

ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДА
104-я сессия, 2015 г.
Доклад I



Международное
бюро
труда
Женева

The background of the cover features a stylized world map in shades of blue and white. Overlaid on the map are several large, concentric circular arcs in red, orange, and purple. In the bottom left corner, there are three overlapping white squares of varying sizes. The central text is positioned within the innermost circle.

Инициатива
столетия,
касающаяся
будущего
сферы
труда

Международная конференция труда, 104-я сессия, 2015 г.

Доклад Генерального директора

Доклад I

Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда

Международное бюро труда, Женева

ISBN 978-92-2-428997-2 (print)
ISBN 978-92-2-428998-9 (Web pdf)
ISSN 0251-3730

Первое издание, 2015

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

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

Издания МБТ имеются в продаже в крупных магазинах или местных бюро МОТ во многих странах; их можно также получить непосредственно в Международном бюро труда; просьба обращаться по адресу: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Каталоги или списки новых публикаций можно бесплатно получить по указанному выше адресу или по электронной почте: pubvente@ilo.org.

Посетите наш Интернет-сайт: www.ilo.org/publns.

Предисловие

В настоящем докладе я возвращаюсь к инициативе в ознаменование столетия МОТ, касающейся будущего сферы труда, которую я выдвинул на Международной конференции труда два года назад. Она привлекла к себе самое пристальное внимание и получила широкую поддержку; при этом общее мнение выражалось в том, что она должна стать магистральным направлением нашей деятельности, осуществляемой в ознаменование столетней годовщины МОТ в 2019 году.

Таким образом, весьма своевременно придать больший вес содержанию этой инициативы и процессу ее реализации, а также ознакомиться с мнениями и рекомендациями трехсторонних участников относительно порядка ее выполнения. Их заинтересованность и непосредственное участие в ходе ее претворения в жизнь будут иметь решающее значение для ее успеха.

В этих целях в настоящем докладе предложен трехэтапный план ее реализации и обсуждаются те категории проблем, которые могут сформировать собой совокупность четырех «диалогов столетия», которые придадут первоначальный профиль этой инициативе и впоследствии станут ориентирами работы комиссии высокого уровня, а затем 108-й сессии (2019 г.) Конференции.

Несмотря на то что в докладе освещаются ключевые вопросы, последние не проанализированы исчерпывающим образом и предельно тщательно. В рамках самой инициативы предстоит сделать это с должной степенью дерзновения и интеллектуальной точности. В настоящем докладе не предпринимается попыток предвосхитить ее результаты. Вместо этого в нем приложены усилия к тому, чтобы рассмотреть организационные вопросы и проблемы, связанные с ее масштабами, которые являются залогом успешного ее претворения в жизнь. Ориентируясь на это, ее обсуждение на Конференции откроет возможность для правительств и организаций работодателей и работников придать определенные очертания этой инициативе и стать активными и заинтересованными участниками практической деятельности, которую предстоит осуществить в рамках этого начинания.

Наше стремление заключается не в том, чтобы чисто парадно отметить столетнюю годовщину МОТ, а в том, чтобы включиться в процесс, который бы стал проводником ее деятельности по обеспечению социальной справедливости в течение второго столетия ее существования. Ваши мнения относительно настоящего доклада станут первым шагом на пути реализации этого дерзновенного замысла.

Гай Райдер

Содержание

	<i>Стр.</i>
Предисловие.....	iii
1. Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда.....	1
2. Сфера труда сегодня	5
3. Диалоги столетия	9
4. Будущее социальной справедливости.....	19

Глава 1

Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда

1. Два года назад в моем первом докладе на Международную конференцию труда излагались некоторые долгосрочные вызовы, стоящие перед МОТ в период, когда Организация приближается к своему столетию.
2. Основная посылка того доклада заключалась в том, что процессы преобразований происходят столь стремительно и в таких масштабах, что это ведет к трансформации всей сферы труда. Поэтому МОТ необходимо было глубже понять суть этих процессов и действительно реагировать на них, чтобы иметь возможность выполнять свой мандат в области обеспечения социальной справедливости.
3. Руководствуясь этим, была выдвинута инициатива, касающаяся «будущего сферы труда», как одна из семи инициатив в ознаменование столетия МОТ в 2019 году. В ходе обсуждения этого доклада, состоявшегося на 102-й сессии Международной конференции труда (2013 г.), стало очевидным, что эта принципиальная позиция широко разделяется трехсторонними участниками и что она получает всестороннюю поддержку относительно осуществления многообещающего процесса размышлений о будущей деятельности как основного ориентира столетия МОТ.
4. Впоследствии Административный совет утвердил эту инициативу, как и шесть других инициатив столетия,¹ и представил конструктивные рекомендации по их выполнению. Тем не менее, учитывая исключительную важность продолжающегося процесса реформ в МОТ, представляется необходимым провести дальнейшие дебаты на пленарном заседании Конференции на основе настоящего доклада по двум причинам: они могут придать большую видимость инициативе столетия, касающейся будущего сферы труда и содействовать максимально широкому политическому и предметно-содержательному участию в ее реализации; они могут способствовать приданию определенной структуры и целенаправленности процессу, который, на первый взгляд, требует рассмотрения вопросов чрезвычайного разнообразия и исключительной сложности. Оба эти элемента являются неперенным условием обеспечения успешного выполнения этой инициативы, и вполне реально полагать, что успех инициативы в значительной степени обусловит значимость и авторитет как самой МОТ, так и ее деятельности в течение второго столетия ее существования.

Концепция

5. Логическое обоснование, лежащее в основе инициативы, касающейся будущего сферы труда, проистекает из того факта, что для МОТ (или любой другой аналогичной

¹ Инициатива в отношении административного руководства и управления; инициатива, касающаяся норм; зеленая инициатива; инициатива в отношении предприятий; инициатива по искоренению бедности; инициатива, касающаяся трудящихся-женщин.

международной организации) весьма трудно рассматривать все последствия трансформационных изменений в своей обычной повседневной деятельности. Хотя вся эта деятельность и носит актуальный характер, взятая во всей своей совокупности, она недостаточна. Это объясняется тем, что по своей природе различные направления деятельности, как правило, носят краткосрочный и узко ориентированный характер – надлежащего реагирования на безотлагательные вызовы, связанные с проводимой политикой.

6. Редко появляется возможность абстрагироваться и взглянуть со стороны на более широкую картину в более долгосрочной перспективе и в ракурсе общей динамики и ориентиров процесса преобразований и продумать до конца вопрос о том, что все эти факторы требуют от Организации. Столетняя годовщина МОТ предоставляет такую возможность, которой можно воспользоваться благодаря этой инициативе.

7. Из этого следует, что данная инициатива должна претворяться в жизнь с высокой степенью целеустремленности. К ее реализации полномерно и повсеместно должны привлекаться трехсторонние участники, но при этом она не должна ограничиваться лишь ими, а должна заручиться поддержкой академических кругов, а также всех других соответствующих заинтересованных сторон. Это не ставит под угрозу принципы трипартизма – более серьезная угроза заключалась бы в неспособности устанавливать контакты с окружающим миром.

8. Успех будет зависеть, кроме того, и от создания и применения нужных механизмов и систем координат, которые обеспечивали бы участие в ее реализации, а также, прежде всего, от четкого осознания того, что эта инициатива должна иметь определенный практический эффект. Столетняя годовщина, безусловно, дает повод оглянуться назад и поразмышлять о прошлом и о достигнутом (и извлечь из этого соответствующие уроки). Однако достоинства этой инициативы, касающейся будущего сферы труда, будут оцениваться с учетом того, каким образом она предоставляет конкретные ориентиры для будущей деятельности МОТ.

9. В этом отношении эта инициатива должна, по определению, внести свой вклад в дело обеспечения социальной справедливости. То, что придает ей особую значимость и, возможно, объясняет глубокий интерес, проявленный к ней, это тот факт, что она предложена в условиях крайней неопределенности и отсутствия гарантий защищенности, а также опасений по поводу того, что вектор изменений, происходящих в сфере труда, направлен не на обеспечение социальной справедливости, а в обратную сторону.

10. Это проявляется в растущем неравенстве – широко комментируемом, но не вызывающем практически никакой действенной реакции – и в парадоксальной ситуации, характеризующейся тем, что колоссальные положительные сдвиги в области производственных мощностей глобальной экономики в настоящее время обеспечивают материальные средства, позволяющие покончить с бедностью и удовлетворить потребности людей, как никогда прежде, но по странному стечению обстоятельств не приводящие к ожидаемому результату. В то же время внутренние механизмы такой экономики порождают массовую безработицу и неполную занятость, а также широко-масштабную социальную изоляцию, но наряду с этим – и масштабное процветание и успехи в социальной сфере, которые тесно сосуществуют внутри наших обществ и между ними.

11. В 1919 году основатели МОТ заявили, что они были «движимы чувствами справедливости и человечности, а также желанием обеспечить прочный мир во всем мире». В 1944 году в Филадельфийской декларации было указано, что «борьба с нуждой должна вестись с неослабеваемой энергией». Инициатива, апогеем которой станет 2019 год, должна стать выражением тех же самых чувств и должна указать путь, по которому эта борьба должна вестись столь же решительно, но так, чтобы решались задачи и применялись методы, позволяющие радикально изменить положение дел в сфере труда.

Процесс

12. Чтобы воплотить эти дерзновенные замыслы в жизнь, Конференции, возможно, следовало бы рассмотреть вопрос о трехэтапном процессе реализации этой инициативы, который уже получил одобрение Административного совета.
13. Первый этап, который начнется незамедлительно, будет заключаться в стимулировании максимально широкого и заинтересованного участия в процессе размышлений над будущим сферы труда. Трехсторонним участникам, международным организациям, исследовательским институтам, университетам, гражданскому обществу и известным личностям будет предложено принять участие в этом процессе, а государства-члены будут побуждаться к тому, чтобы формировать свои собственные сети и процессы.
14. Сегодняшние проявления заинтересованности, как представляется, указывают на то, что данный этап, если он будет осуществляться на должном уровне, потенциально может стать источником богатой информации. Но по-прежнему останется серьезной задачей придание этому объему информации определенной структуры и обработка ее таким образом, чтобы она могла быть использована на втором и третьем этапах реализации этой инициативы. Для этого предлагается сконцентрировать участие в этом процессе на четырех «диалогах столетия», суть которых излагается в главе 3 настоящего доклада. В наши намерения не входит ограничить рассматриваемые вопросы; напротив, эта инициатива только выиграет от разнообразия информации и предложений, которые она сможет привлечь. Скорее наша цель заключается в обеспечении того, чтобы эти предложения и информация не были столь разнородными и беспорядочными, что их ценность могла бы впоследствии быть сведена к нулю. Результаты каждого диалога можно было бы резюмировать в основных докладах с их запланированной публикацией в конце 2016 года.
15. На втором этапе была бы учреждена комиссия высокого уровня по вопросам будущего сферы труда. Ей было бы поручено проанализировать итоги диалогов столетия и развернуть их, помимо прочего, благодаря проведению серии общественных слушаний и другой деятельности, направленной на заполнение пробелов или пустот, которые могут быть вскрыты. Итогом работы комиссии стал бы доклад, который был бы представлен 108-й сессии (2019 г.) Конференции.
16. 2019 год – год столетней годовщины МОТ – стал бы моментом осуществления третьего этапа инициативы. Все государства-члены поощрялись бы к проведению мероприятий в ознаменование столетия МОТ в первой половине года. Национальные трехсторонние участники, несомненно, в ходе проведения таких мероприятий пожелали бы предусмотреть юбилейные или исторические составляющие в зависимости от специфики их взаимодействия с МОТ в течение длительного времени. Однако для них всех было бы важно уделить внимание вопросам, возникающим в связи с инициативой, касающейся будущего сферы труда.
17. 108-я сессия (2019 г.) Конференции станет кульминационным моментом реализации инициативы. Представляется целесообразным посвятить этой инициативе значительную часть повестки дня Конференции столетия Организации, или даже всю ее, в пределах, установленных Уставом, и с учетом другой необходимой работы. На сегодняшний день было бы крайне ценно получить рекомендации и предложения относительно практической стороны предлагаемого сценария.
18. При понимании того, что доклад комиссии высокого уровня по вопросам будущего сферы труда станет ключевым документом, представленным на Конференцию, было бы возможно рассмотреть его в целом на непрерывном пленарном заседании или обсудить конкретные темы, поднимаемые им, в технических комитетах или в ходе интерактивных заседаний.

19. В любом случае, при принятии решений относительно организации 108-й сессии (2019 г.) Конференции следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечения того, чтобы была достигнута основная цель, заключающаяся в разработке конкретных рекомендаций по будущим направлениям деятельности МОТ, вступающей во второе столетие своего существования. С учетом вышеизложенного, важнейший вопрос заключается в выяснении того, следует ли Конференции принимать официальную «Декларацию столетия». Представляется, что предстоящее событие требует этого. Но чтобы она носила не просто символический или торжественно-официальный характер, необходимо будет заблаговременно подумать над ее содержательной частью и политическим смыслом.

Некоторые практические соображения

20. Потребуется значительные организационные и административные усилия для реализации тех дерзновенных замыслов, которые изложены в настоящем докладе, посвященном инициативе столетия, касающейся будущего сферы труда. Несмотря на то что в большинстве своем основные виды деятельности будут осуществляться не под эгидой МБТ, ему предстоит запустить, координировать и анализировать первоначальный этап размышлений, обеспечить работу комиссии и, как всегда, осуществлять подготовку к 108-й сессии (2019 г.) Конференции.

21. Соответственно, необходимо будет сформировать в рамках МБТ сплоченную команду во главе с советником по вопросам будущего сферы труда, мобилизовать финансовые ресурсы, которые бы позволили осуществить эту работу, а также обеспечить учет других аспектов, связанных с реализацией этой инициативы. Масштаб предстоящей деятельности будет зависеть, в конечном счете, как от степени активного участия в процессе выполнения инициативы трехсторонних партнеров и других сторон, так и от материальных возможностей, которые бы позволили преобразовать это участие в конкретные результаты.

22. В любом случае, поддержка со стороны государств-членов будет иметь решающее значение.

Глава 2

Сфера труда сегодня

23. Оптимальной точкой отсчета при рассмотрении вопросов, связанных с будущим сферы труда, является изначальное понимание того, что именно в настоящее время представляет собой мир труда. В каком положении находится рабочая сила планеты, составляющая сегодня почти 3 млрд человек? В чем заключаются наиболее серьезные дефициты достойного труда?

Рабочие места, бедность и социальная защита

24. Несмотря на то что мир в целом достиг уровня процветания, невиданного доселе, нынешние тенденции темпов глобального экономического развития остаются значительно более вялыми, чем до финансового кризиса, разразившегося в 2008 году. Уже сегодня безработица превысила 200-миллионную отметку. Это на 30 млн выше, чем в 2008 году, а если учесть еще и тех, кто оказался вытесненным из рядов рабочей силы, можно говорить о вновь возникшем дефиците рабочих мест, составляющем примерно 62 млн, что является платой в сфере занятости, которую пришлось заплатить в результате кризиса. Безработица молодежи находится на заметно более высоком уровне, чем в среднем по населению в целом; во многих случаях она вдвое выше. При этом работой обеспечено больше мужчин, чем женщин: несмотря на то что участие женщин в составе рабочей силы за последнее столетие возросло на несколько порядков, их доля на рынке труда остается на 26% ниже, чем мужчин. Данные самого последнего времени свидетельствуют, что гендерный разрыв в оплате труда по-прежнему составляет более 20%, при этом не предвидится его однозначного и скорого сокращения. Помимо этого, женщины, как и прежде, чаще всего представлены в нестандартных формах труда, а также занимаются неоплачиваемым семейным трудом.

25. В силу демографических тенденций ежегодно рынок труда пополняется 40 млн человек, а это означает, что в период до 2030 года необходимо будет создать более 600 млн новых рабочих мест в глобальной экономике. Эти рабочие места как никогда прежде, вероятнее всего, будут создаваться в секторе услуг, на который сегодня приходится около 49% всех занятых лиц в мире по сравнению с 29% в сельском хозяйстве и 22% в промышленности.¹ Этим работникам придется финансово поддерживать все большее число пожилых людей, при этом доля мирового населения старше 65 лет увеличится с 8% в настоящее время почти до 14% к 2040 году.

26. В последние десятилетия существенно сократилось число работников, находящихся в состоянии крайней нужды, однако приблизительно 319 млн работающих женщин и мужчин по-прежнему живут менее чем на 1,25 долл. США в день.² По большей части, они проживают в развивающихся странах, в первую очередь наименее развитых, при этом уровень бедности вызывает беспокойство и во многих промышленно

¹ МБТ: *World Employment and Social Outlook: Trends 2015*, Женева, 2015 г.

² МБТ: *World Employment and Social Outlook: Trends 2015*, op. cit.

развитых странах. В последние 40 лет во многих странах углубилось неравенство и при этом существенно снизилась доля труда в валовом внутреннем продукте – с 75% в середине 1970-х годов до 65% в середине 2000-х годов в странах с развитой экономикой, по которым имеются данные.³

27. Сопряженным с бедностью вопросом является проблема социальной защиты, которая предоставляется на должном уровне лишь 27% населения планеты. Стремление предусмотреть минимальные гарантии социальной защиты для всех и каждого получило широкую поддержку на международной арене, и в настоящее время повышаются уровни оказываемой социальной защиты; тем не менее, предстоит пройти еще долгий путь, прежде чем этот дерзновенный замысел будет претворен в жизнь. Помимо этого, многие зрелые системы социальной защиты сталкиваются с вызовами с точки зрения их жизнеспособности и возможностей адаптации.

Интернационализация производства

28. Глобализация вызвала непрекращающийся процесс интернационализации мировой производственной системы, в рамках которой приобретающие все более господствующие позиции глобальные цепочки поставок зачастую не дают возможности определить единое происхождение готовых изделий – как правило, они являются товарами общемирового производства. Это открыло зримые новые перспективы для экономического развития и выхода из состояния бедности сотен миллионов людей благодаря труду, но при этом возникла опасность того, что глобальные процессы конкурентной борьбы могут привести к ухудшению условий труда и отказу от соблюдения основополагающих прав. Поступательный процесс интернационализации производства происходит одновременно с продолжающимся функционированием учреждений рынка труда, как правило, действующих в рамках национального государства, и национальных законодательных основ и процессов, что чревато последствиями для организации труда в будущем.

29. Интернационализация рынков труда с очевидностью проявляется также и в миграции растущих контингентов работников между странами в поисках работы. В настоящее время уровень международной миграции составляет 232 млн женщин и мужчин, что представляет собой общий прирост более чем на 50% начиная с 1990 года. Хотя они являются важными участниками рынков труда принимающих стран, они часто испытывают на себе последствия высокой безработицы и крайней незащищенности, а иногда даже открытой ксенофобии и расизма. Эти трудности приводят также к глубоким политическим разногласиям.

Качество труда

30. В глобальных масштабах половина рабочей силы осуществляет свою трудовую деятельность и занимается производством в неформальной экономике.⁴ Хотя неформальная экономика приобрела наибольший размах в развивающихся странах, неформальные отношения расширяются также и в промышленно развитых государствах.

31. Ежегодно погибает около 2,3 млн работников, и профессиональные заболевания оборачиваются тяжелым бременем социальных и экономических затрат для работников, работодателей и систем социальной защиты в целом и составляют до 4% стоимости глобального производства. Углубляется осознание человеческих и экономических

³ МБТ: *Заработная плата в мире в 2012-13 годах: Заработная плата и справедливый рост*, Женева, 2013 г.

⁴ МБТ: *Переход от неформальной к формальной экономике*, Доклад V(1), Международная конференция труда, 103-я сессия, Женева, 2014 г.

издержек, связанных с сегодняшними уровнями эмоционального стресса на работу. Во многих странах с развитой экономикой число лиц трудоспособного возраста, которые утратили возможность продолжать работу по причине состояния своего здоровья или инвалидности в настоящее время превышает численность безработных.

32. Всеобщее соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда остается еще отдаленной перспективой. Несмотря на заметные сдвиги к лучшему, в последние годы отмечались также некоторые сбои. Половина всех работников в мире проживает в странах, не ратифицировавших Конвенцию 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87); по-прежнему в мире насчитывается 168 млн работающих детей и 21 млн жертв принудительного труда; в сфере труда, как и прежде, проявляются глубоко укоренившаяся дискриминация и не только по гендерным причинам, как уже указывалось, но и по другим признакам, включая этническую принадлежность, религиозные убеждения и инвалидность.

Возможные сценарии развития на будущее

33. Как бы мы ни воспринимали сложившуюся ситуацию в сфере труда, она является результатом бесчисленного множества принимаемых решений в государственной и частной сферах на национальном и международном уровнях и в отношении всех аспектов политики. Вместе с тем и несмотря на уже сегодня проявляющуюся динамику процесса перемен и некоторые крайне суровые проявления действительности, будущее сферы труда зависит от нас самих. Вызов заключается в том, чтобы сделать правильный выбор.

Глава 3

Диалоги столетия

34. Как было отмечено в главе 1, необходимо подготовить широкую основу, чтобы придать инициативе, касающейся будущего сферы труда, необходимую структуру и сосредоточиться на достижении конкретных результатов.

35. Один из способов реализации этой цели – объединить предложения и темы на первом этапе обсуждения в четыре «диалога столетия», каждый из которых будет охватывать широкую область, имеющую ключевое значение. Предлагаемые здесь четыре диалога следует рассматривать как неисключительные и ориентировочные; высказывания могут касаться нескольких из них, и все мнения, касающиеся будущего сферы труда, должны найти в них свое отражение.

Труд и общество

36. Тезис о том, что труд имеет решающее значение для обеспечения социальной справедливости, связан с понятием места и функции труда в обществе. МОТ редко берет паузу, чтобы заняться анализом этого понятия, хотя оно и есть тот компас, который ей необходим, чтобы найти путь вперед.

37. С начала времен целью труда было удовлетворение насущных потребностей человека. Изначально он определялся требованиями самого выживания, а после того, как производственные мощности расширились и появились излишки, это определение стало распространяться и на удовлетворение других потребностей, в частности, путем специализации и прямых или денежных обменов.

38. Несмотря на выдающееся развитие производства в результате серии технологических революций, в современном мире мы все еще сохраняем этот базовый стимул к труду. Насущные потребности человека до сих пор остаются не удовлетворенными, а война с нуждой еще не закончилась, потому что бедность не исчезает; значительная часть рабочей силы мира до сих пор участвует в производстве, чтобы выжить.

39. В этом году международное сообщество вновь погружается в эту реальность, чтобы определить повестку дня в области развития на период после 2015 года. При этом все больше внимания уделяется переосмыслению давнего, исходного предположения о том, что удовлетворение потребностей человека, по определению, зависит от постоянного экономического роста и что способность удовлетворить их определяется валовым внутренним продуктом на душу населения. Укореняется идея о том, что альтернативными мерками можно точнее измерить благосостояние и счастье человека не как абстрактное понятие, а как конкретный параметр политики. Ее дополнительно питают экологические соображения, которые также выдвигаются на передний план в данный момент, когда международное сообщество идет навстречу Конференции Организации Объединенных Наций по изменению климата, которая состоится в Париже в декабре, поскольку оно осознает планетарный предел продолжающегося роста валового внутреннего продукта, по крайней мере, при существующих условиях производства.

40. Последствиями этих изменений станет коренное переосмысление роли труда в обществе.
41. В этом макроконтексте должен быть изучен и трудовой опыт людей в обществе как один из строительных блоков здания наших представлений. Мы знаем, что труд способен разрушать жизни: каждый год на работе погибает 2,3 млн человек,¹ 21 млн оказывается в положении принудительного труда² и 168 млн детей вынуждены трудиться. МОТ несет ответственность за прекращение таких ситуаций, и она должна бороться с бедностью, которая продолжает доминировать в трудовой сфере.
42. Однако ее ответственность выходит далеко за эти рамки. В Филадельфийской декларации подчеркивается необходимость действий, обеспечивающих работникам возможность «получить удовлетворение, проявляя в полной мере свое мастерство и навыки, и внести наибольший вклад в общее благосостояние», и отмечается их право «осуществлять свое материальное благосостояние и свое духовное развитие». Частью мандата МОТ является идея о том, что труд должен быть актом самореализации, наполненный осознанием личной и коллективной цели. Труд должен обязательно удовлетворять материальные потребности, но он также должен соответствовать стремлению человека к развитию своей личности и инстинктивному желанию внести вклад в нечто большее, чем собственное благополучие или благополучие своей семьи.
43. Зигмунд Фрейд говорил: «Труд – это связь человека с действительностью», и когда эта связь обрывается безработицей, для человека наступают серьезные последствия, которые в долгосрочной перспективе становятся разрушительными, затрагивающими даже состояние здоровья и продолжительность жизни. Доступ к труду является предпосылкой для развития личности и участия в жизни общества. Это может реализовываться в более или менее удовлетворительном масштабе в зависимости от характера и условий выполняемой работы. Человек стремится найти в своем труде смысл и цель, а также получить материальное вознаграждение, которое позволило бы ему быть независимым, полноправным и ценным членом общества. Само рабочее место – это та среда, в которой углубляются процессы социализации, начатые в ходе обучения, и где формируются и поддерживаются многие из отношений человека с обществом. В силу всех этих причин будущее сферы труда будет диктовать многие аспекты будущего наших обществ.
44. Заманчиво – но неправильно – пытаться экстраполировать опыт, уже наблюдаемый в самых передовых экономиках, как наиболее точную оценку того, каким будет будущее, потому что развивающиеся страны и страны с формирующейся рыночной экономикой могут избрать совершенно иной путь, чем тот, по которому пошли страны на заре промышленного развития. Тем не менее, некоторые соображения, похоже, относятся ко всем.
45. В современной сфере труда перспектива оставаться на одном рабочем месте на протяжении всей трудовой жизни стала чем-то устаревшим. Поэтому вопрос заключается в том, в какой степени этот архетип (если он когда-либо действительно существовал в качестве общей нормы) будет заменен более гибкой, краткосрочной и переходной формой занятости, когда работники будут все более мобильными в пространственном и функциональном отношении, и что это будет означать для их места в обществе. В то же время трудовые коллективы уменьшаются в размерах и рассредоточиваются, а места работы все больше удаляются от мест жительства. Выражаются опасения по поводу того, что прочные социальные сети, основанные на общем трудовом

¹ МБТ: *Safety and Health at Work: A Vision for Sustainable Prevention*. XX Всемирный конгресс по безопасности и гигиене труда 2014 года: Глобальный форум по мерам профилактики, 24-27 августа 2014 г., Франкфурт, Германия (МБТ, Женева, 2014 г.).

² МБТ: *Profits and poverty: The economics of forced labour*, Женева, 2014 г.

опыте, длительных личных отношениях и обязательствах, вытекающих из стабильных трудовых отношений, подвергаются риску эрозии и замены на ситуации, в которых отдельные лица теряют социальную идентичность, которую придает им труд, становясь изолированными, неуверенными и отчужденными в силу своего трудового опыта.

46. Этой антиутопии можно противопоставить другое видение, в котором подчеркиваются свободы и возможности, формируемые на динамичных рынках труда, где предлагается беспрецедентный выбор возможностей и вознаграждений для лиц, готовых воспользоваться ими и обладающих для этого необходимыми навыками. Все более наукоемкая экономика платит дивиденды за способность к познанию и открывает новые перспективы, обогащающие содержание и смысл труда и дающие человеку больше возможностей контролировать свою трудовую деятельность, а это представляет собой заметное улучшение по сравнению с фрагментированным и рутинным, если не сказать каторжным, трудом в индустриальную и доиндустриальную эпоху. Здесь при установлении связи между трудом и обществом акцент смещается в сторону личной инициативы и ответственности, а не в сторону известных коллективных механизмов.

47. Ни один из этих двух результатов не является непременно будущим продуктом современной динамики в сфере труда, и они не исключают друг друга. На самом деле, они могут легко сосуществовать на более сегментированных и неравных рынках труда. Наверное, именно эта опасность растущей сегрегации и неравенства в трудовой сфере, материализующаяся в разделенном и несправедливом обществе, заслуживает наибольшего внимания.

48. В диалоге о будущем сферы труда, касающемся этой и связанных с ней тем, затрагиваются не простые вопросы, а одни из сложнейших проблем, стоящих перед нами.

Достойные рабочие места для всех

49. Где будут создаваться рабочие места, и какими они будут? Сознание общественности и политических лидеров всех стран мира не тревожат более актуальные вопросы, чем те, которые касаются будущего сферы труда. Их озабоченность вполне обоснована, учитывая опасность сползания мировой экономики в хроническое состояние вялых темпов роста. Поскольку существующие прогнозы сулят дальнейший рост и без того неприемлемо высокого уровня безработицы, широко распространены опасения о том, что глобальный механизм занятости развалился или, как минимум, сильно барахлит.

50. Тот простой факт, что к 2030 году в мире необходимо будет создать 600 млн новых рабочих мест (подавляющее их большинство в развивающихся странах),³ чтобы вернуться к докризисному уровню занятости, трудоустроить молодежь, вступающую на рынок труда, и расширить трудовое участие женщин в соответствии с международно согласованными целями, уже вызывает реакцию уныния. Тем не менее, на национальном уровне ни одно правительство и ни один кандидат на государственную должность не могут отказаться от цели обеспечения полной занятости и заявить избирателям, что рабочие места всегда будут в дефиците: они могут указать на препятствия и предупредить о долгом предстоящем пути, но сама цель остается неизменной.

51. Этот политический императив совпадает с уставным обязательством МОТ содействовать полной занятости и повышению качества жизни. Кроме того, наша Организация стремится к тому, чтобы рабочие места соответствовали критериям качества достойного труда.

³ МБТ: *World Employment and Social Outlook: Trends 2015*, op. cit.

52. Опасно напрямую заявлять на словах о принципиальной приверженности политической цели – какой бы благородной она ни была –, если человек не верит в ее достижение и не принимает активные, первоочередные меры на практике. Это подрывает доверие и провоцирует неизбежное фиаско. Не только по этим причинам, но прежде всего потому, что поступить иначе было бы уклонением от основополагающей ответственности, МОТ обязана следовать и содействовать цели обеспечения достойного труда для всех не в качестве акта веры, а в качестве насущной, реализуемой и неотложной потребности.

53. С этой точки зрения опыт последних десятилетий и особенно посткризисного периода ставит изначальный и законный вопрос перед теми, кто стремится создать условия для полной занятости в будущем. Дело не в том, изменилось ли что-то коренным образом в механизме мировой экономики, произошла ли некая тектоническая реорганизация, которая делает инструменты политики, имеющиеся в настоящее время в распоряжении национальных и международных политиков, неспособными создавать рабочие места в достаточном количестве и необходимого качества. Этот вопрос тесно связан с отнесением текущих тенденций экономического роста и занятости к циклическому воздействию кризисов или постоянным структурным факторам.

54. Одним словом, должны ли мы использовать инструменты политики, которые нам уже известны, при этом применять их эффективнее, больше полагаясь на международное сотрудничество и координацию, либо мы должны заменить или дополнить их совершенно новыми и инновационными подходами и политикой? В любом случае, нет альтернативы приверженности цели обеспечения полной занятости. Отталкиваясь от этой посылки, диалог столетия о достойных рабочих местах для всех должен коснуться широкого круга вопросов, относящихся к политике в области занятости.

55. Если потребуются качественный сдвиг в пользу совершенно новых инструментов, сам диалог должен будет коснуться совершенно новых вопросов, чтобы наполнить их содержанием. Тезис о том, что глобальная экономика не в состоянии создавать достаточное число рабочих мест в границах существующих параметров политики, может потребовать анализа инновационных методов распределения имеющихся рабочих мест и вознаграждения за труд. Два наиболее часто упоминаемых источника дальнейшего роста занятости в развивающихся и развитых странах – это зеленая экономика, которая подразумевает необходимость инвестировать значительные средства в энергоэффективную инфраструктуру и производство, и сфера ухода, если учитывать старение населения в большинстве стран мира. Но что потребуются для того, чтобы реализовать этот потенциал? Уже сегодня многочисленные существующие потребности в уходе либо не удовлетворяются из-за ограниченных финансов, либо покрываются за счет малооплачиваемых или неоплачиваемых работников отрасли, и при этом перед миром стоит задача – обеспечить справедливое финансирование перехода к модели устойчивого роста.

56. В рамках диалога необходимо будет коснуться и давних тенденций, связанных с занятостью, в первую очередь, относительно влияния технологических инноваций. Споры о разрушительных последствиях технологических изменений для занятости ведутся уже около двух столетий, и из исторического опыта можно сделать обнадеживающий вывод о том, что несмотря на неизбежные потери, они в долгосрочной перспективе создают больше рабочих мест, чем разрушают, поднимая общее качество жизни на новый уровень.

57. Сегодня вопрос заключается в том, простирается ли технологическая революция, отмечаемая многими наблюдателями и символизируемая применением «супермассива данных» и 3D-печати и робототехники в производстве, столь далеко в своих возможностях заменить собой труд людей, что она, по сути, отличается от того, что происходило в прошлом, и, в целом, сдерживает ли она процесс создания рабочих мест в большей степени, чем способствует их созданию.

58. Как бы то ни было, любую попытку противостоять инновациям следует считать не столько ошибочной или обреченной, сколько просто невозможной; невозможно изыскать эффективного пути обеспечить это. Задача политика заключается скорее в руководстве переменами, что предусматривает широкое распространение внутри страны и между странами выгод от новых технологий, основанных на самых передовых знаниях и возможностях, чтобы последние не становились причиной еще большего раскола, который может серьезно усугубить уже существующие условия привилегированности и обездоленности.

59. В частности, должны решаться широкие вопросы профессиональных навыков и обучения в качестве одного из ключевых элементов – хотя и не панацеи – будущей программы обеспечения полной и достойной занятости для всех стран, в том числе наименее развитых. В последние годы в обиход вошла фраза «несоответствие профессиональных навыков требованиям рынка» и «возможности в области трудоустройства», однако они скорее высвечивают достаточно очевидную проблему, чем поощряют действия в масштабах, в которых ее можно будет эффективно решать. Однако при этом глубже стала осознаваться сложность этих вопросов, а также характер препятствий на пути к их решению. Несомненно, необходимо вкладывать средства в развитие современных профессиональных навыков, востребованных в новой экономике, основанной на знаниях, а также укреплять взаимосвязи между образовательными системами и потребностями предприятий. Доступ на многие рынки труда затруднен в силу отсутствия социальных навыков, а также поведения и взаимоотношений между людьми, формируемых социальной изоляцией и крайней уязвимостью.

60. Эта ситуация является наглядным свидетельством широкой необходимости принятия целенаправленной политики, отвечающей потребностям групп населения, неблагоприятное положение которых на рынках труда носит столь выраженный и всеобщий характер, что это может быть только результатом глубинных структурных факторов, действующих почти повсеместно. Наглядными примерами служат молодежь, женщины и инвалиды (хотя список уязвимых групп населения ими не ограничивается): все они имеют основания полагать, что реакция на их конкретные обстоятельства сильно запаздывает.

61. Безусловно, фоном для всех этих проблем служит макроэкономическое управление в глобальной экономике. Когда оно успешно обеспечивает восстановление устойчивого, прочного и сбалансированного роста, должным образом решается задача создания достойных рабочих мест для всех, в то время как длительный застой усугубляет и без того внушительный размах этой проблемы. Важнейшей частью диалога является глобальная макроэкономическая программа в интересах создания рабочих мест, экономического роста и развития, а также участие в ней МОТ в силу ее мандата и сложившейся практики. Не следует забывать, что в рамках наблюдаемых тенденций взаимодействие самого разнопланового национального и регионального опыта в области развития с учетом демографических и других факторов будет и далее вести к углублению разрыва между географическими регионами, где имеются достойные рабочие места, и теми, где фактически проживают люди, которые в них нуждаются. Поэтому программа МОТ в целях справедливой миграции также должна быть включена в этот сложный, насыщенный и важнейший диалог столетия.

Организация труда и производства

62. Под воздействием технологических преобразований и в постоянном стремлении к повышению уровня конкурентоспособности глобализирующаяся экономика переживает бурные и глубокие перемены, претерпевая под влиянием эволюционирующей политики и – в последнее время – новой волны геополитической напряженности серьезные изменения в формах организации труда и производства.

63. Эти сдвиги являются результатом взаимодействия между решениями в сфере государственной политики и частными инициативами. Государство самостоятельно на национальном уровне и коллективно на региональном или глобальном уровнях определяет нормативно-правовую базу. В государственном секторе оно также непосредственно обеспечивает занятость как работодатель и в этом качестве осуществляет широкие реформы. Однако в первую очередь именно в частном секторе существует и создается большинство рабочих мест и ощущается реальное воздействие реорганизации труда и производства. Предприятие является ключевым вектором перемен, и диалог столетия должен помочь МОТ лучше понять динамику развития предприятий и каким образом они будут формировать будущее сферы труда.

64. В рамках дебатов, проходящих в обществе и в МОТ, предприятия, как правило, группируются попарно в категории микро-, малых и средних предприятий, с одной стороны, и крупных, а порой и многонациональных, предприятий, с другой стороны, что, вне всякого сомнения, не отражает разнообразия опыта реальной жизни и, не в последнюю очередь, неформальные отношения. На нынешней сессии Конференции обсуждаются проблемы малых и средних предприятий, однако изменения влияют на все предприятия, хотя и по-разному. Хотя мало кто сомневается в том, что предприятие останется важнейшей единицей измерения труда и производства, поистине принципиальные вопросы касаются того, каким оно будет в будущем и как оно будет функционировать.

65. В течение последнего столетия целый ряд взаимосвязанных характеристик традиционно определял наше общее понимание природы предприятия. К ним относится его сущность как производителя товаров и услуг посредством прямого найма рабочей силы на стабильной и относительно долгосрочной основе. Однако этот архетип все чаще ставится под сомнение текущими процессами перемен.

66. В первую очередь, воспринимавшаяся многими реальность работы на одно предприятие-нанимателя в течение всей жизни больше не является общим настроением общества, и сомнению подвергается само существование трудового правоотношения как обычной договорной практики между предприятием и работником. Там, где трудовое правоотношение существует, оно может все дальше отходить от классического бессрочного правоотношения, предусматривающего занятость на условиях полного рабочего времени, вместо этого принимая одну из множества «нестандартных» форм, в том числе занятости на условиях неполного рабочего времени, срочных и гибких трудовых договоров. Кроме того, некоторые предприятия обходятся прямым наймом рабочей силы для всех или большинства производственных операций, как правило, на основе субподряда, аутсорсинга, сторонних агентств и систем поставок, которые все чаще принимают глобальные формы. Самые далеко идущие последствия возникают в связи с появлением в последние годы бизнес-моделей, которые посредством интернет-технологий связывают отдельных заказчиков товаров и услуг с возможными поставщиками в рамках сиюминутного коммерческого правоотношения, которое длится не дольше, чем время, необходимое для поставки товара или оказания услуги.

67. С такой изменчивой и неопределенной динамикой предприятий преждевременно делать общие выводы, исходя из ограниченного числа примеров. Однако уже достаточно очевидны ответы на ряд ключевых вопросов. Тот факт, что долгосрочная тенденция роста доли наемных работников в составе глобальной рабочей силы в настоящее время застопорилась, свидетельствует о том, что протекают серьезные и масштабные процессы и что тезис о том, что прогресс на рынке труда можно схематически представить в виде одностороннего движения от неформального статуса работников к формальному, может страдать существенными изъянами. Повышается вероятность того, что различные постоянные формы самозанятости превратятся в конечную альтернативу в сфере занятости.

68. Если это так, то возникает вопрос: важно ли это и насколько это важно, и какими последствиями это чревато для осуществления мандата МОТ в области социальной справедливости.

69. Учитывая, что главные причины кроются в самих предприятиях, можно считать само собой разумеющимся, что эти изменения однозначно действуют в их интересах. Тем не менее, может существовать предел той выгоды, которую предприятия могут извлечь из изменений такого рода. Работодатели стремятся удерживать работников, особенно когда им требуются специалисты и работники с востребованными профессиональными умениями и навыками. Кроме того, производительность предприятия может существенно повышаться, если работники солидаризируются с предприятием и заинтересованы в его успехе. Системы с высоким уровнем вовлеченности работников признаются как улучшающие показатели деятельности предприятия, и работодатели, безусловно, осознают риски, связанные с ослаблением или исчезновением такой связи с работниками.

70. Работники чаще всего указывают на ущерб, который им наносит расширение использования «нестандартных» форм организации труда, в частности, потеря работы и стабильных доходов. Постоянные и проблематичные споры, в том числе в МОТ, о том, как согласовать потребности предприятий с интересами работников, что наиболее четко отражается в идее «флексеkjюрити», не должны, тем не менее, затушевывать другие аспекты инновационных форм труда. Информационно-коммуникационные технологии расширяют возможности использования дистанционного труда, и появляются новые возможности для совмещения профессиональных и семейных обязанностей путем нахождения более удовлетворительной и справедливой сбалансированности трудовой и личной жизни; в первую очередь, это может идти на пользу женщинам. Но и здесь очевидны не только надежды, но и проблемы; размывание пространственных и временных границ между трудовой и частной сферами вызывает в некоторых кругах беспокойство с отголосками, доносящимися от доиндустриальных форм организации труда. Процессы перемен, которые позволяют человеку в большей степени чувствовать себя на работе как дома – и у себя дома как на работе –, могут для некоторых иметь как положительные, так и отрицательные стороны.

71. В целом, эти изменения ставят перед всем обществом ряд более широких задач в области политики. Уже сегодня очевидно, что они подвергают испытанию способность к адаптации к новым реалиям налоговых систем и систем социальной защиты, которые в течение длительного периода времени формировались на предполагаемой шаблонной основе типового трудового правоотношения (и полной семьи). В силу отсутствия таких корректировок возникает опасность того, что ключевые области государственной политики помимо той, которая связана с самим рынком труда, могут сильно пострадать от происходящего в трудовой сфере. Это чревато последствиями и для многих стран, которые только приступают к созданию жизнеспособных систем социальной защиты.

72. Глобальный финансовый кризис 2008 года быстро спровоцировал великую рецессию с драматическими последствиями для занятости и уровня жизни, которые все еще ощущаются по всему миру не только в развивающихся, но и в развитых странах. Это было резким и болезненным напоминанием о влиянии сферы финансов на сферу труда.

73. В существовании этой связи нет ничего нового или удивительного: решающая роль финансовых учреждений в выделении ресурсов на цели производительных инвестиций признавалась всегда. Филадельфийская декларация наделила МОТ мандатом изучать и рассматривать вклад финансовой политики и ресурсов в целях оценки их вклада в процесс реализации приоритетов Организации в области социальной справедливости, и наоборот.

74. Тем не менее, значительно возросшее влияние финансовой экономики на реальную экономику, о чем свидетельствуют не только вызываемые ею эпизодические кризисы с учащающейся периодичностью и усиливающейся тяжестью, но и постоянные явления, характеризующие процесс расчета финансовых результатов в трудовой сфере, вызывает опасение относительно того, что эта связь стала вредить функционированию предприятий и производительной экономике. Одним из наблюдаемых эффектов стала погоня за высокими сиюминутными прибылями в ущерб устойчивости предприятий и занятости, в то время как в посткризисный период происходит финансовое удушение жизнеспособных предприятий, в частности, малых и средних предприятий. Появление краудфандинга, то есть своего рода народного финансирования, может принести некоторое долгожданное облегчение в отдельных случаях, но финансовая сфера будет во многом решать, каким образом трудовая сфера будет функционировать в будущем, и этой теме должно найтись место в рамках диалога.

Управление сферой труда

75. Общество стремится управлять тем, как осуществляется труд, посредством совокупности инструментов – законодательных и нормативных правовых актов, добровольно заключаемых соглашений, учреждений рынка труда и взаимодействия государства с организациями работодателей и работников. Как правило, они разрабатываются в соответствии с преобладающими социальными нормами – неписаными, но укоренившимися коллективными представлениями о том, что справедливо и приемлемо, а что нет. На международном уровне они находят воплощение в цели МОТ по обеспечению социальной справедливости; этот всеобъемлющий мандат учитывает широкий круг национальных особенностей и при этом нисколько от этого не страдает.

76. Уникальная, историческая роль МОТ заключается в том, чтобы применить эти инструменты управления на международном уровне, последовательно расширяя их состав по мере того, как членство в Организации расширяется, становясь почти всеобщим. Эта задача носила поистине исторический характер с момента своего появления и по-прежнему остается крайне важной. В прошедшие годы благодаря этим начинаниям удавалось противостоять серьезным вызовам, которые в большинстве случаев преодолевались с заметным успехом.

77. Сердцевину международного управления сферой труда формируют международные трудовые конвенции, принимаемые на основе трехсторонних переговоров; после их ратификации они обретают силу международных правовых актов, а их выполнение контролируется МОТ. В этой системе можно обнаружить три главные логические нити: необходимость формирования равных условий конкуренции между государствами-членами на основе единых норм; общая цель обеспечения всеобщего соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, изложенных в Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда; идея о том, что международные трудовые нормы, в том числе не имеющие обязательной силы рекомендации, должны обеспечивать основу для ориентации усилий государств-членов на согласование экономического роста с социальным прогрессом.

78. В свою очередь, разногласия, особенно начиная с 2012 года, касающиеся права на забастовку, выявили исключительно твердую поддержку правительств, работодателей и работников ключевой международной функции глобального управления МОТ на основе норм. Они заинтересованы в том, чтобы Организация эффективно работала, пользовалась авторитетом и укреплялась. Посредством инициативы столетия, касающейся норм, МОТ берется за решение общепризнанных сложных вопросов, которые должны быть решены, чтобы это произошло, и недавние события открывают обнадеживающие перспективы достижения прогресса.

79. Ряд основополагающих вопросов о соответствующем уровне детализации, характере и содержании международного регулирования рынка труда и способах повышения его эффективности закладывают собой основу для тщательно продуманной предстоящей работы, например, посредством механизма критического анализа норм. С одной стороны, в последние десятилетия во многих странах отмечалась тенденция к дерегулированию – и при этом нельзя упускать из виду большое число работников неформальной экономики, которые полностью выпадают из сферы государственного регулирования –, но с другой стороны, трудовые нормы все шире признаются в качестве ключевых составляющих региональных и субрегиональных интеграционных процессов и быстро растущего числа торговых соглашений на различных уровнях. Более того, процессы перемен, преобразующие сферу труда, сами являются причиной возобновления пристального внимания к нормам, в частности, принятия или пересмотра норм в соответствии с вновь возникающими потребностями и обстоятельствами.

80. Наряду с этими юридическими процессами эра ускоряющейся глобализации сопровождается взрывным ростом самых разнообразных инициатив, в совокупности обычно называемых корпоративной социальной ответственностью (КСО). Независимо от того, справедливо ли они рассматриваются как элементы управления, они, бесспорно, играют важную роль в формировании поведения предприятий и, следовательно, условий, в которых осуществляется экономическая деятельность.

81. МОТ трудно определить свою роль в отношении КСО, даже если на ее нормы часто ссылаются в добровольных механизмах, формируемых компаниями. Будущее КСО определенно имеет большое значение для будущего сферы труда, и за относительно короткий период своего существования эта сфера деятельности быстро эволюционировала, и, вероятно, этот процесс продолжится. Чтобы достичь минимума общественного доверия, КСО уже пришлось преодолеть вызовы с точки зрения строгости своих принципов; примечательно, что правительства и международное сообщество все чаще заявляют о своих ожиданиях в отношении бизнеса, в первую очередь, о следовании букве закона. Это проявляется в национальной и региональной стратегии КСО, а также в Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединенных Наций. Как представляется, различия между строго правовыми и сугубо добровольными параметрами стираются, не в последнюю очередь, вследствие ужесточения механизмов отчетности. Этой ситуации положило начало принятие МОТ в 1977 году Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, а обсуждение на Конференции в следующем году вопросов достойного труда в глобальных системах поставок, возможно, добавит к ней новые, пока еще неизвестные, элементы.

82. Трехсторонняя структура МОТ свидетельствует о том, что Организация рассматривает правительства и организации работников и работодателей, равно как и объединяющие их процессы социального диалога, как ключ к регулированию своей деятельности. Уже почти столетие трипартизм верно служит МОТ и ее государствам-членам, хотя и не без критики и вызовов.

83. Среди наиболее часто слышимых упреков в адрес двустороннего или трехстороннего диалога является то, что он склонен тормозить принятие оперативных и решительных мер. Ввиду серьезных и сложных корректировок, необходимых в стремительно меняющихся условиях или даже во времена кризисов, компромиссные решения, принимаемые в рамках таких процессов, могут рассматриваться как недостаточно радикальные или оперативные. Более того, позиции социальных партнеров могут трактоваться как заинтересованное отстаивание отдельных интересов в ущерб общему благу.

84. Этим аргументам можно убедительно противопоставить исторические достижения трипартизма на международном и национальном уровнях, не в последнюю очередь в жестких условиях, вызванных текущим глобальным кризисом. Однако они

получают еще большее распространение ввиду сокращающегося членства ряда организаций работников и работодателей, и они продолжают распространяться, если эти тенденции сохраняются. В случае если будет серьезно поставлена под сомнение представительская легитимность партнеров, участвующих в социальном диалоге, то же произойдет с ролью трипартизма как краеугольного камня системы управления.

85. Поэтому частью этого диалога столетия должно быть будущее профсоюзов и организаций работодателей. Осознается тот факт, что сильные, демократические и независимые организации, взаимодействующие в условиях взаимного доверия и уважения, являются предпосылками для доверительного социального диалога. Таким образом, вопрос заключается в следующем: какую роль будущая сфера труда отведет этим организациям и как они будут участвовать в формировании ее будущего?

86. В основе всех этих размышлений, касающихся управления сферой труда, лежит тот простой факт, что для большинства предприятий и работников управление осуществляется посредством деятельности национальных учреждений рынка труда, таких как министерства, трехсторонние советы, бюро по трудоустройству, службы инспекции труда, органы, ответственные за безопасность и гигиену труда, и профессионально-технические учебные заведения. Их деятельность варьируется в широчайшем диапазоне в государствах-членах МОТ; одни из них создали выдающийся институциональный потенциал, а другие сталкиваются с весьма значительным дефицитом учреждений. Кроме того, их организация и функционирование заметно эволюционировали с течением времени – порой с ощутимым перераспределением ответственности между государственным и частным секторами. Им также отводится важная роль в определении будущего сферы труда.

Глава 4

Будущее социальной справедливости

87. Бурные события нашего времени – в экономической, социальной и политической жизни – превращают цель обеспечения социальной справедливости в приоритет повестки дня на сегодня. Восприятие несправедливости является одной из первопричин нестабильности многих обществ, в том числе некоторых из тех, в которых мир находится под угрозой или уже подорван. Аргументы, сподвигнувшие основателей МОТ превратить социальную справедливость в высшую цель Организации, повседневная деятельность которой сопряжена со сферой труда, стали связующим звеном и наложили на нее обязательства, которые остаются неизменными и сегодня – почти 100 лет спустя. Таким образом, когда правительства, работодатели и работники объединяют свои усилия в рамках МОТ в целях нахождения консенсуса по крайне многочисленным проблемам, встающим перед ними и связанным с трудом, они неотступно должны руководствоваться требованиями социальной справедливости.

88. Это основополагающе логическое заключение означает, что инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда, имеет также отношение к будущему социальной справедливости. Конкретные выводы из этих умозаключений, какие бы формы они ни принимали, должны предусматривать предоставление содержательных рекомендаций и ориентиров МОТ, в частности, относительно того, как можно содействовать решению этой задачи. Это, безусловно, – повестка дня, взявшая курс на реализацию ценностей МОТ, особенно учитывая неизменный мандат Организации. Это повестка дня, к которой особый интерес проявляют правительства, работодатели и работники и в выполнение которой они могут внести огромный вклад. Это также повестка дня, в успешной реализации которой заинтересован весь мир.

89. Все это – веские основания для объединения усилий в целях реализации инициативы столетия, касающейся будущего сферы труда.