов*

*Ускорение инновационных процессов и обострение конкуренции устанавливают темпы адаптации*

*Новый центр обрабатывающей промышленности в Азии*

**Новые профессиональные навыки нацелены на развитие промышленности и услуг**

**Растет число рабочих мест высшего и более низкого разрядов в сфере услуг промышленно развитых стран**

**Сдвиги в профессиональном составе сокращают рабочие места «среднего класса»**

показателях.<sup>189</sup> Дополнительная черта изменений, происходящих в обрабатывающей промышленности, состоит в том, что производители, где бы ни были расположены их предприятия, все энергичнее должны осваивать новые области технологии в рамках своей отрасли.

229. Для развивающихся стран это означает, что обрабатывающая промышленность вряд ли поглотит большую часть прироста рабочей силы, поскольку основанные на применении неквалифицированного труда и весьма трудоемкие технологические проекты становятся все менее жизнеспособными на глобальных рынках. Речь не идет о том, что развивающиеся страны должны воздерживаться от применения стратегий с целью стимулирования инвестиций в обрабатывающую промышленность; однако будет далее возрастать важность выделения отдельных операций в непрерывном процессе повышения квалификации работников и руководящих кадров с целью обеспечения технологического развития и конкурентоспособности и получения разумной доли добавленной стоимости в рамках глобальных производственных систем. Подобные проблемы также характерны для экспорта услуг с использованием высокоскоростных каналов связи в рамках сети Интернет. В промышленно развитых странах продолжает уменьшаться число рабочих мест, требующих средней квалификации, в секторе обрабатывающей промышленности в связи с технологическими изменениями и конкуренцией за более дешевые источники. Это потребует сочетания мер по повышению квалификации для существующих отраслей с целью сохранения конкурентоспособности, а также содействия повышению мобильности в секторах с растущим уровнем занятости.

230. Профессии, пользующиеся повышенным спросом, приходятся на огромный и разнообразный сектор услуг. В промышленно развитых странах одни из наиболее высоких темпов роста наблюдается в секторе деловых услуг управленческого, технического или профессионального характера. Также расширяется сфера социальных услуг, таких как услуги в области здравоохранения и образования, а также в секторе гостиниц и общественного питания, розничной торговли и транспорта. Одна из характерных особенностей растущей озабоченности в ряде стран состоит в увеличении разрыва в уровнях квалификации и доходов между растущей категорией высококвалифицированных работников высшего разряда, заработная плата которых растет благодаря повышению спроса, и категорией менее квалифицированных работников и работников более низкого разряда, заработная плата которых не увеличивается в связи с избыточным предложением.

231. В промышленно развитых странах рабочие места в конторах и на промышленных предприятиях, требующие средней квалификации, создаются в наименьшем количестве, поскольку работодатели изменяют структуру производства с учетом изменившихся технологических условий и экономической обстановки. Возникновение явления, связанного с организацией производственных процессов в оффшорных зонах в качестве одного из жизнеспособных альтернативных вариантов для некоторых компаний, могло бы усилить эту

<sup>189</sup> МОТ: *Ключевые показатели рынка труда, четвертое издание* (Женева, 2005). «Промышленность включает горнодобывающую промышленность, разработку полезных ископаемых открытым способом, строительство, водоснабжение, газоснабжение, электроэнергетику, а также обрабатывающую промышленность, на которую в большинстве стран приходится большая часть занятости в этой категории».

тенденцию. Такое построенное в виде песочных часов общество с увеличивающимися верхним и нижним ярусами и сокращающимся средним сегментом ставит все большее число проблем перед системами социальной защиты и управления рынками труда.<sup>190</sup>

232. В глобальном плане, изменения в секторах обрабатывающей промышленности и в сфере услуг ускоряют долгосрочный и крупномасштабный процесс перехода из сектора непродуктивного и полунатурального сельского хозяйства в сельских районах в другие сферы деятельности, главным образом в городах. В экономиках с быстрыми темпами индустриализации, в основном в странах Азии, увеличивается численность рабочих мест в реальном секторе обрабатывающей промышленности и сферы услуг, как процентной доли от общего объема занятости, поглощая некоторую часть сельских мигрантов. Однако во многих странах с низкими или нестабильными темпами роста, большая часть сельских мигрантов, в конечном итоге, оказываются на неквалифицированных, непроизводительных и низкооплачиваемых рабочих местах в неформальной экономике, особенно, в мелкой розничной торговле. Кроме того, миграционные потоки во все возрастающей степени не сдерживаются национальными границами. Более управляемый и основанный на правах подход к международной трудовой миграции должен базироваться на результатах анализа динамики изменений в структуре занятости внутри развивающихся стран.

*Исход сельского населения и слабый рост укрепляют неформальную экономику и усиливают международную миграцию*

#### **4. Политическая обстановка в мире**

233. Необеспеченность и бедность многих неформальных структур в городских районах сдерживает процесс развития предприятий и повышения качества занятости. В сочетании с вялыми темпами развития сельских районов во многих странах, это создает ситуацию, для которой характерна бедность в крупных масштабах среди работающего населения. Половина мировой рабочей силы не в состоянии заработать достаточно средств для того, чтобы сами работники и их семьи имели доходы, превышающие уровень бедности в размере 2 долл. США в день. В Африке и Южной Азии почти девять из десяти взрослых трудоспособного возраста живут в бедности.<sup>191</sup> А распространение пандемии ВИЧ/СПИДа угрожает замедлить усилия, направленные на то, чтобы разорвать оковы нищеты во все возрастающем числе наиболее бедных стран.

*Сохраняющаяся в значительных масштабах бедность среди занятого населения*

234. Для выполнения обязательств международного сообщества сократить вдвое масштабы крайней бедности к 2015 году, необходимы стабильные и устойчивые темпы роста в развивающихся странах, а также комплексная политика, направленная на создание большего числа достойных и производительных рабочих мест. Международные меры по оказанию поддержки массовому увеличению потоков средств беднейшим развивающимся странам, в сочетании со стратегией, направленной на обеспечение того, чтобы инвестиции оказывали сильное воздействие на сокращение масштабов бедности посредством создания достойных рабочих мест, могут изменить перспективы доступа к

*Противодействие неустойчивым тенденциям*

<sup>190</sup> M. Moynagh and R. Worsley: *Working in the twenty-first century* (Economic and Research Council, 2005).

<sup>191</sup> *Global Employment Trends 2005*, op. cit.

**Неопределенный характер среднесрочных перспектив международного сотрудничества**

достойному труду для беднейших работников в мире. Произойдет ли это, будет в значительной степени зависеть от проводимого политического курса и политических мер.

235. Заглядывая вперед, авторы глобальных сценариев компании «Шелл» до 2025 года предлагают три варианта возможной политической обстановки для предпринимательской деятельности.<sup>192</sup> Сценарии основываются на результатах взаимодействия трех глобальных сил, определенных как эффективность, социальная справедливость и безопасность. Ими являются:

- Сценарий «Глобализация, пользующаяся низким доверием», в соответствии с которым глобализация продолжается, но продолжающийся кризис безопасности и доверия приводит к образованию такого правового порядка в мире, в котором действуют дублирующие и противоречащие законы совместно с навязчивыми проверками и контрольными механизмами.
- Сценарий «Открытые двери», в соответствии с которым сотрудничество между правительствами, инвесторами и группами гражданского общества бурно развивается прагматическим образом, приводя к созданию более транспарентного мира.
- Сценарий «Флаги», в соответствии с которым подозрения со стороны аутсайдеров и конфликты из-за ценностей, религиозных верований и национальных предпочтений приводят к распаду нормативной базы, возникновению закрытых общин и образованию догматического мира.

**Формирование справедливой глобализации посредством достижения цели достойного и продуктивного труда для всех**

236. В соответствии со сценарием «Открытые двери» делаются прогнозы в отношении экономического роста и устойчивого развития, которые существенно выше, чем в других составленных сценариях, касающихся процесса управления глобализацией. Но все три сценария являются правдоподобными. Упражнения по моделированию, такие как сценарии компании «Шелл», служат для того, чтобы подчеркнуть важность деятельности, проводимой МОТ и другими организациями, с целью расширения возможностей для реализации более согласованного международного подхода к формированию справедливой глобализации, предусмотренной Всемирной комиссией по социальным аспектам глобализации. В соответствии с Основами стратегической политики на 2006-09 годы, задачей Организации является «превращение достойного труда в глобальную цель» в качестве сквозной темы, направляющей действия МОТ на следующий период на основе ее постепенной реализации, начиная с национального уровня (страновые программы достойного труда (СПДТ)) до международного уровня (Декларация тысячелетия, Цели развития тысячелетия, Процесс сокращения масштабов бедности).<sup>193</sup> Кроме того, в Итоговом документе, принятом участниками Всемирного саммита на Генеральной Ассамблее ООН, который признает важность достойного труда для обеспечения справедливой глобализации, излагается полная программа создания усовершенствованных механизмов для осуществления международного сотрудничества.

<sup>192</sup> Shell International Ltd.: *Shell global scenarios to 2025: The future business environment: Trends, trade-offs and choices* (2005).

<sup>193</sup> ILO: Strategic Policy Framework (2006-09), Governing Body, 291st Session, Geneva, November 2004, GB.291/PFA/9.

### Главы государств и правительств одобряют концепцию достойного труда в Итоговом документе Всемирного саммита 2005 года

«Мы решительно выступаем за справедливую глобализацию и преисполнены решимости сделать так, чтобы цели обеспечения полной и производительной занятости и достойной работы для всех, в том числе для женщин и молодежи, вошли в число центральных задач нашей соответствующей национальной и международной политики и стратегий национального развития, включая стратегии сокращения масштабов нищеты, в рамках усилий по достижению целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия. Эти меры должны также предусматривать искоренение наихудших форм детского труда, как они определены в Конвенции Международной организации труда № 182, и принудительного труда. Мы также преисполнены решимости обеспечить полное соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда».

Источник: ООН: Итоговый документ Всемирного саммита 2005 г., резолюция Генеральной Ассамблеи (A/RES/60/1), Генеральная Ассамблея, 16-я сессия, Нью-Йорк, 2005, п. 47.

## 5. Рост, занятость и устойчивый характер

237. В мире труда происходят крупные преобразования, которые обладают потенциалом в плане создания возможностей для всех трудящихся женщин и мужчин в отношении доступа к достойному труду. Технический прогресс, если его достижения используются таким образом, что это содействует интеграции, а не изоляции, мог бы повысить производительность и сделать материальную бедность достоянием истории в течение одного поколения. Основным средством, позволяющим придать всеобщий характер росту глобальной экономики, является то, как осуществляется организация работы и рынков труда и управление ими.

238. Однако события последних лет вызывают тревогу. Трудоинтенсивность роста снизилась в глобальных масштабах. В результате, официальный уровень безработицы в 2005 году был выше, чем десять лет назад. В период 2004-05 годов, когда повышались темпы роста, уровень безработицы не снижался. Кроме того, хотя масштабы крайней бедности среди занятого населения (менее 1 долл. США в день на душу населения) сократились, уровень доходов в размере 2 долл. США среди бедных слоев занятого населения продолжает оставаться тревожно высоким. Нынешние модели роста не создают достаточного количества достойных рабочих мест для того, чтобы компенсировать рост численности глобальной рабочей силы и обеспечить сокращение нынешних уровней безработицы и масштабов бедности среди занятого населения.

239. Такое положение представляется неустойчивым в социальном, экономическом и политическом отношении и неприемлемым в моральном плане. Теоретически существуют три компонента стратегии, направленной на сокращение дефицита достойного труда в мире:

- Более трудоинтенсивная форма роста, достигаемая посредством изменения системы стимулов с целью оказания поддержки труду, а не капиталу, особенно в странах с высоким уровнем безработицы и бедности среди занятого населения.
- Рост производительности самых бедных работников в мире с тем, чтобы создать условия для повышения уровня их доходов и улучшения условий труда.

*Всеобщий глобальный рост зависит от того, как организована работа*

*Вызывает разочарование компонент рабочих мест в структуре роста*

*Три пути, ведущие к большему числу рабочих мест и лучшего качества*

**Нужна политика занятости, учитывающая спрос и предложение рабочей силы**

**Появление генераторов изменений**

**Глобальные энергетические стратегии устойчивого роста будут влиять на структуру занятости**

**Политика экологической стабильности будет как создавать, так и сокращать рабочие места**

- Более быстрые темпы общего экономического роста, повышающего при этом спрос на рабочую силу и ускоряющего переход самых бедных работников в мире на более производительные рабочие места.

240. Необходимо сочетание мер, учитывающих ситуацию со стороны предложения и спроса рабочей силы, для повышения трудоинтенсивности роста, увеличения производительности и ускорения темпов роста и формирования на этой основе модели развития, которая будет отвечать интересам создания рабочих мест и защиты бедных. Акцент в направленности усилий будет зависеть от приоритетов и условий стран. Оказание поддержки развитию комплексных национальных и международных стратегий, которые содействуют достижению цели обеспечения достойного труда для всех, является наивысшим приоритетом для МОТ в будущем.

241. Устойчивая стратегия глобального роста, основанного на высоком уровне занятости, должна будет охватить возникающие вопросы устойчивости развития – энергоёмкости роста, экологической устойчивости и угроз безопасности.

242. Заглядывая вперед до 2030 года, Международное энергетическое агентство ожидает, что ископаемые виды топлива сохраняют свои доминирующие позиции в мировых поставках энергоресурсов, если не будут приложены значительные усилия на международном уровне по сокращению спроса в целом и выбросов углерода в частности. Энергоёмкость – это количество энергии, необходимой для производства единицы объема ВВП стоимостью 1 долл. США – будет продолжать снижаться, по мере того, как будет повышаться эффективность использования энергии и глобальная экономика в меньшей степени будет опираться на тяжелую промышленность. Две трети увеличения объема глобального спроса на энергию будут приходиться на развивающиеся страны. К 2030 году на эти страны будет приходиться почти половина общего объема спроса, наряду с более быстрыми темпами роста экономики и населения. Альтернативный сценарий энергосбережения и перехода на другие виды топлива мог бы быть реализован без снижения темпов роста, но для этого потребовались бы значительные инвестиции со стороны энергопотребителей в энергосберегающие технологии и оборудование, использующие другие виды топлива, помимо угля, нефти и газа.<sup>194</sup> Постепенный и обусловленный ценами переход на другие виды топлива будет иметь последствия для занятости, причем в одних секторах ее уровень будет расти, а в других – снижаться. Более решительные меры по сокращению объема выбросов углерода, вероятно, потребуют более значительных усилий, связанных с перемещением работников, особенно в развивающихся высокими темпами странах, таких как Китай и Индия.

243. Общее потребление энергии и ее источники являются одним из центральных вопросов при разработке мер по обеспечению экологической стабильности. Однако ряд других крупных вопросов, связанных с поиском более устойчивых моделей экономического роста, оказывает непосредственное воздействие на рабочие места и средства к существованию. Во многих странах системы водопользования становятся все более острой проблемой. Деградация почв, удаление сточных вод, токсичные отходы и разрушение естественной среды обитания также являются приоритетными вопросами глобальной программы действий и непосредственно связаны с нынешними системами

<sup>194</sup> International Energy Agency, *World Energy Outlook* (Paris, 2004).

организации труда. Усилия по повышению уровня занятости и сокращению масштабов ущерба слишком часто прилагаются в виде параллельных, а не осуществляемых в одном направлении мероприятий, что приводит к опасности принятия компромиссных, а не взаимодополняющих решений в отношении реализации программных целей. Объединение трех аспектов устойчивости – как это предусматривается в Итоговом документе Саммита 2002 года в Йоганнесбурге – требует решительного и дальновидного политического руководства.

244. Для справедливой и эффективной организации труда необходим порядок. Несоблюдение прав человека, законов и основных социальных норм цивилизованного поведения и доверия подрывает уверенность в том, что предприятия и работники будут инвестировать средства в обеспечение достойной и продуктивной занятости. Отсутствие безопасности для граждан и государств отдаляет перспективы в отношении достойного труда. Но также верно и противоположное допущение. Там, где безработица и неполная занятость являются широко распространенными явлениями, по всей вероятности, будет усиливаться социальное напряжение, создавая благодатную почву для тех, кто стремится разжигать этнические, религиозные или националистические страсти, доводя их до открытого насилия. Не существует автоматической связи между безработицей и плохими условиями труда и ростом преступности и нарушением мира и безопасности. Однако опыт, накопленный многими странами, свидетельствует о том, что риски возникновения беспорядка выше там, где игнорируется необходимость создания возможностей для достойного труда. А выход из кризиса происходит быстрее там, где общины объединяют свои усилия, направленные реконструкцию и восстановление. Достойный труд является важной частью глобальной программы укрепления мира.

***Стабильные условия для достойного труда – важный фактор укрепления мира и урегулирования конфликтов и управления ими***

## **6. Включение Программы МОТ по обеспечению достойного труда в стратегии сокращения масштабов бедности и всеобъемлющей глобализации**

245. Результаты анализа недавних моделей изменений в мире труда и генераторов изменений, которые формируют их, наглядно показывают масштабы и темпы происходящих преобразований, а также вероятность того, что они будут продолжаться еще в течение некоторого времени. Но, как уже подчеркивалось в настоящем докладе, МОТ не является нейтральным наблюдателем этого процесса. Организация обладает мандатом оказывать помощь правительствам и организациям работодателей и работников в их усилиях по достижению цели, связанной с обеспечением достойного труда для всех. И в мире, где все возрастает международное влияние на сферу и рынки труда, МОТ, через обязательства и приверженность своих трехсторонних участников, могла бы в значительной степени повлиять на то, как будет изменяться мир труда в будущем.

***Роль МОТ состоит в формировании моделей изменений, обеспечивающих достойный труд***

246. Не существует единообразных мер или институциональных рамок, которые подходят для огромного числа разнообразных постоянно изменяющихся ситуаций на рабочих местах и условий на рынках труда в мире. Действительно, одной из важных характерных особенностей мер, касающихся сферы труда, является необходимость обеспечения того, чтобы программные подходы, нормы и правила могли применяться к конкретным рабочим местам, как эффективным, так и справедливым образом. Поскольку труд занимает

***Миру труда нужен свод правил, которые можно гибко применять***

центральное место в жизни людей, и трудовые отношения были изначально несбалансированными, необходимы правовые рамки для обеспечения стабильности, имеющей исключительно важное значение для непрерывной производственной деятельности. Но реальные условия большинства ситуаций на рабочих местах таковы, что работодателям и работникам, совместно с их представительными организациями, приходится самим применять положения законов, не обращаясь за помощью к судебной системе. Должна существовать возможность такого обращения за помощью в случае необходимости, но работа может полностью остановиться, если либо работодатели, либо работники будут постоянно прибегать к услугам юристов или инспекторов труда.

**Трудовые отношения зависят от диалога**

247. При всех изменениях, происходящих в мире труда, суть трудовых отношений по-прежнему заключается в обмене продуктов труда на вознаграждение на основе соблюдения взаимных обязательств и общих интересов, связанных с обеспечением устойчивости предприятий. Трудовое соглашение, вместо того, чтобы досконально определять точное содержание соответствующих производственных процессов, поскольку их не всегда можно полностью предвидеть, сохраняет возможность для адаптации к реальным условиям. Повседневная реальность практической производственной деятельности на рабочих местах является таковой, что решения о том, как должна быть организована работа, по крайней мере в определенной степени, принимаются совместно работодателями и работниками. Работа в отсутствие диалога, вероятно, не будет иметь функционального характера. А в большинстве случаев работа является групповым видом деятельности, поэтому диалог зачастую носит коллективный характер.

**Общие интересы в отношении создания сбалансированной системы управления рынками труда подчеркивают особую роль МОТ**

248. На многих рабочих местах работники предпочитают вести диалог с работодателями через свои собственные свободно избранные профсоюзы. Многие работодатели считают, что это – удобный и конструктивный путь рассмотрения широкого круга вопросов, которые возникают между работниками и работодателями. Они также создали свои коллективные организации, чтобы упрочить свои позиции в плане представительства. Правительства пришли к выводу о том, что децентрализованное управление, осуществляемое посредством социального диалога и коллективных переговоров, поможет избежать опасности перегрузки правовой системы и позволит внедрять новшества в новые формы сотрудничества и в урегулирование конфликтов интересов. Логика диалога на рабочих местах и коллективного представительства, а также общая заинтересованность в создании сбалансированной системы управления рынками труда укрепляет позиции МОТ как трехстороннего учреждения и служит основой для достижения нового консенсуса на XXI век в отношении необходимости оказания содействия обеспечению достойного труда в качестве глобальной цели. Тем не менее, коллективные организации работников и работодателей во всем мире находятся в затруднительном положении. Нужны новые стратегии в области приема на работу, предоставления услуг и представительства, а также благоприятная политическая обстановка. МОТ должна сыграть свою роль в оказании поддержки усилиям по созданию потенциала организаций работников и работодателей и в поощрении развития трехсторонних систем социального диалога.<sup>195</sup>

<sup>195</sup> См. Резолюцию о трипартизме и социальном диалоге, принятую 90-й сессией Международной конференции труда, 2002; и МОТ: *Социальный диалог: Выработка общей позиции* (Сектор социального диалога).

### Ущерб процессу развития, нанесенный неудачными попытками остановить распространение пандемии ВИЧ/СПИДа

Пандемия ВИЧ/СПИДа влияет на социальное и экономическое развитие, главным образом, путем воздействия на рабочую силу, поскольку связанные с ВИЧ-инфекцией заболевания и смертельные случаи приходятся в основном на население трудоспособного возраста. Во многих странах, пострадавших от этой пандемии, снижается продолжительность жизни, что проявляется в растущих темпах роста уровня смертности среди взрослого населения. Мужчины и женщины, призванные играть важную роль в экономической и социальной жизни общества, лишаются возможности в полной мере вносить свой вклад в развитие. Пандемия ВИЧ/СПИДа также подрывает способность к формированию сбережений домашних хозяйств, производственных предприятий реальной и неформальной экономики, а также правительств через свое воздействие на уровни доходов и объемы расходов. Со временем, снижение темпов роста сбережений приводит к сокращению объема инвестиций, более медленным темпам роста совокупного объема производства, сдерживанию роста занятости и вероятному обнищанию. Снижение доходов, обнищание домашних хозяйств и крах предприятий неформальной экономики увеличивают масштабы бедности, снижают рост занятости и угрожают устойчивому развитию. По данным исследования МОТ, проведенного в 41 стране, в период между 1992 и 2002 годами, пандемия ВИЧ/СПИДа снижала темпы роста ВВП, в среднем, на 0,9% в год. Общий эффект этого снижения роста доходов за 15 лет способствовал сокращению темпов экономического роста примерно на 14% по сравнению с тем уровнем, который мог бы быть достигнут в случае отсутствия этой пандемии. По приблизительным оценкам финансовых расходов, объем убытков составляет более 17 млрд. долл. США в год в целом для 41 страны. Также по оценкам, к 2020 году эти же страны могут понести потенциальные убытки в размере 270 млрд. долл. США в том случае, если темпы их роста будут продолжать снижаться, в среднем, примерно на 0,9% в год. В наибольшей степени пострадали африканские страны, поскольку уровень распространения ВИЧ-инфекции в этих странах является более высоким. В 1992-2002 годах темпы роста доходов в этом регионе снизились, в среднем, на 1,1% в год. Если пандемия ВИЧ/СПИДа будет по-прежнему распространяться теми же темпами и в тех же условиях, то к 2020 году рост экономики всех 33 обследованных африканских стран будет на 18% меньше, чем в том случае, если бы распространение ВИЧ-инфекции не достигло своего нынешнего уровня. Только для одной Африки экономический ущерб составляет, как минимум, 144 млрд. долл. США.

Источник: МОТ: ВИЧ/СПИД и мир труда: глобальные оценки, воздействие и ответные меры (Женева, 2004).

249. Воплощение на практике целей обеспечения достойного труда для всех требует принятия широкого круга мер, которые выходят за рамки сферы технических знаний МОТ и ее трехсторонних участников. Для этого также необходим потенциал реагировать на кризисы и стихийные бедствия, включая все более серьезную ситуацию в тех странах, которые в наибольшей степени пострадали от пандемии ВИЧ/СПИДа. В мире, где происходят крупномасштабные преобразования, МОТ должна предложить портфель обоснованных альтернативных программных вариантов в сфере своей компетенции, а также стимулировать усилия других организаций, направленные на оценку воздействия мер в других областях с точки зрения достижения цели достойного труда для всех. Обеспечение достойного труда как глобальной цели требует применения согласованного подхода в рамках всей многосторонней системы, где МОТ играет важную роль в оказании содействия включению программы

***Более мощная и эффективная многосторонняя система – важнейший фактор для того, чтобы достойный труд стал глобальной целью***

***Вклад МОТ в повышение эффективности и результативности многосторонней деятельности***

***Практические шаги, чтобы оправдать растущие ожидания в отношении укрепления МОТ***

достойного труда в стратегии сокращения масштабов бедности и справедливой и всеобъемлющей глобализации.

250. Значимый процесс реформы ООН, осуществляемый – наряду с другими целями – для того, чтобы обеспечить создание более жестко управляемой системы многосторонних организаций, представляет собой важное «окно возможностей» для МОТ и ее трехсторонних участников. Организация должна приветствовать этот весьма позитивный процесс и стать активным партнером в поиске оптимальных решений, направленных на повышение эффективности и результативности работы многосторонних организаций. Она может внести важный вклад в этот процесс, используя свое видение концепции достойного труда, свои области общепризнанной компетенции и уникальный социальный диалог и трехсторонние возможности своих участников, представляющих правительства, работодателей и работников. Для того чтобы реформа ООН оказалась успешной, она должна быть направлена на обеспечение большей согласованности в области политики среди многосторонних организаций и значительно более высокого уровня оперативности в качестве интегрированной системы на национальном и региональном уровнях и на осуществление необходимых изменений с тем, чтобы обеспечить управление каждой организацией и многосторонней системой в целом, ориентированное на достижение конечных результатов. На всех трех уровнях МОТ должна быть подготовлена к адаптации и изменениям, внося при этом свой собственный конструктивный вклад в то, что, как можно надеяться, станет обновленной и пользующейся доверием системой современных организаций, способных удовлетворять всеобъемлющим образом растущий спрос на их услуги с целью достижения согласованных в международных масштабах целей в области развития.

251. Для того чтобы оправдать ожидания трехсторонних участников и партнеров в рамках международной системы, можно было бы разработать несколько аспектов механизмов деятельности МОТ. В основах стратегической политики на 2006-09 годы и в Программе и бюджете на 2006-07 годы уже предусмотрен целый ряд аспектов, которые перечислены ниже.

- Повышение качества технических консультативных услуг и услуг по созданию потенциала, предоставляемых в рамках страновых программ достойного труда и путем уделения постоянного внимания вопросам разработки политики с учетом изменений, происходящих высокими темпами на рынках труда.
- Повышение уровня своих услуг в области информации, включая сопоставимые в международных масштабах данные статистики труда и показатели прогресса в отношении этапов обеспечения достойного труда.
- Разработка методологий оценки воздействия достойного труда с целью оказания помощи трехсторонним участникам в оценке последствий осуществления альтернативных вариантов в области политики.
- Дальнейшее изучение средств и инструментов, имеющихся в распоряжении МОТ, с целью усиления своей нормотворческой деятельности и расширения сферы применения международных трудовых норм.
- Оказание содействия на национальном уровне обмену международной информацией и диалогу в области политики среди трехсторонних участников.
- Поощрение трехстороннего диалога на национальном и международном уровнях по ключевым темам и отраслевым изменениям.
- Возобновление и переориентация программы научных исследований и связей с глобальными исследовательскими сетями.

- Более активное участие в процессах планирования международного развития на уровне страны с целью содействия обеспечению того, чтобы страновые программы достойного труда МОТ были в полной мере интегрированы в национальные стратегии сокращения масштабов бедности.
- Создание возможностей для диалога с международными учреждениями-партнерами и другими участниками в реализации концепции достойного труда в качестве глобальной цели.