



ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ

ВТОРОЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

Повестка дня Международной конференции труда

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

Введение

1. На своей 304-й сессии (март 2009 г.) Административный совет приступил к обсуждению вопросов в отношении даты, места проведения и повестки дня 100-й сессии (2011 г.) Конференции. Он решил провести 100-ю сессию в Женеве, и был проинформирован о том, что окончательное предложение относительно точных сроков проведения будет представлено позднее.
2. Повестка дня 100-й сессии (2011 г.) Конференции будет содержать следующие постоянные вопросы:
 - доклады председателя Административного совета и Генерального директора;¹
 - предложения по Программе и бюджету на 2012-13 годы и другие финансовые вопросы;
 - информацию и доклады о применении конвенций и рекомендаций.
3. В соответствии со своей обычной практикой, Конференция рассматривает три технических вопроса. Одним из них станет вопрос для второго обсуждения, озаглавленный «Достойный труд домашних работников» с целью разработки нормы после первого обсуждения на 99-й сессии (2010 г.) Конференции.

¹ 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).

4. В марте 2009 года Административный совет решил включить в повестку дня 100-й сессии (2011 г.) вопрос: «Периодическое обсуждение стратегической задачи социальной защиты (социального обеспечения)» в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (Декларации о социальной справедливости). На этой же сессии Административный совет также решил 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

5. Поэтому пять остальных предложений, представленных МБТ в марте 2009 года, представляются вновь. Они были обновлены по мере необходимости, главным образом, для отражения контекста текущего кризиса. Что касается вопросов микрофинансирования, то его название было несколько изменено, а текст переориентирован в целях рассмотрения в более общем смысле финансовых систем, которые отвечают потребностям домашних хозяйств и предприятий и усиливают социальную ответственность. Эти пять предложений являются следующими (см. Приложение):
- a) достойный труд в глобальных цепочках поставок (общее обсуждение);
 - b) социально ориентированное финансирование (общее обсуждение);²
 - c) гибкие принципы социальной безопасности (флексекьюрити) как инструмент адаптации к изменениям в глобализованной экономике (общее обсуждение);
 - 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).
6. Кроме того, в качестве одного из последующих мероприятий по итогам проведенных в ходе Конференции 2009 года дискуссий в отношении антикризисных мер МОТ и, в частности принятия Конференцией Глобального пакта о рабочих местах, МБТ подготовило новое предложение с целью разработки нормы, которая могла бы принять форму рекомендации (см. раздел 1 в Приложении; поскольку предложение относится к четырем стратегическим задачам, оно не было помещено в рамки какой-либо одной конкретной задачи).
7. *Исходя из вышеизложенного, Административному совету предлагается дополнить повестку дня 100-й сессии (2011 г.) Международной конференции труда, выбрав один из следующих шести предложений:*
- i) предложение о разработке нормы в качестве одной из последующих мер по реализации Глобального пакта о рабочих местах;*
 - ii) достойный труд в глобальных цепочках поставок (общее обсуждение);*

² Предыдущее название: «финансирование в рамках программы социального развития: обеспечение достойного труда».

- iii) социально ориентированное финансирование (общее обсуждение);*
- iv) гибкие принципы социальной безопасности (флексекьюрити) как инструмент адаптации к изменениям в глобализованной экономике (общее обсуждение);*
- v) предпринимательская деятельность молодежи: превращение лиц, ищущих работу, в лиц, создающих рабочие места (общее обсуждение);*
- vi) право на информацию и на консультации в условиях экономической реструктуризации (общее обсуждение).*

Женева, 1 октября 2009 г.

Предлагаемое решение: п. 7.

Приложение

Предложения в отношении повестки дня 100-й сессии (2011 г.) Конференции

1. Предложение о разработке нормы в качестве одной из последующих мер по реализации Глобального пакта о рабочих местах

Резюме

Глобальный кризис в области экономики и занятости по-прежнему оказывает негативное воздействие на работников и предприятия (в частности, малые и средние предприятия (МСП)) во всех странах, и, по прогнозам, потери рабочих мест продолжатся и в 2010 году. С принятием Конференцией в июне 2009 года Глобального пакта о рабочих местах решение неотложной проблемы в области политики, связанной с ростом масштабов бедности, увеличением безработицы, падением спроса и снижением покупательной способности, осуществлялось путем включения вопросов обеспечения полной занятости и достойного труда в качестве центральных элементов необходимых ответных мер. В Пакте сформулирована комплексная программа восстановления экономики, в которой приоритетное внимание будет уделяться вопросам заработной платы и повышению внутреннего спроса во всех странах, и в нем прямо признается, что развивающиеся страны должны иметь политическое пространство и ресурсы для развития своей собственной экономической базы при помощи международного сообщества, включая международные финансовые учреждения.

Предлагается включить в повестку дня Конференции пункт с целью разработки нормы, которая могла бы принять форму рекомендации и в которой содержались бы руководящие указания для правительств, организаций работодателей и профсоюзов в период кризиса, в качестве одной из последующих мер по реализации Пакта.

1. Глобальный пакт о рабочих местах (Пакт) был принят на 98-й сессии Международной конференции труда (июнь 2009 г.) в качестве основы для всеобъемлющих трехсторонних антикризисных мер с целью сохранения и создания рабочих мест, усиления социальной защиты, содействия применению трудовых норм, сокращения неравенства, укрепления системы коллективных переговоров и поддержания уровней заработной платы. Пакт основывается на Программе достойного труда и Декларации о социальной справедливости и включает четыре столпа Программы достойного труда МОТ.
2. Пакт не только выявляет возникшие в результате кризиса проблемы в области занятости, но также устанавливает социальные, экономические и структурные причины, которые необходимо устранить для достижения или поддержания какого-либо восстановления. Такие структурные вопросы требуют проведения реформы глобальной экономической и финансовой системы и более справедливого распределения доходов внутри обществ.
3. В Пакте конкретно устанавливаются основные принципы деятельности на предстоящий период и диапазон практических мер для многосторонней системы, правительств, работников и работодателей. Эти принципы обеспечивают связи между социальным прогрессом и экономическим развитием. В Пакте подчеркивается актуальность – наряду с основополагающими конвенциями – ряда международных трудовых норм для принятия всеобъемлющих антикризисных мер. Они включают акты, касающиеся политики в области занятости, заработной платы, социального обеспечения, трудового правоотношения, окончания работы по найму, управления вопросами труда и инспекции труда, трудовых мигрантов, условий труда по договорам на выполнение государственного заказа, безопасности и гигиены труда, продолжительности рабочего времени и механизмов социального диалога.

4. Текущий кризис выявил необходимость в срочном принятии:
 - мер по сокращению рисков возникновения экономического и финансового кризиса;
 - актов по вопросам рынка труда и социальной политики в целях смягчения социальных последствий кризиса.
5. Признавая необходимость в основных руководящих указаниях, Комитет Конференции по применению норм на своем заседании в июне 2009 года обсудил актуальность трудовых норм для борьбы с кризисом и подчеркнул необходимость разработки будущего акта.¹

В рамках Комитета был достигнут четко выраженный консенсус в отношении важной роли международных трудовых норм в борьбе с кризисом. Комитет подчеркнул, что кризис не должен использоваться в качестве предлога для снижения уровня норм. Нельзя достигнуть устойчивого восстановления экономики без устойчивых и современных трудовых норм ...

По мнению Комитета по применению норм, Комитет полного состава мог бы вдохновиться той ролью, которую МОТ играла в прошлом в период кризисов и экономической рецессии или депрессии, запланировав вернуться к рассмотрению этого вопроса на сессии Конференции в 2010 году с целью принятия акта, направляющего усилия правительств в области разработки политики и принятия ответных мер, а также социальных партнеров при столкновении с переломными глобальными кризисами.

6. В марте 2009 года Административный совет предусмотрел возможность проведения последующих мероприятий по итогам обсуждения антикризисных мер на Конференции 2009 года. В этом контексте предлагается включить вопрос о разработке нормы, которая могла бы принять форму рекомендации, в повестку дня Конференции в 2011 году с тем, чтобы обеспечить руководящие указания правительствам и международному сообществу в отношении создания основ политики для защиты от крупномасштабных экономических и финансовых кризисов и их социальных последствий.
7. После Великой депрессии правительства внедрили важные стратегические нововведения с целью обеспечения большей стабильности в рыночных экономиках. В течение длительного этапа процветания и относительной стабильности в основных промышленно развитых странах многие из горьких уроков были забыты и важные нормативные положения были отменены. Кодификация и систематизация связанного с кризисом опыта и извлеченных из него уроков в международном акте может сыграть важную роль в защите обществ от слишком рискованной деловой практики.
8. В рамках рыночной экономики экономические циклы являются неизбежными, но страны обладают различными возможностями для реагирования на кризис и защиты своих граждан от наиболее суровых последствий глубокого экономического спада. Нынешний кризис подчеркивает важную роль положений о социальном обеспечении как автоматических стабилизаторов, а также позитивную роль хорошо обоснованных актов по вопросам рынка труда. Общества нуждаются в том, чтобы превентивные акты и учреждения действовали и поддерживались также в период процветания, поскольку они являются необходимыми предварительными условиями для принятия эффективных и своевременных мер в случае возникновения кризисов.
9. Предлагается, чтобы новый акт базировался на принципах Филадельфийской декларации и Декларации о социальной справедливости, а также на положениях Программы достойного труда и Глобального пакта о рабочих местах в целях установления основополагающих принципов и основных руководящих указаний в отношении проведения профилактических мероприятий по защите от кризиса и принятия

¹ MOT: Report of the Committee on the Application of Standards, *Provisional Record* No. 16 (Part One) (Rev.), МКТ, 98-я сессия, Женева, 2009 г., pp. 97 и 100.

эффективных антикризисных мер. В этом акте должна быть подчеркнута необходимость комплексного подхода к обеспечению равновесия между макроэкономической и финансовой политикой и политикой обеспечения занятости и социальной политикой. Кроме того, акт должен усилить координацию политических мер, осуществляемых странами, и повысить степень согласованности политики, проводимой различными международными организациями. Он должен основываться на данных глубокого эмпирического и теоретического анализа текущего кризиса для обеспечения того, чтобы горький опыт глобального кризиса помог создать более совершенную нормативную базу на национальном и международном уровнях.

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).

10. Цепочки поставок оказывают существенное влияние на структуры продукта, услуг и рынков труда во всех странах мира. Участие в международных цепочках поставок приводит к заметному расширению сетей предприятий и их росту, равно как и росту занятости, в развивающихся странах и является основным средством вовлечения развивающихся стран в глобальную экономику. В результате отмечается расширение рынков услуг, рынков промышленных товаров и сельскохозяйственной продукции, а также рост производственных мощностей в этих странах.
11. 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.
12. 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.

13. 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.
14. Решение о передаче определенных функций на внешний подряд чаще всего носит форму передачи в офшор. Эти решения, как правило, принимаются с учетом ряда факторов, включая стоимость рабочей силы, производственные мощности и потенциал в сфере услуг, качество продукции, время, затрачиваемое на маркетинг, надежность, доступ к инфраструктуре и других факторов. Выбор поставщика может означать выбор страны. Критерии могут включать, помимо прочего: политическую и экономическую стабильность, наличие и потенциал людских ресурсов и лингвистические способности работников, качество инфраструктуры (транспорт, телекоммуникации), наличие эффективных финансовых структур, строгость принципов верховенства закона, в том числе в отношении вопросов защиты и надзора за соблюдением прав собственности, а также наличие механизмов разрешения споров. Таким образом, возможности для стран включаться в глобальную цепочку поставок и содействовать производительной занятости и достойному труду в немалой степени зависят от основ национальной политики.
15. В целях более полного использования потенциала глобальных цепочек поставок для расширения экономического роста, производительной занятости и сокращения масштабов бедности странами могут быть использованы самые различные стратегии. Стратегии, учитывающие преимущества возможностей, открываемых глобальными цепочками поставок, могут включать проведение целенаправленных программ по повышению квалификации кадров, производительности труда и конкурентоспособности конкретных отраслей/секторов и групп предприятий. Развитие инфраструктуры, разработка новых продуктов, экспериментальная эксплуатация объектов, передача технологий и проведение программ в области развития в интересах поставщиков могут стать эффективными методами поддержки предприятий, особенно в развивающихся странах, и помочь им с преимуществом для себя стабильно интегрироваться в глобальные цепочки поставок. Кроме того, частью стратегии сокращения масштабов бедности могут стать усилия, направленные на использование производственно-сбытовых цепей на национальном и международном уровнях, которые бы открыли новые возможности для более чем 1,3 млрд. рабочей бедноты, занятой в неформальной экономике, получить более производительную работу.
16. 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.

17. 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.
18. 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.
19. 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.
20. 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

21. 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

22. 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

23. 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.
24. 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

25. 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

26. 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

27. Вопросы, предлагаемые для обсуждения, отражают стратегические позиции МОТ в этой сфере деятельности² 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;

² GB.294/11(Rev.), Приложение.

- 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?

4. Гибкие принципы социальной безопасности (флексекьюрити) как инструмент адаптации к изменениям в глобализованной экономике (общее обсуждение)

Резюме

Основными элементами сочетания согласованных политических мер, называемых сегодня гибкими принципами социальной безопасности (флексекьюрити), служат гибкие и надежные договорные механизмы, комплексные стратегии непрерывного обучения, действенная и активная политика рынка труда, а также надлежащие и жизнеспособные системы социальной защиты. Меры политики, относящиеся к гибким системам безопасности, позволяют адаптироваться к изменениям в глобализованной экономике. Их следует разрабатывать и осуществлять на основе социального диалога и коллективных переговоров между социальными партнерами, и в них можно учитывать специфику конкретной компании/отрасли и страны. Однако при наличии долгосрочных аспектов формирования надлежащих институциональных концептуальных основ для рынка труда, обеспечивающих как способность к адаптации, так и гарантии безопасности, имеются также и краткосрочные аспекты преодоления последствий нынешнего глобального кризиса. Несмотря на наличие широкого консенсуса относительно общих элементов, необходимо тщательно обсудить, насколько политика гибких систем безопасности осуществима в контексте целей достойного труда и Глобальной программы занятости.

28. Гибкие принципы социальной безопасности превратились из модной фразы в серьезный вопрос политики. Возникнув в рамках Европейского союза (ЕС), это понятие, возможно, приобрело всеобщее значение, поскольку оно предполагает настоятельную необходимость адаптации к изменениям, которые происходят в современной глобальной экономике, что, в свою очередь, требует стабильности на рынке труда. Гибкие принципы социальной безопасности и адаптационная стабильность – это две стороны одной медали, которые должны помочь компаниям и их работникам устоять перед напором глобальной экономики. Нынешний кризис совершенно четко иллюстрирует это: адаптация представляет собой необходимый, но болезненный процесс и если в большинстве стран с высокими и средними доходами расширяются или разрабатываются новые меры для преодоления последствий кризиса в области занятости, то в большинстве развивающихся стран такие меры отсутствуют.

29. В условиях глобальной экономики, когда компании, несмотря на их попытки осуществлять внутренние преобразования, ныне менее чем в прошлом способны обеспечивать стабильную занятость своих работников в течение их трудовой жизни или, по крайней мере, на длительную перспективу, гарантии стабильности внутри компаний должны дополняться, но не заменяться новыми типами гарантий стабильности во внешней среде.
30. Такой частичный переход от гарантий занятости к более широкому понятию стабильности рынка труда проявляется в виде совокупности общих принципов флексеkjюрити, направленных на модернизацию рынков труда в европейских странах, которые были одобрены Советом Европейского союза в конце 2007 года. Они образуют взвешенную комбинацию из «гибких и надежных договорных механизмов, комплексных стратегий непрерывного обучения, действенной и активной политики на рынке труда и современных, адекватных и прочных систем социальной защиты».³ В заключениях Совета также отмечается, что меры политики, предусматривающие гибкие принципы социальной безопасности, следует разрабатывать и реализовывать на основе социального диалога и коллективных переговоров, и что не существует единой модели рынка труда – скорее, общие принципы следует адаптировать к конкретным условиям страны. Эти принципы также были одобрены европейскими социальными партнерами, которые теперь активно содействуют претворению в жизнь программ реформирования рынков труда в 27 странах-членах ЕС.
31. Вместе с тем, разработанные в рамках ЕС политика и процессы, лежащие в основе флексеkjюрити, могут быть актуальными и для развивающихся стран. Действительно, необходимо расширять сферу действия социального обеспечения, в связи с чем требуется развивать или повышать активность социального диалога. Если к этому добавить еще активную политику рынка труда, например, меры, направленные на обеспечение профессиональной подготовки без отрыва от производства, то все это и подведет прочный фундамент под гибкую систему социальной безопасности. И если каждая из этих политических мер преследует свои конкретные цели (обеспечение минимального дохода, повышение квалификации и расширение управления рынком труда), то в целом они формируют также дополнительный слой безопасности на рынке труда, который может расширить возможности для осуществления адаптации рынка труда в условиях повышенной безопасности.
32. По своей сути, принципы гибких систем социальной безопасности совпадают с принципами достойного труда. Они включены в Глобальную программу занятости и Конвенцию 1964 года о политике в области занятости (122) и вместе с программой формирования гибких систем безопасности Европейской комиссии они предусматривают активные меры по созданию не допускающих социальной изоляции рынков труда с низкими уровнями сегментации и высокими уровнями занятости. Однако остается ряд серьезных вызовов, которые могли бы стать предметом общей дискуссии:
- Когда речь идет о гибких принципах социальной безопасности в контексте развивающихся стран, часто указывается на отсутствие важных элементов политики, направленных на разработку принципов флексеkjюрити, таких как активные и пассивные меры политики на рынке труда, представительные участники и прочные институты социального диалога. Какие меры политики необходимы для создания здоровой и надежной политической среды, которая обеспечивает определенную стабильность вне рабочих мест и тем самым дает компаниям в реальном секторе экономики больше простора для гибкости в интересах адаптации?

³ Совет Европейского союза: Towards common principles of flexicurity – draft Council conclusions (15497/07), Брюссель, 2007 г., Annex to the ANNEX, п. 2).

- Каковы издержки и преимущества мер политики по формированию гибких принципов систем социальной безопасности для компаний, частных лиц и государственных властей и каким образом их можно справедливо распределить между ними?
- Гибкие принципы социальной безопасности затрагивают жизненный цикл частных лиц и адаптационные потребности компаний. Что касается частных лиц, для обеспечения равновесия между производственными и бытовыми обязанностями требуется сочетание гибких и стабильных рабочих мест в течение их трудовой жизни.⁴ Можно ли согласовать потребности частных лиц, особенно матерей и, в целом, родителей, в отношении гибкости, стабильности и гарантий защищенности с гибкостью, необходимой работодателям, и какие меры политики необходимо осуществлять для нахождения такого равновесия с учетом требований различных секторов экономики?
- Каким образом гибкие системы социальной безопасности оказывают помощь в нынешних условиях финансового и экономического кризиса?

5. **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.

33. В настоящее время во всем мире насчитывается более 1 млрд. молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет,⁵ 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 10 лет на глобальный рынок труда будут выходить ежегодно около 100 млн. молодых людей.⁶ 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.

⁴ «Мы отмечаем большую гибкость молодежи и большую стабильность положения пожилых работников» (P. Auer, S. Cazes: *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from the industrialized countries*, МБТ, 2003 г.).

⁵ 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.

⁶ МБТ: *Facts on youth employment*, Женева, июнь 2006 г.

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.⁷ 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.

34. 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.
35. 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.
36. 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.

⁷ МБТ: *Global employment trends*, Женева, январь 2009 г.

37. 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.
38. 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.
39. 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.
40. 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.

41. 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 финансового 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?

42. 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

6. 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

43. 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.⁸ 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.
44. Можно привести множество примеров, когда социальные партнеры успешно сотрудничают, реагируя на структурные и иные изменения, вызванные сегодняшним

⁸ МБТ: *Изменение моделей и структур в сфере труда*, доклад Генерального директора, Доклад I(C), Международная конференция труда, 95-я сессия, Женева, 2006 г.

кризисом, мобилизуя весь потенциал своих предприятий.⁹ 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 посильное 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.

45. 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.
46. 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.¹⁰ 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

⁹ L. Rychly: *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions*, Женева, МБТ, DIALOGUE, Working paper No. 1, 2009 г.

¹⁰ 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.

его нынешнего состояния.¹¹ 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.¹² В настоящее время Европейские трудовые советы действуют на 820 крупных компаниях в рамках ЕС и охватывают около 14,5 млн. работников.¹³

47. 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.
48. 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,¹⁴ 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.

¹¹ А. Weiler: *European Works Councils in practice*, Европейский фонд улучшения условий жизни и труда, Люксембург, 2004 г.

¹² 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>.

¹³ Полный текст предлагаемой директивы помещен на веб-сайте Европейской комиссии <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=458&langId=en>.

¹⁴ МБТ: *Справедливая глобализация: Создание возможностей для всех*, Доклад Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации, Женева, 2004 г.

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.¹⁵

Ответные меры МОТ

Нормативная деятельность МОТ

49. 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 разработать 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)).
50. 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.¹⁶

Техническое сотрудничество МОТ

51. 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.

¹⁵ L. Rychly: *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions*, МБТ, Женева, DIALOGUE Working Paper No. 1, 2009 г.

¹⁶ 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).

52. Например, Сообществу Карибского бассейна (КАРИКОМ) МОТ 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

53. 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.

54. 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.