



## ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ

ВТОРОЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

### Повестка дня Международной конференции труда

**Повестка дня 100-й сессии (2011 г.) и 101-й сессии (2012 г.) Конференции и предложения по вопросу «Занятость и социальная защита в новом демографическом контексте», первоначально включенном в повестку дня 98-й сессии (2009 г.) Конференции**

#### Введение

1. В ноябре 2009 года Административный совет рассмотрел документы по: повестке дня 100-й сессии (2011 г.) Конференции;<sup>1</sup> предложениям по повестке дня 101-й сессии (2012 г.) Конференции<sup>2</sup> и порядку рассмотрения вопроса «Занятость и социальная защита в новом демографическом контексте», первоначально включенном в повестку дня 98-й сессии (2009 г.) Конференции.<sup>3</sup>
2. Административный совет принял решение отложить рассмотрение первых двух вопросов до марта 2010 года и принял к сведению документ по третьему вопросу, которым Административный совет был информирован о том, что по данному вопросу проводятся консультации и что новый документ на этот счет будет внесен на рассмотрение Административного совета в марте 2010 года.
3. Как правило, в ноябре каждого года Административный совет проводит первое обсуждение вопросов, предлагаемых для включения в повестку дня сессий Международной конференции труда, которые должны состояться через два с половиной года. Впоследствии он принимает окончательное решение по повестке дня на своей мартовской сессии следующего года. Тем не менее, Административный совет может

<sup>1</sup> GB.306/2/1.

<sup>2</sup> GB.306/2/2.

<sup>3</sup> GB.306/2/3.

также решить, как это было сделано им в отношении повестки дня 100-й сессии, окончательно утвердить повестку дня соответствующей сессии Конференции на своей более поздней сессии.

4. На текущей сессии, таким образом, Административному совету предстоит утвердить повестку дня сессий Конференции 2011 и 2012 годов и сформулировать свои рекомендации относительно того, как поступить с вопросом «Занятость и социальная защита в новом демографическом контексте».

## **Повестка дня 100-й сессии (2011 г.) Конференции**

5. Повестка дня 100-й сессии (2011 г.) Конференции будет содержать следующие постоянные вопросы:
  - доклады председателя Административного совета и Генерального директора;<sup>4</sup>
  - предложения по Программе и бюджету на 2012-13 годы и другие финансовые вопросы;
  - информацию и доклады о применении конвенций и рекомендаций.
6. В соответствии со своей обычной практикой, Конференция рассматривает три технических вопроса. Одним из них станет вопрос для второго обсуждения, озаглавленный «Достойный труд для домашних работников» с целью разработки нормы после первого обсуждения на 99-й сессии (2010 г.) Конференции.
7. Кроме того, в марте 2009 года Административный совет решил включить в повестку дня 100-й сессии (2011 г.) вопрос: «Периодическое обсуждение стратегической задачи социальной защиты (социальное обеспечение)» в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (Декларация о социальной справедливости). На той же сессии Административный совет также принял решение отложить до своей 306-й сессии (ноябрь 2009 г.) выбор третьего технического вопроса с тем, чтобы предоставить возможность МБТ учесть итоги дискуссий на Конференции 2009 года в отношении антикризисных мер МОТ.

## **Предложения**

8. Шесть вопросов были предложены в ноябре 2009 года: пять остающихся вопросов из числа предложений, представленных МБТ в марте 2009 года – по мере необходимости обновленных, главным образом, с тем чтобы учесть нынешний кризис, – и новое предложение относительно разработки нормы как последующей меры по итогам обсуждения на сессии Конференции 2009 года антикризисных мер МОТ и Глобального пакта о рабочих местах. В ходе дискуссий в ноябре высказывались мнения о том, что последнее предложение должно быть пересмотрено, чтобы не быть столь тесно увязанным с Глобальным пактом о рабочих местах.

<sup>4</sup> Включая Глобальный доклад о дискриминации в области труда и занятий в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (с учетом любых других решений, которые Конференция может принять о пересмотре действия этого механизма).

9. Более того, с учетом итогов обсуждения на той же сессии в Комитете по занятости и социальной политике вопроса о сочетании гибкости и безопасности в отношении достойного труда,<sup>5</sup> предлагается пока снять вопрос для общего обсуждения по флексеkjюрити.<sup>6</sup>
10. Таким образом, пять предложений, которые вновь были внесены, следующие (см. Приложение I):
- a) предложение о разработке нормы (по итогам обсуждения на сессии Конференции 2009 года вопроса об антикризисных мерах МОТ);<sup>7</sup>
  - b) достойный труд в глобальных цепочках поставок (общее обсуждение);
  - c) социально ориентированное финансирование (общее обсуждение);<sup>8</sup>
  - d) предпринимательская деятельность молодежи: превращение лиц, ищущих работу, в лиц, создающих рабочие места (общее обсуждение);
  - e) право на информацию и на консультации в условиях экономической реструктуризации (общее обсуждение).
11. *Исходя из вышеизложенного, Административному совету предлагается завершить составление повестки дня 100-й сессии (2011 г.) Международной конференции труда, выбрав один из следующих предлагаемых вопросов:*
- i) предложение о разработке нормы (по итогам обсуждения на сессии Конференции 2009 года вопроса об антикризисных мерах МОТ);*
  - ii) достойный труд в глобальных цепочках поставок (общее обсуждение);*
  - iii) социально ориентированное финансирование (общее обсуждение);*
  - iv) предпринимательская деятельность молодежи: превращение лиц, ищущих работу, в лиц, создающих рабочие места (общее обсуждение);*
  - v) право на информацию и на консультации в условиях экономической реструктуризации (общее обсуждение).*

<sup>5</sup> См. GB.306/ESP/3/1 и GB.306/12(Rev.).

<sup>6</sup> Этот вопрос был сформулирован следующим образом: «Гибкие принципы социальной безопасности (флексеkjюрити) как инструмент адаптации к изменениям в глобальной экономике».

<sup>7</sup> Это предложение было пересмотрено с учетом замечаний, сформулированных на ноябрьской сессии 2009 г.

<sup>8</sup> Предыдущее название этого пункта – «Финансирование социальной программы: микрофинансирование в интересах достойного труда». Оно было видоизменено с тем, чтобы более полно рассмотреть функционирование финансовых систем, отвечающих потребностям домохозяйств и предприятий, и включить вопросы социальной ответственности.

## Место проведения и повестка дня 101-й сессии (2012 г.) Конференции

### Место проведения

*12. Предлагается провести 101-ю сессию (2012 г.) Конференции в Женеве.*

### Повестка дня

**13.** Повестка дня 101-й сессии (2012 г.) Конференции будет включать следующие постоянные вопросы:

- доклады председателя Административного совета и Генерального директора;<sup>9</sup>
- Программу и бюджет и другие финансовые вопросы;
- информацию и доклады о применении конвенций и рекомендаций.

**14.** В марте 2009 года Административный совет постановил, что продолжительность цикла периодических обсуждений, в соответствии с механизмом реализации Декларации о социальной справедливости, будет составлять семь лет. Первое периодическое обсуждение состоится в 2010 году по вопросам занятости, а второе – в 2011 году по вопросам социальной защиты (социальное обеспечение). Эти две стратегические задачи, а также основополагающие принципы и права в сфере труда будут обсуждаться дважды в течение этого цикла (что касается социальной защиты, в ходе второго обсуждения будут затрагиваться вопросы охраны труда), а социальный диалог будет обсуждаться один раз. В ходе ежегодного обсуждения будет осуществляться рассмотрение соответствующей стратегической задачи в разрезе других стратегических задач и в контексте сквозного вопроса гендерного равенства и недопущения дискриминации. Предлагается, чтобы основополагающие принципы и права в сфере труда стали стратегической задачей, которую предстоит рассмотреть в ходе третьего периодического обсуждения. Что касается формата обсуждения, в пункте 5 предложений (см. Приложение II) изложено три возможных варианта.

**15.** Вопросы, предложенные для включения в повестку дня сессии Конференции конкретного года, но не вошедшие в нее, обычно вновь вносятся в качестве предложения для включения в повестку дня на следующий год в зависимости от любого иного решения, которое может быть принято Административным советом. Поэтому вопросы, предложенные для включения в повестку дня 101-й сессии, включают пункты, которые не будут включены в повестку дня 100-й сессии Конференции (см. Приложение I).

**16.** Как указывается выше, Конференция ежегодно, в принципе, рассматривает три технических вопроса. В нынешней ситуации, в зависимости от результатов выбора Административным советом третьего вопроса, которым завершится составление повестки дня 100-й сессии (2011 г.) Конференции, существует два возможных варианта. Первый заключается в том, что Административный совет может отобрать на 2011

<sup>9</sup> Включая Глобальный доклад о дискриминации в области труда и занятий в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (с учетом любых других решений, которые Конференция может принять о пересмотре действия этого механизма).

год предложение о разработке нормы в рамках процедуры двойного обсуждения. Второй вариант: Административный совет отбирает предложение о разработке нормы в рамках процедуры однократного обсуждения или же другой вопрос для общего обсуждения. В первом случае, помимо периодически обсуждаемого вопроса, Административный совет должен будет отобрать один пункт в целях завершения составления повестки дня 101-й сессии Конференции (2012 г.); во втором случае, помимо периодически обсуждаемого вопроса, Административный совет должен будет отобрать два дополнительных вопроса.

**17. С учетом вышеизложенного Административному совету предлагается:**

- a) *включить в повестку дня 101-й сессии (2012 г.) Конференции периодически обсуждаемый вопрос по стратегической задаче об основополагающих принципах и правах в сфере труда и уточнить возможный формат обсуждения;*
- b) *завершить составление повестки дня, отобрав один или два из вопросов, не вошедших в повестку дня 100-й сессии Конференции (2011 г.), в зависимости от решения Административного совета в отношении повестки дня 100-й сессии Конференции (2011 г.), о чем говорится в пункте 16 выше.*

## **Предложения по повестке дня будущих сессий Конференции**

**18.** Начиная с 1997 года Административный совет расширил формат дискуссий на своей ноябрьской сессии, предусмотрев обсуждение вопросов, которые могли бы быть отобраны для включения в повестку дня будущих сессий Конференции. В ноябре 2008 года Административный совет предложил провести дополнительный анализ двух из предложенных вопросов в этом контексте:

- a) свободные экспортные зоны: возможность проведения общего обсуждения;
- b) новые тенденции в области предотвращения и урегулирования трудовых споров: возможность проведения общего обсуждения (принимая во внимание заключения Рабочей группы по политике, касающейся пересмотра норм).

**19.** Эти предложения были обновлены и включены в предложения, внесенные в ноябре 2009 года. Поскольку Административный совет был лишен возможности обсудить их, они вновь вносятся на рассмотрение текущей сессии (см. Приложение III). Административный совет может пожелать сформулировать в адрес МБТ свои рекомендации, с тем чтобы повысить уровень их готовности, а также предложить другие темы, которые могли бы быть разработаны.

**20.** *Административному совету предлагается указать, в отношении будущих сессий Конференции, вопросы, по которым можно было бы ускорить аналитическую работу и консультации, из числа предложений, содержащихся в Приложении III, и любую другую тему, которую можно было бы разработать.*

## **Предложения по вопросу «Занятость и социальная защита в новом демографическом контексте», первоначально включенном в повестку дня 98-й сессии (2009 г.) Конференции**

21. В ходе неформальных консультаций, состоявшихся в ходе ноябрьской сессии 2009 года Административного совета, была подтверждена неослабная заинтересованность трехсторонних участников в обсуждении этой темы, первоначально запланированной на сессию 2009 года Конференции и впоследствии отложенной, с тем чтобы позволить Комитету полного состава обсудить вопросы, связанные с глобальным финансовым кризисом.
22. Учитывая широкий интерес, проявляемый к этой теме, доклад, подготовленный МБТ для обсуждения на Конференции, был пересмотрен и переформатирован для публикации под названием *Занятость и социальная защита в новом демографическом контексте*, который предстояло опубликовать в марте или апреле 2010 года. Впоследствии можно было бы предпринять дальнейшие меры, осуществляя активную стратегию по распространению и инициативам по наращиванию потенциальных возможностей совместно с трехсторонними участниками, включая международный учебный центр МОТ (Туринский центр).
23. Что касается порядка и сроков возможного обсуждения, можно было бы рассмотреть следующие альтернативные варианты:
  - Включение этой темы в перечень периодически обсуждаемых вопросов, соответственно, по занятости (2010 г.) и социальной защите (социальное обеспечение, 2011 г.). Однако поскольку подготовка доклада по периодически рассматриваемому вопросу о занятости уже завершена и учитывая тот спектр вопросов, которые будут обсуждаться в соответствующем комитете Конференции в 2010 году, он, возможно, не сможет тщательно и предметно рассмотреть демографические аспекты. Более того, принимая во внимание комплексный характер политических проблем, связанных с занятостью и социальной защитой, представляется, что обсуждение этих вопросов на различных сессиях носило бы контрпродуктивный и искусственный характер.
  - Рассмотрение этой темы в качестве вопроса для обсуждения в ходе одной из будущих сессий Конференции. Принимая во внимание то, что периодическое обсуждение вопросов, касающихся занятости и социальной защиты, запланировано на 2010 и 2011 годы, это можно было бы предусмотреть начиная с 2012 года.
  - Организация совещания экспертов вместо обсуждения на Конференции. По причине графика работы и возможностей двух секторов, отвечающих за эти вопросы в МБТ, такое совещание могло бы состояться не ранее октября 2011 года.

**24. С учетом вышеизложенного Административному совету предлагается сформулировать рекомендации в адрес МБТ в отношении различных вариантов возможного обсуждения вопроса «Занятость и социальная защита в новом демографическом контексте».**

Женева, 18 февраля 2010 г.

*Предлагаемые решения:* п. 11;  
п. 12;  
п. 17;  
п. 20;  
п. 24.

## Приложение I

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

1. Предложение о разработке нормы (по итогам обсуждения на сессии Конференции 2009 года вопроса об антикризисных мерах МОТ)

#### Резюме

В ноябре 2009 года Административный совет предложил осуществить проработку вопроса в целях нормотворчества в качестве последующей меры по итогам обсуждений на Конференции 2009 года вопроса об антикризисных мерах МОТ и Глобального пакта о рабочих местах. Дискуссии в Административном совете показали, что хотя и встают отдельные вопросы относительно непосредственной увязки с Глобальным пактом о рабочих местах, широкая заинтересованность проявляется к включению в повестку дня Конференции пункта с целью разработки нормы, которая бы могла принять форму рекомендации, с тем чтобы предоставить правительствам и международному сообществу рекомендации по созданию политических основ в целях защиты на случай глубоких экономических и финансовых кризисов и их социальных последствий.

При рассмотрении этого вопроса должное внимание должно быть уделено тому факту, что эти вопросы будут также обсуждаться на предстоящей сессии Конференции в июне 2010 года в Комитете Конференции по применению норм, когда он будет обсуждать Общий обзор по занятости Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, а также в Комитете по периодически рассматриваемому вопросу, касающемуся занятости. В последнем, помимо прочего, будут рассматриваться приоритеты с точки зрения деятельности МОТ в разрезе всех средств действий, включая область нормотворчества.

Не пытаясь предвидеть ход и результаты дискуссий на Конференции, можно было бы предположить, что укрепление механизмов управления в целях проведения обзоров политики в сфере занятости станет предметом рассмотрения в Комитете по периодически рассматриваемым вопросам. Это может включать, помимо прочего, рассмотрение таких вопросов, как необходимость и возможность пересмотра или обновления Рекомендаций, дополняющих Конвенцию 1964 года о политике в области занятости (122). Другой альтернативный вариант мог бы заключаться в принятии отдельной рекомендации, которая бы способствовала укреплению механизма анализа, включая, возможно, проведение оценок независимыми экспертами, как это предусмотрено в Декларации о социальной справедливости.

1. На ноябрьской сессии 2009 года Административного совета было внесено предложение о разработке нормы в качестве последующих мер по реализации Глобального пакта о рабочих местах.<sup>1</sup> В нем содержалось логическое обоснование возможного принятия нового акта в качестве руководства для правительств и социальных партнеров в процессе разработки их политики и проведения в жизнь практических мер по выходу из глубокого экономического глобального кризиса. Дискуссии, состоявшиеся на сессии Административного совета, свидетельствовали о том, что хотя не сняты все проблемы, возникающие в отношении непосредственной увязки с Глобальным пактом о рабочих местах, проявляется широкий интерес к включению в повестку дня Конференции вопроса о разработке нормы, которая могла бы принять форму рекомендации, с тем чтобы предоставить правительствам и международному сообществу рекомендации по созданию политических основ в целях защиты на случай глубоких экономических и финансовых кризисов и их социальных последствий.
2. Было предложено, чтобы возможный новый акт был построен на принципах Филладельфийской декларации и Декларации о социальной справедливости, Глобальной программе занятости, а также на Программе достойного труда и Глобальном пакте о рабочих местах в целях установления основополагающих принципов и основных

<sup>1</sup> GB.306/2/1, Приложение.



руководящих указаний в отношении проведения профилактических мер по защите от кризиса и принятия эффективных антикризисных мер. В этом акте необходимо подчеркнуть необходимость комплексного подхода к макроэкономической и финансовой политике, а также к политике в сфере занятости и социальной политики. Кроме того, акт должен усилить координацию практических мер, осуществляемых странами, и повысить степень согласованности политики, проводимой различными международными организациями.

3. В процессе представления логического обоснования этого предложения выдвигались многочисленные аргументы относительно занятости, социальных вызовов и проблем, связанных с обеспечением равенства, экономической политики и уроков, которые предстоит извлечь из нынешнего глобального кризиса. При рассмотрении этого вопроса, безусловно, должное внимание должно быть уделено тому факту, что эти вопросы будут также обсуждаться на предстоящей сессии Конференции в июне 2010 года: в Комитете Конференции по применению норм, когда он будет обсуждать Общий обзор, касающийся нормативных актов о занятости в свете Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации и, в частности в Комитете по стратегической задаче, касающейся занятости, когда он будет обсуждать периодически рассматриваемый вопрос о занятости. Этот Комитет, помимо прочего, проанализирует приоритеты с точки зрения деятельности МОТ в разрезе всех средств действий, включая область нормотворчества.
4. Не пытаясь предварить ход и результаты дискуссий на Конференции, можно было бы предположить, что укрепление механизмов управления в целях проведения обзоров политики в сфере занятости, в частности в целях действенного применения Конвенции 122 и других взаимосвязанных нормативных актов, станет предметом рассмотрения в Комитете по периодически рассматриваемым вопросам. Неотъемлемой частью этих дискуссий будет вопрос, касающийся наличия необходимых современных руководящих принципов по занятости для содействия упрочению механизмов анализа.
5. Обсуждение этой задачи, помимо прочего, может включать рассмотрение таких вопросов, как необходимость и возможность пересмотра или обновления Рекомендаций о политике в области занятости (122 и 169), которые содержат более подробные руководящие принципы, касающиеся политики в области занятости. Принятые, соответственно, в 1964 и 1984 годах, эти рекомендации, однако, могут потребовать существенного их пересмотра, чтобы учесть те вызовы, с точки зрения достойного труда, с которыми сталкиваются правительства и социальные партнеры в весьма различных национальных и международных условиях по приданию справедливого характера глобализации. Другой альтернативный вариант мог бы заключаться в принятии отдельной рекомендации, которая бы способствовала укреплению механизма анализа, включая, возможно, проведение оценок независимыми экспертами, как это предусмотрено в Декларации о социальной справедливости.
6. Заимствование этих принципов из итогов политических дискуссий на Конференции позволило бы трехсторонним участникам добиться координации и последовательности политических усилий на национальном и международном уровнях, а также осуществлять обмен передовым опытом, накопленным в ходе анализа политики в сфере занятости.

## Занятость

### 2. Достойный труд в глобальных цепочках поставок (общее обсуждение)

#### Резюме

Расширение цепочек поставок, зачастую охватывающих всю планету в результате роста масштабов глобализации, вызывает многочисленные дебаты в отношении последствий для уровней, качества и распределения занятости во всем мире. К обсуждаемым вопросам относятся возможности и вызовы для стран и отдельных компаний с точки зрения использования потенциала глобальных цепочек поставок в целях экономического развития при сохранении на прежнем уровне или повышении норм социальной защиты. Предлагаемый для обсуждения вопрос охватывает экономические и социальные последствия, а также последствия в сфере занятости структурных изменений, происходящих в ключевых секторах глобальной экономики, и, в частности, определение мер, программ и инструментальных средств по обеспечению продуктивной занятости и достойного труда в глобальных цепочках поставок. Особое внимание будет уделено потенциальному экономическому и социальному воздействию, а также воздействию в сфере занятости, которое экономический кризис может оказать на глобальные цепочки поставок. Для того чтобы обсуждение оказалось более целенаправленным и аргументированным, в докладе можно было бы упомянуть о нескольких типичных и крупных цепочках поставок (например, цепочках поставок оборудования в сфере ИКТ, глобальных цепочках поставок продовольственных товаров и сетях предоставления услуг в области промышленного дизайна, разработки средств программного обеспечения или туризма).

7. Цепочки поставок оказывают существенное влияние на структуры продукта, услуг и рынков труда во всех странах мира. Участие в международных цепочках поставок приводит к заметному расширению сетей предприятий и их росту, равно как и росту занятости, в развивающихся странах и является основным средством вовлечения развивающихся стран в глобальную экономику. В результате отмечается расширение рынков услуг, рынков промышленных товаров и сельскохозяйственной продукции, а также рост производственных мощностей в этих странах.
8. Тот факт, что на сегодняшний день лишь немногие развивающиеся страны смогли воспользоваться этими преимуществами, является наглядным свидетельством того, что страны, в первую очередь развивающиеся страны, оказываются перед лицом как новых возможностей, так и новых проблем с точки зрения того, каким образом им надлежит содействовать процессу развития, диверсификации и модернизации своей производственной базы, чтобы иметь возможность воспользоваться преимуществами расширения глобальных цепочек поставок.
9. Повышение степени открытости рынков и увеличение объема прямых иностранных инвестиций (ПИИ) в сочетании с технологическими новшествами, включая системы транспорта и коммуникаций, оказывают заметное воздействие на организацию производства и на взаимоотношения в среде ведения бизнеса. Во многих секторах и отраслях предприятия принимают решение сконцентрировать свое внимание на основных видах производственной деятельности, передавая на внешний подряд (аутсорсинг) многие производственные процессы и связанные с обслуживанием операции. Это в свою очередь приводит к возникновению все более протяженных и часто сложных международных цепочек поставок, включающих разнообразные предприятия, занимающиеся разработкой, производством, доставкой и реализацией продукции и услуг.
10. Во все большей степени системы аутсорсинга отражают изменения, происходящие во взаимоотношениях между деловыми партнерами, которые в свою очередь вызваны этими изменениями. В важнейших экономических секторах отмечается расширение мощностей предприятий, занимающихся маркетингом продукции или услуг, по сравнению с мощностями производящих эту продукцию фирм, и эти сдвиги оказывают весьма сильное воздействие на мир труда. В прошлом большинство ведущих

компаний в глобальных цепочках поставок было расположено в развитых странах. Однако, новая тенденция заключается в росте МНК, базирующихся в развивающихся странах.

11. Решение о передаче определенных функций на внешний подряд чаще всего носит форму передачи в офшор. Эти решения, как правило, принимаются с учетом ряда факторов, включая стоимость рабочей силы, производственные мощности и потенциал в сфере услуг, качество продукции, время, затрачиваемое на маркетинг, надежность и доступ к инфраструктуре. Выбор поставщика может означать выбор страны. Критерии могут включать, помимо прочего: политическую и экономическую стабильность, наличие и потенциал людских ресурсов и лингвистические способности работников, качество инфраструктуры (транспорт, телекоммуникации), наличие эффективных финансовых структур, строгость принципов верховенства закона, в том числе в отношении вопросов защиты и надзора за соблюдением прав собственности, а также наличие механизмов разрешения споров. Таким образом, возможности для стран включаться в глобальную цепочку поставок и содействовать производительной занятости и достойному труду в немалой степени зависят от основ национальной политики.
12. В целях более полного использования потенциала глобальных цепочек поставок для расширения экономического роста, производительной занятости и сокращения масштабов бедности странами могут быть использованы самые различные стратегии. Стратегии, учитывающие преимущества возможностей, открываемых глобальными цепочками поставок, могут включать проведение целенаправленных программ по повышению квалификации кадров, производительности труда и конкурентоспособности конкретных отраслей/секторов и групп предприятий. Развитие инфраструктуры, разработка новых продуктов, экспериментальная эксплуатация объектов, передача технологий и проведение программ в области развития в интересах поставщиков могут стать эффективными методами поддержки предприятий, особенно в развивающихся странах, и помочь им с преимуществом для себя стабильно интегрироваться в глобальные цепочки поставок. Кроме того, частью стратегии сокращения масштабов бедности могут стать усилия, направленные на использование производственно-бытовых цепей на национальном и международном уровнях, которые бы открыли новые возможности для более чем 1,3 млрд. рабочей бедноты, занятой в неформальной экономике, получить более производительную работу.
13. В связи с расширением цепочек поставок и аутсорсингом возникает ряд проблем в отношении применения трудовых норм. Правительства наиболее бедных стран не всегда осуществляют надлежащий контроль за практикой в сфере труда и надзор за соблюдением трудовых норм по целому ряду причин, включая дефицит ресурсов. Сильное давление на предприятия с точки зрения конкурентной борьбы, особенно в отношении нижних звеньев цепочки поставок, оказывает воздействие на разработку и применение законов. В результате, все чаще высказываются опасения на предмет того, что международные трудовые нормы, в том числе те, которые признаны в качестве основополагающих прав в сфере труда, не соблюдаются во многих сферах деловой активности в мире.
14. По ряду причин, включая растущую тревогу относительно трудовой и социальной практики в соответствующих цепочках поставок и стремление усовершенствовать практику управления и повысить производительность, многие компании, которые передают некоторые свои операции внешним подрядным структурам, начинают брать на себя определенную долю ответственности за трудовую практику своих поставщиков. Часто эти усилия имеют форму кодексов поведения, которые должны применяться и к поставщикам и которые сопровождаются различными механизмами проверки и контроля за исполнением. Эти инициативы поднимают много вопросов, особенно в отношении того, должно ли предприятие нести какую-либо ответственность за трудовую практику на другом предприятии, которое ему не принадлежит и которое оно не контролирует.

15. Нет ясности относительно разделения ответственности между предприятиями и правительствами. Например, каким образом финансирующая компания может эффективно контролировать практику в сфере труда на предприятиях своих поставщиков и какие меры она должна принимать в случае несоблюдения последними установленных правил. Проблема заключается и в том, могут ли и каким образом предприятия на практике соблюдать кодексы, в которых нередко имеются указания на международные трудовые нормы, в ситуациях, когда правительство не принимает на себя обязательств относительно этих норм или не соблюдает их.
16. В частности, организации работников выражают озабоченность по поводу того, что установление равноправных и независимых отношений между звеньями цепочки поставок может стать для сорсинговых компаний одним из путей уклонения от принятия на себя обязательств как работодателей с точки зрения соблюдения основополагающих прав в сфере труда. Они утверждают, что относительное влияние сорсинговых (передающих на внешний подряд) компаний может отрицательно сказаться на потенциале коллективных переговоров по вопросам защиты работников вследствие того, что работникам низших звеньев цепочки поставок будет отказано в доступе к тем, кто реально принимает решения, имеющие непосредственное отношение к условиям их труда. Право на информацию и консультации приобретает особое значение в условиях нынешнего экономического и финансового кризиса. Организации работодателей выражают озабоченность тем, что рост числа кодексов и контрольных механизмов может привести к дополнительным издержкам и углублению неуверенности предприятий и при этом не иметь никакого положительного эффекта для условий труда работников. Кроме того, высказываются опасения, что предприятиям предлагается нести часть ответственности, которая должна быть полностью возложена на правительства. В свою очередь, некоторые правительства, главным образом развивающихся стран, опасаются, что такие схемы могут быть использованы таким образом, что они могут стать нетарифным барьером для экспорта.
17. Цепочки поставок могут также оказать существенное воздействие на процесс разработки национальной политики в таких областях, например, как национальная политика налогообложения, конкурентная борьба или инвестиционная политика, и даже в пределах социальной политики, охватывающей, к примеру, социальное обеспечение и предоставление социальной помощи.

#### *Некоторые вопросы для обсуждения*

18. Обсуждение будет ориентировано на анализ того, каким образом можно содействовать занятости и достойному труду в глобальных цепочках поставок. Затрагиваемыми вопросами могут быть следующие:
- Каковы некоторые из ключевых структурных изменений и тенденций отмечаются в глобальных цепочках поставок?
  - Каковы ключевые движущие силы этих тенденций?
  - Каким образом эти тенденции затронуты экономическим и финансовым кризисом?
  - Как влияют эти изменения на количество, качество и распределение рабочих мест?
  - Какова может быть роль международной политики в решении проблем структурных преобразований в рамках глобальных цепочек поставок?
  - Какие направления политики наиболее эффективны для повышения конкурентоспособности, производительности и повышения уровня достойного труда в глобальных цепочках поставок?
  - Какой характер должны носить политика и стратегии на национальном, местном и отраслевом уровнях для оказания содействия производительной занятости и для вовлечения широких масс рабочей бедноты в национальные и глобальные цепочки поставок?

- Какие государственные нормативные правовые акты и другие системы контроля могут помочь решению проблем, связанных с глобальными цепочками поставок и достойным трудом?
- Какова роль добровольных частных инициатив и других усилий по решению социальных вопросов в рамках глобальных цепочек поставок?
- Каковы последствия функционирования глобальных цепочек поставок для коллективных переговоров и социального диалога?
- Каковы последствия структурных изменений, происходящих в рамках глобальных цепочек поставок, и их воздействие на производительную занятость и достойный труд с точки зрения правительств и организаций работодателей и работников?
- Какие консультативные услуги, инструментарий и техническое содействие может предложить МОТ в поддержку расширения занятости и совершенствования предприятий в рамках глобальных цепочек поставок?
- Каким образом организации работодателей и работников могут содействовать соблюдению кодексов поведения и международных трудовых норм в глобальных цепочках поставок?

### *Планируемые итоги*

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

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

### 3. Социально ориентированное финансирование (общее обсуждение)

#### **Резюме**

Финансовый кризис продемонстрировал важность финансовых стратегий, обслуживающих реальную экономику и отвечающих потребностям домохозяйств. Одной из таких стратегий является микрофинансирование. Его рост и последствия являются свидетельством того, что социально ответственное финансирование вполне возможно, целесообразно и жизнеспособно.

На фоне финансового кризиса обсуждение на Конференции даст возможность изучить извлеченные уроки в отношении инноваций в области разработки политики. Таким образом, это предоставило бы своевременную возможность определить позицию МОТ в отношении социально ответственного финансирования, обеспечить реализацию на практике положений Филадельфийской декларации и Декларации о социальной справедливости.

### *Логическое обоснование*

20. На нескольких сессиях Конференции указывалось, что затрудненный доступ к кредитам и финансированию является основным препятствием на пути реализации принципов достойного труда и продуктивной занятости в контексте жизнеспособных предприятий, развития сельских районов, занятости молодежи, кооперативов, социальной защиты, гендерного равенства и неформальной экономики. Административный совет просил также МБТ изучить методы ориентирования финансовых систем в

большей мере на цели достойного труда, равно как и на то, чтобы придать системам финансирования более инклюзивный характер. В целях углубления анализа и лучшего понимания механизмов достижения этих результатов, а также для определения доступности этой политики Бюро приступило к проведению пилотной инициативы в регионах в рамках совместного результата по микрофинансированию в целях обеспечения достойного труда. На основе партнерских отношений с 21 ведущим учреждением микрофинансирования во всем мире МБТ осуществляет апробирование разнообразных инновационных методов финансирования в целях конкретного решения вопросов, связанных с обеспечением достойного труда, руководствуясь пожеланиями местных организаций работодателей и работников. Наряду с этим МБТ приступило к осуществлению ряда инициатив, направленных на укрепление потенциальных возможностей организаций работников и работодателей в целях их ориентации и оказания помощи их членам по расширению их доступа к финансовым ресурсам и управление ими. К этому процессу привлекаются также правительства, заинтересованные в консультативных услугах со стороны МБТ, а также в создании и управлении социальными фондами, предназначенными для того, чтобы ослабить пагубные последствия финансового кризиса.

21. Обсуждение на Конференции позволит провести обзор передовой практики использования финансовых инструментов в целях обеспечения производительной занятости и достойного труда, а также определения их последствий для целей формирования политики. Это позволит выявить примеры передовой практики в области расширения потенциала социальных партнеров и министерств труда, а также поможет им более эффективно взаимодействовать с министерствами финансов и центральными банками.

#### *Актуальность для целей достойного труда*

22. Финансовые институты могут содействовать достойному труду самыми различными способами:
- Расширение доступа к финансовым ресурсам способствует предпринимательству, инвестициям и производительности и стимулирует спрос на рабочую силу; чем теснее финансовые посредники сотрудничают с более мелкими предприятиями, тем быстрее они могут реагировать на спрос в сфере финансирования. Финансовые учреждения, преследующие социальные цели, в первую очередь такие, как кредитные союзы, муниципальные сберегательные банки, льготные банки, местные банки и учреждения микрофинансирования различными способами демонстрируют то, каким образом можно заставить финансовых посредников эффективно реагировать на потребности домохозяйств и предприятий реальной экономики и при этом действовать в рамках рыночных принципов. Это относится также к разработке индивидуальных финансовых продуктов и услуг. Кредиты могут оформляться таким образом, чтобы родители были заинтересованы в том, чтобы их дети посещали школу, а не работали. К примеру, одно учреждение в Марокко предоставляет родителям процентные скидки в том случае, если они предоставляют справку о посещении их детьми школы.
  - Программа в Бангладеш, охватывающая около 1 млн. женщин, обеспечивает бесплатным продовольственным зерном на период в 18 месяцев неимущих женщин-глав домохозяйств, которые подвергаются самому большому риску с точки зрения голода. Эта программа использует помощь в виде бесплатного зерна для привлечения неимущих и удовлетворения их немедленных потребностей в области потребления, но затем к этому прибавляется обучение специальности, а также сбережение средств и предоставление кредитов для формирования их потенциала к развитию. Соответственно, когда завершается цикл бесплатного распределения зерна, участники могут заниматься приносящей доход деятельностью и становятся клиентами обычных программ микрофинансирования. Такой подход заслуживает более широкого тиражирования в ситуации продолжающегося продовольственного кризиса.

- Финансирование может также быть действенным средством борьбы с долговой кабалой, которая является проявлением грубейшего нарушения прав работников. Одно из учреждений в Пакистане, например, сочетает социальную мобилизацию, профессиональное обучение и сбережения, чтобы не дать группе *хаарис*, то есть лицам, в прошлом работавшим в условиях кабалы, вернуться в долговую кабалу.
- Финансовые контракты дают возможность покончить с неформальной деятельностью. По целому ряду причин некоторые финансовые учреждения предусматривают стимулы для своих клиентов, с тем чтобы они вливались в реальную экономику. Одна из ассоциаций предпринимателей Египта, например, увязывает свою кредитную политику с усилиями клиентов, направленными на получение документов, чтобы поощрять заемщиков постепенно «выходить» из неформальной экономики. Один из требуемых документов связан со статусом наемного работника в области социального обеспечения.
- Совершенствование доступа к финансам может привести к изменению распределения рабочего времени между мужчинами и женщинами. Отмечается, что микрофинансы придают женщинам дополнительные права в домашнем хозяйстве при принятии внутрисемейных решений относительно кредитуемой деятельности, а также в управлении всем бюджетом домохозяйства. Тем не менее, многие женщины, особенно в сельских районах, сталкиваются с трудностями в доступе к финансовым службам в связи с дискриминацией по таким признакам, как грамотность, имущественные права и социальные установки.
- Финансовые учреждения, преследующие социальные цели, решают широкий спектр проблем, связанных с достойным трудом:
  - a) помощь работникам, страдающим от ВИЧ/СПИДа, в накоплении средств для лечения;
  - b) разработка сберегательных и инвестиционных продуктов для семей трудовых мигрантов, получающих денежные переводы;
  - c) расширение доступа к системам страхования жизни и медицинского страхования;
  - d) организация надомных или подрядных работников в форме кредитно-сберегательных обществ;
  - e) создание возможностей для молодежи, занятой поиском работы, начать свое дело;
  - f) оказание базовых услуг микрофинансирования инвалидам;
  - g) создание возможностей для работодателей в неформальной экономике выплачивать пособия своим работникам, например, по медицинскому страхованию и т.д.

### Задачи

#### 23. Обсуждение на Конференции обеспечило бы:

- создание базы знаний о передовой практике: что, когда и при каких обстоятельствах является эффективным средством финансирования достойного труда и каким образом эти знания могут быть широко использованы в контексте Глобального пакта о рабочих местах;
- определение вариантов партнерских отношений между социальными партнерами, правительствами и финансовыми учреждениями. Дискуссии позволят высветить возможные области укрепления потенциальных возможностей социальных партнеров, а также сориентировать государственную политику в поддержку таких инициатив.

### Вопросы для обсуждения

24. Вопросы, предлагаемые для обсуждения, отражают стратегические позиции МОТ в этой сфере деятельности<sup>2</sup> и будут включать следующие:
- Каким образом финансовые инструменты и учреждения способствуют производительной занятости и достойному труду?
  - Каким образом системы финансирования могут позволить предприятиям переходить из неформальной в формальную экономику?
  - Что могут предпринимать организации работников и работодателей, чтобы более эффективно защищать работников и независимых производителей от злоупотреблений, связанных с финансированием, не допускать чрезмерной задолженности, обеспечивать прозрачность ценообразования и содействовать этичному должностному поведению банковских служащих?
  - Какую оптимальную помощь можно оказывать министерствам труда с точки зрения управления фондами, формируемыми в целях содействия созданию рабочих мест для уволенных в результате финансового и экономического кризиса лиц или для работников, так или иначе вытесненных из рынка труда?
  - Как организации работодателей могут:
    - a) воздействовать на ориентацию портфельных капиталов финансовых учреждений на цели развития предпринимательства;
    - b) более тесно взаимодействовать с финансовыми учреждениями в целях преодоления дефицита кредитов для МСП, решения проблем низких капитальных затрат и содействия применению инструментов о разделе рисков, пригодных для МСП;
    - c) четко формулировать потребности своих членов с точки зрения более широкого доступа к капитальным ресурсам;
    - d) стимулировать накопления работников, упрощать процесс денежных переводов и т.д.?
  - Как организации работников могут:
    - a) посредством пенсионных фондов и социально ответственных инвестиций содействовать развитию учреждений социального финансирования;
    - b) устанавливать партнерские отношения с местными финансовыми учреждениями в интересах предоставления работникам доступных и надежных систем сбережений, страхования и кредитования;
    - c) повышать уровень финансовой компетентности работников, позволяющий им лучше понимать риски и возможности финансовых контрактов в сочетании с ведением коллективных переговоров в целях сохранения реальной покупательной способности работников?
  - Каким образом Бюро может в целом помочь трехсторонним участникам более тесно взаимодействовать с министерствами финансов и центральными банками, особенно с точки зрения консультаций по вопросам финансовой политики, которые могут оказать воздействие на производительную занятость и достойный труд?

<sup>2</sup> GB.294/11(Rev.), Приложение.



4. Предпринимательская деятельность молодежи:  
превращение лиц, ищущих работу, в лиц, создающих  
рабочие места (общее обсуждение)

**Резюме**

Проблема совершенствования доступа молодых людей к возможностям достойного труда и привлечения молодых женщин и мужчин в экономику и общество представляет собой глобальный вызов. Предпринимательская деятельность молодежи все больше признается как действенная стратегия, направленная на раскрытие продуктивного и инновационного потенциала молодежи. Это дает возможность молодым предпринимателям создавать рабочие места и вносить весомый вклад в обеспечение жизнеспособности экономики и укрепление устоев общества. Вопрос о занятости среди молодежи обсуждался на МКТ в 2005 году, и тогда вкратце была затронута тема предпринимательской деятельности молодежи. Учитывая уровень безработицы среди молодежи и нынешний финансовый и экономический кризис, представляется целесообразным подробнее рассмотреть вопрос о том, как предпринимательская деятельность молодежи может содействовать достижению целей достойного труда и Глобальной программы занятости.

25. В настоящее время во всем мире насчитывается более 1 млрд. молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет,<sup>3</sup> 85% из которых живут в развивающихся странах. В соответствии с прогнозами ООН за 2007 год, население 50 беднейших стран мира более чем удвоится с 0,8 млрд. человек в 2007 году до 1,7 млрд. человек в 2050 году. Кроме того, по имеющимся оценкам, в предстоящие десять лет на глобальный рынок труда будут выходить ежегодно около 100 млн. молодых людей.<sup>4</sup> На глобальном уровне в 2008 году количество безработных молодых людей выросло до 76 млн. человек, а уровень безработицы среди молодежи повысился на 0,4 процентных пункта. Учитывая текущие экономические негативные тенденции, положение молодежи на рынке труда вызывает растущую озабоченность, учитывая отсутствие прогресса в решении проблем молодежи на рынке труда в течение прошедших более благополучных лет. В соответствии с содержащимся в недавнем докладе анализом данных о рынке труда за 2007 год, глобальные тенденции свидетельствуют о том, что на рынках труда не удалось добиться существенного прогресса с точки зрения улучшения положения молодежи, и поэтому молодые люди в большей степени страдают от дефицита возможностей для достойного труда.<sup>5</sup> Для достижения цели, связанной с обеспечением возможностей для достойного труда для всех женщин и мужчин, важно иметь политику и программы, стимулирующие рациональные меры социально-экономического оздоровления для современного и будущих поколений.
26. В соответствии с выводами того же доклада, вероятность оказаться без работы у молодых людей, как правило, в три раза выше, чем у лиц зрелого возраста, в связи с чем их доля среди безработных во всем мире составляет 47%. Высокий уровень безработицы представляет собой лишь часть проблемы, поскольку молодежь также составляет значительную долю среди лиц с неполной занятостью и работающей бедноты. Как в развивающихся, так и в развитых странах имеются серьезные эмпирические свидетельства того, что высокий уровень занятости молодежи способствует социально-экономической стабильности. Значение поглощения этого растущего предложения рабочей силы находит свое отражение в том, что проблема занятости молодежи занимает приоритетное место среди предполагаемых результатов более чем в 40 страновых программах достойного труда.

<sup>3</sup> Определение «молодежи» может быть различным в каждой стране. В соответствии со стандартным определением ООН, в эту возрастную группу входят лица в возрасте от 15 до 24 лет.

<sup>4</sup> МБТ: *Facts on youth employment*, Женева, июнь 2006 г.

<sup>5</sup> МБТ: *Global employment trends*, Женева, январь 2009 г.

27. При рассмотрении на 93-й сессии Международной конференции труда (2005 г.) вопроса о занятости молодежи, обсуждалась также проблема предпринимательской деятельности молодежи в рамках активной политики на рынке труда. Все чаще проблема предпринимательской деятельности молодежи понимается, воспринимается и принимается как стратегия, ведущая к высвобождению производительного и инновационного потенциала молодых людей, чтобы позволить им принимать активное участие в экономической деятельности своих стран. Кроме того, необходимость расширения поддержки, оказываемой незащищенным женщинам и мужчинам, серьезно пострадавшим в результате кризиса, в том числе молодежи, а также обучение навыкам предпринимательства, в первую очередь, безработной молодежи являются одним из ключевых принципов содействия процессу экономического восстановления и развития, предусмотренных в Глобальном пакте о рабочих местах. И наконец, в Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации признается значение жизнеспособных предприятий в создании большего числа рабочих мест и возможностей для получения доходов всеми.
28. Содействие предпринимательству молодежи представляет собой один из элементов программы занятости молодежи МОТ. Все чаще государства-члены содействуют предпринимательской деятельности молодежи в рамках своих национальных планов действий или национальной стратегии занятости молодежи. Содействие предпринимательской деятельности молодежи представляет собой одно из средств создания рабочих мест и обеспечения того, чтобы страны могли получать блага от социально-экономического потенциала своего молодого населения. Однако программы развития предпринимательства как профессионального пути для молодежи необходимо тщательно планировать; предпринимательство – требовательное и сопряженное с риском занятие, особенно для молодых людей, которые и без того переживают смутный период неуверенности в жизни; как правило, они не обладают опытом ведения бизнеса и материальными активами. Многие молодые предприниматели оказываются в неформальной экономике, а каждый пятый работающий молодой человек продолжает жить в условиях крайней бедности.
29. Обучение предпринимательским навыкам следует начинать в раннем возрасте, а молодым предпринимателям следует оказывать поддержку на основе культуры, благоприятствующей предпринимательству, и благоприятной деловой среды, а также эффективных инструментов развития предпринимательства, позволяющих им полностью реализовать свой потенциал. Для достижения успеха необходимо использовать всеобъемлющие подходы к предпринимательской деятельности молодежи, делая акцент на тех секторах, которые обладают потенциалом для создания рабочих мест, а также применять более широкие подходы к расширению возможностей молодежи получить достойную работу. Посредством обучения предпринимательским навыкам и подготовки в области создания предприятий, а также на основе вспомогательных программ, таких как бизнес-инкубаторы, кооперативы и микрокредитование, молодые женщины и мужчины могут приобретать необходимые навыки, знания, квалификацию, поведенческие стереотипы, опыт, вспомогательные услуги и активы, которые повышают их шансы на получение достойного труда за счет расширения их возможностей трудоустройства или за счет открытия ими своих предприятий. Расширение прав молодых предпринимателей имеет решающее значение для преодоления ими своих специфических барьеров, и это может также способствовать их переходу от самозанятости в неформальной экономике к успешной предпринимательской деятельности.
30. Молодежь – это не однородная группа, и поэтому стратегические программы следует адаптировать к потребностям молодых женщин и мужчин на различных этапах образования и производственной деятельности. Программы предпринимательской деятельности молодежи должны обеспечивать реализацию целенаправленных подходов, чтобы отвечать потребностям молодых людей, сталкивающихся с многочисленными барьерами, такими как гендерный фактор, бедность, инвалидность и

ВИЧ/СПИД. Для того чтобы молодые люди могли найти выход из критических ситуаций часто единственным решением является только самостоятельная занятость; поэтому необходимы всеобъемлющие программы поддержки, чтобы избежать высокого уровня банкротств предприятий. Кроме того, реакция может быть разной в зависимости от того, посещают ли молодые люди школу, готовясь к началу трудовой деятельности и карьеры, или уже закончили школу и ищут работу на рынке труда. Могут понадобиться дополнительные усилия, для того чтобы содействовать развитию предпринимательства молодых женщин.

31. МОТ оказывает поддержку усилиям своих государств-членов, направленным на содействие предпринимательству молодежи в ряде областей, таких как культура предпринимательства, обучение навыкам предпринимательства в средних школах, профессионально-технических училищах и в высших учебных заведениях, создание новых предприятий, оказание целенаправленных услуг по развитию бизнеса, создание благоприятной среды и оказание поддержки молодежным кооперативам и учреждениям микрофинансирования. Кроме того, связь между молодежным и социальным предпринимательством, в рамках которого жизнеспособные предприятия поддерживают баланс между целями финансового и нефинансового характера, представляет собой многообещающую область для стимулирования развития предпринимательской деятельности молодежи среди безработной молодежи и маргинальных категорий населения в обществе.
32. За последние пять лет МБТ опубликовало ряд рабочих документов, в которых основное внимание уделяется проблеме предпринимательства молодежи, и в настоящее время проводит глобальное обследование о воздействии приемов обучения навыкам предпринимательства, поддерживаемых МОТ, в средних школах, профессионально-технических училищах и в университетах. В рамках этого обследования рассматривается вопрос о том, в какой мере лица, получившие образование в области предпринимательства, получают более широкие возможности для открытия своего предприятия и тем самым могут стать активными создателями рабочих мест как для себя, так и для других; в нем также поднимается вопрос о том, становятся ли лица, получившие такое образование, более способными наемными работниками в силу того, что их знания в области предпринимательства более основательны. Однако все еще отмечается низкий уровень документации о предпринимательской деятельности молодежи и имеется ограниченное число руководств о том, как содействовать этому эффективным и всеобъемлющим образом. Важно было бы глубже изучить эту жизненно важную сферу, чтобы все вопросы, связанные с созданием рабочих мест, наделением полномочий и развитием потенциала предприятий, стали неотъемлемой частью Глобальной программы занятости.
33. Обсуждение на Конференции могло бы быть сосредоточено на следующих вопросах:
  - Каковы характер, уровень и динамика безработицы среди молодежи, а также потенциальная роль предпринимательской деятельности молодежи с точки зрения расширения занятости и развития жизнеспособных предприятий?
  - С какими конкретными препятствиями сталкиваются молодые предприниматели, каким образом они преодолевают их посредством политики и программ и какие уроки извлекают для себя в этой связи?
  - Какова роль системы образования в сфере обучения будущих предпринимателей и на каком уровне и в каком возрасте можно было бы приступить к проведению обучения предпринимателей?
  - Каково определение МОТ термина «предпринимательская деятельность молодежи»?
  - Какую роль должны играть организации работодателей и работников?
  - Какой уникальный вклад может внести МОТ в этой области по сравнению с другими многосторонними и двусторонними учреждениями и донорами?

- Каким образом расширенная программа предпринимательской деятельности молодежи может внести существенный вклад в преодоление текущих вызовов, с которыми сталкиваются государства-члены, с учетом глобального финансово-го кризиса и прогнозируемого роста безработицы среди молодежи?
- Каковы эффективные пути содействия достойному труду посредством развития предпринимательской деятельности молодежи?
- Какой стратегии в своей деятельности МОТ целесообразнее придерживаться в этой области?
- Какие партнерства существуют на сегодняшний день и какое место в них отводится МОТ?
- Каковы достоверные и действенные измерители предпринимательской деятельности молодежи и его последствий для создания рабочих мест и развития жизнеспособных предприятий?

34. Планируемыми итогами общего обсуждения на Конференции были бы:

- учет итогов международных обсуждений о предпринимательской деятельности молодежи, а также о политике и программах, осуществляемых глобальными заинтересованными сторонами в этой области;
- обзор стратегии МОТ в области предпринимательской деятельности молодежи;
- направление деятельности МБТ в области проведения эффективных политики и программ, касающихся предпринимательской деятельности молодежи;
- выработка определения МОТ термина «предпринимательская деятельность молодежи»;
- рекомендации в адрес МБТ относительно измерения предпринимательства.

## Социальный диалог

### 5. Право на информацию и на консультации в условиях экономической реструктуризации (общее обсуждение)

#### Резюме

Глобализация и изменяющиеся быстрыми темпами рынки побудили предприятия использовать ряд стратегий с целью поддержания и укрепления своего сравнительного преимущества. Сегодняшний финансовый кризис еще более усилил необходимость принятия необходимых коррективных мер и ускорения темпов их проведения в жизнь. Один из возможных подходов заключается в структурной перестройке предприятия, которая может принимать самые разнообразные формы. Учитывая значительное воздействие, которое итоги экономической структурной перестройки могут оказывать на рабочую силу, предприятия и на общество в целом, важно, чтобы такая структурная перестройка сопровождалась надлежащими формами социального диалога, воплощенными на предприятии, чтобы обеспечить эффективный ответ на вызовы, связанные с этими внешними факторами давления. Это обсуждение никоим образом не нарушает права менеджеров на управление, либо права предприятия на рассмотрение структурной перестройки в качестве одного из вариантов закрепления своего положения на данном рынке. Скорее включение этого вопроса в повестку дня Международной конференции труда предоставило бы трехсторонним участникам возможность поразмышлять о значении социального диалога как инструмента эффективного управления процессом перемен. Это позволило бы лучше понять:

- полезность этого стратегического инструмента, который бы помог смягчить социальные лишения и ускорить процесс проведения восстановительных мер в период кризиса;
- вопросы, которые следует решать в ходе структурной перестройки предприятий;
- каким образом благоприятные отношения между работниками и управляющими могут способствовать достижению итогов структурной перестройки, обеспечивающих сочетание элементов гибкости и безопасности;
- последние изменения в национальном и международном законодательстве и практике, обеспечивающие информацию и консультации по таким вопросам;
- оценку последствий деятельности МОТ.

*Предыстория вопроса*

35. Давление, оказываемое на предприятия, чтобы они могли реагировать на происходящие перемены на национальном и международном уровнях, постоянно усиливается в силу таких факторов, как: преобразования, происходящие в секторах, включая государственный сектор, в рамках национальной экономики; расширение новых форм организации производства, включая стремительное расширение глобальных цепочек поставок по причине упадка «массового производства»; и последствия глобализации в сочетании с финансовым кризисом. В последнем случае многие предприятия сталкиваются с ужесточающейся конкурентной борьбой. Это приводит к необходимости адаптировать рабочие места к условиям более высоких требований в отношении эффективности, рентабельности и качества рыночных лидеров или во многих случаях идти на закрытие предприятия.<sup>6</sup> Структурная перестройка предприятий, каков бы ни был ее источник, однако, ведет к социальным издержкам, проявляющимся в различных формах, включая свертывание рабочих мест, рост безработицы, углубление неравенства в сфере обращения с работниками, усиление нестабильности занятости, а также производственные и социальные конфликты.
36. Можно привести множество примеров, когда социальные партнеры успешно сотрудничают, реагируя на структурные и иные изменения, вызванные сегодняшним кризисом, мобилизуя весь потенциал своих предприятий.<sup>7</sup> Следует упомянуть об усилиях, направленных на повышение гибкости реакции предприятий, полагающихся только на консультативный подход и добивающихся обеспечения баланса между «гибкостью» и «гарантиями защищенности». Ни в коей мере не ставя под сомнение потребность работодателя в структурной перестройке, причем эффективной и рациональной, такой подход может повышать конкурентоспособность их предприятий за счет того, что обеспечивается понимание и поддержка со стороны работников проводимых преобразований. Благодаря такому подходу, работники и их представители могут по-прежнему рассчитывать на достойные заработную плату и условия труда, а благодаря участию в процессе проведения преобразований они получают возможность оказывать сильное воздействие на изменение ситуации в лучшую сторону. В этом контексте изменения также происходят и в рамках традиционных трудовых отношений. Претерпевает изменения система проведения переговоров, а также изменяется их содержание и поведение участвующих в них сторон. В этом отношении социальные партнеры всех уровней вынуждены идти на компромиссы, часто завершающиеся договоренностями о принятии комплексных соглашений о взаимных уступках по таким вопросам, как стабильность занятости, продолжительность рабочего времени, заработная плата, возможности для непрерывного обучения и новые формы организации труда.
37. Действующие процедуры информирования наемных работников и проведения консультаций с ними, а также с их представителями, носят, как правило, двоякий характер. Во-первых, за счет неформальных правил, согласованных между самими социальными партнерами на различных уровнях коллективных переговоров; во-вторых, в рамках правовых систем, которые обычно предусматривают предоставление дополнительной информации и проведение консультаций в случае важных перемен, затрагивающих рабочие места, как, например, возможные или реальные увольнения, перемещение предприятий, делокализация и другие формы реструктуризации, затрагивающие предприятия. Во многих странах правовые положения зачастую построены на принципе реагирования, а не на признании необходимости постоянного социального диалога на уровне предприятия и адекватного учета последствий принимаемых решений для экономики и занятости.

<sup>6</sup> МБТ: *Изменение моделей и структур в сфере труда*, доклад Генерального директора, Доклад I(C), Международная конференция труда, 95-я сессия, Женева, 2006 г.

<sup>7</sup> L. Rychly: *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions*, Женева, МБТ, DIALOGUE, Working paper № 1, 2009 г.

38. Расширение масштабов глобализации рынков капитала, товаров и труда означает, что решения, затрагивающие интересы предприятий и их работников, часто принимаются многонациональными корпорациями. Информативное обеспечение и процесс консультаций на этом уровне до сих пор оставляют желать лучшего. И это все несмотря на попытки некоторых многонациональных корпораций и региональных интеграционных группировок, особенно в Европе, где в результате принятия в 1994 году Директивы о трудовых советах были разработаны разнообразные формы практического проведения консультаций и обмена информацией между всеми предприятиями стран Европы.<sup>8</sup> Даже в этих условиях основная задача наделения работников реальным голосом в процессе принятия корпоративных решений была решена лишь в незначительном числе стран. Кроме того, многие соответствующие процедуры, действующие в рамках Европейских трудовых советов, в основном нацелены на предоставление информации, при этом минимальные требования информационного обеспечения зачастую касаются прошлого положения предприятия, а не его нынешнего состояния.<sup>9</sup> С учетом вышеизложенного и в целях повышения роли Европейских трудовых советов в июле 2008 года Европейская комиссия приняла законодательное предложение, направленное на повышение роли Европейских трудовых советов в процессе информирования и консультирования работников, в частности в случае существенных изменений в структуре компании.<sup>10</sup> В настоящее время Европейские трудовые советы действуют на 820 крупных компаниях в рамках ЕС и охватывают около 14,5 млн. работников.<sup>11</sup>
39. Однако, встающие вопросы и подходы к проведению консультаций и сбору информации, применяемые в таких случаях, не являются исключительно европейским явлением. Из 71 страны, включенной в *Справочник МОТ по вопросам прекращения трудовых отношений*, 45 стран указывают на то, что в тех или иных масштабах ими проводятся консультации с представителями наемных работников в случае коллективных увольнений. Например, в Законе о трудовых отношениях Южной Африки предусмотрены требования относительно участия в «содержательном совместном процессе поиска консенсуса» с наемными работниками и их представителями в тех случаях, когда работодатель решает пойти на увольнения по причине функциональных требований или изменений с точки зрения условий труда и занятости. Этот процесс позволяет представителям работников и администрации идти на договоренности относительно недопущения, сведения к минимуму, изменения сроков или любых других мер, смягчающих нежелательные последствия увольнений. В нем также предусматривается доступ к информации, касающейся причин и необходимости проведения таких мер. В Ботсване кодекс передовой практики, касающейся прекращения трудовых отношений (Закон о трудовых спорах), предусматривающий проведение аналогичных консультаций в отношении любых предлагаемых мер реорганизации производства, которые могут привести к увольнениям, был обсужден социальными партнерами и одобрен ими, хотя он пока и не имеет силы закона.

<sup>8</sup> На что указывается в Директиве 2002/14/ЕС Европейского парламента и Совета от 11 марта 2002 г., установившей общие рамки информированности и проведения консультаций с наемными работниками в Европейском сообществе.

<sup>9</sup> A. Weiler: *European works councils in practice*, Европейский фонд улучшения условий жизни и труда, Люксембург, 2004 г.

<sup>10</sup> Полный текст директивы с поправками, внесенными Европейским парламентом, помещен на веб-сайте Европейской комиссии: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&refer>.

<sup>11</sup> Полный текст предлагаемой директивы помещен на веб-сайте Европейской комиссии: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=458&langId=en>.

40. И наконец, в последние годы стремительными темпами развивались глобальные рынки, при этом не отмечалось одновременного развития экономических и социальных институтов, необходимых для бесперебойного и справедливого функционирования всего государственного механизма,<sup>12</sup> и такая ситуация сложилась как на уровне государственного управления, так и на уровне предприятий. Отсутствие или слабость таких институтов и процедур диалога между правительствами, а также между работодателями и работниками или их представительными организациями затрудняют процесс достижения консенсуса по важнейшим проблемам, касающимся предприятий, функционирующих внутри национальных границ и вне их. Как указывается в недавно опубликованном докладе, посвященном социальному диалогу, нынешний кризис заставил многие правительства шире апеллировать к социальным партнерам, чтобы они расширяли свое участие в переговорах или в совместных консультациях. Это относится даже к странам, в которых администрация менее охотно прибегает к диалогу не только в Европе, но также и в Азии и Латинской Америке.<sup>13</sup>

### Ответные меры МОТ

#### Нормативная деятельность МОТ

41. Стремление МОТ к тому, чтобы работники предприятий получали своевременную информацию и могли проводить консультации по затрагивающим их интересы вопросам, и в более общем плане – в целях расширения проводимого сотрудничества между руководством и работниками в рамках развития предприятий – нашло всеобъемлющее отражение в Филадельфийской декларации 1944 года. В указанной Декларации Организации предлагается разрабатывать программы в целях содействия «действительному признанию права на коллективные переговоры и совместные действия администрации и трудящихся в деле постоянного улучшения организации производства ...» (п. 3 е).
42. Это уставное требование отражено в различных более поздних актах, таких как Рекомендация 1952 года о сотрудничестве на уровне предприятия (94), Рекомендации 1960 года о сотрудничестве в отраслевом и в национальном масштабе (113) и в Рекомендации 1967 года о связях на предприятии (129). В Рекомендации 129 предусмотрены основные правила укрепления взаимосвязей и взаимного доверия на предприятиях и указывается, что работники и их представители должны обеспечиваться информацией и что с ними надлежит проводить консультации до принятия решений руководством по вопросам, представляющим для них кровный интерес (п. 2). В Рекомендации предусмотрено, что органы управления должны предоставлять работникам информацию по целому ряду вопросов, включая, помимо прочего, такие проблемы, как «общее положение (на предприятии) и перспективы или планы его развития» и аргументировано разъяснять принимаемые решения, которые могут прямо или косвенно затронуть интересы работников (п. 15 2)). В Рекомендации 1971 года о представителях трудящихся (143) (п. 6 2) f) конкретно указывается на признание приоритета представителей работников на сохранение за ними работы в случае сокращения штатов. В этих рекомендациях подчеркивается, что информация и консультации должны проводиться одновременно с проведением коллективных переговоров, при этом дополняя их. Аналогичные положения, некоторые из которых касаются более конкретных ситуаций, включены в ряд других актов МОТ.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> МБТ: *Справедливая глобализация: Создание возможностей для всех*, доклад Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации, Женева, 2004 г.

<sup>13</sup> L. Rychly, *op. cit.*

<sup>14</sup> Например, Конвенция 1982 года о прекращении трудовых отношений (158) и Конвенция 1987 года о социально-бытовом обслуживании моряков (163). См. также Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (например, п. 57).

### *Техническое сотрудничество МОТ*

43. МОТ предоставляет технические консультативные услуги и помощь по вопросам информационного обеспечения и консультаций с работниками и их представителями в рамках деятельности и проектов, проводимых полевыми структурами, в области социального диалога и взаимосвязанных проблем, таких как трудовое законодательство, занятость и условия труда. В области реформы трудового законодательства МОТ оказывает содействие своим трехсторонним участникам в разработке трудового законодательства, в том числе законов, в которых рассматриваются последствия процесса экономической реорганизации.
44. Например, Сообществу Карибского бассейна (КАРИКОМ) МБТ оказало техническую поддержку в разработке проекта образца сводного законодательства, касающегося прекращения трудовых отношений. Такой образец законодательства закрепляет процедуры, касающиеся предоставления информации и проведения консультаций в ходе экономической реструктуризации, сопряженной с возможными увольнениями, при этом в должной мере учтены надлежащие международные трудовые нормы. МОТ продолжает оказывать содействие КАРИКОМ и его государствам-членам по дальнейшей гармонизации их национального законодательства с образцовым законодательством.

### *Обсуждение на Международной конференции труда и его итоги*

45. В ходе обсуждения на Конференции данного вопроса можно было бы, помимо прочего, коснуться таких вопросов, как:
- экономические и социальные перемены последнего времени, которые оказали заметное воздействие на конкурентоспособность, стабильность занятости, условия занятости, требования к уровню квалификации кадров, организацию труда и местоположение предприятий;
  - изменения последнего времени в трудовых отношениях на уровне предприятия, включая новые формы достижения консенсуса посредством информационной и консультативной деятельности, доказавшей свою полезность с точки зрения смягчения последствий кризиса;
  - взаимосвязанные перемены, происходящие в области ведения социального диалога на национальном и транснациональном уровнях;
  - изменения в национальных и транснациональных законодательных основах и других институциональных положениях и системах, регулирующих проведение консультаций и обеспечивающих информированность работников; и
  - последствия для деятельности МОТ, с особым акцентом на технических консультативных услугах и сотрудничестве.
46. В контексте общего обсуждения можно было бы также рассмотреть вопрос о целесообразности пересмотра существующих нормативных актов МОТ, в которых затрагиваются проблемы предоставления информации, проведения консультаций и сотрудничества на уровне предприятия.



## Приложение II

### **Предложение, касающееся периодического обсуждения в 2012 году стратегической задачи об основополагающих принципах и правах в сфере труда**

1. Начиная с 2000 года на рассмотрение Международной конференции труда вносится ежегодный глобальный доклад по одной из четырех категорий основополагающих принципов и прав в сфере труда (свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров, упразднение всех форм принудительного или обязательного труда, действенное запрещение детского труда и недопущение дискриминации в области труда и занятий).
2. Такой цикл был начат с обсуждения в 2000 году Глобального доклада о свободе объединения и действенном признании права на ведение коллективных переговоров. Последний глобальный доклад, внесенный на рассмотрение Конференции в 2009 году, был посвящен принудительному труду. Следующий глобальный доклад будет касаться детского труда. Глобальный доклад по проблеме дискриминации запланирован на 2011 год. Таким образом, к 2012 году каждая тема будет обсуждена трижды в течение четырехлетнего цикла. В результате обсуждения каждого глобального доклада, в соответствии с замыслом Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Декларация 1998 года), были приняты планы действий, утвержденные Административным советом на его ноябрьских сессиях. Таким образом, в настоящее время уже действуют четыре плана действий, которые регулярно уточняются по каждой категории основополагающих принципов и прав в сфере труда. Следует также отметить, что в программе и бюджете содержатся результаты по каждой из указанных четырех категорий, в которых учтены эти планы действий.
3. В 2010 году Конференция обсудит вопрос, касающийся пересмотра процедур реализации Декларации 1998 года. Этот пересмотр совпадает с периодом внедрения порядка периодических обсуждений на Конференции. Конференция проанализирует также порядок пересмотра различных элементов механизма реализации, включая процедуры, связанные с глобальными докладами, с тем чтобы согласовать их с докладами, которые будут подготавливаться для периодических обсуждений.
4. Система периодических обсуждений Конференцией была внедрена в соответствии с механизмом реализации Декларации о социальной справедливости, принятой в 2008 году.<sup>1</sup> Первое периодическое обсуждение состоится в 2010 году и будет посвящено стратегической задаче, касающейся занятости. Второе периодическое обсуждение запланировано на 2011 год – по стратегической задаче, касающейся социальной защиты (социальное обеспечение). Предлагается провести периодическое обсуждение в 2012 году проблем, связанных с основополагающими принципами и правами в сфере труда. В течение семилетнего цикла стратегическая задача, касающаяся основополагающих принципов и прав в сфере труда, будет обсуждена дважды.

### **Содержание и характер доклада для периодического обсуждения**

5. В ходе неформальных консультаций, состоявшихся по вопросу о механизме реализации Декларации о социальной справедливости, включая цикл периодических обсуждений, указывалось на три возможных варианта, касающихся категорий принципов и

<sup>1</sup> Декларация МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, Дополнение, Раздел II В).

прав, которые необходимо было бы охватить в ходе периодических обсуждений по основополагающим принципам и правам в сфере труда:

- a) предусмотреть охват всех четырех категорий основополагающих принципов и прав в докладе для периодического обсуждения;
  - b) предусмотреть охват принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров в докладе на сессию Конференции 2012 года и в последствии охватить три оставшиеся категории, а именно, принудительный труд, детский труд и недопущение дискриминации, в следующем докладе, посвященном основополагающим принципам и правам в сфере труда;
  - c) предусмотреть охват двух категорий (свобода объединения и ведение коллективных переговоров и недопущение дискриминации) в докладе 2012 года и рассмотреть оставшиеся две категории (детский труд и принудительный труд) в следующем докладе в течение того же цикла.
6. Два последних варианта могли бы позволить провести более предметное и подробное обсуждение затронутых тем. Первый вариант дал бы возможность обсуждать все четыре категории каждые четыре года. Согласно другим вариантам, каждая категория прав обсуждалась бы через каждые семь лет. Другим аргументом в пользу первого варианта является взаимосвязь основополагающих принципов и прав в сфере труда с необходимостью наличия согласованного плана координации действий. Согласованный план действий, охватывающий одновременно все четыре категории основополагающих принципов и прав, содействовал бы координации и интеграции действий по всем четырем компонентам, причем таким образом, чтобы они дополняли друг друга.
7. Что касается характера доклада, важно отметить, что цель глобальных докладов заключается в представлении динамичной картины состояния дел с точки зрения содействия основополагающим принципам и правам в сфере труда, оценке эффективности действий МОТ в этом отношении и разработке плана действий на будущее. Несмотря на то что функционирование механизма реализации Декларации 1998 года будет проанализировано Конференцией в июне 2010 года, маловероятно, чтобы была изменена его основная целенаправленность. Цели, предусмотренные в механизме реализации, совпадают с целью периодических обсуждений, суть которых заключается в том, чтобы благоприятствовать Организации: i) отчетливее осознавать различные реалии и потребности своих государств-членов в отношении каждой из стратегических задач, более эффективно реагировать на них, используя все формы действий в ее распоряжении (в том числе действия нормативного характера, техническое сотрудничество, технический и исследовательский потенциал МБТ), и соответственно адаптировать свои приоритеты и программы действий; ii) оценивать результаты деятельности МОТ в целях принятия конструктивных решений, касающихся программы, бюджета и различных вопросов в области административного управления.<sup>2</sup>
8. Периодический доклад, как и глобальные доклады, должен будет представлять динамичную глобальную картину развития ситуации во всех регионах относительно соблюдения, реализации и содействия правам и принципам, которым посвящен этот доклад. Он должен знакомить с глобальными тенденциями последнего времени в области применения этих прав и принципов и содействия им. Периодически отбираемая тема для обсуждения будет ориентирована на статью 19 Общих обзоров как важного источника информации.
9. В докладе должны рассматриваться политика и действия МОТ в течение предыдущего периода, а также их успешность или недостатки с точки зрения содействия соответствующим правам и принципам. Это должно придать прозрачность

<sup>2</sup> idem.

деятельности МОТ и открыть возможность для Конференции обсудить пути повышения эффективности действий МОТ. В докладе уточнялись бы элементы плана действий МОТ по содействию основополагающим принципам и правам в сфере труда посредством таких различных мер, как исследовательская деятельность, техническое содействие и техническое сотрудничество и партнерства с другими государственными и частными структурами. Практическим результатом могло бы стать принятие и пересмотр Конференцией комплексного плана действий МОТ на предстоящие годы.

## Приложение III

### Предложения по повестке дня будущих сессий Конференции

#### 1. Свободные экспортные зоны (СЭЗ)

1. Некоторые страны мира создали свободные экспортные зоны (СЭЗ) в целях стимулирования экономического роста за счет привлечения прямых иностранных инвестиций (ПИИ). МОТ определяет СЭЗ как «промышленные зоны, в которых предусматриваются специальные стимулирующие меры по привлечению иностранных инвесторов и в которых импортируемые материалы подвергаются в той или иной степени обработке до их (ре)экспорта».<sup>1</sup> СЭЗ в различных странах носят самые разнообразные названия и принимают разные формы (включая зоны свободной торговли, специальные экономические зоны (СЭЗ), зоны промышленного развития (ЗПР), приписные таможенные склады, свободные порты и макиладорас (субподрядные единицы)). В различных странах мира продолжает расти число СЭЗ, и в связи с некоторыми из них по-прежнему возникают вопросы и проблемы с точки зрения соблюдения прав работников, применения трудового законодательства, создания рабочих мест, условий труда, а также в отношении того, каким образом они благоприятствуют отечественной экономике и социальному согласию в соответствующих странах.
2. МОТ занимается мониторингом развития СЭЗ в течение уже более 20 лет. Последовательно на нескольких сессиях Административный совет поручал МБТ продолжать рассматривать вопросы, связанные с СЭЗ. В рамках Программы и бюджета на 2006-07 годы была выдвинута Инициатива ИнФокус по СЭЗ, по которой в течение 2007 года был проведен целый ряд мероприятий.<sup>2</sup> В марте 2008 года Административный совет обсудил документ о тенденциях и политических сдвигах последнего времени, касающихся СЭЗ,<sup>3</sup> и предложил Бюро продолжить рассмотрение этого вопроса и впредь представлять по нему дополнительную подробную информацию и статистические данные. Он также попросил представить на текущую сессию Административного совета промежуточный отчет.
3. На протяжении 2008 и 2009 годов МБТ провело ряд исследовательских мероприятий. Эти мероприятия были ориентированы на сбор как качественной, так и количественной информации относительно практики трудовых отношений в СЭЗ (в первую очередь, в таких областях, как свобода объединения и ведение коллективных переговоров, инспекция труда и социальный диалог), при этом особый упор был сделан на заключениях Трехстороннего совещания 1998 года стран, имеющих свободные экспортные зоны.<sup>4</sup> Ориентировочно, было предложено три направления исследовательской деятельности:
  - а) *Статистические данные по СЭЗ.* Расширение СЭЗ представляет собой динамичный процесс, протекающий в контексте экономической глобализации. Прекращение действия Соглашения об изделиях из различных видов волокон,

<sup>1</sup> См. [www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epzs.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epzs.htm).

<sup>2</sup> Как указывается в документе GB.303/3/2 (Приложение II, п. 2).

<sup>3</sup> См. GB.301/ESP/5 и GB.301/13(Rev.).

<sup>4</sup> МБТ: *Note on the proceedings*, Трехстороннее совещание стран, имеющих свободные экспортные зоны (Женева, 28 сентября-2 октября 1998 г.), ТМЕРЗ/1998/5.

либерализация торговли благодаря соглашениям Всемирной торговой организации (ВТО), а также двусторонние и многосторонние торговые и инвестиционные соглашения способствовали расширению СЭЗ в течение последних нескольких лет. Однако нынешний кризис, вероятно, оказал серьезное воздействие на функционирование этих зон, особенно в основных странах-получателях ПИИ, таких как Китай и Мексика. Эти тенденции затрудняют сбор достоверных и современных статистических данных. В настоящее время МБТ рассматривает возможность запуска пилотного обследования выборки из 5-10 государств-членов, имеющих значительное число работников, занятых в СЭЗ. Цель этого обследования заключается в том, чтобы изучить взаимосвязи между СЭЗ и национальными экономиками, а также осуществить сбор данных, помимо прочего, по: тенденциям и уровням занятости с особым акцентом на трудовой деятельности женщин и на отдельных секторах; условиям труда, включая продолжительность рабочего времени, безопасность и гигиену труда как мужчин, так и женщин и трудовых мигрантов. Такая направленность данного проекта сопряжена с двумя дополнительными вызовами: первое, со статистической точки зрения, отсутствует единое определение СЭЗ, и поэтому любые попытки, нацеленные на накопление надежных, достоверных и сопоставимых статистических данных, не гарантированы от неудачи; второе, национальные статистические бюро и министерства труда редко занимаются сбором информации и данных по СЭЗ. Сбор таких данных обычно осуществляют министерства финансов или министерства экономического развития, которые традиционно не являются партнерами МОТ.

- b) *Страновые обследования по СЭЗ.* В целях упрочения базы знаний по СЭЗ МБТ поручило экспертам подготовить научно-исследовательские статьи по следующим вопросам: правовой, институциональный и экономический контекст, в рамках которого функционируют различные модели СЭЗ в выборочных странах; взаимосвязи между СЭЗ и более широким экономическим пространством, а также их вклад в реализацию целей экономического и социального развития; социальная защита работников, занятых в СЭЗ, по сравнению с работниками других секторов экономики; состояние дел с точки зрения социального диалога; трудовое законодательство; сравнительная оценка экономической эффективности сопоставимых предприятий внутри и вне СЭЗ с точки зрения издержек и экономического эффекта, а также соответствующее воздействие СЭЗ на национальные экономики. До настоящего времени данный проект был ориентирован на Гондурас, Никарагуа и Южную Африку. Четвертое обследование по Китаю находится на стадии проработки. На основе результатов вышеуказанных обследований для публикации будет подготовлен сводный доклад.
- c) *Передовая практика в области инспекции труда в СЭЗ.* Было поручено провести ряд обследований, в которых бы содержался обзор передовой практики в области инспекции труда в СЭЗ в Бангладеш, Коста-Рике, Гондурасе, Индонезии, Кении, на Мадагаскаре, на Маврикии и в Шри-Ланке. Основное внимание в этих обследованиях уделено любым мерам, которые направлены на: создание необходимых условий, способствующих обеспечению исполнения нормативных правовых актов, касающихся условий труда и защиты работников в СЭЗ; предоставление информации технического характера и консультативных услуг работодателям и работникам относительно наиболее эффективных путей соблюдения таких нормативных правовых актов; представление информации компетентным органам относительно проблем соблюдения нормативных правовых актов, а также подготовка отчетов о практике, которая выходит за рамки действующих нормативных правовых актов. На основе этих обследований будет опубликован сборник руководящих принципов, касающихся передовой практики в сфере труда в СЭЗ, а также ряд рабочих документов.

- d) *Добровольные корпоративные инициативы в СЭЗ.* В настоящее время проводятся исследовательские работы по изучению вопроса о реальном или потенциальном воздействии инициатив в сфере корпоративной социальной ответственности (КСР) на процесс соблюдения социально-экономических прав работников в Южной Африке. В ходе проводимого обследования анализируется вопрос о том, может ли практика в сфере КСР, применяемая предприятиями, МНК и их поставщиками, дислоцированными в зонах промышленного развития, заполнить возможные пробелы нормативно-правового характера, образовавшиеся в результате государственного нормативно-правового регулирования. Эта исследовательская работа будет завершена в 2010 году.
4. Кроме того, в 2008 году МБТ проводило следующие мероприятия в области технического сотрудничества: проект APRODEF на Мадагаскаре по повышению производительности труда в СЭЗ благодаря обеспечению достойного труда; учебные курсы для сотрудников органов по труду, инспекторов труда и высших должностных лиц в СЭЗ в Шри-Ланке. В 2009 году МБТ подготовило двухлетний проект по вопросам свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров в СЭЗ, который финансировался Шведским международным агентством по сотрудничеству в целях развития. Цель проекта заключается в создании глобального механизма, содействующего праву на организацию в СЭЗ за счет создания основ, позволяющих преодолевать недостатки и открывающих новых возможности практических действий в области законодательства и практики.

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

5. В 1992 году Административный совет рассматривал предложения о возможном включении в повестку дня одной из сессий Международной конференции труда вопроса, касающегося урегулирования споров. Впоследствии эта тема стала предметом дискуссий в ходе ряда сессий Административного совета, а также подробного доклада, подготовленного на 261-ю сессию; позднее она обсуждалась в марте 1999 года. В то время эта тема была предложена для общего обсуждения, однако это предложение не получило поддержки.
6. Социальные и экономические сдвиги, происходящие в результате глобализации, нашли широкое документальное подтверждение. Несмотря на то, что эти явления привели к экономическому росту в ряде стран, неравномерное распределение его преимуществ и выгод, а также стремительность, с которой осуществлялись и осуществляются преобразования, привели к усилению напряженности в социальной сфере. Сегодняшний экономический спад еще более усугубил эту напряженность. Международная организация производства также сказала на трудовых спорах, участниками которых был ряд сторон самых различных национальных юрисдикций.
7. Трудовые споры признаются как естественное явление в трудовом правоотношении. Их предотвращение в максимально возможной мере, а также эффективные и действенные меры их урегулирования являются ключом к обеспечению стабильных трудовых отношений. Уже сам по себе учет этих проблем, а также обсуждение новых проявлений в области предотвращения и урегулирования трудовых споров послужили бы весьма многообещающим началом.

8. В качестве пункта повестки дня Международной конференции труда общее обсуждение должно позволить рассмотреть многочисленные действующие конвенции и рекомендации МОТ,<sup>5</sup> а также национальное законодательство и практику. Это обсуждение дало бы возможность сформулировать в интересах как МБТ, так и трехсторонних участников Организации рекомендации относительно дальнейших действий, а также позволило бы трехсторонним участникам обсудить вероятные меры модернизации и консолидации ряда взаимосвязанных рекомендаций МОТ, на что указывается в заключениях Рабочей группы по политике, касающейся пересмотра норм.
9. Темы, которые можно было бы рассмотреть в ходе общего обсуждения, включают, помимо прочего, следующие:
- общие тенденции и изменения в области предотвращения и урегулирования трудовых споров;
  - различные подходы к индивидуальным и коллективным спорам, а также к конфликтам, возникающим в отношении прав и интересов сторон;
  - роль служб примирения, арбитража и посредничества, а также трибуналов и судов по промышленным/трудовым вопросам;
  - меры, направленные на расширение традиционных методов урегулирования споров и внедрение новых подходов, инструментов и приемов, касающихся ключевых характеристик (т.е. правовых основ, институтов, механизмов и процедур) успешно действующих систем;
  - новаторские механизмы предотвращения и урегулирования споров с привлечением ряда заинтересованных сторон из различных стран;
  - роль социальных партнеров;
  - перспективы проведения дальнейших обследований, оказания консультативных услуг и осуществления технического сотрудничества.
10. В случае если Административный совет примет решение провести общее обсуждение этой темы на одной из будущих сессий Конференции, он может пожелать предложить Бюро приступить к осуществлению исследовательской программы, нацеленной на анализ сложившейся ситуации в отношении законодательства, институтов и практики по данному вопросу.

<sup>5</sup> Рекомендация 1951 года о добровольном примирении и арбитраже (92), Рекомендация 1967 года о рассмотрении жалоб (130), Рекомендация 1952 года о сотрудничестве на уровне предприятия (94), Рекомендация 1967 года о связях на предприятии (129), Конвенция 1981 года о коллективных переговорах (154), Рекомендация 1981 года о коллективных переговорах (163), Конвенция 1978 года о трудовых отношениях на государственной службе (151) и Рекомендация 1978 года о трудовых отношениях на государственной службе (159).