



ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ

ВТОРОЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

Дата, место проведения и повестка дня Международной конференции труда

Дата, место проведения и повестка дня 100-й сессии (2011 г.) Конференции

Дата

1. Окончательное предложение относительно точных сроков проведения 100-й сессии (2011 г.) Международной конференции труда будет в свое время представлено на рассмотрение Административного совета

Место проведения

2. *Предлагается провести эту сессию в Женеве.*

Повестка дня

3. Повестка дня 100-й сессии (2011 г.) Конференции будет содержать следующие постоянные вопросы:
 - доклады председателя Административного совета и Генерального директора;¹
 - предложения по Программе и бюджету на 2012-13 годы и другие финансовые вопросы;
 - информация и доклады о применении конвенций и рекомендаций.
4. В повестку дня этой сессии Конференции должен быть также включен для второго обсуждения вопрос, озаглавленный: «Достойный труд для домашних работников» с целью разработки нормы после первого обсуждения на 99-й сессии (2010 г.) Конференции.

¹ Включая Глобальный доклад о дискриминации в области труда и занятий в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (с учетом любых других решений, которые Конференция может принять о пересмотре действия этого механизма).

5. Кроме того, в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, МБТ внедрило систему периодического обсуждения на Международной конференции труда, действие которой должно начаться в 2010 году с обсуждения стратегической задачи в области занятости.² Цель этих обсуждений заключается в том, чтобы: i) лучше понять различные реалии и потребности своих членов в отношении каждой стратегической задачи, эффективно реагировать на них, используя все имеющиеся в наличии средства действий, включая действия, связанные с нормами, техническое сотрудничество, а также технический и исследовательский потенциал МБТ, и соответственно скорректировать свои приоритеты и программы действий; ii) оценить результаты деятельности МОТ с целью обеспечения информации для принятия решений по вопросам программы, бюджета и других директивных решений.³
6. Окончательное решение о цикле периодических обсуждений еще не принято, но представляется, что предпочтительнее провести в 2011 году вторую дискуссию по стратегической задаче социальной защиты. Было также достигнуто согласие, что в связи с широким спектром охваченных вопросов проблема социальной защиты должна рассматриваться дважды в течение цикла и должна быть разделена на охрану труда (т.е. безопасность и гигиена труда, а также условия труда и занятости) и социальное обеспечение. В предложения, представленные Административному совету на его 303-й сессии (ноябрь 2008 г.), были включены оба варианта.⁴
7. В ходе дискуссий на сессии Административного совета в ноябре, а также в рамках неформальных трехсторонних консультаций по реализации Декларации о социальной справедливости, которые состоялись 2-4 февраля 2009 года, значительное большинство трехсторонних участников заявили о своем предпочтении относительно рассмотрения в рамках периодических обсуждений в 2011 году вопроса о социальном обеспечении. Поэтому в настоящий документ включен именно этот вариант вопроса с соответствующей его проработкой при том понимании, что вопрос об охране труда будет рассматриваться позднее в ходе цикла периодических обсуждений на Конференции (см. Приложение, раздел I).
8. В ноябре 2008 года Административный совет также предложил, чтобы остальные пять тем, которые были представлены в качестве предложений для рассмотрения на сессии Конференции в 2011 году, вновь были представлены для дальнейшего обсуждения. Эти пять предложений, которые были надлежащим образом обновлены, охватывают следующие вопросы (см. Приложение, раздел II):
- a) достойный труд в глобальных цепочках поставок (общее обсуждение);
 - b) финансирование с социальной программой: микрофинансирование в интересах достойного труда (общее обсуждение);⁵
 - c) гибкие принципы социальной безопасности (флексеkjюрити) как инструмент адаптации к изменениям в экономике, приобретающей все более глобальный характер (общее обсуждение);

² См. GB.303/3/1, п. 12.

³ Декларация о социальной справедливости, Приложение II B).

⁴ GB.303/3/2.

⁵ Предыдущее название *Социальное финансирование: микрофинансирование в интересах достойного труда* было несколько изменено.

- d) молодые предприниматели: превращение лиц, ищущих работу, в лиц, создающих рабочие места (общее обсуждение);
- e) право на информацию и на проведение консультаций в условиях экономической реструктуризации (общее обсуждение).

9. Исходя из вышеизложенного и учитывая, что в соответствии со своей обычной практикой Конференция рассматривает в принципе три технических вопроса, Административному совету предлагается:

- a) **включить в повестку дня 100-й сессии (2011 г.) Международной конференции труда следующий вопрос:**
 - **периодическое обсуждение стратегической задачи социальной защиты (социальное обеспечение);**
- b) **дополнить эту повестку дня, выбрав один из следующих пяти предлагаемых вопросов:**
 - i) **достойный труд в глобальных цепочках поставок (общее обсуждение);**
 - ii) **финансирование с социальной программой: микрофинансирование в интересах достойного труда (общее обсуждение);**
 - iii) **гибкие принципы социальной безопасности (флексекьюрити) как инструмент адаптации к изменениям в экономике, приобретающей все более глобальный характер (общее обсуждение);**
 - iv) **молодые предприниматели: превращение лиц, ищущих работу, в лиц, создающих рабочие места (общее обсуждение);**
 - v) **право на информацию и на проведение консультаций в условиях экономической реструктуризации (общее обсуждение).**

Женева, 17 февраля 2009 г.

Предлагаемые решения: пп. 2 и 9.

Приложение

Дата, место проведения и повестка дня 100-й сессии (2011 г.) Конференции

I. Предложение о периодическом обсуждении стратегической задачи социальной защиты (социальное обеспечение)

Резюме

Социальное обеспечение представляет собой мощный инструмент для предупреждения и смягчения бедности. Это одно из основополагающих прав человека, которое составляет существенную часть Программы достойного труда. Полномочия МОТ в области социального обеспечения, вытекающие из Филадельфийской декларации, Декларации МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, Программы достойного труда и соответствующих норм МОТ по социальному обеспечению, требуют проведения программ, направленных на достижение, в частности, мер по «расширению социального обеспечения, чтобы обеспечить основной доход для всех нуждающихся в такой защите и полное медицинское обслуживание». В 2003 году началось осуществление Глобальной кампании по социальному обеспечению и охвату всех, с целью достижения конкретных улучшений в охвате социальным обеспечением в максимальном, по возможности, количестве стран, и выдвигения социального обеспечения на передний план в рамках международных политических программ. Однако хронический разрыв в уровнях охвата социальным обеспечением и расширение масштабов отсутствия мер социального обеспечения во всем мире, а также основополагающие изменения в роли и формах социального обеспечения и его восприятию в рамках национальной политики требуют углубленного анализа глобального развития событий в области социального обеспечения. В свете изложенного выше и в контексте периодических обсуждений Международная конференция труда могла бы рассмотреть существующий опыт и политические меры, а также разработать план действий для оказания поддержки странам в охвате социальным обеспечением всех нуждающихся в рамках комплексной Программы достойного труда.

Предыстория вопроса

1. В Филадельфийской декларации 1944 года признается «торжественное обязательство Международной организации труда способствовать принятию всеми странами мира программ, имеющих целью», в частности, «расширение социального обеспечения, с тем чтобы обеспечить основной доход для всех нуждающихся в такой защите, и полное медицинское обслуживание».¹ Этот мандат был вновь подтвержден в Декларации 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации,² в которой содержится призыв к обеспечению комплексного подхода к стратегическим задачам и соответственно к лучшей интеграции социального обеспечения и социальной защиты с другими стратегическими задачами Программы достойного труда: политика в области занятости, социальный диалог, а также основополагающие принципы и права в сфере труда. Основополагающая роль МОТ в области социального обеспечения была четко сформулирована на Международной конференции труда в 2001 году в контексте общего обсуждения, на основе которого было сделано заключение, что «... каждая страна должна определять национальную стратегию социального обеспечения для всех»³ и было предложено, чтобы «... началось

¹ Устав Международной организации труда, Приложение (Филадельфийская декларация).

² Декларация о социальной справедливости, Преамбула и I A) ii).

³ МБТ: Резолюция и заключения о социальном обеспечении, Международная конференция труда, 89-я сессия, 2001 г., п. 16.

осуществление крупной кампании в целях содействия расширению охвата социального обеспечения».⁴ В 2003 году началось осуществление Глобальной кампании по социальному обеспечению и охвату всех, с целью достижения конкретных улучшений в охвате социальным обеспечением в максимальном, по возможности, количестве стран, и выдвижения социального обеспечения на передний план в рамках международных политических программ.

2. В 2002 году Административный совет провозгласил актуальными восемь конвенций по социальному обеспечению, а это значит, что они соответствуют текущим потребностям. На этой основе они входят в число наиболее ценных инструментов, способствующих расширению охвата и укреплению социального обеспечения во всем мире в рамках Глобальной кампании. К этим конвенциям относятся: Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102); Конвенция 1962 года о равноправии в области социального обеспечения (118); Конвенция 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма [Таблица I, пересмотренная в 1980 г.] (121); Конвенция 1967 года о пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца (128); Конвенция 1969 года о медицинской помощи и пособиях по болезни (130); Конвенция 1982 года о сохранении прав в области социального обеспечения (157); Конвенция 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы (168); и Конвенция 2000 года об охране материнства (183), а также ряд Рекомендаций (в том числе, в частности, Рекомендация 1944 года о гарантии доходов (67)).
3. Спустя десять лет после последнего общего обсуждения вопроса о социальном обеспечении на Международной конференции труда, настало время осуществить углубленную оценку глобального развития событий в области социального обеспечения, его связи с социальным диалогом, основополагающими принципами и правами в сфере труда, а также его взаимодействия с политикой в области занятости и деятельностью МОТ на местах. Роль и формы систем социального обеспечения, восприятие их роли в национальной политике в области развития, а также их воздействие на экономические показатели за последние десятилетия изменились коренным образом. Поэтому в процессе реформ в этой области на передний план выходят вопросы управления и администрации, а также управления изменениями в системах социального обеспечения наряду с вопросами устойчивого финансирования. Надежная, жизнеспособная и справедливая социальная политика требует как можно более широкого участия и политической воли самих людей и их представительных организаций.
4. В промышленно развитых странах реформы в области социального обеспечения были направлены на то, чтобы сделать национальные системы социального обеспечения совместимыми с новыми вызовами, таким как постарение населения, изменение социальных реалий и процессы глобализации. В свете глобального финансового и экономического кризиса формирующиеся новые сочетания систем и распределение обязанностей требуют тщательной переоценки гарантий и предлагаемого уровня защиты.
5. В развивающихся странах расширение охвата социального обеспечения представляет собой наиболее насущную проблему. Международные организации (такие как ООН, ЮНИСЕФ и ВОЗ) все чаще признают, что инвестиции в базовые системы социального обеспечения с широким охватом на начальных этапах национального развития служат мощным инструментом борьбы с бедностью, оказания поддержки достижению Целей развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, а также содействия национальному экономическому и социальному развитию в целом.
6. Политика расширения охвата социального обеспечения должна увязываться с политикой в области занятости, образования и социальной политикой в более широком

⁴ Там же, п. 17.

плане. В то же время она должна охватывать формирующийся международный опыт условного и безусловного перевода наличных денежных средств и универсальных пособий, финансируемых за счет налогообложения, а не за счет взносов. Надежная стратегия развития социального обеспечения должна прежде всего быть сосредоточена на базовом наборе гарантий в области социального обеспечения. Эти базовые гарантии служат далее в качестве пусковой платформы для дальнейшего процесса развития, обеспечивающего дополнительные гарантии по мере расширения «налогово-бюджетного пространства» в связи с дальнейшим развитием экономики. Около 30 развивающихся стран, включая Бразилию, Боливию, Лесото, Мексику, Намибию, Непал и Южную Африку, уже успешно создали элементы минимальных гарантий в области социального обеспечения посредством базовых систем социальных трансфертов, финансируемых за счет налогообложения.

7. Легитимность действий МОТ и, в частности, Глобальной кампании опирается на международные трудовые нормы, с помощью которых реализуются ее уставные полномочия. Один из главных вопросов Глобальной кампании заключается в том, чтобы определить, является ли достаточной поддержка, оказываемая усилиями МОТ, расширению социального обеспечения посредством базового и скромного набора гарантий по социальному обеспечению. В 2007 году МБТ осуществило анализ того, в какой степени существующие рамки современных актов МОТ поддерживают мандат этой Глобальной кампании, и выпустило технический документ.⁵ Эти выводы рассмотрены в рамках обзора роли норм МОТ и кампании Комитетом по занятости и социальной политике в ноябре 2008 года.⁶ Основные выводы заключаются в том, что остающиеся актуальными конвенции по социальному обеспечению оказывают позитивное воздействие на развитие программ социального обеспечения в большинстве стран мира и служат в качестве модели для региональных актов и национальных законов. Однако могут потребоваться дополнительные средства действий, которые будут оказывать помощь странам в достижении базового набора гарантий по социальному обеспечению и постепенному переходу к более высоким уровням защиты в области социального обеспечения, в соответствии с Конвенцией 102 и другими актуальными нормами в области социального обеспечения.
8. Периодическое обсуждение вопросов социального обеспечения могло бы опираться на информацию о национальном законодательстве и практике, содержащуюся в рамках Общего обзора, проводимого на основе докладов о нормах социального обеспечения, представляемых в соответствии со статьями 19 и 22 Устава.⁷ Этот Общий обзор должен быть рассмотрен до июня 2011 года в Комитете Конференции по применению норм. В его рамках можно было бы охватить актуальные акты и информировать о новом развитии событий в законодательстве и практике в области социального обеспечения в государствах-членах, о необходимости проведения пропагандистских мероприятий для оказания поддержки странам в использовании норм МОТ, а также о препятствиях, с которыми могут сталкиваться страны при рассмотрении возможности ратификации конвенций МОТ о социальном обеспечении. На основе этого обзора, а также анализа деятельности МОТ, направленной на накопление знаний в области социального обеспечения и управление ими, разработки политики и технического сотрудничества, это предлагаемое периодическое обсуждение позволило бы разработать в 2011 году общий план действий, который обеспечил бы прогресс в деле реализации основного мандата Организации в целях содействия

⁵ МБТ: *Setting social security standards in a global society – An analysis of present state and practice and of future options for global social security standards in the International Labour Organization*, Social Security Policy Briefings, Paper № 2, Женева, 2008 г.

⁶ См. GB.303/ESP/3.

⁷ См. GB.304/LILS/5.

политике по распространению сферы охвата социального обеспечения на всех и обеспечения благого управления системами социального обеспечения.

Задачи

9. Периодическое обсуждение проблемы социального обеспечения на Международной конференции труда в 2011 году имело бы следующие результаты:
- обмен информацией, опытом и извлеченными уроками по различным вариантам политики, направленной на управление изменениями в области социального обеспечения, расширение охвата и формирование универсальных всеобъемлющих и устойчивых в фискальном отношении систем социального обеспечения, которые одновременно поддерживают экономическое и социальное развитие; и
 - разработка и принятие общего плана действий, продвигающего мандат Организации по содействию разумному управлению системами социального обеспечения и политикой расширения охвата социального обеспечения для всех, в частности, посредством социального диалога, и способствующего в то же время политике полной занятости. Он мог бы включать:
 - выявление пробелов в средствах действий МОТ в области социального обеспечения (например, исследования и обмен знаниями, политическое консультирование, нормы и связанная с правами деятельность, техническое сотрудничество, содействие и т.д.);
 - определение стратегий, содействующих базовому набору гарантий в области социального обеспечения, которые будут помогать странам постепенно продвигаться к более высоким уровням защиты в соответствии с уставными полномочиями МОТ и существующими актами МОТ в области социального обеспечения;
 - создание стратегических основ для деятельности МОТ, которые:
 - опираются на принципы Филадельфийской декларации и Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации;
 - направлены на укрепление единого набора политики, стратегий и инструментов;
 - направлены на оказание технической поддержки трехсторонним участникам в эффективной разработке всеобъемлющих национальных систем и управлении ими;
 - содействуют распространению социального обеспечения на всех нуждающихся, и способствует социальному и экономическому развитию в рамках Глобальной кампании;
 - обеспечивают заинтересованность и участие защищенных граждан в разработке и осуществлении социальной политики.
 - изучение необходимости в дополнительных средствах действий, которые помогли бы странам:
 - получать базовый набор гарантий по социальному обеспечению в соответствии с уставными полномочиями МОТ;
 - и на этой основе постепенно переходить к более высоким уровням всеобъемлющего социального обеспечения, предусмотренного в Конвенции 102 и других актуальных нормах МОТ по социальному обеспечению.

II. Другие предложения

Занятость

1. Достойный труд в глобальных цепочках поставок (общее обсуждение)

Резюме

Ускорение темпов глобализации и расширение систем поставок, выходящих за национальные границы и охватывающих всю планету, чревато последствиями для масштабов, качества и распределения занятости во всем мире. Предлагаемые для обсуждения вопросы охватывают аспекты возможностей и вызовов для стран и отдельных компаний с точки зрения использования экономического потенциала глобальных цепочек поставок в целях развития при сохранении или повышении норм социальной защиты. Предлагаемый для обсуждения вопрос будет способствовать рассмотрению этой животрепещущей темы благодаря анализу экономических и социальных последствий, а также последствий в сфере занятости, структурных изменений, происходящих в ключевых отраслях и секторах глобальной экономики, и, в частности, позволит разработать политику, программы и инструментальные средства по обеспечению принципов достойного труда в глобальных цепочках поставок. Чтобы четче сориентировать и аргументировано провести обсуждение соответствующих вопросов, в докладе, возможно, следовало бы отобрать несколько типичных важнейших цепочек поставок, благодаря чему можно было бы провести целенаправленную дискуссию (например, цепочку поставок оборудования по ИКТ, глобальную цепочку поставок продуктов питания и оказания услуг, в том числе промышленный дизайн, разработку программного обеспечения или туризм).

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

Однако, новая тенденция заключается в росте МНК, базирующихся в развивающихся странах.

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

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

Некоторые вопросы для обсуждения

21. Обсуждение будет ориентировано на анализ того, каким образом можно содействовать занятости и достойному труду в глобальных цепочках поставок. Затрагиваемыми вопросами могут быть следующие:
- Каковы некоторые из ключевых структурных изменений и тенденций отмечаются в глобальных цепочках поставок?
 - Каковы ключевые движущие силы этих тенденций?
 - Каким образом эти тенденции затронуты экономическим и финансовым кризисом?
 - Как влияют эти изменения на количество, качество и распределение рабочих мест?
 - Какова может быть роль международной политики в решении проблем структурных преобразований в рамках глобальных цепочек поставок?
 - Какие направления политики наиболее эффективны для повышения конкурентоспособности, производительности и расширения достойного труда в глобальных цепочках поставок?

- Какой характер должны носить национальная, местная и отраслевая политика и стратегии для содействия производительной занятости и для привлечения широких масс рабочей бедноты к национальным и глобальным цепочкам поставок?
- Какие государственные нормативные правовые акты и другие системы контроля могут помочь решению проблем, связанных с глобальными цепочками поставок и достойным трудом?
- Какова роль добровольных инициатив частных субъектов и других структур по решению социальных вопросов в рамках глобальных цепочек поставок?
- Каковы последствия функционирования глобальных цепочек поставок для коллективных переговоров и социального диалога?
- Каковы последствия структурных изменений, происходящих в рамках глобальных цепочек поставок, и их воздействие на производительную занятость и достойный труд с точки зрения правительств и организаций работодателей и работников?
- Какие консультативные услуги, инструментарий и техническое содействие может предложить МОТ в поддержку расширения занятости и совершенствования предприятий в рамках глобальных цепочек поставок?
- Каким образом организации работодателей и работников могут содействовать соблюдению кодексов поведения и международных трудовых норм в глобальных цепочках поставок?

Планируемые итоги

- 22.** Планируемыми итогами общего обсуждения на Международной конференции труда могли бы стать:
- полномасштабный учет результатов международных дискуссий по вопросу о последствиях структурных изменений для глобальных цепочек поставок с точки зрения количества, качества и распределения рабочих мест в контексте Программы достойного труда МОТ;
 - рекомендации в отношении дальнейшей деятельности МОТ по содействию согласованности политики, стратегий и инструментария в целях оказания технической помощи трехсторонним участникам, которые бы вели к расширению производительной занятости и достижению целей достойного труда в рамках глобальных цепочек поставок.

2. Финансирование с социальной программой:
микрофинансирование в интересах достойного труда⁸
(общее обсуждение)

Резюме

Финансовый кризис повысил значимость финансовых стратегий, которые обслуживают реальную экономику и отвечают потребностям работников и работодателей. Микрофинансирование служит иллюстрацией того, что финансы с социальной ответственностью возможны, целесообразны и обладают жизнеспособностью.

Микрофинансирование – это мощный инструмент продвижения достойного труда. Оно открывает возможности для производительной занятости, позволяет выйти из неформального сектора, помогает улучшать условия труда и обеспечивает гарантии от потрясений, связанных с доходами.

Микрофинансирование несет в себе послание достойного труда для более разнообразных рынков и политических областей. Учитывая связанные с ним большие числа и динамику, оно обладает громадным мультипликационным фактором, распространяя Программу достойного труда на 130 млн. работающих бедноты во всем мире. Близость организаций и лиц, предоставляющих микрокредиты, к среде бедняков делает их идеальными союзниками организаций работодателей и работников, что позволяет им охватывать в том числе и значительную часть неформальной экономики.

В январе 2008 года 25 ведущих учреждений микрофинансирования со всего мира вступили в партнерские отношения с МОТ для проведения эксперимента в области инновационной деятельности, касающейся дефицита достойного труда. Эта инновационная деятельность обеспечивает получение ощутимых и поддающихся проверке результатов с точки зрения достойного труда.

На фоне нынешнего финансового кризиса обсуждение на Международной конференции труда позволило бы изучить итоги этого эксперимента. Это предоставило бы своевременную возможность для определения позиции МОТ по вопросам финансов с социальной ответственностью, обеспечивая реализацию на практике положений Филадельфийской декларации и Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.

Логическое обоснование

23. За последние несколько лет, в связи с обсуждением таких вопросов как жизнеспособность предприятий, сельское развитие, занятость молодежи, развитие кооперативов, социальная защита, гендерные вопросы, неформальная экономика и миграция, в ряде резолюций МКТ отмечалось, что отсутствие доступа к кредитам и финансам служит ключевым сдерживающим фактором для достойного труда и производительной занятости. Административный совет просил также МБТ изучить методы направления микрофинансирования на обеспечение достойного труда. В целях углубления анализа и лучшего понимания механизмов получения этих результатов, а также для определения доступа к этой политике, Бюро приступило к проведению пилотной инициативы в регионах в рамках совместного проекта «Микрофинансы и достойный труд». На основе партнерских отношений с 23 ведущими учреждениями микрофинансирования во всем мире МБТ осуществляет проверку разнообразных методов конкретного решения проблемы дефицита достойного труда, руководствуясь соображениями местных организаций работодателей и работников.
24. Дискуссия на Международной конференции труда позволит провести обзор передовой практики использования микрофинансирования в интересах производительной занятости и достойного труда, а также определить его последствия для целей формирования политики. Она позволит выявить возможности взаимодействия с организациями социальных партнеров и собрать воедино конвенции и рекомендации МОТ,

⁸ «Прочный мир не может быть обеспечен до тех пор, пока широкие слои населения не найдут способа покончить с бедностью. Микрокредиты обеспечивают один из таких способов». (Речь Председателя Норвежского Нобелевского комитета г-на Оле Данболт Миос, Осло, декабрь 2006 г. п. 1).

в которых речь идет о связях между финансами и достойным трудом. Наконец, эта дискуссия будет строиться на конкретных примерах успешного использования микрофинансирования для содействия достойному труду.

Актуальность для тематики достойного труда

25. Социальное финансирование оказывает влияние на следующие аспекты проблематики достойного труда:

- совершенствование доступа к финансовым ресурсам посредством учреждений микрофинансирования стимулирует спрос, прежде всего, на семейный труд, ученичество и на поденных работников, однако в последнее время некоторые учреждения микрофинансирования стали ориентировать свои продукты в сторону более крупных предприятий с большим числом наемных работников;
- некоторые учреждения микрофинансирования проводят эксперименты, используя различные тарифы на свои услуги, чтобы побудить родителей оставлять детей в школе. Например, одно такое учреждение в Марокко предоставляет родителям скидки на проценты, если они предъявляют справку о посещении школы их детьми;
- программа в Бангладеш, охватывающая около 1 миллиона женщин, обеспечивает бесплатным продовольственным зерном на период в 18 месяцев неимущих женщин-глав домохозяйств, которые подвергаются самому большому риску с точки зрения голода. Эта программа использует помощь в виде бесплатного зерна для привлечения неимущих и удовлетворения их немедленных потребностей в области потребления, но затем к этому прибавляется обучение специальности, а также сбережение средств и предоставление кредитов для формирования их потенциала к развитию. Соответственно, когда завершается цикл бесплатного распределения зерна, участники могут заниматься приносящей доход деятельностью и становятся клиентами обычных программ микрофинансирования;
- некоторые учреждения микрофинансирования поставили перед собой задачу открыто бороться с долговой кабалой. К примеру, программа в Пакистане сочетает социальную мобилизацию, профессиональное обучение и сбережения, чтобы не дать группе «хаарис», то есть лицам, в прошлом работавшим в условиях кабалы, вернуться в долговую кабалу;
- микрофинансирование также способствует переходу в реальный сектор экономики. Ассоциация предпринимателей в Египте увязывает свою кредитную политику с усилиями клиента, направленными на получение документов, чтобы поощрять заемщиков постепенно «заканчивать» с неформальной экономикой. Один из требуемых документов связан со статусом наемного работника в области социального обеспечения;
- совершенствование доступа к финансам может привести к изменению распределения рабочего времени между мужчинами и женщинами. Отмечается, что микрофинансы придают женщинам дополнительные права в домашнем хозяйстве при принятии внутренних решений относительно кредитруемой деятельности, а также в управлении всем бюджетом домохозяйства. Тем не менее, многие женщины, особенно в сельских районах, сталкиваются с трудностями в доступе к финансовым службам в связи с дискриминацией при обеспечении доступа на основе таких признаков, как грамотность, имущественные права и социальные подходы;
- учреждения микрофинансирования могут участвовать в решении и других проблем достойного труда:

- a) помощь работникам, страдающим от ВИЧ/СПИДа, в накоплении средств для лечения;
- b) разработка сберегательных и инвестиционных продуктов для семей трудовых мигрантов, получающих денежные переводы;
- c) расширение доступа к системам страхования жизни и здоровья;
- d) организация надомных или подрядных работников в форме кредитно-сберегательных клубов;
- e) создание возможностей для молодых лиц, занятых поиском работы, чтобы они смогли начать свою трудовую жизнь;
- f) оказание базовых услуг микрофинансирования инвалидам;
- g) создание возможностей для работодателей в неформальной экономике, позволяющих им выплачивать пособия своим работникам, например, по медицинскому страхованию и т.д.

Задачи

26. Обсуждение на Международной конференции труда обеспечило бы:

- создание базы знаний о передовой практике: что, когда и при каких обстоятельствах является эффективным с точки зрения направления микрофинансирования на обеспечение достойного труда?
- определение вариантов партнерских отношений между социальными партнерами, правительствами и микрофинансовыми учреждениями. Это обсуждение высветит те области, где необходимо усиливать возможности организаций социальных партнеров, а также учреждений микрофинансирования, и будет направлять политику правительств в поддержку таких инициатив.

Вопросы для обсуждения

27. Вопросы, предлагаемые для обсуждения, отражают политические заявления МОТ о микрофинансах и достойном труде⁹ и включают:

- Каким образом инструменты социального финансирования способствуют производительной занятости и достойному труду?
- Как микрофинансирование может содействовать переходу операторов из неформальной экономики в реальную?
- Что могут предпринимать организации социальных партнеров, чтобы лучше защищать работников и независимых производителей от чрезмерной задолженности?
- Какую оптимальную помощь необходимо оказывать министерствам труда для управления элементами микрофинансирования в социальных фондах?
- Как организации работодателей могут:
 - a) содействовать снижению инвестиционных издержек и формированию механизмов по разделу рисков для МСП;
 - b) облегчать доступ предприятий-членов к капиталу;
 - c) стимулировать сбережения работников, упрощать денежные переводы и т.д.?
- Как организации работников могут:

⁹ GB.294/11(Rev.), Приложение.

- a) посредством пенсионных фондов и социально ответственных инвестиций вознаграждать учреждения микрофинансирования, которые способствуют продвижению достойного труда;
- b) устанавливать партнерские отношения с учреждениями микрофинансирования в интересах предоставления работникам доступных и надежных кредитно-сберегательных продуктов;
- c) повышать уровень финансовой компетентности работников, позволяющий им лучше понимать риски и возможности, предусмотренные в финансовых контрактах?

3. Гибкие принципы социальной безопасности (флексекьюрити) как инструмент адаптации к изменениям в экономике, приобретающей все более глобальный характер (общее обсуждение)

Резюме

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

28. Гибкие принципы социальной безопасности превратились из модной фразы в серьезный вопрос политики. Возникнув в рамках Европейского союза, это понятие, возможно, приобрело всеобщее значение, поскольку оно предполагает настоятельную необходимость адаптации к изменениям, которые происходят в современной глобальной экономике, что, в свою очередь, требует стабильности на рынке труда. Гибкие принципы социальной безопасности и адаптационная стабильность – это две стороны одной медали, которые должны помочь компаниям и их работникам устоять перед напором глобальной экономики. Нынешний кризис совершенно четко иллюстрирует это: адаптация представляет собой необходимый, но болезненный процесс и если в большинстве стран с высокими и средними доходами расширяются или разрабатываются новые меры для преодоления последствий кризиса в области занятости, то в большинстве развивающихся стран такие меры отсутствуют.
29. В условиях глобальной экономики, когда компании, несмотря на их попытки осуществлять внутренние преобразования, ныне менее чем в прошлом способны обеспечивать стабильную занятость своих работников в течение их трудовой жизни или, по крайней мере, на длительную перспективу, гарантии стабильности внутри компаний должны дополняться, но не заменяться новыми типами гарантий стабильности во внешней среде.
30. Такой частичный переход от гарантии занятости к более широкому понятию стабильности рынка труда проявляется в виде набора общих принципов флексекьюрити, направленных на модернизацию рынков труда в европейских странах, которые были одобрены Советом Европейского союза в конце 2007 года. Они образуют взвешенную комбинацию из «гибких и надежных договорных механизмов, комплексных стратегий непрерывного обучения, действенной и активной политики на рынке

труда и современных, адекватных и прочных систем социальной защиты».¹⁰ В заключениях Совета также отмечается, что меры политики, предусматривающие гибкие принципы социальной безопасности, следует разрабатывать и реализовывать на основе социального диалога и коллективных переговоров, и что не существует единой модели рынка труда – скорее, общие принципы следует адаптировать к конкретным условиям страны. Эти принципы также были одобрены европейскими социальными партнерами, которые теперь активно содействуют претворению в жизнь программ реформирования рынков труда в 27 странах-членах ЕС.

- 31.** Вместе с тем, разработанные в рамках ЕС политика и процессы, лежащие в основе «гибких принципов социальной безопасности (флексеkjурити)», могут быть актуальными и для развивающихся стран. Действительно, необходимо расширять сферу действия социального обеспечения, в связи с чем требуется развивать или повышать активность социального диалога. Если к этому добавить еще активную политику рынка труда, например, меры, направленные на обеспечение профессиональной подготовки без отрыва от производства, то все это и подведет прочный фундамент под гибкую систему социальной безопасности. И если каждая из этих политических мер преследует свои конкретные цели (обеспечение минимального дохода, повышение квалификации и расширение управления рынком труда), то в целом они формируют также дополнительный слой безопасности на рынке труда, который может расширить возможности для осуществления адаптации рынка труда в условиях повышенной безопасности.
- 32.** По своей сути, принципы гибких систем социальной безопасности совпадают с принципами достойного труда. Они включены в Глобальную программу занятости и Конвенцию 1964 года о политике в области занятости (122) и вместе с программой формирования гибких систем безопасности Европейской комиссии они предусматривают активные меры по созданию не допускающих социальной изоляции рынков труда с низкими уровнями сегментации и высокими уровнями занятости. Однако остается ряд серьезных вызовов, которые могли бы стать предметом общей дискуссии:
- Когда речь идет о гибких принципах социальной безопасности в контексте развивающихся стран, часто указывается на отсутствие важных элементов политики, направленных на разработку принципов флексеkjурити, таких как активные и пассивные меры политики на рынке труда, представительные участники и прочные институты социального диалога. Какие меры политики необходимы для создания здоровой и надежной политической среды, которая обеспечивает определенную стабильность вне рабочих мест и тем самым дает компаниям в реальном секторе экономики больше простора для гибкости в интересах адаптации?
 - Каковы издержки и преимущества мер политики по формированию гибких принципов систем социальной безопасности для компаний, частных лиц и государственных властей и каким образом их можно справедливо распределить между ними?
 - Гибкие принципы социальной безопасности затрагивают жизненный цикл частных лиц и адаптационные потребности компаний. Что касается частных лиц, для обеспечения равновесия между производственными и бытовыми обязанностями требуется сочетание гибких и стабильных рабочих мест в течение их

¹⁰ Совет Европейского союза: Towards common principles of flexicurity – draft Council conclusions (15497/07), Брюссель, 2007 г., Annex to the ANNEX, п. 2).

трудоустройству.¹¹ Можно ли согласовать потребности частных лиц, особенно матерей и, в целом, родителей, в отношении гибкости, стабильности и гарантий защищенности с гибкостью, необходимой работодателям, и какие меры политики необходимо осуществлять для нахождения такого равновесия с учетом требований различных секторов экономики?

- Каким образом гибкие системы социальной безопасности оказывают помощь в нынешних условиях финансового и экономического кризиса?

4. Молодые предприниматели: превращение лиц, ищущих работу, в лиц, создающих рабочие места (общее обсуждение)

Резюме

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

33. В настоящее время во всем мире насчитывается более 1 млрд. молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет,¹² 85% из которых живут в развивающихся странах. В соответствии с прогнозами ООН за 2007 год, население 50 беднейших стран мира более чем удвоится с 0,8 млрд. человек в 2007 году до 1,7 млрд. человек в 2050 году. Кроме того, по имеющимся оценкам, в предстоящие 10 лет на глобальный рынок труда будут выходить ежегодно около 100 млн. молодых людей.¹³ На глобальном уровне в 2008 году количество безработных молодых людей выросло до 76 млн. человек, а уровень безработицы среди молодежи повысился на 0,4 процентных пункта. Учитывая текущие экономические негативные тенденции, положение молодежи на рынке труда вызывает растущую озабоченность, учитывая отсутствие прогресса в решении проблем молодежи на рынке труда в течение прошедших более благополучных лет. В соответствии с содержащимся в недавнем докладе анализом данных о рынке труда за 2007 год, глобальные тенденции свидетельствуют о том, что на рынках труда не удалось добиться существенного прогресса с точки зрения улучшения положения молодежи, и поэтому молодые люди в большей степени страдают от дефицита возможностей для достойного труда.¹⁴ Для достижения цели, связанной с обеспечением возможностей для достойного труда для всех женщин и мужчин, важно иметь политику и программы, стимулирующие рациональные меры социально-экономического оздоровления для современного и будущих поколений.

¹¹ «Мы отмечаем большую гибкость молодежи и большую стабильность положения пожилых работников» (P. Auer, S. Cazes: *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from the industrialized countries*, МБТ, 2003 г.).

¹² Определение «молодежи» может быть различным в каждой стране. В соответствии со стандартным определением ООН, в эту возрастную группу входят лица в возрасте от 15 до 24 лет.

¹³ МБТ: *Facts on Youth Employment*, Женева, июнь 2006 г.

¹⁴ МБТ: *Global Employment Trends*, Женева, январь 2009 г.

34. В соответствии с выводами того же доклада, вероятность оказаться без работы у молодежи, как правило, в три раза выше, чем у взрослых, в связи с чем их доля среди безработных во всем мире составляет 47%. Высокий уровень безработицы представляет собой лишь часть проблемы, поскольку молодежь также составляет значительную долю среди лиц с неполной занятостью и работающей бедноты. Как в развивающихся, так и в развитых странах имеются серьезные эмпирические свидетельства того, что занятость молодежи способствует социально-экономической стабильности, в то время как хроническая безработица среди молодежи может привести к социальным волнениям, рискованному поведению, связанному с потреблением наркотиков и преступностью. Значение поглощения этого растущего предложения рабочей силы находит свое отражение в том, что проблема занятости молодежи занимает приоритетное место среди предполагаемых итогов более чем в 40 страновых программах достойного труда.
35. При рассмотрении на 93-й сессии (2005 г.) Международной конференции труда вопроса о занятости молодежи, обсуждалась также проблема молодежного предпринимательства в рамках активной политики рынка труда. Все чаще проблема молодежного предпринимательства понимается, воспринимается и принимается как стратегия, ведущая к освобождению производительного и инновационного потенциала молодых людей, чтобы позволить им принимать активное участие в экономической деятельности своих стран. Кроме того, в Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации признается значение жизнеспособных предприятий в создании большего числа рабочих мест и возможностей для получения доходов всеми.
36. Содействие молодежному предпринимательству представляет собой один из элементов программы занятости молодежи МОТ. Все чаще государства-члены содействуют развитию молодежного предпринимательства в рамках своих национальных планов действий или национальной стратегии занятости молодежи. Содействие молодежному предпринимательству представляет собой одно из средств создания занятости и обеспечения того, чтобы страны могли получать блага от социально-экономического потенциала своего молодого населения. Однако программы развития предпринимательства как профессионального пути для молодежи необходимо тщательно планировать; предпринимательство – требовательное и сопряженное с риском занятие, особенно для молодых людей, которые и без того переживают неуверенный и уязвимый период жизни; как правило, они не обладают опытом ведения бизнеса и материальными активами. Многие молодые предприниматели оказываются в неформальной экономике, а каждый пятый работающий молодой человек продолжает жить в условиях крайней бедности.
37. Обучение предпринимательским навыкам следует начинать в раннем возрасте, а молодым предпринимателям следует оказывать поддержку на основе культуры, благоприятствующей предпринимательству, и благоприятной деловой среды, а также эффективных инструментов развития предпринимательства, позволяющих полностью реализовать свой потенциал. Для достижения успеха необходимо использовать всеобъемлющие подходы к молодежному предпринимательству, делая акцент на тех секторах, которые обладают потенциалом для создания рабочих мест, а также применять более широкие подходы к предоставлению молодежи возможностей для достойного труда. Посредством обучения предпринимательским навыкам и подготовки в области создания предприятий, а также на основе вспомогательных программ, таких как бизнес-инкубаторы, кооперативы и микрокредитование, молодые женщины и мужчины могут приобретать необходимые навыки, знания, квалификацию, поведение, опыт, вспомогательные услуги и активы, которые повышают их шансы на получение достойного труда за счет роста их потенциала к трудоустройству или за счет открытия ими своих предприятий. Укрепление голоса молодых предпринимателей имеет решающее значение для преодоления ими своих специфических

барьеров, а также может способствовать их переходу от самозанятости в неформальной экономике к успешной предпринимательской деятельности.

- 38.** Молодежь – это не однородная группа и поэтому стратегические программы следует адаптировать к потребностям молодых женщин и мужчин на различных этапах образования и производственной деятельности. Программы молодежного предпринимательства должны обеспечивать реализацию целенаправленных подходов, чтобы отвечать потребностям молодых людей, сталкивающихся с многочисленными барьерами, такими как гендерный фактор, бедность, инвалидность и ВИЧ/СПИД. Для того чтобы молодые люди могли найти выход из критических ситуаций часто единственным решением является только самостоятельная занятость; и поэтому необходимы всеобъемлющие программы поддержки, чтобы избежать высокого уровня банкротств предприятий. Кроме того, реакция может быть разной в зависимости от того, ходит ли еще молодой человек в школу, готовясь перейти к производственной деятельности и формированию карьеры, или уже покинул школу и ищет работу на рынке труда.
- 39.** МОТ оказывает поддержку усилиям государств-членов, направленным на содействие молодежному предпринимательству, в ряде областей, таких как предпринимательская культура, обучение навыкам предпринимательства в профессионально-технических учебных заведениях, создание новых предприятий, оказание целенаправленных услуг по развитию бизнеса, создание благоприятной среды и оказание поддержки молодежным кооперативам и учреждениям микрофинансирования. Кроме того, связь между молодежным и социальным предпринимательством, в рамках которого жизнеспособные предприятия поддерживают баланс между целями финансового и нефинансового характера, представляет собой отрадную область для стимулирования развития молодежного предпринимательства среди безработной молодежи и маргинальных категорий населения в обществе.
- 40.** За последние пять лет МБТ опубликовало ряд рабочих документов, сосредоточенных на проблеме молодежного предпринимательства, а в настоящее время проводит исследование о воздействии предпринимательского обучения в государственных и профессионально-технических учебных заведениях, в рамках которого рассматривается вопрос о том, в какой мере лица, получившие образование в области предпринимательства, обладают более широкими возможностями для открытия своего бизнеса и тем самым могут стать активными создателями рабочих мест как для себя, так и для других. Однако все еще отмечается низкий уровень документации о молодежном предпринимательстве и мало руководящих принципов о том, как содействовать ему эффективным и всеобъемлющим образом. Важно было бы углубить изучение эту жизненную сферу, чтобы все вопросы, связанные с созданием рабочих мест, наделением полномочий и развитием потенциала предприятий, стали составной частью Глобальной программы занятости.
- 41.** Обсуждение на Международной конференции труда могло бы быть сосредоточено на следующих вопросах:
- Каковы характер, уровень и динамика безработицы среди молодежи, а также потенциальная роль предпринимательства молодежи с точки зрения создания занятости?
 - С какими конкретными препятствиями сталкиваются молодые предприниматели, каким образом они преодолеваются посредством политики и программ и какие уроки извлекаются в этой связи?
 - Какую роль должны играть организации работодателей и работников?
 - Какой уникальный вклад может внести МОТ в этой области по сравнению с другими многосторонними и двусторонними институтами и донорами?

- Каким образом можно было бы расширить вашу программу молодежного предпринимательства, чтобы она внесла существенный вклад в преодоление текущих вызовов, с которыми сталкиваются государства-члены, в свете глобального финансового кризиса и прогнозируемого роста безработицы среди молодежи?
- Каковы эффективные пути содействия достойному труду посредством развития молодежного предпринимательства? Какая стратегия деятельности МОТ будет наиболее уместной в этой области?
- Какие партнерские отношения уже существуют и какое место в них занимает МОТ?

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

- участие в международных обсуждениях о молодежном предпринимательстве, а также о политике и программах, осуществляемых глобальными заинтересованными сторонами в этой области;
- обзор стратегии МОТ в области предпринимательства молодежи;
- направление деятельности МБТ в области проведения эффективных политики и программ, касающихся предпринимательства молодежи.

Социальный диалог

5. Право на информацию и на проведение консультаций в условиях экономической реструктуризации (общее обсуждение)

Резюме

Глобализация и меняющиеся быстрыми темпами рынки побудили предприятия использовать ряд стратегий с целью поддержания и укрепления своего сравнительного преимущества. Один из возможных подходов заключается в структурной перестройке предприятия, которая может иметь самые разнообразные формы. Учитывая значительное воздействие, которое итоги экономической структурной перестройки могут оказывать на рабочую силу, предприятия и на общество в целом, важно, чтобы такая структурная перестройка сопровождалась надлежащими формами социального диалога, воплощенными на предприятии, чтобы обеспечить эффективный ответ на вызовы, связанные с этим внешним давлением. Это обсуждение никоим образом не нарушает права менеджеров на управление, либо права предприятия на рассмотрение структурной перестройки в качестве одного из вариантов закрепления своего положения на данном рынке. Скорее включение этого вопроса в повестку дня Международной конференции труда предоставило бы трехсторонним участникам возможность подумать о значении социального диалога как инструмента эффективного управления процессом перемен. Это позволило бы лучше понять:

- вопросы, которые следует решать в ходе структурной перестройки предприятий;
- каким образом благоприятные отношения между работниками и управляющими могут способствовать достижению итогов структурной перестройки, обеспечивающих баланс между проблемами гибкости и безопасности;
- последние изменения в национальном и международном законодательстве и практике, обеспечивающие информацию и консультации по таким вопросам; и
- оценку последствий деятельности МОТ.

Предыстория вопроса

43. Давление, оказываемое на предприятия, чтобы они могли реагировать на происходящие перемены на национальном и международном уровнях, постоянно усиливается. Такие изменения происходят в результате, к примеру, преобразований в секторах, включая государственный сектор, в рамках национальной экономики, расширения

форм организации производства по причине упадка «массового производства» и последствий глобализации. В последнем случае многие предприятия сталкиваются с ужесточающейся конкуренцией. Это приводит к необходимости адаптировать рабочие места к условиям более высоких требований в отношении эффективности, рентабельности и качества рыночных лидеров или во многих случаях идти на закрытие предприятия.¹⁵ Структурная перестройка предприятий, каков бы ни был ее источник, однако, ведет к социальным издержкам в различных формах, включая свертывание рабочих мест, рост безработицы, углубление неравенства в сфере обращения между работниками, усиление нестабильности занятости, а также промышленные и социальные конфликты.

44. Можно привести множество примеров, когда социальные партнеры успешно сотрудничают между собой, реагируя на структурные и иные изменения и мобилизуя весь потенциал своих предприятий. Следует упомянуть об усилиях, направленных на усиление гибкости реакции предприятий, полагающихся только на консультативный подход и добивающихся обеспечения баланса между «гибкостью» и «гарантиями защищенности». Ни в коей мере не ставя под сомнение потребность работодателя в структурной перестройке, причем эффективной и рациональной, такой подход может усиливать конкурентоспособность их предприятий за счет того, что обеспечивается понимание и поддержка со стороны рабочей силы проводимых изменений. Благодаря такому подходу, работники и их представители могут по-прежнему рассчитывать на достойную заработную плату и условия труда, а благодаря участию в процессе проведения преобразований, они получают возможность оказывать сильное воздействие на изменение ситуации в свою пользу. В этом контексте изменения также происходят и в рамках традиционных трудовых отношений. Претерпевают изменения схемы и структуры проведения переговоров, равно как и их содержание и поведение участвующих сторон. В этом отношении социальные партнеры всех уровней вынуждены идти на компромиссы, часто завершающиеся договоренностями о принятии пакетов о взаимных уступках по таким вопросам, как стабильность занятости, продолжительность рабочего времени, заработная плата, возможности для непрерывного обучения и новые формы организации труда.
45. Действующие процедуры информирования наемных работников и проведения консультаций с ними, а также с их представителями, имеют, как правило, двойной характер. Во-первых, за счет неформальных правил, согласованных между самими социальными партнерами на различных уровнях коллективных переговоров; и во-вторых, в рамках правовых систем, которые обычно предусматривают предоставление дополнительной информации и проведение консультаций в случае важных событий, затрагивающих рабочие места, как, например, возможные или реальные увольнения, перемещение предприятий, децентрализация и другие формы реструктуризации, затрагивающие предприятия. Во многих странах правовые положения зачастую основаны на реактивном подходе, а не на признании необходимости в текущем социальном диалоге на уровне предприятия, а также в адекватном учете воздействия принимаемых решений на экономику и занятость.
46. Расширение масштабов глобализации рынков капитала, товаров и труда означает, что решения, затрагивающие интересы предприятий и их работников, часто принимаются многонациональными корпорациями. Информативное обеспечение и процесс консультаций на этом уровне до сих пор оставляют желать лучшего. И это все несмотря на попытки некоторых многонациональных корпораций и региональных интеграционных группировок, особенно в Европе, где в результате принятия в 1994

¹⁵ МБТ: *Изменение моделей и структур в сфере труда*, доклад Генерального директора, Report I(C), Международная конференция труда, 95-я сессия, Женева, 2006 г.

году Директивы о трудовых советах¹⁶ были разработаны разнообразные формы практического проведения консультаций и обмена информацией между всеми предприятиями стран Европы. Даже в этих условиях основная задача наделяния работников реальным голосом в процессе принятия корпоративных решений была решена лишь в небольшом количестве случаев. Кроме того, многие соответствующие процедуры, действующие в рамках Европейских трудовых советов, в основном нацелены на предоставление информации, при этом минимальные требования информационного обеспечения касаются зачастую прошлого положения предприятия, а не его нынешнего состояния.¹⁷ С учетом вышеизложенного и в целях повышения роли Европейских трудовых советов Европейская комиссия приняла в июле 2008 года законодательное предложение, направленное на повышение роли Европейских трудовых советов в информировании и консультировании работников, в частности в случае существенных изменений в структуре компании.¹⁸ В настоящее время Европейские трудовые советы действуют на 820 крупных компаниях в рамках ЕС, охватывая около 14,5 млн. работников.¹⁹

47. Однако, встающие вопросы и подходы к проведению консультаций и сбора информации, применяемые в таких случаях, не являются исключительно европейским явлением. Из 71 страны, включенной в *Справочник МОТ по вопросам прекращения трудовых отношений*, 45 стран указывают на то, что ими проводятся, в тех или иных масштабах, консультации с представителями наемных работников в случае коллективных увольнений. Например, в Законе о трудовых отношениях Южной Африки предусмотрены требования относительно участия в «содержательном совместном процессе поиска консенсуса» с наемными работниками и их представителями в тех случаях, когда работодатель решает пойти на увольнения по причине функциональных требований или изменений с точки зрения условий труда и занятости. Этот процесс позволяет представителям работников и руководству идти на договоренности относительно недопущения, сведения к минимуму, изменения сроков или любых других мер, смягчающих нежелательные последствия увольнений. В нем также предусматривается доступ к информации, касающейся причин и необходимости проведения таких мер. В Ботсване кодекс передовой практики, касающейся прекращения трудовых отношений (Закон о трудовых спорах), предусматривающий проведение аналогичных консультаций в отношении любых предлагаемых мер реорганизации производства, которые могут привести к увольнениям, был обсужден социальными партнерами и одобрен ими, хотя он пока и не имеет силы закона.
48. И наконец, в последние годы стремительными темпами развивались глобальные рынки, при этом не отмечалось одновременного развития экономических и социальных институтов, необходимых для бесперебойного и справедливого функционирования всего государственного механизма,²⁰ и такая ситуация сложилась как на

¹⁶ Директива 2002/14/ЕС Европейского парламента и Совета от 11 марта 2002 г., установившая общие рамки информированности и проведения консультаций с наемными работниками в Европейском сообществе.

¹⁷ А. Weiler: *European Works Councils in practice*, Европейский фонд улучшения условий жизни и труда, Люксембург, 2004 г.

¹⁸ Полный текст директивы с поправками, внесенными Европейским парламентом, помещен на веб-сайте Европейской комиссии <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&refer>.

¹⁹ Полный текст предлагаемой директивы помещен на веб-сайте Европейской комиссии <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=458&langId=en>

²⁰ МБТ: *Справедливая глобализация: Создание возможностей для всех*, Доклад Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации (Женева, МОТ, 2004 г.).

уровне государственного управления, так и на уровне предприятий. Отсутствие или слабость таких институтов и процедур диалога между правительствами и между работодателями и работниками или их представительными организациями затрудняют процесс достижения консенсуса по важнейшим проблемам, касающимся предприятий, функционирующих внутри национальных границ и вне их.

Ответные меры МОТ

Нормативная деятельность МОТ

- 49.** Стремление МОТ к тому, чтобы работники предприятий получали своевременную информацию и могли проводить консультации по затрагивающим их интересы вопросам, и в более общем плане – в целях расширения проводимого сотрудничества между руководством и работниками в рамках развития предприятий – нашло всеобъемлющее отражение в Филадельфийской декларации 1944 года. В указанной Декларации Организации предлагается разрабатывать программы в целях содействия «действительному признанию права на коллективные переговоры и совместные действия администрации и трудящихся в деле постоянного улучшения организации производства ...» (п. 3 е).
- 50.** Это уставное требование отражено в различных более поздних актах, таких как Рекомендация 1952 года о сотрудничестве на уровне предприятия (94), Рекомендации 1960 года о сотрудничестве в отраслевом и в национальном масштабе (113) и в Рекомендации 1967 года о связях на предприятии (129). В Рекомендации 129 предусмотрены основные правила укрепления взаимосвязей и взаимного доверия на предприятиях и указывается, что работники и их представители должны обеспечиваться информацией и что с ними надлежит проводить консультации до принятия решений руководством по вопросам, представляющим для них кровный интерес (п. 2). В Рекомендации предусмотрено, что органы управления должны предоставлять работникам информацию по целому ряду вопросов, включая, помимо прочего, такие проблемы, как «общее положение (на предприятии) и перспективы или планы его развития» и аргументировано разъяснять принимаемые решения, которые могут прямо или косвенно затронуть интересы работников (п. 15 2)). В Рекомендации 1971 года о представителях трудящихся (143) (п. 6 2) f) конкретно указывается на признание приоритета представителей работников на сохранение за ними работы в случае сокращения штатов. В этих рекомендациях подчеркивается, что информация и консультации должны проводиться одновременно с проведением коллективных переговоров, при этом дополняя их. Аналогичные положения, некоторые из которых касаются более конкретных ситуаций, включены в ряд других актов МОТ.²¹

Техническое сотрудничество МОТ

- 51.** МОТ предоставляет технические консультативные услуги и помощь по вопросам информационного обеспечения и консультаций с работниками и их представителями в рамках деятельности и проектов, проводимых полевыми структурами, в области социального диалога и взаимосвязанных проблем, таких как трудовое законодательство, занятость и условия труда. В области реформы трудового законодательства МОТ оказывает содействие своим трехсторонним участникам в разработке

²¹ Например, Конвенция 1982 года о прекращении трудовых отношений (158) и Конвенция 1987 года о социально-бытовом обслуживании моряков (163). См. также Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (например, ст. 57).

трудового законодательства, в том числе законов, в которых рассматриваются последствия процесса экономической реорганизации.

52. Например, Сообществу Карибского бассейна (КАРИКОМ) МОТ оказало техническую поддержку в разработке проекта образца сводного законодательства, касающегося прекращения трудовых отношений. Такой образец законодательства закрепляет процедуры, касающиеся предоставления информации и проведения консультаций в ходе экономической реструктуризации, сопряженной с возможными увольнениями, при этом в должной мере учтены надлежащие международные трудовые нормы. МОТ продолжает оказывать содействие КАРИКОМу и его государствам-членам по дальнейшей гармонизации их национального законодательства с образцовым законодательством.

Обсуждение на Международной конференции труда и его итоги

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