

## **Проблемы регулирования рынка труда в отдельных странах СНГ**

Эллен Хансен, Алена Нешпорова, Георг Пико и Люддек Рихли

Справочный документ для трехстороннего семинара высокого уровня по регулированию вопросов труда и государственным службам занятости, Кипр, 17-18 октября<sup>1</sup>

### **Резюме для руководства**

Между странами, участвующими в семинаре, наблюдаются существенные различия в размере ВВП на душу населения, от Казахстана с самым высоким показателем до Таджикистана – с самым низким. Вместе с тем, большинство стран находятся в диапазоне 3000 – 5500 долларов США. Услуги и промышленность как правило составляют крупнейшие сектора по объему производства. Услуги, в основном, выполняются малыми предприятиями. В промышленности преобладает производство сырья и товаров с низкой степенью обработки. Неформальная деятельность составляет высокую долю в экономике этих стран. Сельское хозяйство, будучи в целом наименьшим сектором в плане объема производства, в то же время является крупнейшим по занятости. Напротив, промышленность характеризуется гораздо более низкой долей занятости, чем ее доля в объеме производства. Безработица, зарегистрированная обследованиями рабочей силы, составляет порядка 10% в большинстве стран, имеющих соответствующую статистику. На практике, многие из тех, у кого нет постоянной работы, занимаются сельскохозяйственной или неформальной деятельностью. Застойная безработица и молодежная безработица вызывают серьезную озабоченность. Высокие уровни бедности в ряде стран вызывают большой отток рабочей силы.

Министерства труда находятся в центре разработки, реализации и контроля национальной политики в области труда. Все министерства труда в регионе обладают правом законодательной инициативы в области трудовых отношений, выработки политики занятости, социальной защиты, политики оплаты труда и управления службами занятости. Идеально, регулирование вопросов труда должно интегрироваться с координированной национальной экономической и социальной политикой. В регионе необходимое межведомственное взаимодействие, главным образом, основано на правительственных программах и стратегиях. Большинство министерств труда имеют свои собственные исследовательские центры, призванные подвести рациональную основу под стратегии. Общественная информация о структурах и деятельности министерств в ряде случаев нуждается в совершенствовании. Тогда как все министерства способны предложить сотрудникам преимущества в виде условий трудоустройства, низкие уровни заработной платы являются общей проблемой, препятствующей набору высококвалифицированного штата сотрудников. Министерства труда также несут основную ответственность за обеспечение участия социальных партнеров в процессе выработки политики. В странах региона широкое распространение получили консультации между организациями работодателей и трудящихся. Однако не во всех странах существуют действенные национальные трехсторонние советы.

---

<sup>1</sup> Семинар организован при любезной поддержке Министерств труда и социальной защиты Кипра и Греции

За последние десятилетия роль многих государственных служб занятости (ГСЗ) в мире претерпела изменения в направлении от функций просто биржи труда в пользу главного проводника политики рынка труда. В соответствии с этим, страны-участники указали в вопроснике МОТ, что их ГСЗ осуществляют функции биржи труда, а также рассылку информации рынка труда, программ рынка труда и распределения пособий по безработице. В большинстве стран ГСЗ управляются либо только министерством труда, либо министерством и самостоятельным административным органом. Одни страны финансируют свои ГСЗ из общего бюджета, другие – из отдельного фонда. В целом, международный опыт показывает, что ГСЗ приобретают все большее значение как гибкий инструмент национального экономического и социального развития.

Развитие продуктивной и свободно выбираемой занятости для всех требует, помимо экономических мер, также стратегии рынка труда, направленной на оказание содействия безработным. Во всех странах, за исключением Казахстана, действуют системы пособий по безработице. Однако их охват населения и уровень пособий остаются низкими. Кроме того, все страны осуществляют активные программы в области рынка труда. Общественные работы и профессиональная подготовка являются первыми двумя наиболее распространенными программами, соответственно. Как свидетельствует международный опыт, общественные работы часто критикуются за низкую эффективность в плане восстановления занятости, но высоко оцениваются по экономической и социальной пользе для общества. С учетом больших разрывов в уровне квалификации, предлагаемый уровень профессиональной подготовки очень низок.

## Структура документа:

<b>1. Конъюнктура экономического и трудового рынка.....</b>	<b>4</b>
1.1 Экономическая основа.....	4
1.2 Проблемы рынка труда.....	9
<b>2. Эффективная система управления: проблема регулирования вопросов труда... 14</b>	<b>14</b>
2.1 Значение эффективной системы управления вопросами труда и стандарты МОТ.....	14
2.2 Регулирование вопросов труда и национальная политика в области трудовых отношений.....	15
2.3 Научно-обоснованная политика.....	17
2.4 Структура и штат.....	17
2.5 Развитие социального диалога.....	19
<b>3. Роль государственных служб занятости.....</b>	<b>21</b>
3.1 Взгляд МОТ на ГСЗ.....	21
3.2 Круг полномочий и функции ГСЗ.....	22
3.3 Международные тенденции в управлении ГСЗ.....	24
3.4 Роль частных агентств по трудоустройству в регулировании рынка труда.....	25
<b>4. Политика рынка труда.....</b>	<b>26</b>
4.1 Нормы международного трудового права в отношении политики занятости.....	27
4.2 Политика рынка труда.....	28
4.3 Схемы пособий по безработице.....	28
4.4 Активные стратегии рынка труда.....	30
<b>Приложения.....</b>	<b>33</b>

В настоящем документе дается соответствующая исходная информация для семинара по регулированию вопросов труда и государственным службам занятости в странах Центральной Азии и Закавказья. В нем рассматривается конъюнктура экономического и трудового рынков стран-участников (1.), функционирование министерств труда и роль социального диалога в регулировании рынка труда (2.), государственные службы занятости (3.), и политика рынка труда (4.). В документе делается акцент на основные задачи и текущие проблемы регулирования рынка труда. В целях сравнения опыта регулирования рынка труда в странах Закавказья и Центральной Азии, документ ссылается на соответствующие Конвенции МОТ, а также на примеры и опыт других стран.

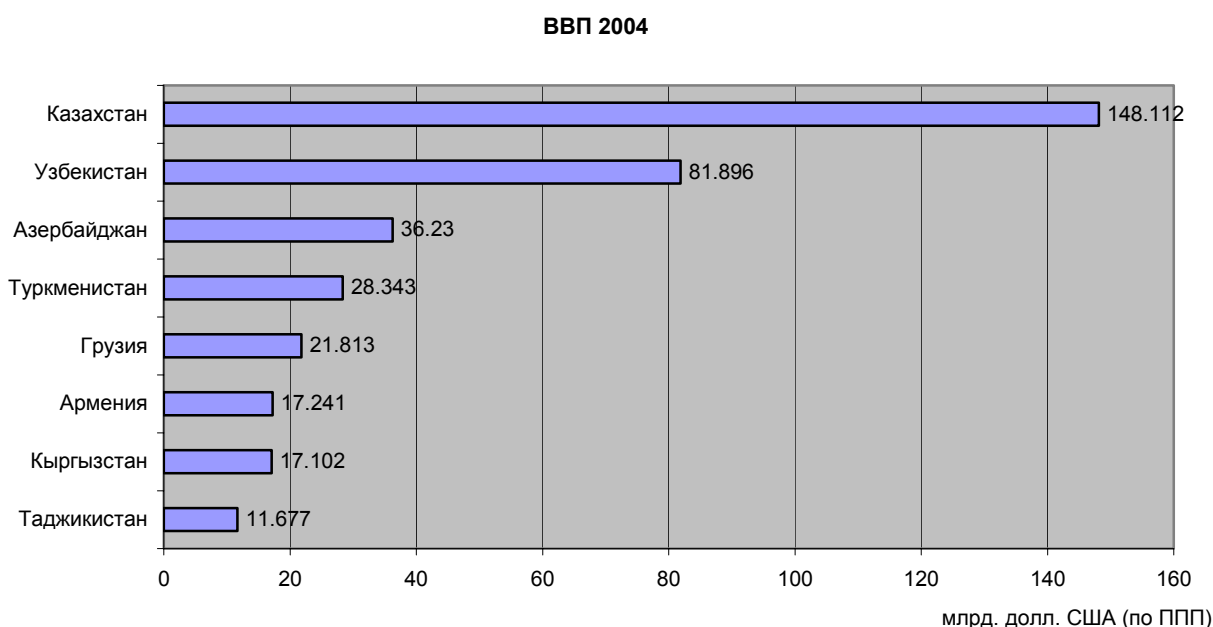
## 1. Конъюнктура экономического и трудового рынка

В настоящем разделе рассматриваются главные экономические индикаторы (1.1.), служащие основой для обсуждения проблем рынка труда (1.2.).

### 1.1 Экономическая основа

Среди семи стран Центральной Азии и Закавказья, представленных здесь, Казахстан, очевидно, располагает крупнейшей экономикой, валовой внутренний продукт которой составлял в 2004 году 148,1 млрд. долл. США. За ним следует Узбекистан с ВВП 81,9 млрд. долл. США. Экономика остальных стран находится в пределах от 11,7 (Таджикистан) до 36,2 млрд. долл. США (Азербайджан) (см. Рисунок 1).

Рисунок 1<sup>2</sup>:



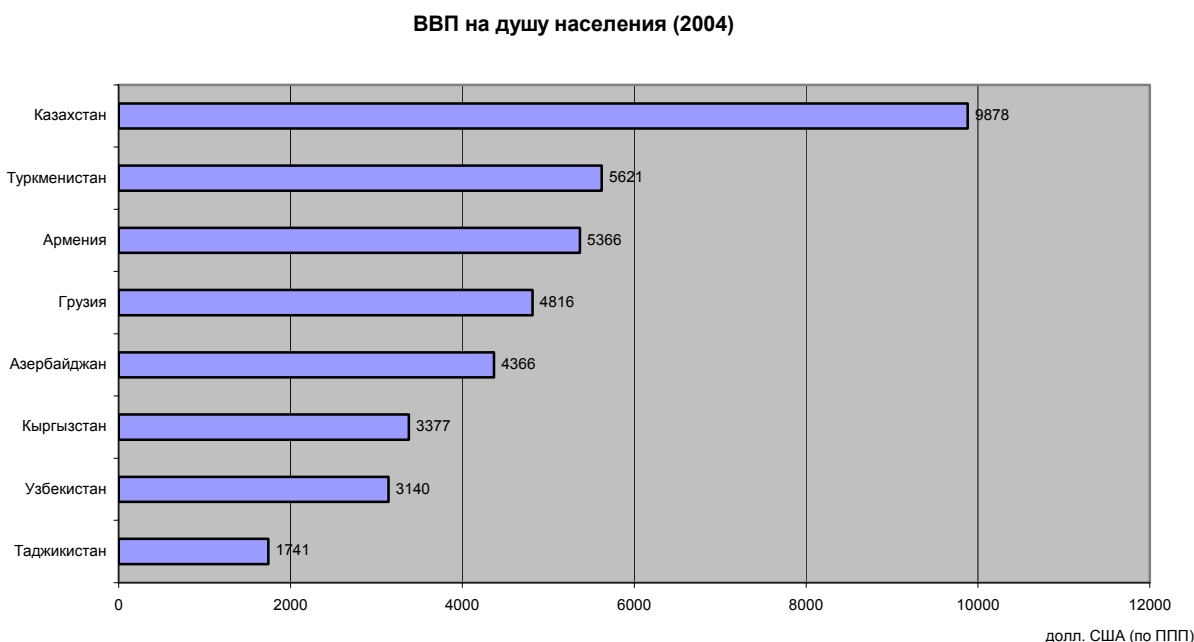
Источник: ЕЭК ООН

<sup>2</sup> Статистика по Туркменистану приводится по мере наличия. Однако мы не будем рассматривать эту страну подробно, поскольку она не участвует в семинаре.

По населению Узбекистан является самой крупной страной региона с населением 26,1 миллиона (источник: ЕЭК ООН). На втором месте по численности населения стоит Казахстан (15,0 миллиона). Большинство других стран несколько меньше - от 8,3 миллиона (Азербайджан) до 3,2 миллиона населения (Армения).

С учетом численности населения у Казахстана был самый большой душевой ВВП в 2004 году (9878 долл. США). Показатели остальных стран либо приближаются к половине либо ниже половины этой цифры, причем самой бедной страной является Таджикистан, имеющий ВВП на душу населения 1741 долл. США (см. рисунок 2).

Рисунок 2:



Источник: ЕЭК ООН

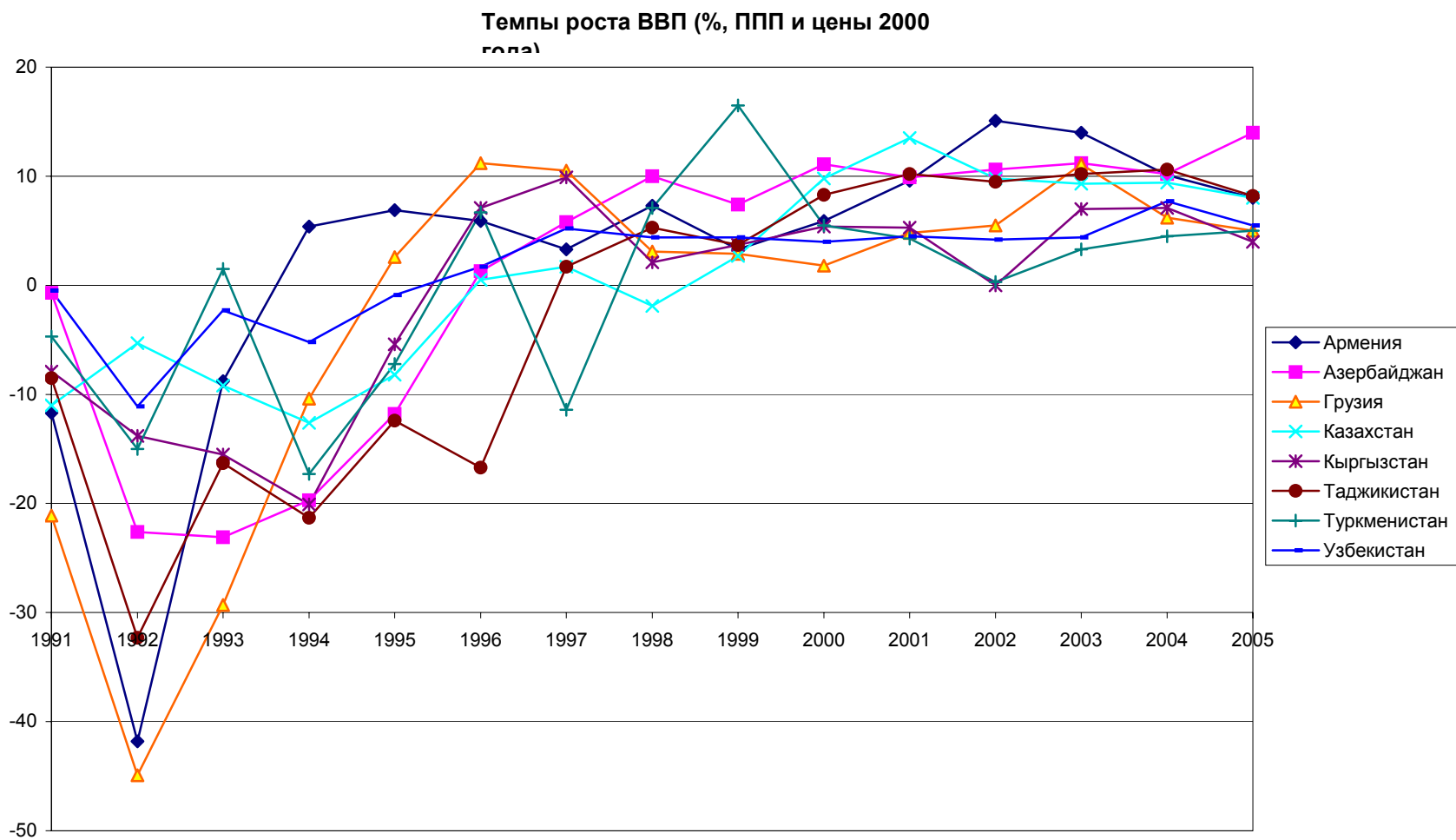
Все семь стран испытали резкое падение ВВП после распада Советского Союза. До получения независимости они были интегрированы в экономику СССР. Таким образом, независимость выключила национальные экономики из сложившейся производственной цепочки. Кроме того, она означала потерю субсидий СССР. Помимо этого, четыре страны: Азербайджан, Армению, Грузию и Таджикистан потрясли жестокие внутренние конфликты.

Так, в 1992 году темпы снижения в некоторых странах достигли: -44.9% в Грузии, -41.8% в Армении и -32.3% в Таджикистане (см. рисунок 3)<sup>3</sup>. Во второй половине 1990х годов началось оздоровление экономики. В 1994 году Армения первой возобновила экономический рост, за ней последовала Грузия в 1995 году и большинство остальных

<sup>3</sup> Предупреждая о необходимости осторожного подхода к данным снижения ВВП в странах с переходной экономикой, Бранко Миланович пишет, что допереходные уровни, вероятно, были завышены из-за поощрения рапортов о перевыполнении плановых заданий. Кроме того, он подчеркивает, что послереформенная статистика ВВП на отражает неформальную экономику, значение которой в странах с переходной экономикой возросло. Тем не менее, он не оставляет сомнений в существенном снижении суммарных доходов. (Milanovic, Branko 1998: *Income, Inequality, and Poverty during the Transition from Planned to Market Economy*, Washington DC, стр. 30ff.).

стран в 1996 году. В Таджикистане сокращение экономического производства продолжалось в результате гражданской войны. Только в 1997 был зафиксирован скромный рост на уровне 1,7%. В 1998 году финансовый кризис в России оказал негативное воздействие на экономический рост Казахстана, Кыргызстана, Грузии и, в меньшей степени, Узбекистана. Начиная с этого времени, если не считать застоя в Кыргызстане в 2002 году, все страны демонстрировали устойчивый рост, причем темпы роста, например, в Армении достигали 15,1% в 2002 году. По оценкам Европейской экономической комиссии ООН темпы роста в 2005 году составляют от 4% в Кыргызстане до 14% в Азербайджане.

Рисунок 3:



Источник: ЕЭК ООН

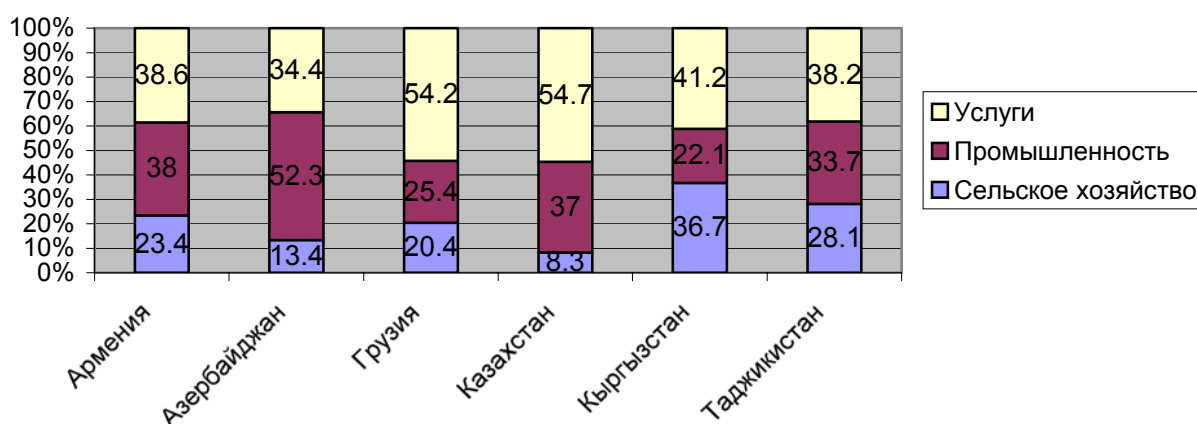
Смог ли экономический рост последних лет компенсировать резкое падение после обретения независимости? По данным ЕЭК ООН к 2004 году только Армения, Казахстан и Узбекистан восстановили или превзошли свои уровни ВВП 1990 года. По прогнозам, Азербайджан должен достичь их в 2005 году.

В плане экономической структуры наблюдаются существенные различия между такими богатыми нефтью и газом странами, как Казахстан, Азербайджан (и Туркменистан) и остальными. Эти богатые углеводородным сырьем страны привлекают значительные объемы иностранных инвестиций, которые способствовали промышленному росту с некоторым побочным эффектом для сферы услуг. Таким образом, добывающий сектор является экономически доминирующим в этих странах. Это наблюдается, в частности, в Азербайджане, где в 2004 году этот сектор давал 30,3% валовой добавленной стоимости.<sup>4</sup> В промышленности стран, не имеющих богатых запасов углеводородов, обычно также имеется небольшой набор преобладающих видов деятельности, таких как золотодобыча в Кыргызстане и Узбекистане, добыча алюминия в Таджикистане и обработка алмазов в Армении.<sup>5</sup> Таким образом, в целом, добыча сырья и производство продукции низкого передела занимают центральное место в промышленности региона.<sup>6</sup>

Динамика нефтегазового сектора снижает относительное значение сельского хозяйства в странах с большими запасами этих ресурсов (см. рисунок 4). Во всех других странах наблюдается более высокая доля сельского хозяйства в добавленной стоимости. Она наиболее высока в Кыргызстане, где составляет 36,7%. В Узбекистане и Таджикистане хлопок является важной сельскохозяйственной продукцией в целом для экономики.

Рисунок 4:

Доля секторов экономики в валовой добавленной стоимости (2003)



Источник: ЕЭК ООН (данные по Узбекистану и Туркменистану отсутствуют)

Примечание: промышленность включает энергетику и строительство; сельское хозяйство включает лесное хозяйство, рыболовство и охоту

<sup>4</sup> Источник: ЕЭК ООН. Эта доля включает добычу в карьерах и шахтным способом.

<sup>5</sup> Economist Intelligence Unit (EIU): *Country Profiles (CPs)* for various countries and years, London.

<sup>6</sup> Cf. Loukoianova, Elena and Unigovskaya, Anna 2004: *Analysis of Recent Growth in Low-Income CIS Countries*, IMF Working Paper 04/151, Washington DC.

Сектор услуг составляет более трети добавленной стоимости во всех странах, до 54,2% в Грузии и 54,7% в Казахстане. Подробные данные по Азербайджану, Грузии, Казахстану и Кыргызстану показывают, что основную часть услуг составляют розничная торговля (включая оптовую торговлю и ремонт) и транспорт (включая хранение и связь) (источник: ЕЭК ООН). Только в Казахстане риэлторская, арендаторская и коммерческая деятельность также играют важную роль в секторе услуг. Большая часть услуг в регионе производится малым бизнесом.<sup>7</sup> – Роль отдельных секторов в контексте занятости будет рассмотрена далее.

Экономика всех стран, рассматриваемых здесь, подверглась гиперинфляции в первой половине девяностых годов прошлого века. К настоящему времени инфляция, в основном, взята под контроль. В большинстве стран наблюдается лишь незначительный рост потребительских цен при средних за пять лет темпах (2000-2004 гг.) порядка 3-8% (источник: ЕЭК ООН). Только в Таджикистане и Узбекистане отмечается более высокий рост цен (для обеих 21% в среднем за пять лет, в Узбекистане - за 1999-2003 гг.).

Представленная выше информация нуждается в одной существенной оговорке: неформальная экономика играет важную роль во всех рассматриваемых странах. Естественно, что она не отражается официальной статистикой и трудно поддается оценке. Грубые расчеты показывают, что неформальная деятельность достигает 30-50% ВВП.<sup>8</sup>

## 1.2 Проблемы рынка труда

В рассматриваемом регионе статистика указывает на существенные различия в уровне занятости, т.е., доле занятых от общей численности населения. Самые высокие уровни занятости наблюдаются в Казахстане и Азербайджане (46,9% и 45,5%, соответственно). Напротив, для Таджикистана характерен самый низкий уровень - 28,7%. Остальные страны находятся в диапазоне от 34,5% (Армения) до 40,9% (Туркменистан) (см. рисунок 5).<sup>9</sup> Однако эти цифры не поддаются корректному сравнению. Они являются результатом национальных ведомственных обследований и охватывают неформальную занятость в различной и неполной мере.

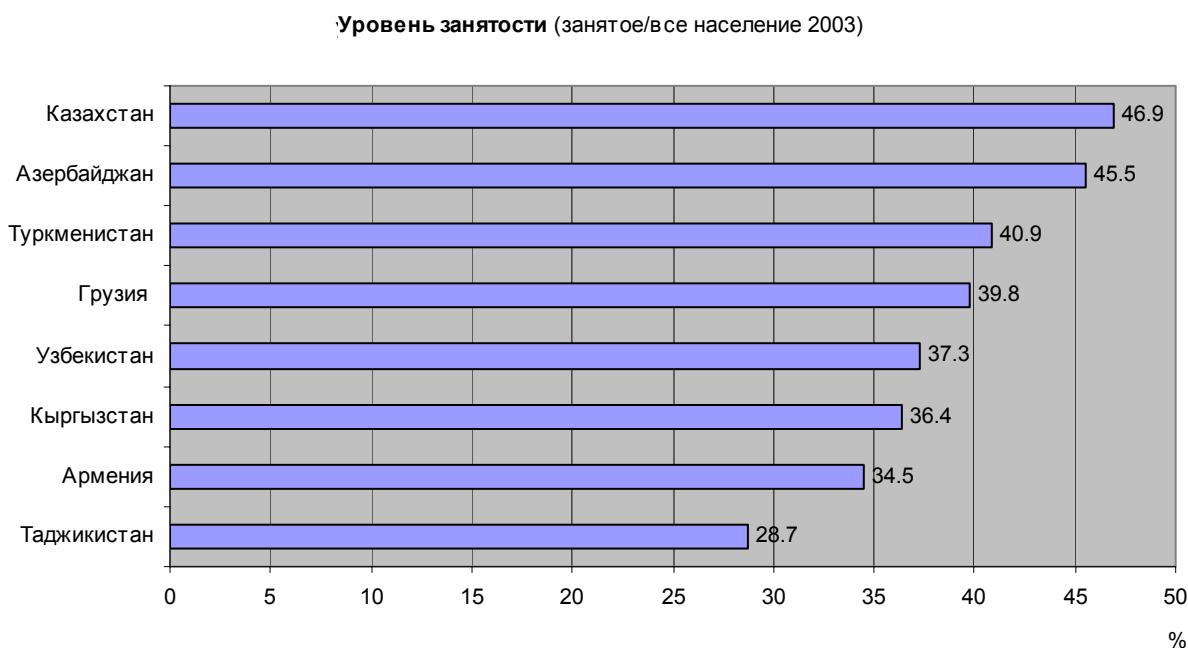
---

<sup>7</sup> EIU CPs.

<sup>8</sup> EIU CP Georgia 2004, стр. 20; EIU CP Kazakhstan 2004, стр. 29; EIU CP Kyrgyz Republic 2004, стр. 25.

<sup>9</sup> К сожалению, эти данные невозможно сравнить с численностью трудоспособного населения, поскольку почти все имеющиеся данные основаны на обследованиях, исключаящих лиц в возрасте до пятнадцати лет.

Рисунок 5:



Источник: ЕЭК ООН

Данные ЕЭК ООН по росту занятости показывают, что занятость имеет иную тенденцию развития, нежели объем производства. В большинстве стран зарегистрированное сокращение занятости не было таким крутым, как сокращение объема производства. Это было отчасти вызвано так называемым «сохранением избытка рабочей силы»: многие фирмы официально не увольняли своих работников, хотя не могли платить зарплату.<sup>10</sup> Начиная с 2000 года большинству стран удалось стабилизировать темпы роста занятости на невысоком уровне. В 2003 году в большинстве стран наблюдались темпы от 0,1% до 2,8%.

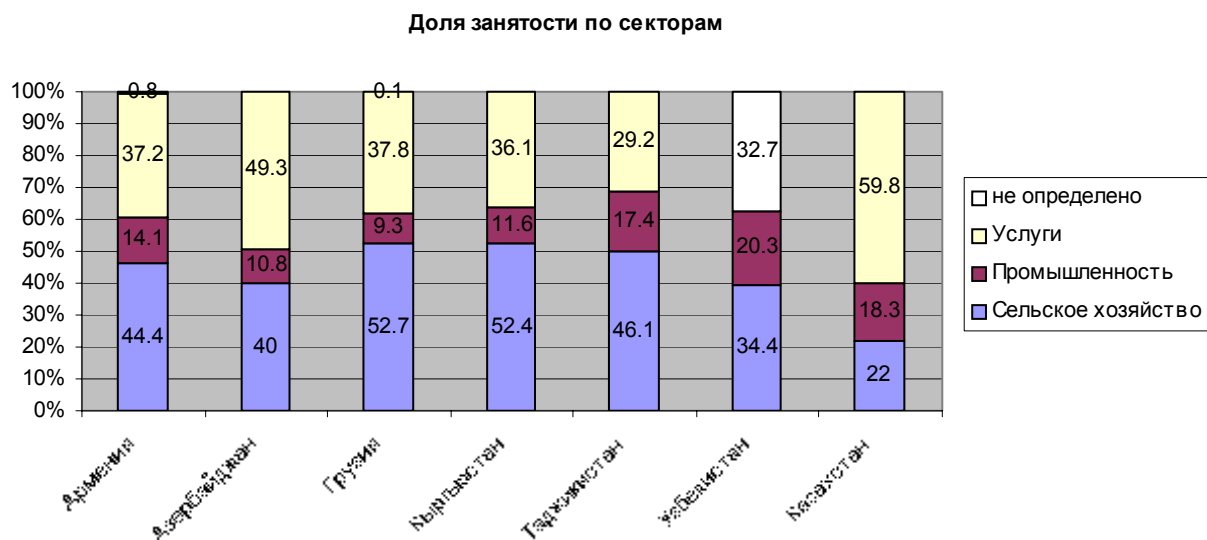
Рассмотрение трудоинтенсивности секторов экономики вскрывает поразительный аспект рынков труда закавказского и центрально-азиатского регионов. Доля суммарной добавленной стоимости секторов резко отличается от их доли в общей занятости. Это в особенности справедливо для сельского хозяйства. Во всех странах, по которым имелись дифференцированные данные объема производства, за исключением Кыргызстана, сельское хозяйство является самым малым сектором по сравнению с промышленностью и услугами. В то же время на сельское хозяйство приходится самая высокая доля занятости во всех странах, за исключением Азербайджана, где разница не столь велика, и Казахстана, по которому нет сравнимых данных. В Грузии и Кыргызстане более половины всех занятых работают в сельском хозяйстве. Самая низкая сравнимая цифра доли сельского хозяйства в занятости составляет 40% (Азербайджан).<sup>11</sup> Ряд сообщений свидетельствуют о том, что эти значения отражают роль сельского хозяйства как убежища от безработицы. Многие безработные уходят в сельское хозяйство или зачастую подсобное хозяйство для того, чтобы прокормиться.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Torm, Nina 2003: *The Nexus of Economic Growth, Employment and Poverty during Economic Transition: An Analysis of Armenia, Kazakhstan, Kyrgyzstan, Moldova, Tajikistan and Uzbekistan*, Issues in Employment and Poverty: Discussion Paper No. 13, Geneva, October 2003, стр. 18.

<sup>11</sup> Вновь здесь следует подчеркнуть необходимость осторожного подхода к данным. Цифры получены из различных источников (обследования домашних хозяйств и официальные оценки) и не могут рассматриваться как адекватно отражающие неформальную занятость.

<sup>12</sup> Loukoianova/Unigovskaya 2004, стр. 16f.; EIU CP Kyrgyz Republic 2004, стр. 28f.; EIU CP Georgia 2004, стр. 25f..

Рисунок 6:



Источник: KILM (Основные показатели рынка труда, МОТ)

Примечание: Узбекистан и Казахстан не поддаются сравнению с другими странами. Согласно данным по Узбекистану, в промышленность включены только производство и строительство. Данные Казахстана включают только наемных работников и членов производственных кооперативов.

Период: 1997 – 2001гг.

Напротив, во всех странах, по которым имеются данные, на промышленность приходится существенно более высокая доля валовой добавленной стоимости, чем доля занятости. Пропорция занятых в промышленности составляет от 9,3% (Грузия) до 17,4% (Таджикистан) (исключая страны, по которым нет сравнимых данных). Это самая низкая доля по всем трем секторам.

В сфере услуг наблюдается более сложная картина. Очевидно, что после сельского хозяйства это наиболее важный сектор рынка труда. Однако в целом его доля занятости несколько ниже, чем доля объема производства. Только в Азербайджане пропорция занятых в сфере услуг выше, чем доля сферы услуг в объеме производства.

Неформальная деятельность вносит важный вклад в создание занятости в регионе. К сожалению, эта деятельность трудно поддается оценке, и сравнимые данные отсутствуют. В 1999 году, по данным переписи населения в Кыргызстане, не считая сельского хозяйства, 24,9% работающего по найму населения было занято в неформальном секторе (источник: KILM). В том же году смешанное обследование домашних хозяйств и предприятий в Грузии выявило только 6,9% неформальной занятости, включая сельское хозяйство (в сельских районах). Однако можно с достаточной степенью уверенности предположить, что эта цифра недооценивает неформальную занятость. По данным наиболее свежего обследования, 59% всего занятого населения в Грузии в 2003 году занималось индивидуальной трудовой деятельностью, из них 82% - в сельском хозяйстве. Во всех этих секторах широко распространена неформальная занятость.<sup>13</sup> Что касается работы по найму, то согласно статистике Армении 22,6% работников трудятся на основе устной договоренности,<sup>14</sup> что свидетельствует, в том числе, о недостаточном нормативном регулировании.

<sup>13</sup> Тенденции в экономике Грузии (ТЭГ). Ежеквартальный обзор, 2004/2, Тбилиси, стр. 50 и сл..

<sup>14</sup> Национальная статистическая служба Республики Армения (НССРА) 2004 г.: *Рабочая сила и детский труд в Армении. Выборочное обследование трудовых ресурсов*, Ереван, стр. 19; см. также Pickup, Francine 2003: *The Impact of 'Transition' and the Afghanistan Crisis on Employment and Decent Work Concerns in Kyrgyzstan, Tajikistan and Uzbekistan*, IFP/CRISIS Working Paper No. 13, Geneva.

Цифры зарегистрированной безработицы в 2003 году варьировались от 0,2% рабочей силы (Узбекистан) до 2,5% (Грузия) во всех странах, за исключением Армении, где этот показатель составлял 9,8% (источник: ЕЭК ООН). Однако институциональные стимулы для официальной регистрации в качестве безработных, такие, как пособия по безработице, в рассматриваемых странах часто низки, не говоря о том, что не все безработные отвечают требованиям для регистрации.<sup>15</sup> Поэтому для создания картины безработицы большее значение имеют данные обследований рабочей силы. Однако такие данные не являются в равной степени доступными во всех странах. В Армении обследование рабочей силы 2004 года установило, что 31,6% трудоспособного населения являются безработными, что в 3,5 раза превышает официальный уровень безработицы.<sup>16</sup> Данные обследований рабочей силы имелись также по Азербайджану, Грузии, Казахстану и Кыргызстану, и только. Соответствующие показатели уровня безработицы в процентах от рабочей силы составляют:<sup>17</sup>

Азербайджан – 2003 г.:	10,7%
Грузия - 2003 г.:	10,7%
Казахстан – 2003 г.:	8,8%
Кыргызстан – 2002 г.:	12,5%

Таким образом, как по данным официальной статистики, так и в соответствии с обследованиями, в Армении регистрируется гораздо более высокий уровень безработицы.<sup>18</sup>

Как указывалось выше, уровень безработицы снижается за счет перехода безработных в сельское хозяйство. Это находит отражение в существенной разнице показателей городской и сельской безработицы. Уровни городской и сельской безработицы можно сопоставить следующим образом:

	город	село
Армения – 2004 г.	37,5%	18,1%
Азербайджан – 2003 г.	14%	7%
Грузия - 2003 г.	22,1%	4,1%

Люди, выпадающие из рынка труда на длительное время, теряют квалификацию и испытывают особые трудности реинтеграции. Насколько можно судить по имеющимся цифрам, можно говорить о значительной доле застойной безработицы в регионе. В Армении 63,4% безработных не имели работы более года, а в Азербайджане таких оказалось 27,5%. В Грузии застойная безработица также отмечается как существенная проблема.<sup>19</sup>

<sup>15</sup> напр. ТЭГ 2004, стр. 49.

<sup>16</sup> НССРА 2004, стр. 19.

<sup>17</sup> Источники: Государственный статистический комитет Республики Азербайджан (ГСКРА) 2004: *Обследование экономической активности населения Азербайджана: методика и анализ состояния рынка труда*, БАКУ; ТЭГ 2004; Статистика труда МОТ.

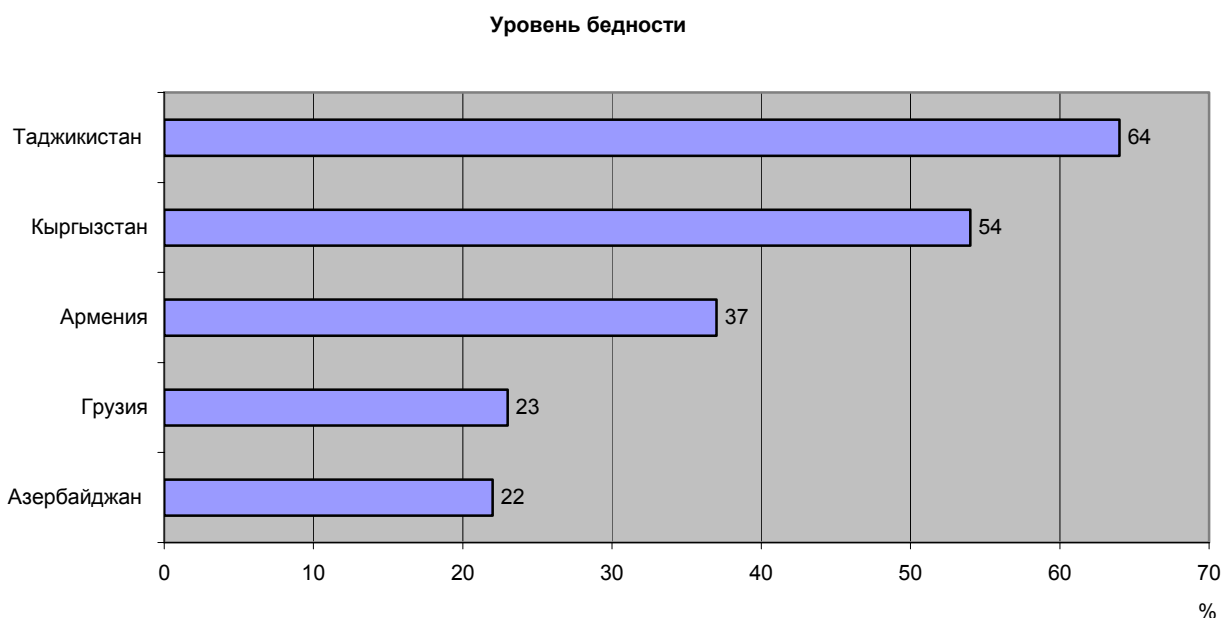
<sup>18</sup> Возможно, существуют институциональные причины, заставляющие безработных оставаться безработными вместо того, чтобы прибегать к стратегии выживания. Следует отметить, что в Армении действует дополнительная схема финансовой поддержки безработных, помимо пособий по безработице (см. раздел 4.3).

<sup>19</sup> НССРА 2004, ГСКРА 2004, ТЭГ 2004.

Кроме того, в экономике стран Закавказья и Центральной Азии наибольшему риску безработицы подвергаются молодые люди. В Армении, Азербайджане, Казахстане и Кыргызстане наибольшая доля безработных наблюдается в возрастной группе 20-24 года по сравнению с другими возрастными группами с пятилетним диапазоном: Армения – 19,7% (2003), Азербайджан – 30,8% (2003), Казахстан – 17,6% (2003), Кыргызстан – 16,6% (2002).<sup>20</sup> В Грузии возрастная группа 25-29 лет составляет наиболее многочисленную часть безработных – 16,6% (2004).<sup>21</sup> Следует отметить, что такие пропорции нельзя объяснить относительным размером этих возрастных групп – они не составляют основной доли трудовых ресурсов.

По имеющимся данным, уровень безработицы и низкий уровень оплаты труда<sup>22</sup> в регионе обуславливают появление определенных стратегий преодоления ситуации. Сюда входит работа по совместительству, неформальное трудоустройство, индивидуальная трудовая деятельность и занятие сельским хозяйством.<sup>23</sup> И все же уровни доходов остаются низкими. На следующем рисунке уровни бедности характеризуются процентной долей населения, живущей менее чем на 2,15 долл. США по ППС в день.

Рисунок 7:



*Источник: Всемирный Банк*

*Примечание: Доля населения, живущая менее чем на 2,15 долл. США по ППС в день.*

*Таджикистан - 2003 г., Грузия – 2002 г., другие страны – 2001г.*

*Данные по Казахстану и Узбекистану отсутствуют.*

В соответствии с этим критерием, более половины населения Таджикистана и Кыргызстана являются бедными, за которыми следует Армения, где 37%, а в Грузии и Азербайджане - 23% и 22% населения живут в бедности.

<sup>20</sup> НССРА 2004, ГСКРА 2004, Статистика труда МОТ.

<sup>21</sup> Статистика труда МОТ.

<sup>22</sup> В Грузии среднемесячная оплата труда 52% наемных работников ниже прожиточного минимума (ТЭГ 2004, стр. 53).

<sup>23</sup> Выборочное обследование 2003.

В этих условиях многие мигрируют в поисках заработка. По имеющимся данным, во всех странах региона, кроме Казахстана, наблюдается заметная миграция рабочей силы. Основным направлением миграции является Россия, однако существует также некоторая миграция между Центральной Азией и государствами Закавказья, в частности, в Казахстан. Поскольку большинство мигрантов официально не зарегистрированы, точная статистика отсутствует. По оценкам, наибольшая миграция рабочей силы наблюдается в Таджикистане, в результате чего от 400 000 до 500 000 таджиков постоянно или временно работают за границей.<sup>24</sup> Помимо экономических выгод, эти потоки мигрантов также создают проблемы рынков труда. В странах выезда они могут вызвать нехватку рабочей силы. В странах назначения иммигранты часто не имеют постоянного статуса пребывания и недостаточно защищены трудовым законодательством.<sup>25</sup>

В заключение настоящего раздела можно утверждать, что создание рабочих мест является основной проблемой рынков труда Центральной Азии и Закавказья. Не только безработица и бедность, но и другие проблемы, такие как неформальная занятость, высокая занятость в аграрном секторе и миграция рабочей силы, в значительной степени связаны с созданием постоянных, достойно оплачиваемых рабочих мест. В рамках проблемы безработицы особое внимание следует уделить молодежной и застойной безработице.

## **2. Эффективная система управления: проблема регулирования вопросов труда**

*“Мы твердо верим в основополагающее значение, которое имеет эффективная система управления во всех странах, на всех уровнях развития для результативного и равного участия в глобальной экономике. Основными принципами, на которых, по нашему убеждению, должна развиваться глобализация, являются демократия, социальное равенство, уважение прав человека и власть закона. Эти принципы должны найти отражение в институтах, правилах и политических системах стран и уважаться всеми слоями общества”* (Всемирная комиссия по социальным измерениям глобализации)

### **2.1 Значение эффективной системы управления вопросами труда и стандарты МОТ**

Вне всякого сомнения, эффективная система управления в целом и эффективная система управления вопросами труда, в частности, играют значительную роль в каждом современном обществе. Это в особенности справедливо для стран, осуществляющих далеко идущие экономические и социальные реформы, когда как быстрота принятия политических решений в области трудовых и социальных отношений, так и их жизнеспособность могут оказывать решающее влияние на весь процесс реформ. Играя ключевую роль в этом процессе, министерства труда также несут основную ответственность за обеспечение для социальных партнеров места в процессе принятия решений и признания их как основных действующих лиц экономического и социального развития. С этой точки зрения социальный диалог является неотъемлемой частью т.н. «регулирующих вопросов труда».

Международный опыт управления трудовыми ресурсами воплотился в Конвенции о регулировании вопросов труда 1978 г. (№150), и в сопровождающих ее Рекомендациях по регулированию вопросов труда 1978 г. (№ 158). Эти нормы содержат общий

<sup>24</sup> World Bank 2005: *Republic of Tajikistan Poverty Assessment Update*, Washington DC, стр. 10.

<sup>25</sup> Олимова, Саодат, и Боск, Игорь, 2003: *Миграция рабочей силы из Таджикистана*, Душанбе; Выборочное обследование 2003; Oxford Analytica 2005: *Central Asia: Population flows may threaten stability*, [www.oxan.com](http://www.oxan.com).

инструктивный материал по регулированию вопросов труда и создают организационную основу, необходимую для подготовки, управления и оценки национальной политики в сфере труда. Их цель состоит в том, чтобы помочь государствам-участникам создать эффективные административные структуры в этой области.

Государство, ратифицировавшее Конвенцию, должно, в соответствии со Статьей 4, обеспечить в порядке, отвечающем национальным условиям, организацию и эффективное функционирование системы регулирования вопросов труда, с соответствующим согласованием ее задач и ответственности. Конвенция и Рекомендации, оставаясь весьма гибкими и адаптированными к национальным условиям, тем не менее создают некоторые основополагающие принципы, которые должны соблюдаться.

Из семи стран, принимающих участие в настоящем семинаре, только две (Кыргызстан и Армения) ратифицировали Конвенцию № 150, и совсем недавно (2003 и 2005 гг.). Настоящая глава посвящена некоторым основным принципам Конвенции.

## 2.2 Регулирование вопросов труда и национальная политика в области трудовых отношений

Если термин «регулирование вопросов труда» довольно широк и затрагивает все органы государственного регулирования, ответственные за и/или принимающие участие в регулировании вопросов труда, то в огромном большинстве стран в центре системы находятся министерства труда, в большинстве случаев и выполняющие основные функции системы. Таким образом, в последующих параграфах будут рассматриваться в основном министерства труда, а следующая глава этого документа посвящена государственным службам занятости.

Роль регулирования вопросов труда заключается в разработке, реализации, контроле и оценке национальной политики в области трудовых отношений, которая не должна ограничиваться только политикой занятости и социальной политикой. Классические функции министерств труда включают охрану труда, вопросы занятости, производственные отношения, а также взаимодействие с организациями работодателей и трудящихся. Стоит подчеркнуть, что определенные аспекты национальной политики в области трудовых отношений в последние годы приобретают все более важное значение, например, содействие равенству возможностей и непредвзятому отношению при трудоустройстве, повышение уровня подготовки и квалификации, регулирование миграционных тенденций.

В названиях всех министерств труда, участвующих в этом семинаре, подчеркивается их ответственность за вопросы охраны труда и социальной защиты. Единственным примечательным исключением является Грузия, где в качестве третьей сферы ответственности включен портфель здравоохранения.

Министерство труда и социальных проблем Республики Армения  
Министерство труда и социальной защиты населения Республики Азербайджан  
Министерство труда, здравоохранения и социальных отношений Грузии  
Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан  
Министерство труда и социальной защиты Кыргызской Республики  
Министерство труда и социальной защиты населения Республики Таджикистан

Из списка полномочий, содержащегося в вопроснике МОТ, равные возможности и миграция (а также, возможно, инспекция труда) являются единственными полномочиями, не принадлежащими всем министерствам. К другим полномочиям, упомянутым некоторыми министерствами, относятся профессиональная подготовка и социальные исследования.

Трудовое законодательство	6/6*	
Политика занятости	6/6	
Социальная защита	6/6	
Политика оплаты труда	6/6	
Равные возможности	5/6	Исключение: Таджикистан
Миграция	4/6	Исключения: Армения, Кыргызстан
Управление службами занятости	6/6	
Управление инспекцией труда	5/6	Таджикистан (варианта отсутствует в вопроснике)
Другие сферы	3/6	Таджикистан: профессиональная подготовка, социальные исследования Кыргызстан: профессиональная подготовка Азербайджан: научное обеспечение развития социальной политики

\* 6/6 означает шесть стран из шести и т.п.

В соответствии со Статьей 6 Конвенции № 150 полномочные органы в системе регулирования вопросов труда должны принимать участие в координации национальной политики занятости. Поскольку национальная политика занятости должна быть интегрирована в рамках скоординированной социально-экономической политики, координация осуществляется либо национальным органом либо межведомственной комиссией, ответственной за различные элементы соответствующей национальной политики.

Не все страны ответили на вопрос обследования, касающийся межведомственных органов. Кроме того, между ответами наблюдаются существенные различия. Это может быть следствием различной интерпретации вопроса.

- В Азербайджане министерство труда представлено в Государственном Комитете по программам, охватывающим различные социальные, демографические вопросы и вопросы занятости.
- В Кыргызстане министерство является членом Координационного Совета по ВИЧ/СПИД, туризму и образованию.
- В Казахстане министерство сотрудничает с другими министерствами и региональными администрациями в рамках:
  - o Программы занятости
  - o Стратегии развития промышленного сектора
  - o Программы развития сектора строительства

Во всех трех программах также принимают участие Министерство промышленности и торговли и Министерство образования и науки (и другие). Роль Министерства труда заключается в анализе потребности в рабочей силе и трудовых ресурсов.

Эти ответы свидетельствуют о том, что межведомственная координация осуществляется скорее в рамках выполнения программ и разработки стратегий, чем на базе официальных органов, что чревато определенными проблемами.

### 2.3 Научно-обоснованная политика

В соответствии с Конвенцией о регулировании вопросов труда полномочные органы в рамках системы регулирования вопросов труда должны «изучать и анализировать ситуацию с занятостью, безработицей и неполной занятостью».

Как правило, министерства труда и другие министерства, разделяющие с ними ответственность в сфере труда и занятости, имеют управление или вспомогательные структуры, занимающиеся изучением условий труда и занятости. Получаемая ими информация исходит, в основном, от инспекций труда, служб занятости и органов социального обеспечения. Зачастую они также взаимодействуют с университетами и научно-исследовательскими институтами.

В странах Центральной Азии и Закавказья практически все министерства труда имеют свою научную базу (обычно, научно-исследовательские институты труда и социальной политики) и в большинстве своем взаимодействуют со сторонними государственными институтами. Только в Грузии министерство не имеет своей научной базы. Только министерства труда Грузии и Казахстана сотрудничают с частными институтами (а также сторонними государственными).

Собственная научно-исследовательская база	5/6
Сторонние государственные научно-исследовательские институты	5/6
Частные научно-исследовательские институты	2/6

### 2.4 Структура и штат

Конвенция № 150 не навязывает присоединившимся государствам какой-либо жесткой административной формы или структуры. Какая-либо типовая модель внутренней организации министерства труда отсутствует. Она зависит от институциональной истории страны, модели правления, степени политической открытости и уровня экономического развития. Частая реструктуризация министерств труда является в такой же степени признаком изменений политики правительства, как и результатом корректировок, диктуемых социально-экономическими требованиями момента.

Эти опыты реструктуризации, иногда сопровождающиеся переименованием министерства, нередко предполагают изменение круга полномочий. Эти процессы часто служат надежными индикаторами роли и значения, которое правительство придает министерству труда (например, в Австрии, Германии, Ирландии, Польше и Великобритании).

Вне зависимости от внутренней структуры министерств, общая тенденция в развитых странах заключается в том, чтобы сделать информацию об их организации ясной, прозрачной и доступной общественности. Организационные схемы, подробные описания подразделений и соподчиненности публикуются на веб-сайтах министерств.

Что касается стран, принимающих участие в семинаре, то информация, предоставленная в вопросниках и на соответствующих веб-страницах, свидетельствует, что общедоступная и подробная информация о структуре и деятельности министерств труда еще не стала общей нормой. Так, не все министерства имеют организационные схемы, подробные веб-сайты и публикуют годовые доклады.

Эффективность системы регулирования вопросов труда также зависит от средств, предоставленных в ее распоряжение государством для выполнения функций и

обязанностей, которыми она наделена. В этом плане Статья 10 Конвенции №150 предусматривает, что

- Персонал системы регулирования вопросов труда должен быть укомплектован лицами, имеющими необходимую квалификацию для выполнения порученной им деятельности, подготовку, необходимую для такой деятельности, и не подверженными неуместному внешнему воздействию;
- Такой персонал должен располагать статусом, материальными средствами и финансовыми ресурсами, необходимыми для эффективного выполнения своих обязанностей.

Вопросами первостепенной важности, которые следует решать правительствам, чтобы повысить отдачу персонала, являются оплата труда, гарантия занятости, профессиональное развитие, обучение и равные возможности.

В странах с экономикой переходного периода, где растущий частный сектор предлагает гораздо более высокие зарплаты, чем традиционный государственный, критической проблемой может стать недостаток мотивации для высоко квалифицированных специалистов поступать на государственную службу. Поэтому крайне важно соблюдать разумный баланс между оплатой труда сотрудников государственных и частных предприятий и компенсировать более низкие зарплаты государственных служащих другими льготами, включая стимулы к повышению квалификации сотрудников.

Во всех странах, отвечавших на вопросник МОТ, имеется специальное законодательство о государственных служащих. Только Грузия и Азербайджан не указали, что на их штат распространяется также общее трудовое законодательство. Это создает различные уровни льгот для государственных служащих, как показано в следующей таблице.

Боле высокие зарплаты	2/5
Гарантия занятости	2/5
Рабочее время	2/5
Ежегодный отпуск	4/5
Пенсионное обеспечение	3/5
прочее	1/5

*Примечание: Кыргызстан не предоставил данных по данному вопросу.*

*Прочее: дополнительные оклады, выплачиваемые по случаю очередного отпуска (Казахстан).*

Все страны указали, что оклады в их министерствах труда ниже, чем в частном секторе, что относится и к другим министерствам. Только в Таджикистане оклады в министерстве труда также ниже, чем в других министерствах. Далее, все страны подтвердили, что уровень оплаты труда является препятствием для найма высоко квалифицированных сотрудников. В то же время, большинство стран указывают, что высоко квалифицированные специалисты тем не менее заинтересованы служить в министерстве. Таким образом, очевидно, что прочие выгодные условия трудоустройства обуславливают привлекательность государственной службы, в то время как низкие оклады, по сути, вызывают проблемы при найме.

## 2.5 Развитие социального диалога

Конвенция № 150 содержит требования к производственным отношениям, дополняемые Рекомендацией № 158. Роль, которая отводится регулированию вопросов труда в данной области, при полном соблюдении автономии организаций работодателей и наемных работников, заключается в развитии трехстороннего сотрудничества.

В соответствии с Конвенцией № 150, уполномоченные органы «предоставляют свои услуги работодателям и наемным работникам, а также их соответствующим организациям [...] в целях развития – на национальном, региональном и местном уровне, а также на уровне различных отраслей хозяйственной деятельности – эффективных консультаций и взаимодействия между государственными органами и учреждениями, и организациями работодателей и наемных служащих, а также между такими организациями», и, кроме того, «предоставляют технические консультации работодателям и наемным работникам, а также их организациям по требованию.»

Рекомендация, касающаяся роли регулирования в развитии эффективных трудовых отношений, перечисляет различные средства достижения этой цели, а именно:

- Свободное осуществление права на объединения,
- Право на создание организаций и на заключение коллективных договоров,
- Предоставление консультативного обслуживания,
- Развитие механизма добровольных переговоров,
- Органы согласования и примирения.

Функции регулирования вопросов труда в области производственных отношений, а также в других областях деятельности могут эффективно осуществляться только в тесном сотрудничестве с организациями работодателей и наемных служащих. Соответственно, Конвенция предусматривает активное участие социальных партнеров, устанавливая, что каждое государство, ратифицировавшее Конвенцию, «должно принять меры [...] с тем, чтобы гарантировать, в рамках системы регулирования вопросов труда, проведение консультаций, кооперации и переговоров между государственными органами и наиболее представительными организациями работодателей и наемных служащих».

Эти три формы участия социальных партнеров (консультации, кооперация и переговоры) могут осуществляться либо как специальные мероприятия, приуроченные к конкретным задачам, и в течение ограниченного периода времени, либо в рамках официальных организаций.

Анализ национальной практики свидетельствует о существовании широкого разнообразия органов для консультаций, кооперации и переговоров. Их участие может принимать различные формы: консультации в процессе подготовки проектов законов или постановлений, участие в реализации, участие в выработке и формулировании правительственной политики, участие в принятии решений в рамках органов, ответственных за определенную деятельность по регулированию вопросов труда, и т.п. Состав этих органов также имеет существенные различия. Традиционно они являются трехсторонними, но могут также представлять собой объединенные органы с участием только социальных партнеров. В других случаях они также включают представителей заинтересованных групп и независимых экспертов. Их названия различаются в зависимости от уровня, роли и состава: экономический и социальный совет, национальный консультативный совет труда, отраслевой консультативный совет и т.п. Отдельную категорию институтов производственных отношений составляют службы согласования и примирения, - квази-судебные органы с функциями расследования, посредничества и принятия решений.

В нижеследующей таблице обобщается информация, предоставленная министерствам труда по национальным трехсторонним советам.

Страна	Название постоянного органа	Дополнительная информация	Связи между национальным трехсторонним советом и министерством
Армения	–	«Создан региональный комитет по содействию занятости.»	–
Азербайджан	Комиссия по заключению генерального коллективного договора	Трехсторонний национальный комитет, созданный в соответствии с трудовым законодательством для заключения генерального коллективного договора.	Министр является членом Трехстороннего комитета
Грузия	Постоянный трехсторонний совет по регулированию социально-экономических вопросов		- секретариат совета в министерстве - министерство – основной источник финансирования - председательство министра в совете
Казахстан	Республиканская трехсторонняя комиссия по социальному партнерству и регулированию социально-трудовых отношений (РТК)	“[...] обсуждать и защищать интересы социальных партнеров в ходе консультаций и переговоров [...]”	- секретариат РТК в министерстве - финансирование не требуется, консультативная функция - председательство вице-премьера
Кыргызстан	Республиканская трехсторонняя комиссия		Правительство назначает координатора комиссии, председательствующего на сессиях.
Таджикистан	Департамент соглашений и коллективных договоров	- разрабатывает соглашения на национальном уровне. - контролирует исполнение коллективных договоров на региональном и отраслевом уровне.	Связи между советом и министерством установлены генеральным соглашением на 2003-2005 годы.

Таким образом, Армения является единственной страной, в которой нет национального трехстороннего совета. В Азербайджане существует национальный трехсторонний совет, который выполняет только функцию заключения национального трехстороннего соглашения. В Таджикистане не очевидно, является ли соответствующий орган департаментом министерства (как следует из названия) или трехсторонним советом, созданным по соглашению с министерством (как следует из информации о связях между советом и министерством).

В соответствии с информацией, содержащейся в вопросниках, консультации министерств труда с социальными партнерами получили широкое распространение как

в рамках политического процесса, так и в процессе регулирования. Кроме того, имеется определенный уровень кооперации при выработке политических документов.

*Консультации по отраслям законодательства:*

Условия труда	6/6
Социальное обеспечение	6/6
Занятость	6/6

*Участие в разработке политических документов:*

Комментарии по проектам	6/6
Работа над проектами со специалистами	4/6 (исключения: Грузия и Армения)

*Административное участие социальных партнеров:*

	Принятие решений	Консультации	Отсутствует
Государственные службы занятости (ГСЗ)	1/6 (Кыргызстан)	4/6	1/6 (Казахстан)
Регулирование социального обеспечения	1/6 (Кыргызстан)	4/6	1/6 (Армения)

### **3. Роль государственных служб занятости**

Эффективная система управления также означает, что государственные услуги должны предоставляться эффективно и на равной основе. С самого начала своего существования Международная Организация труда признавала роль Государственных служб занятости (ГСЗ) в создании эффективного и равного рынка труда.

#### **3.1 Взгляд МОТ на ГСЗ**

Роль служб занятости была обозначена уже в Конвенции МОТ № 2 о безработице, принятой в 1919 году. Эта Конвенция призвала к созданию «системы свободных государственных служб занятости под контролем центрального органа», при поддержке консультативных комитетов из представителей работодателей и наемных работников.

В 1948 году с принятием Конвенции МОТ 88 «Об организации служб занятости» было выработано более конкретное руководство по роли и кругу полномочий Государственных служб занятости, а также их организационной структуре и отношениям с другими партнерами. В Статье 1 Конвенции следующим образом определяются основные полномочия Государственных служб занятости:

“1. Каждое государство-член Международной Организации труда, на которое распространяется действие настоящей Конвенции, поддерживает или обеспечивает поддержание свободной государственной службы занятости.

2. Основная обязанность службы занятости заключается в обеспечении, при необходимости, во взаимодействии с другими заинтересованными государственными и частными органами, наилучшей возможной организации рынка занятости как неотъемлемой часть национальной программы обеспечения и поддержания полной занятости, а также развития и использования производственных ресурсов.”

Общие задачи служб занятости, предусмотренные Конвенцией МОТ № 88 «Об организации служб занятости», заключаются в следующем:

- подбор и расстановка кадров;
- стимулирование производственной и географической мобильности;
- сбор и анализ данных о конъюнктуре рынка труда;
- сотрудничество в регулировании страхования по безработице;
- содействие в социально-экономическом планировании.

Четыре из 87 стран, ратифицировавших Конвенцию 88, представлены на этом совещании:

Кипр (ратифицировал в 1960 году),  
Азербайджан (1993 г.),  
Казахстан (2001 г.),  
Грузия (2002 г.).

### 3.2 Круг полномочий и функции ГСЗ

За последние десятилетия роль ГСЗ во многих странах сместилась от функций агента в поиске вакансий и биржи труда в пользу главного проводника национальной политики рынка труда. В частности, возросла ее роль в управлении различными активными программами рынка труда. ГСЗ также способны играть ключевую роль в разработке информации рынка труда и распределении пособий по безработице.

Для того, чтобы продемонстрировать круг и масштаб деятельности государственных служб занятости в мире, Всемирная ассоциация государственных служб занятости (WAPES) провела в 2002 и 2003 годах обследования своих участников. На основе ответов, полученных от 58 из 90 стран-членов организации, можно вынести следующие заключения.

Государственные службы занятости в мире осуществляют следующие услуги:

- 3/4 осуществляют руководство биржами труда, причем 3/4 из них – по Интернету.
- Почти 9/10 предоставляют информацию по рынку труда.
- Почти половина регулируют программы страхования безработицы.
- В области программ рынка труда:
- 4/5 руководят программами содействия в поиске работы.
- 4/5 осуществляют руководство программами профессиональной подготовки.
- 4/5 осуществляют руководство программами индивидуальной трудовой деятельности.

- 3/4 осуществляют руководство программами для инвалидов.
- 3/4 осуществляют руководство программами для молодежи.
- 2/3 осуществляют руководство активными программами для работодателей.
- Более половины осуществляют руководство программами для безработных в течение длительного времени.
- 2/5 осуществляют руководство программами для женщин.
- 2/5 осуществляют руководство программами для работников старшего возраста.
- 1/3 управляет программами для иммигрантов.

На основе информации, предоставленной МОТ, все страны, участвующие в семинаре, выполняют через свои ГСЗ самые разнообразные функции. Среди активных программ рынка труда программы общественных работ и подготовки являются наиболее распространенными.

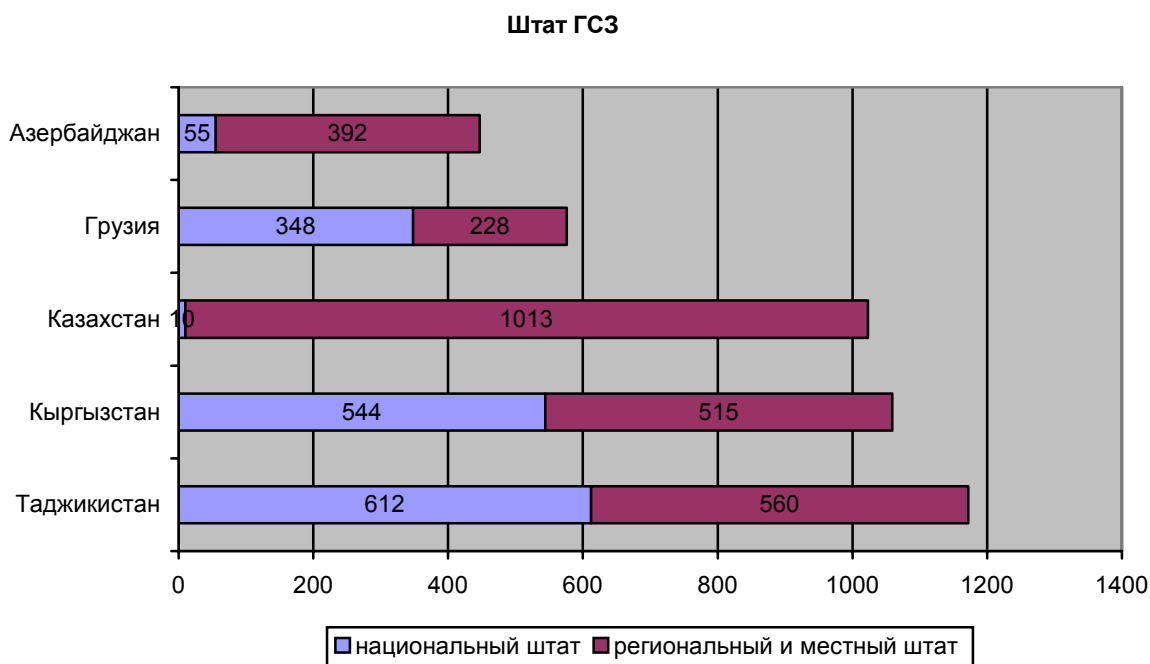
ГСЗ могут по-разному позиционироваться в институциональной структуре страны. В Грузии и Таджикистане, например, ГСЗ действуют в составе министерств. В Азербайджане они являются независимыми агентствами. В Армении, Кыргызстане и Казахстане существует разделение ответственности между министерством и независимыми агентствами.

Источники финансирования ГСЗ также отличаются разнообразием. Из стран-участниц семинара две финансируют свои ГСЗ из общего бюджета и две - из специального фонда (см. таблицу ниже). Армения использует комбинацию обоих источников, а в Казахстане ГСЗ финансируются местными администрациями.

<b>Общий бюджет</b>	Кыргызстан, Грузия	
<b>Отдельный фонд</b>	Таджикистан, Азербайджан	Азербайджан: государственный фонд социальной защиты
<b>комбинация</b>	Армения	
<b>прочее</b>	Казахстан	Финансирование предоставляется местными администрациями

В зависимости от национальной политики рынка труда, институциональной структуры, источников финансирования и других факторов, количество и распределение ГСЗ также различно по странам. На следующей диаграмме представлено широкое разнообразие штатной численности по данным вопросников МОТ. В Азербайджане и Грузии работают 447 и 576 сотрудников ГСЗ, соответственно, а в Казахстане, Кыргызстане и Таджикистане численность персонала службы колеблется от 1023 до 1172 человек. Кроме того, из диаграммы видно, что Азербайджан и Казахстан содержат гораздо больший региональный и местный, чем национальный штат.

Рисунок 8



Источник: *Вопросник МОТ*

Кроме того, согласно данным вопросников, в Казахстане имеется гораздо больше региональных и местных офисов (213), чем в других странах, ответивших на вопрос (68-85 офисов). Это естественно, учитывая, что географически Казахстан крупнейшая страна региона, а также что государственные службы занятости должны быть максимально приближены к населению.

### 3.3 Международные тенденции в управлении ГСЗ

Государственные службы занятости подвергаются влиянию ряда внешних факторов: трудовые ресурсы и спрос на рабочую силу меняются, как и требования клиентов. Это часто вызывает изменения в национальной политике занятости. В ряде стран, кроме того, имеется острая необходимость снижения государственных расходов. Кроме того, в ряде стран мы наблюдаем быстрый рост частных агентств найма, что приводит к росту конкуренции. Одновременно, возросла доступность более совершенных технических средств распространения информации и связи, что позволяет автоматизировать процедуры и повысить эффективность и доступность обслуживания.

Все эти факторы создают ряд проблем для национальных политических институтов и администраций служб занятости. Во-первых, это вопрос о том, какие службы занятости могут обеспечиваться в частном порядке, а какие должны быть государственными. Во-вторых, это проблема улучшения баланса и интеграции между основными функциями ГСЗ: информацией о рынке труда, биржей труда, администрированием программ регулирования рынка рабочей силы и регулированием программ пособий по безработице. Далее, во многих странах ощущается острая потребность в повышении уровня анализа тенденций рынка труда, в частности, для совершенствования профессиональной ориентации и планирования программ обучения. Существуют также проблемы улучшения использования информационных и коммуникационных технологий и совершенствования инструментов управления в целях эффективной децентрализации и привлечения услуг извне. Наконец, постоянно существует

необходимость совершенствования подбора, повышения квалификации и сохранения штата ГСЗ.

Наряду с этими проблемами программного и административного характера, существуют также политические. Это и совершенствование процесса принятия решений во взаимодействии с социальными партнерами и органами местного самоуправления. Это и повышение ответственности перед всеми участниками процесса с акцентом на результаты регулирования. Успешное решение этих задач помогает завоевать доверие правительственных политических органов и оказывать влияние на процесс принятия политических решений.

Все эти факторы внешнего воздействия формируют облик государственных служб занятости несколькими путями. Во-первых, делается акцент на совершенствование информации о рынке труда. Во-вторых, наблюдается тенденция более активных мероприятий на рынке труда, в особенности в развитых странах. Кроме того, происходит сдвиг в направлении обслуживания, ориентированного на клиента, и замен стандартной последовательности услуг многоуровневыми системами. Все большее распространение получают элементы самообслуживания. Наконец, агенты постоянно повышают интеграцию предоставляемого обслуживания, например, в режиме <одного окна>.

Что же важно помнить, рассматривая эти тенденции?

- ГСЗ зачастую является основным государственным институтом рынка труда, отвечающим за реализацию политики рынка труда средствами государственной службы.
- Тем не менее, ГСЗ следует рассматривать не как субъект жестко определенных функций, в частности, биржи труда, но как гибкий инструмент национального социально-экономического развития и роста.
- Для этого требуется более стратегический подход: 1) приобретение углубленного представления о функционировании рынка труда; 2) признание того, что государственное финансирование необязательно означает исключительно государственную службу; и 3) создание возможности адаптации услуг к меняющимся условиям.
- Развитие данного стратегического подхода требует укрепления партнерских отношений с другими службами в государственном, частном секторах и в гражданском обществе при большом вкладе ГСЗ в подготовку высококвалифицированного, способного прогнозировать развитие событий и адаптивного штата сотрудников.

#### 3.4 Роль частных агентств по трудоустройству в регулировании рынка труда

Партнерские отношения государственных служб занятости с частными агентствами по трудоустройству (ЧАТ) в настоящее время является предметом рассмотрения в ряде стран. Однако эта проблема не нова. Конвенция МОТ «О безработице» № 2 1919 года содержала положение о том, что при одновременном существовании государственных и частных служб занятости необходимо обеспечить координацию их деятельности.

На протяжении значительной части двадцатого века потенциал ущемления прав и эксплуатации трудящихся перевешивал усилия частных агентств по найму, а в некоторых странах они вообще были запрещены. Однако изменения структуры и функционирования рынков труда создавали все более широкие возможности для частных агентств по найму, и теперь их количество возрастает во многих странах. Растущее признание их позитивного вклада заставило пересмотреть и роль частных агентств.

Этот новый взгляд был закреплен в Конвенции МОТ № 181 «О частных агентствах занятости», принятой в 1997 году. С момента принятия эта Конвенция была ратифицирована 18 странами, в том числе Грузией - в 2002 году.

Конвенция «О частных агентствах занятости» также стала ответом на растущее давление, оказываемое на фирмы усиливающейся международной конкуренцией. Конвенция уравнивает потребности компаний в гибкости в вопросах расширения или сокращения своей рабочей силы с требованиями наемных работников в отношении стабильной занятости, безопасных и достойных условий труда, а также системы страхования по нетрудоспособности. Конвенция предлагает критерии такого баланса.

В то же время, часто встречается путаница что касается различия ролей, которые играет правительство по отношению к государственным службам занятости и частным службам. В первом случае правительство финансирует и обычно непосредственно обеспечивает обслуживание, включая подбор вакансий или биржу труда, информацию о рынке рабочей силы и программы рынка труда. В некоторых развитых странах для выполнения части этих функций все чаще подряжаются частные некоммерческие и коммерческие агентства по трудоустройству. Однако во всех этих случаях правительство остается источником финансирования. Когда правительство предоставляет финансирование, в процессе контрактации предусмотрены механизмы, обеспечивающие соблюдение определенных правил.

Однако в случае частных агентств по трудоустройству как компаний, получающих оплату непосредственно с клиентов, роль правительства заключается в том, чтобы регулировать их деятельность именно как коммерческих компаний. В таком качестве правительство должно определить, могут ли частные агентства работать как компании, и, если да, то при каких условиях. Такую же регулиющую роль по отношению к функционированию бизнеса правительства играют во многих секторах частной экономической деятельности. Она может быть делегирована на субнациональный уровень, в особенности в федеративных государствах, однако остается ответственностью правительства. В настоящее время МОТ разрабатывает инструктивный материал по регулированию деятельности частных агентств по трудоустройству.

#### **4. Политика рынка труда<sup>26</sup>**

Экономически развитые страны, страны с переходной экономикой и развивающиеся страны во всем мире так или иначе сталкиваются с проблемой высокой безработицы и/или неполной занятости и нуждаются в эффективном регулировании рынка труда. В ответ на эту новую проблему государства вносят изменения в свое трудовое законодательство, укрепляют национальные институты рынка труда и разрабатывают политику занятости и рынка труда, соответствующую основным международным нормам, установленным МОТ в сфере стимулирования занятости. В настоящей главе в первую очередь рассматриваются основные нормы МОТ относительно политики занятости. Затем в ней дается обзор политики рынка труда, действующей в промышленно развитых странах, странах с переходной экономикой и развивающихся странах и проводится сравнение их разработки, сфер действия, целей, оценок и финансирования. Этот разнообразный мировой опыт затем сопоставляется с информацией о политике рынка труда в странах Закавказья и Центральной Азии, собранной с помощью вопросника МОТ.

---

<sup>26</sup> В настоящей главе использованы материалы будущей публикации МОТ *Стратегии рынка труда: формулирование, реализация, оценка*, подготовленной У. Эфендиоглу, А. Неспоровой, К. Олири и Дж. Оуэнсом. Там же можно найти источники всех цифр, приведенных в настоящей главе.

#### 4.1 Нормы международного трудового права в отношении политики занятости

Основным международным нормативным документом в данном контексте является Конвенция МОТ № 122 «О политике занятости», принятая в 1964 году. Эта Конвенция побуждает правительства ратифицировавших стран формулировать и реализовывать в тесном взаимодействии с социальными партнерами - работодателями и наемными работниками - активную политику, способствующую полной, эффективной и свободно выбираемой занятости. Для достижения этих целей в области занятости Конвенция требует от государств, в рамках скоординированной социально-экономической политики, выработать соответствующие мероприятия и предпринимать необходимые шаги по их реализации, включая специальные вспомогательные программы рынка труда. Правительства регулярно сообщают МОТ о национальных мероприятиях по выполнению обязательств, налагаемых Конвенцией, и достигнутых результатах. Международное бюро труда изучает эти отчеты и рекомендует соответствующие меры по усилению стратегического воздействия на рынок труда.<sup>27</sup>

Основные принципы активной политики занятости получили дальнейшее развитие в Рекомендации МОТ № 122 того же года. Рекомендация, принимая во внимание всевозможные причины безработицы, предлагает широкий спектр стратегий их преодоления. Стратегиям стимулирования экономического роста, инвестиций и создания новых рабочих мест придается первостепенное значение. Экономические меры дополняются стратегиями/программами, направленными на оказание содействия лицам, ищущим работу, как безработным, так и занятым неполное рабочее время, в профориентации и трудоустройстве. Эти стратегии/программы предназначены для того, чтобы выявлять вакансии и информировать о них соискателей, производить отбор кандидатов в соответствии с предъявляемыми требованиями; оказывать содействие соискателям в переезде к месту новой работы предоставлением субсидий на переезд (подъемных); повышать потенциал трудоустройства кандидатов с помощью профессиональной подготовки; и способствовать возвращению малоимущих групп населения в трудовую деятельность посредством программ субсидий по трудоустройству, создания рабочих мест, общественных работ, содействия индивидуальной трудовой деятельности и других мер. Одновременно, Рекомендация призывает учреждать программы поддержки доходов, помогающие безработным и частично занятым, а также их семьям удовлетворить свои элементарные потребности.

Конвенция МОТ № 122 и Рекомендация № 122 являются тесно связанными друг с другом инструментами, в которых даются явные ссылки на ряд других Конвенций МОТ, в частности, на Конвенцию «О службе занятости» № 88, Конвенцию «О человеческих ресурсах» № 142, Конвенцию «О регулировании вопросов труда» № 150, Конвенцию «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» № 159 и Конвенцию «О стимулировании занятости и защите от безработицы» № 168.

Наиболее важная Конвенция № 122 была ратифицирована всеми странами Закавказья и Центральной Азии, за исключением Туркменистана. Другие из вышеупомянутых конвенций в настоящее время ратифицированы только некоторыми из этих государств (Конвенция № 88 - Азербайджаном, Грузией и Казахстаном, Конвенция № 142 - Азербайджаном, Грузией, Кыргызстаном и Таджикистаном, Конвенция № 150 - только Кыргызстаном, Конвенция № 159 - Азербайджаном, Кыргызстаном и Таджикистаном, и ни одно государство не ратифицировало Конвенцию № 168). Процесс ратификации является только первым шагом по пути обеспечения соответствия национального законодательства данной международной норме. Гораздо более важно внести соответствующие изменения в национальное законодательство и обеспечить его исполнение, с тем, чтобы его принципы и положения на деле соблюдались всеми участниками рынка труда и находили отражение в национальной политике и практике. Регулярная отчетность о соблюдении ратифицированных конвенций правительством с комментариями социальных партнеров может оказать здесь неоценимую помощь.

---

<sup>27</sup> В зависимости от значения, придаваемого определенным конвенциям, период отчетности может составлять от года до четырех лет. В случае Конвенции № 122, отчетность требуется раз в два года.

## 4.2 Политика рынка труда

Первая группа стратегий, упомянутая в Рекомендации № 122, - посредничество в поисках работы, профессиональная подготовка, субсидии занятости, общественные работы, развитие индивидуальной трудовой деятельности, дотации на переезд и прочее, - именуется активными стратегиями рынка труда (АСРТ). Стратегии поддержки доходов, например, схемы пособий по безработице и помощи безработным, но также и направленные на сокращение трудовых ресурсов, такие как пособия по досрочному уходу на пенсию, именуется пассивными стратегиями рынка труда (ПСРТ).

Однако данное различие не является настолько четким, как это представлено выше. Некоторое замешательство может быть вызвано наблюдаемыми во многих странах новыми требованиями участия в программах занятости, обуславливающими получение пособия по безработице. Пособия тоже становятся менее щедрыми и в большей степени обусловленными доказательствами попыток найти работу и готовностью участия в активных программах. Таким образом, традиционные пассивные пособия трансформируются в активные мероприятия. С другой стороны, такие стратегии, как общественные работы и защищённая занятость зачастую снижают вероятность нахождения постоянной работы, вызывая зависимость от системы социального обеспечения, что в данном смысле превращает их в пассивные стратегии. Общая стратегическая линия направлена на повышение активности соискателей работы, как фактических, так и потенциальных, из числа пока экономически неактивного населения, с тем, чтобы побудить их к активному поиску и приобретению новой (постоянной) работы, а в том случае, когда она в данное время недоступна, - к участию в активных программах рынка труда.

АСРТ зачастую рассматриваются как дополнение пассивных стратегий. В странах ОЭСР, а также странах с переходной экономикой существенная часть бюджета развития занятости отводится на пассивные стратегии. Эти стратегии, как правило, находятся в центре политики и получают более щедрое финансирование. Таким образом, в силу того, что политическая арена более ориентирована на ПСРТ, во многих странах АСРТ финансируются по остаточному принципу.

## 4.3 Схемы пособий по безработице

Пособия по безработице (ПБ) являются нормой в индустриально развитых странах. Страны с переходной экономикой широко внедряли схемы ПБ с начала 1990х годов. Тем не менее, в развивающихся странах системы пособий по безработице до сих пор достаточно редки. Критерии права на пособия по безработице имеют широкие отличия в зависимости от страны.

В странах ОЭСР наблюдается общая тенденция к ужесточению требований относительно прав на пособия по безработице, а также к сокращению уровня пособий и периода выплат. Большинство стран ОЭСР поддерживают программы, предлагающие временную компенсацию потери заработка при определенных условиях. Пособия по безработице в этих странах основываются на взносах, произведенных в течение рабочего стажа, а общее требование – определенный минимальный срок отчислений. Срок выплаты пособий по безработице ограничен от шести месяцев в Италии, Великобритании и США до 10-15 месяцев в Германии, Греции, Люксембурге, Испании, и до 60 месяцев в Дании, Франции и Нидерландах. Срок зависит от стажа работы (Бельгия, Франция, Греция, Япония, Нидерланды, Испания и Швейцария) и возраста (Австрия, Финляндия, Франция, Германия, Нидерланды, Португалия, Швеция и Швейцария) либо может быть фиксированным. Уровень пособия как правило зависит от предыдущего заработка, но может также зависеть от стажа, возраста, семейного положения, а также ограничиваться минимальными и максимальными пределами. Коэффициент замещения<sup>28</sup> колеблется от 20% в Италии до 90% в Швеции. Что же касается охвата пособиями, то доля получателей пособия среди работников варьируется по странам от 1,37% в Испании до 19,61% в Дании (данные 2001 года). Государственные расходы на программы ПБ колеблются от 0,30% ВВП в США до 1,9% ВВП в Нидерландах и Германии.

<sup>28</sup> Коэффициент замещения – средний размер пособия в процентах от последней зарплаты.

За последние два десятилетия страны с переходной экономикой разрабатывали системы ПБ, следуя примеру стран ОЭСР. Зарегистрированные безработные в странах с переходной экономикой имеют право на получение пособий, если они отработали шесть месяцев в предыдущем году (Эстония) или 12 месяцев в течение предыдущих трех лет (Чешская Республика) или четырех лет (Венгрия). В Чешской Республике и Эстонии максимальный срок пособия составляет шесть месяцев, а в Болгарии, Венгрии, Украине и Российской Федерации – до одного года. Однако он изменяется в зависимости от стажа и возраста безработных, которые могут получать пособия в течение более длительного периода. Причина безработицы также оказывает влияние на максимальный срок. Уровень пособий зависит от ряда факторов, таких как размер последней зарплаты получателя, послужной список, причина безработицы и конъюнктура регионального рынка труда. В большинстве случаев коэффициенты замещения снижаются за время безработицы с 60 - 80% в первый период до около 50% во второй период. Во всех странах с переходной экономикой уровень пособий относительно низок. В большинстве стран он составляет менее одной трети средней заработной платы, а в некоторых странах СНГ – гораздо ниже прожиточного минимума. В результате, многие из претендентов вынуждены переходить на неформальный рынок труда, чтобы заработать дополнительный доход. Доля получателей ПБ среди зарегистрированных безработных колебалась от 24,8% в Болгарии до 89,5% в Российской Федерации в 1998 году. В этом году страны расходовали от 0,1% (Эстония) до 0,9% (Венгрия) своего ВВП на финансирование программ ПБ.

В Азии лишь несколько стран имеют системы ПБ: Бангладеш, Китай, Иран, Республика Корея и Тайвань (Китай). Однако даже в этих странах охват ограничен. ПБ часто ограничиваются государственным сектором и крупными компаниями, а лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью и сотрудники средних и малых предприятий (СМП) нередко исключаются из системы. Республика Корея израсходовала 0,16% ВВП на ПБ, информация из других стран Азии отсутствует.

В странах Закавказья и Центральной Азии также действуют национальные программы пособий по безработице, за исключением Казахстана, который упразднил свою программу во второй половине 1990-х годов и теперь делает ставку на социальную поддержку, предоставляемую муниципалитетами. Охват зарегистрированных соискателей работы программами ПБ очень низок – 7% в Армении и Кыргызстане, 10,6% в Азербайджане и 15% в Грузии. Помимо ПБ, Армения также оказывает дополнительную финансовую помощь особо нуждающимся лицам, занимающимся поисками работы. В ответах на вопросник МОТ не приводится никакой информации относительно критериев права на ПБ, продолжительности выплат и их уровня. По имеющимся сведениям, эти уровни очень низки – например, в Грузии это 14 лари в месяц, выплачиваемых в течение шести месяцев, при том, что минимальная потребительская корзина составляет 119 лари. Это может способствовать низкой регистрации в качестве безработных, поскольку у соискателей работы отсутствует мотивация к регистрации в ГСЗ.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> GET 2004, стр. 49, 53; EIU CP Georgia 2004, стр. 15f.

#### 4.4 Активные стратегии рынка труда

Использование и участие в АСРТ имеют свои особенности в различных частях мира, а также в разных странах. Одни страны, в основном, полагаются на поглощение безработных рынком труда, другие обеспечивают различные виды программ. В странах с переходной экономикой ситуация меняется в зависимости от страны, однако уровни участия, в основном, низки. Развивающиеся страны, напротив, как представляется, больше полагаются на АСРТ, такие как общественные работы и обучение, чем на пассивные стратегии вроде ПБ и выплат по безработице. Тем не менее, уровень участия в развивающихся странах все еще значительно ниже, чем в развитых. Несмотря на то, что уровень участия представляет собой важный показатель оценки успеха программы, высокий уровень участия необязательно означает высокую эффективность АСРТ. Реальный показатель – это мера количества участников, находящих постоянную, стабильную и достойную работу, т.е., коэффициент трудоустройства.

В странах ОЭСР зарегистрированы уровни участия<sup>30</sup> в АСРТ, в среднем, свыше 8% в 2000 году.<sup>31</sup> Тем не менее, среди стран ОЭСР наблюдается существенная неравномерность. В 2000 году уровни участия варьировались от 2 и менее процентов рабочей силы в Великобритании до почти 22% в Дании. Несколько аспектов обычно ассоциируются с широко распространенным применением АСРТ: установлено, что такие страны ОЭСР, как Франция и Германия с высоким уровнем застойной безработицы, активно используют АСРТ. В этой связи, анализ показывает, что широкое использование АСРТ обычно сопровождается высоким налоговым клином, широким распространением стратегий защиты занятости и высокой плотностью профсоюзов. Страны с высоким коэффициентом замещения в своих системах ПБ также как правило ассоциируются с активным использованием АСРТ. Кроме того, страны, в которых период ПБ менее одного года, не склонны активно прибегать к АСРТ, в то время как обратное правило действует в отношении стран с неограниченным периодом ПБ.

Профессиональная подготовка относится к наиболее часто используемым программам в странах ОЭСР в силу потребности в хорошо обученной рабочей силе, поспевающей за темпами технических изменений. Анализ ОЭСР показал что, факторами успеха этих мер являются компактное планирование программ, целевой характер и включение элементов обучения без отрыва от производства. Напротив, общественные работы, столь популярные в 1980-х годах, подверглись существенному сокращению в силу отрицательных результатов оценки из эффективности. Они обычно используются для поддержания квалификации безработных в течение длительного времени и как средство преодоления бедности. Некоторые незащищенные группы населения пользуются дотациями на трудоустройство. Их цель заключается в побуждении работодателей нанимать малообеспеченные группы населения за счет таких стимулов, как субсидии, стимулирующие занятость, или освобождение от отчислений по социальному страхованию. Они также побуждают работников трудоустраиваться, избегая ловушки пособий по социальному обеспечению.<sup>32</sup> Широко практикуется открытие малых предприятий безработными. Стратегические оценки свидетельствуют, что такие программы более всего подходят для безработных в течение недолгого периода времени, имеющих относительно хорошее образование, в возрасте до 40 лет. Предлагаемая помощь включает деловую подготовку, консультации, субсидированные кредиты, предоставление недорогих помещений и т.п. Рентабельность таких программ достаточно высока. С точки зрения выделяемых средств, страны ОЭСР расходуют в среднем 0,8% своих ВВП на АСРТ, от 0,2% в США до 2,1% в Швеции.

<sup>30</sup> Приток участников в активные программы рынка труда в процентах от общей численности рабочей силы.

<sup>31</sup> Неохваченными странами, помимо четырех стран с переходной экономикой, являются Бельгия, Канада, Германия, Греция, Италия, Япония, Португалия, Швейцария и США.

<sup>32</sup> Ловушка пособий по социальному обеспечению возникает, когда уровень пособий близок к ожидаемому уровню заработной платы, что делает работника не заинтересованным соглашаться на имеющуюся (обычно неквалифицированную и низко оплачиваемую) работу. Однако это происходит и тогда, когда соискатели получают низкие пособия, и/или страховые взносы выплачиваются за них государственной службой занятости, а они могут дополнять свои социальные пособия доходами от неформальной работы.

Страны с переходной экономикой довольно часто используют активные стратегии рынка труда в процессе экономических реформ и реструктуризации. Уровни участия варьируются от страны к стране, причем в Эстонии, Венгрии, Российской Федерации и Украине они превышают 25% зарегистрированных безработных. Профессиональная подготовка и повышение квалификации наиболее широко используются в таких странах АСРТ, как Эстония и Украина. Эти программы обычно предлагаются безработным, занимающимся поиском работы, имеющим низкий и устаревший уровень квалификации, однако все более часто они предлагаются также работникам, еще имеющим работу, но являющимся кандидатами на сокращение из-за несоответствия их квалификации современным требованиям. Последний вид переподготовки представляется наиболее эффективным – коэффициент трудоустройства здесь достигает 90%, в то время как при обучении безработных показатели находятся в пределах 50%. В ряде стран отделы кадров предпочитают организовывать специальные курсы повышения квалификации на существующих рабочих местах. Во избежание будущих проблем трудоустройства, они договариваются с работодателями о гарантии найма переобученных работников.

Программы общественных работ также широко используются во многих странах с переходной экономикой, таких как Болгария, Венгрия, Российская Федерация, Словакия и Украина. Некоторые страны, например, Чешская Республика, сократили применение общественных работ в процессе реформ. Наблюдается тенденция привязки общественных работ к социально значимым проектам, таким как экологически чистые инфраструктурные проекты и устранение последствий стихийных бедствий (наводнений, засухи и т.п.). По результатам оценки, менее чем 10% участников общественных работ впоследствии удается найти постоянную работу. Коэффициент трудоустройства существенно повышается, если общественные работы сочетаются с подготовкой без отрыва от производства. Получателями субсидий по трудоустройству обычно являются незащищенные группы, такие как длительно безработные, безработная молодежь и малообеспеченные регионы. Некоторые страны, такие как Чешская Республика, Венгрия, Польша и Словакия широко используют этот вид АСРТ. Показатели эффективности вполне благоприятны, поскольку около 50% участников вновь трудоустраиваются по завершении программы. Программы развития бизнеса имеют относительно скромные масштабы, поскольку они не подходят для всех и довольно дороги. В то же время, они дают высокий уровень трудоустройства (например, 85% в Венгрии). Страны с переходной экономикой в среднем расходуют гораздо меньше стран ОЭСР на АСРТ: только Венгрия, Польша и Словакия направили около 0,3% своего ВВП на активные программы в 1998 году, в других странах эта доля находилась на уровне или ниже 0,1%.

В странах Восточной Азии АСРТ имеют различное значение как политический инструмент в разных странах, поскольку в определенных странах отсутствует традиция их осуществления. В других странах, таких, как Китай, программы восстановления трудоустройства уволенных работников государственных предприятий достаточно экстенсивны, предполагают содействие в трудоустройстве, профессиональную ориентацию, переподготовку и оказание помощи в индивидуальной трудовой деятельности. Единственной широко распространенной формой АСРТ в Восточной Азии являются общественные работы. Финансовый кризис вывел на первый план их функцию как инструмента преодоления бедности, поскольку в большинстве стран Восточной Азии отсутствуют программы ПБ. Повышение квалификации активно не применялось до 1997 года в силу низких уровней безработицы в этих странах. После кризиса, в условиях резкого роста безработицы и неполной занятости, возникла необходимость в разработке соответствующих стратегий. Наблюдается рост профессиональной подготовки в республике Корея, Таиланде и на Филиппинах. Однако, в результате налогового бремени расходы на правительственные программы подготовки остались ограниченными, и страны пытаются расширить участие услуг частного сектора. В нескольких странах применяются субсидии по трудоустройству. В Малайзии они используются для того, чтобы стимулировать работодателей применять сокращение оплаты труда, гибкое рабочее время и неполный рабочий день вместо сокращения в случае свертывания производства. В Корее правительство предложило субсидии фирмам, согласившимся сохранить по меньшей мере 60% своего штата во время финансового кризиса. Снижение подоходных налогов и гранты или ссуды от отделов кадров были также недавно введены в Китае. Кроме того, страны региона

стараятся повысить доступность кредитов и условия финансирования для тех, кто желает открыть или расширить свое собственное дело. Они также часто предоставляют содействие в управлении, технической и деловой подготовке, а также стимулируют программы микро-кредитования. Республика Корея израсходовала 0,31% ВВП на АСРТ в 2001 году, по другим странам соответствующая информация отсутствует.

АСРТ также действуют в странах Закавказья и Центральной Азии. Среди этих программ преобладают общественные работы и подготовка. Во всех странах, ответивших на вопросник МОТ, за исключением Казахстана и Азербайджана, общественные работы являются наиболее распространенной программой. В Кыргызстане 29,4% зарегистрированных соискателей принимали участие в общественных работах, а в Армении их доля составила 10,9%, 3,5% в Азербайджане и 1,5% в Грузии (все цифры в данном параграфе приводятся за 2004 год). Казахстан сообщил только абсолютное количество участников, т.е., 78700, а Таджикистан - 22939 человек. Профессиональная подготовка предоставлялась 8,8% зарегистрированных соискателей в Кыргызстане, 3,8% в Азербайджане, 0,7% в Грузии и 0,5% в Армении. Казахстан сообщил о 2111 участниках курсов профессиональной подготовки, а Таджикистан - о 6047. В тоже время Казахстан осуществляет крупную программу обучения молодежи, в которой 621000 молодых людей приняли участие в 2004 году. Четыре из шести стран также приступили к выполнению программ развития индивидуальной трудовой деятельности/поддержки малого бизнеса. В Казахстане в общей сложности 443000 человек принимали участие в этой программе, в Кыргызстане - 3,1%, а в Грузии - 0,4% всех зарегистрированных соискателей получили помощь в открытии своего дела. Таджикистан сообщил о 682 предпринимателях, воспользовавшихся этой программой. В Армении и Азербайджане такой программы нет. Другие АСРТ, действующие в этих странах, включают клубы ищущих работу в Азербайджане (2824 членов), в Таджикистане (414 членов) и Казахстане (количество членов не сообщено), субсидии по трудоустройству в Казахстане (2900 участников) и программы обучения для инвалидов в Армении (50 человек). Азербайджан также сообщает долю соискателей, трудоустроенных с помощью бирж труда - 38,7%. Что касается финансирования программ рынка труда, то Азербайджан выделил 0,022% ВВП на АСРТ и 0,017% на ПБ, Грузия - 0,05% на все программы рынка труда, и Армения - 0,07% - на АСРТ.

Таким образом, сравнение стран Закавказья и Центральной Азии с другими странами с переходной экономикой выявляет очень низкую защиту доходов безработных, а также их крайне ограниченный доступ к АСРТ (за исключением Казахстана) в первой группе стран. Кроме того, отсутствует информация о коэффициенте трудоустройства участников программ. Поскольку в настоящее время все эти страны выходят на приличные темпы экономического роста, более широкое использование стратегий рынка труда могло бы выровнять баланс между трудовыми ресурсами и потребностями в рабочей силе, помочь социально-уязвимым группам реинтегрироваться в рынок труда и способствовать снижению бедности.

### **Заключительное замечание**

Настоящий документ является справочным материалом для обсуждения на семинаре. Он воздерживается от любых общих выводов и конкретных политических рекомендаций на основе представленной информации. Вместо этого предлагается, чтобы участники обсудили возможные выводы в ходе семинара. Предложения, вытекающие из этих дебатов, будут обобщены в ходе последнего занятия семинара. Вся эта информация будет использована в ходе дальнейшего технического сотрудничества МОТ со странами СНГ в области регулирования вопросов труда, государственных служб занятости и стратегий рынка труда.

## Приложение I

### Ратификация Конвенций МОТ

	<b>№ 88, Службы занятости</b>	<b>№ 122, Политика занятости</b>	<b>№ 144, Трехсторонние консультации</b>	<b>№ 150, Регулирование вопросов труда</b>	<b>№ 181, Частные службы занятости</b>
<b>Армения</b>	--	29.7.1994	29.4.2005	18.5.2005	--
<b>Азербайджан</b>	11.3.1993	19.5.1992	12.8.1993	--	--
<b>Грузия</b>	11.9.2002	22.6.1993	--	--	27.8.2002
<b>Казахстан</b>	18.5.2001	6.12.1999	13.12.2000	--	--
<b>Кыргызстан</b>	--	31.3.1992	--	22.12.2003	--
<b>Таджикистан</b>	--	26.11.1993	--	--	--
<b>Туркменистан</b>	--	--	--	--	--
<b>Узбекистан</b>	--	13.7.1992	--	--	--

## Приложение II

### Обзор международной административной статистики государственных служб занятости (ГСЗ) (по состоянию на сентябрь 2003 г.)

Страна	Население	Душевой ВВП (долл. США)	Общее количество сотрудников ГСЗ	Количество сотрудников ГСЗ, работающих непосредственно с лицами, ищущими работу, и работодателями	Количество бюро ГСЗ	Годовой бюджет ГСЗ (включая программы и мероприятия по трудоустройству) (долл. США)	Административный бюджет (исключая программы и мероприятия по трудоустройству) (долл. США)
<b>Албания</b>	<b>3,582,205</b>	<b>4,500</b>	<b>445</b>	<b>200</b>	<b>36</b>	<b>2'415'000</b>	-
Алжир	32,818,500	5,300	655		165	2'500'000	
Аргентина	38,740,807	10,200					
Австралия	19,731,984	27,000	8 000		2'000	1'600'000'000	
<b>Австрия</b>	<b>8,188,207</b>	<b>27,700</b>	<b>4'138</b>	<b>3'355</b>	<b>158</b>	<b>854'238'000</b>	<b>248'461'500</b>
Бахрейн	667,238	14,000					
<b>Бельгия (FOREM)</b>	<b>10,289,088</b>	<b>29,000</b>	<b>3'067</b>	<b>1'516</b>	<b>146</b>	<b>338'000'000</b>	<b>89'000'000</b>
<b>Бельгия (VDAB)</b>			<b>2'145</b>	<b>1'456</b>	<b>114</b>	<b>497'000'000</b>	<b>324'000'000</b>
<b>Бельгия (ORBEM)</b>			<b>650</b>	<b>323</b>	<b>6</b>	<b>191'100'000</b>	<b>42'840'000</b>
Бенин	7,041,490	1,070					
Боливия	8,586,443	2,500					
<b>Босния и Герцеговина</b>	<b>3,989,018</b>	<b>1,900</b>	<b>578</b>	-	<b>152</b>	<b>28'000'000</b>	-
<b>Бразилия</b>	<b>182,032,604</b>	<b>7,600</b>	-	<b>7'186</b>	<b>1'100</b>	-	-

Страна	Население	Душевой ВВП (долл. США)	Общее количество сотрудников ГСЗ	Количество сотрудников ГСЗ, работающих непосредственно с лицами, ищущими работу, и работодателями	Количество бюро ГСЗ	Годовой бюджет ГСЗ (включая программы и мероприятия по трудоустройству) (долл. США)	Административный бюджет (исключая программы и мероприятия по трудоустройству) (долл. США)
Болгария	7,537,929	6,600	3'400		120	41'097'730	
<b>Буркина Фасо</b>	<b>13,228,460</b>	<b>1,080</b>	<b>190</b>	<b>143</b>	<b>11</b>	<b>723'953</b>	<b>688'720</b>
Бурунди	6,096,156	USD 600					
<b>Камерун</b>	<b>15,746,179</b>	<b>1,700</b>	<b>213</b>	<b>46</b>	<b>6</b>	<b>7'380'469</b>	<b>3'156'187</b>
Канада	32,207,113	29,400	22'000		320	41'390'914	
Центрально-Африканская Республика	3,683,538	1,300	67		6	831'429	
Чад	9,253,493	1,100					
Чили	15,665,216	10,000					
Китай	1,286,975,468	4,400					
<b>Колумбия</b>	<b>41,662,073</b>	<b>6,500</b>	<b>7'400</b>	<b>229</b>	<b>74</b>	<b>3'500'000</b>	<b>215'000</b>
<b>Республика Конго</b>	<b>2,954,258</b>	<b>900</b>	<b>212</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	-	-
<b>Коста-Рика</b>	<b>3,896,092</b>	<b>8,500</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>642'941'100</b>	<b>130'422'085</b>
Хорватия	4,422,248	8,800	1'130		113		
Кипр	771,657	6,000	55		6	1'150'260	
Чешская Республика	10,249,216	15,300					
<b>Дания</b>	<b>5,384,384</b>	<b>29,000</b>	<b>2'300</b>	<b>1'500</b>	<b>166</b>	<b>1'340'000'000</b>	<b>160'000'000</b>

Страна	Население	Душевой ВВП (долл. США)	Общее количество сотрудников ГСЗ	Количество сотрудников ГСЗ, работающих непосредственно с лицами, ищущими работу, и работодателями	Количество бюро ГСЗ	Годовой бюджет ГСЗ (включая программы и мероприятия по трудоустройству) (долл. США)	Административный бюджет (исключая программы и мероприятия по трудоустройству) (долл. США)
Джибути	457,130	1,300					
<b>Доминиканская Республика</b>	<b>8,715,602</b>	<b>6,100</b>	<b>30</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	-	-
Эквадор	13,710,234	3,100					
Эль-Сальвадор	6,470,379	4,700	25		7		
<b>Эстония</b>	<b>1,408,556</b>	<b>10,900</b>	<b>260</b>	<b>232</b>	<b>16</b>	<b>18'063</b>	<b>2'025</b>
<b>Финляндия</b>	<b>5,190,785</b>	<b>26,200</b>	<b>3'200</b>	<b>2'600</b>	<b>148</b>	<b>2'230'680'000</b>	<b>157'500'000</b>
Франция	60,180,529	25,700	22'500		945	1'785'000'000	
Габон	1,321,560	5,700	32		2	800'000	
<b>Германия</b>	<b>82,398,326</b>	<b>26,600</b>	<b>85'220</b>	<b>12'500</b>	<b>830</b>	<b>55'821'150'000</b>	<b>4'620'000'000</b>
Греция	10,665,989	19,000					
Гватемала	13,909,384	3,700					
Гвинея	9,030,220	2,000	35		4	203'037	
Гондурас	6,669,789	2,600	31		3	94'378	
Венгрия	10,045,407	13,300					
Исландия	280,798	25,000					
Ирландия	3,924,140	30,500	2'300		76	800'000'000	
Израиль	6,116,533	19,000	980		100		
Италия	57,998,353	25,000					
Берег Слоновой Кости	16,962,491	1,500					
<b>Япония</b>	<b>127,214,499</b>	<b>28,000</b>	<b>15'000</b>	<b>2'500</b>	<b>600</b>	-	-

Страна	Население	Душевой ВВП (долл. США)	Общее количество сотрудников ГСЗ	Количество сотрудников ГСЗ, работающих непосредственно с лицами, ищущими работу, и работодателями	Количество бюро ГСЗ	Годовой бюджет ГСЗ (включая программы и мероприятия по трудоустройству) (долл. США)	Административный бюджет (исключая программы и мероприятия по трудоустройству) (долл. США)
Кения	31,639,091	1,020	200		41	400'000	
<b>Латвия</b>	<b>2,348,784</b>	<b>8,300</b>	<b>533</b>	<b>241</b>	<b>62</b>	<b>11'403'163</b>	<b>3'137'875</b>
Ливан	3,727,703	5,400					
Либерия	3,317,176	1,100					
<b>Литва</b>	<b>3,592,561</b>	<b>8,400</b>	<b>1'465</b>	<b>814</b>	<b>46</b>	<b>48'687'010</b>	<b>14'873'446</b>
Македония	2,063,122	5,000					
<b>Мали</b>	<b>11,626,219</b>	<b>860</b>	<b>140</b>	<b>107</b>	<b>9</b>	<b>1'850'000</b>	<b>755'000</b>
Мальта	400,420	17,000					
Мавритания	2,912,584	1,900	6		3	35'000	
<b>Маврикий</b>	<b>1,210,447</b>	<b>11,000</b>	<b>86</b>	<b>58</b>	<b>14</b>	<b>667'333</b>	<b>то же</b>
<b>Мексика</b>	<b>104,907,991</b>	<b>9,000</b>	-	-	<b>139</b>	<b>1'052'090'716</b>	<b>34'093'481</b>
<b>Монголия*</b>	<b>2,712,315</b>	<b>1,840</b>			<b>30</b>	<b>126'771'306</b>	<b>4'931'754</b>
Марокко	31,689,265	3,900					
<b>Нидерланды</b>	<b>16,150,511</b>	<b>26,900</b>	<b>4500</b>	<b>3600</b>	<b>130</b>	<b>350'000'000</b>	<b>350'000'000</b>
Новая Зеландия	3,951,307	20,200					
Никарагуа	5,128,517	2,500	10		8	30'000	
<b>Нигер</b>	<b>11,058,590</b>	<b>830</b>	<b>29</b>	<b>20</b>	-	<b>248'958</b>	<b>214'565</b>
Норвегия	4,546,123	31,800	3'000		253		
Панама	2,960,784	6,000	45		10	32'416'000	
Парагвай	6,036,900	4,200					
<b>Перу</b>	<b>28,409,897</b>	<b>4,800</b>	<b>120</b>		<b>40</b>	<b>800'000</b>	

Страна	Население	Душевой ВВП (долл. США)	Общее количество сотрудников ГСЗ	Количество сотрудников ГСЗ, работающих непосредственно с лицами, ищущими работу, и работодателями	Количество бюро ГСЗ	Годовой бюджет ГСЗ (включая программы и мероприятия по трудоустройству) (долл. США)	Административный бюджет (исключая программы и мероприятия по трудоустройству) (долл. США)
Филиппины	84,619,974	4,200	55		1'681	221'568	
Польша	38,622,660	9,500					
Португалия	10,102,022	18,000	4'000		118	892'812'303	
<b>Румыния</b>	<b>22,271,839</b>	<b>7,400</b>	<b>3'750</b>		<b>-</b>	<b>138'270'670</b>	<b>18'785'540</b>
<b>Саудовская Аравия</b>	<b>24,293,844</b>	<b>10,500</b>					
Сенегал	10,580,307	1,500					
<b>Словакия</b>	<b>5,430,033</b>	<b>12,200</b>	<b>5'137</b>	<b>1'734</b>	<b>88</b>	<b>276'548'000</b>	<b>51'909'000</b>
Словения	1,935,677	18,000					
Южная Африка	42,768,678	10,000					
<b>Испания</b>	<b>40,217,413</b>	<b>20,700</b>	<b>8'499</b>	<b>4'540</b>	<b>766</b>	<b>17'149'530'512</b>	<b>404'336'120</b>
Швеция	8,878,085	25,400	10'361		325	5'000'000'000	
<b>Швейцария</b>	<b>7,318,638</b>	<b>31,700</b>	<b>2'172</b>	<b>1'516</b>	<b>126</b>	<b>4'500'000'000</b>	<b>20'000'000</b>
Таиланд	64,265,276	6,900	1'556		84		
Того	5,429,299	1,500	47		14	71'000	
Тунис	9,924,742	6,500	978		80	35'000'000	
<b>Турция</b>	<b>68,109,469</b>	<b>7,000</b>	<b>1'709</b>		<b>-</b>	<b>40'620'000</b>	<b>18'120'000</b>
Уганда	25,632,794	1,260					
Великобритания	60,094,648	25,300	125'000		1'500	4'400'000'000	
США	290,342,554	37,600					
Уругвай	3,413,329	7,800					

Страна	Население	Душевой ВВП (долл. США)	Общее количество сотрудников ГСЗ	Количество сотрудников ГСЗ, работающих непосредственно с лицами, ищущими работу, и работодателями	Количество бюро ГСЗ	Годовой бюджет ГСЗ (включая программы и мероприятия по трудоустройству) (долл. США)	Административный бюджет (исключая программы и мероприятия по трудоустройству) (долл. США)
Венесуэла	24,654,694	5,500	270		25	1'600'000	
Зимбабве	12,576,742	2,400	88		12		
<b>Итого</b>							

*Источник: Обследования государств-членов Всемирной ассоциации государственных служб занятости (WAPES) за 2002 и 2003 годы.*

*Данные населения и ВВП на душу населения: 2003 CIA World Factbook.*

*Примечание: 33 показанных страны отражают данные 2003года; другие цифры взяты из Обследования WAPES 2002 года.*

*Перевод валют произведен по обменному курсу на 01/01/2003.*

### Приложение III

*Обзор мероприятий государственных служб занятости (ГСЗ) в рамках международных программ  
(по состоянию на сентябрь 2003 г.)*

Основные сферы услуг, предоставляемых ГСЗ									Регулирование программ рынка труда											
	Биржи труда	Автоматизированный банк вакансий/ подбор трудоустройства	Интернет-биржа труда	Страхование по безработице	Информация рынка труда	Активные программы для работодателей	Профессиональная ориентация	Профессиональная подготовка	Содействие в поиске работы	Программы индивидуальной трудовой деятельности	Программы для женщин	Молодежные программы	Программы для лиц старшего возраста	Программы для инвалидов	Программы для безработных в течение длительного времени	Программы для иммигрантов	Программы для лиц с высшим образованием	Программы, связанные с перемещением трудовых ресурсов	Взаимодействие с органами здравоохранения	Взаимодействие с органами социального обеспечения
Албания	X			X	X	X	X	X	X										X	X
Алжир	X				X															
Аргентина																				
Австралия	X		X					X	X	X	X	X	X	X	X	X				
Австрия	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	
Бахрейн																				
Бельгия (FOREM)	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X				X	X		X	X	
Бельгия (VDAB)	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Бельгия (ORBEM)	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X		X	X	X		X	X	X
Бенин																				
Боливия																				
Босния и Герцеговина	X	X		X	X	X		X	X	X				X						
Бразилия		X		X	X	X		X	X		X									
Болгария	X		X		X	X		X	X	X	X			X	X					
Буркина-Фасо	X			X	X		X	X	X	X		X		X						
Бурунди																				

	Биржи труда	Автоматизированный банк вакансий/ подбор трудоустройства	Интернет-биржа труда	Страхование по безработице	Информация рынка труда	Активные программы для работодателей	Профессиональная ориентация	Профессиональная подготовка	Содействие в поиске работы	Программы индивидуальной трудовой деятельности	Программы для женщин	Молодежные программы	Программы для лиц старшего возраста	Программы для инвалидов	Программы для безработных в течение длительного времени	Программы для иммигрантов	Программы для лиц с высшим образованием	Программы, связанные с перемещением трудовых ресурсов	Взаимодействие с органами здравоохранения	Взаимодействие с органами социального обеспечения
<b>Камерун</b>	X	X		X	X	X	X		X	X		X		X		X			X	X
Канада	X		X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X				
Центрально-Африканская Республика	X				X	X		X	X	X		X								
Чад																				
Чили																				
Китай																				
<b>Колумбия</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X				
<b>Конго</b>	X			X	X		X		X	X	X	X		X			X		X	X
<b>Коста-Рика</b>	X	X					X		X		X		X			X				
Хорватия	X		X	X	X	X		X	X	X		X	X	X						
Кипр	X				X			X	X	X	X	X		X						
Чешская Республика																				
<b>Дания</b>	X	X	X		X		X		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Джибути																				
<b>Доминиканская Республика</b>		X		X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
Эквадор																				
Эль-Сальвадор	X		X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X				
<b>Эстония</b>	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X			X					X
<b>Финляндия</b>	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X		X	X			X	X	
Франция	X		X		X	X			X	X	X	X		X	X					

	Биржа труда	Автоматизированный банк вакансий/ подбор трудоустройства	Интернет-биржа труда	Страхование по безработице	Информация рынка труда	Активные программы для работодателей	Профессиональная ориентация	Профессиональная подготовка	Содействие в поиске работы	Программы индивидуальной трудовой деятельности	Программы для женщин	Молодежные программы	Программы для лиц старшего возраста	Программы для инвалидов	Программы для безработных в течение длительного времени	Программы для иммигрантов	Программы для лиц с высшим образованием	Программы, связанные с переключением трудовых ресурсов	Взаимодействие с органами здравоохранения	Взаимодействие с органами социального обеспечения
Габон					X	X		X	X	X										
<b>Германия</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
Греция																				
Гватемала																				
Гвинея	X				X	X		X	X	X		X								
Гондурас	X				X			X	X					X						
Венгрия																				
Исландия																				
Ирландия	X		X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X				
Израиль	X				X	X		X	X	X		X				X				
Италия																				
Берег Слоновой Кости																				
<b>Япония</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>			<b>X</b>			
Кения	X		X		X			X	X	X	X	X	X	X	X	X				
<b>Латвия</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>					
Ливан																				
Либерия																				
<b>Литва</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		<b>X</b>	<b>X</b>		<b>X</b>
Македония	X		X		X	X		X	X	X		X	X	X	X					
<b>Мали</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		<b>X</b>	<b>X</b>		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>			<b>X</b>	<b>X</b>						
Мальта																				

	Биржа труда	Автоматизированный банк вакансий/ подбор трудоустройства	Интернет-биржа труда	Страхование по безработице	Информация рынка труда	Активные программы для работодателей	Профессиональная ориентация	Профессиональная подготовка	Содействие в поиске работы	Программы индивидуальной трудовой деятельности	Программы для женщин	Молодежные программы	Программы для лиц старшего возраста	Программы для инвалидов	Программы для безработных в течение длительного времени	Программы для иммигрантов	Программы для лиц с высшим образованием	Программы, связанные с перемещением трудовых ресурсов	Взаимодействие с органами здравоохранения	Взаимодействие с органами социального обеспечения
Мавритания					X															
Маврикий	X	X	X		X		X		X	X	X	X	X	X			X	X		
Мексика	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X		X
Монголия				X	X		X	X	X					X		X				
Марокко																				
Нидерланды	X	X	X		X	X	X		X											X
Новая Зеландия																				
Никарагуа	X		X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X				
Нигер	X	X		X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X
Норвегия	X		X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X				
Панама			X											X						
Парагвай																				
Перу	X	X	X		X		X		X			X								
Филиппины	X		X		X	X		X	X	X		X		X						
Польша																				
Португалия	X		X		X			X	X	X		X	X	X	X					
Румыния	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X
Саудовская Аравия	X	X	X		X	X	X	X			X	X		X	X				X	X
Сенегал																				
Словакия	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X

	Биржа труда	Автоматизированный банк вакансий/ подбор трудоустройства	Интернет-биржа труда	Страхование по безработице	Информация рынка труда	Активные программы для работодателей	Профессиональная ориентация	Профессиональная подготовка	Содействие в поиске работы	Программы индивидуальной трудовой деятельности	Программы для женщин	Молодежные программы	Программы для лиц старшего возраста	Программы для инвалидов	Программы для безработных в течение длительного времени	Программы для иммигрантов	Программы для лиц с высшим образованием	Программы, связанные с перемещением трудовых ресурсов	Взаимодействие с органами здравоохранения	Взаимодействие с органами социального обеспечения
Словения																				
Южная Африка																				
<b>Испания</b>	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X		X	X
Швеция	X		X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X				
<b>Швейцария</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X		X
Таиланд					X	X		X	X	X				X						
Того				X																
Тунис			X	X		X		X	X	X		X	X	X	X					
<b>Турция</b>				X	X		X											X		X
Уганда																				
Великобритания	X		X	X	X	X		X	X			X	X	X	X					
США																				
Уругвай																				
Венесуэла																				
Зимбабве	X				X				X	X										

Источник: Обследования государств-членов Всемирной ассоциации государственных служб занятости (WAPES) за 2002 и 2003 годы.

Примечание: 33 показанных страны отражают данные 2003года; другие цифры взяты из Обследования 2002 года.

Следующие графы не были включены в обследование 2002 года: автоматизированный банк вакансий/подбор работы, профессиональная ориентация, программы для лиц с высшим образованием, программы для мобильных работников, взаимодействие с органами здравоохранения, взаимодействие с органами социального обеспечения.