



## «Возобновить создание качественных рабочих мест»

### ПРОФСОЮЗНОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ L20

#### К ЗАСЕДАНИЮ МИНИСТРОВ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ СТРАН-ЧЛЕНОВ G20

Пекин, 11-13 июля 2016 г.

#### Введение и краткий обзор

L20 призывает страны-члены G20 остановить спад глобальной экономики посредством стимулирующей спрос политики, поддерживаемой переориентированной программой структурной политики, восстановления более сильных институтов рынка труда для создания качественных рабочих мест и сокращения неравенства в доходах. Планы действий G20 в отношении роста должны быть направлены на решение проблем безработицы и неполной занятости среди молодежи, гендерного неравенства, цифровых преобразований, справедливого перехода к зеленым рабочим местам и интеграции беженцев.

1. На своем заседании в Сиднее в феврале 2014 г. Министры финансов стран-членов G20 и управляющие центральных банков обязались повысить ВВП Группы 20 *«более чем на 2% выше уровня развития, предполагаемого текущей политикой на ближайшие пять лет»*, что означает дополнительный рост на 0,5% в год. Это решение было поддержано лидерами G20 в Брисбене в ноябре 2014 г. и еще раз в Анталье в ноябре 2015 г. Данная цель далека от достижения. Оказывается, что в экономическом плане 2016 год является наиболее опасным начиная с 2009 года. Последние прогнозы ОЭСР показывают, что рост мирового ВВП замедлился.
2. Трудящиеся в странах G20 и за ее пределами не могут позволить себе мириться с ловушкой, в которой они оказались из-за низкого роста наших экономик, не говоря уже о возобновлении роста безработицы. В некоторых странах лишь намечаются тенденции к восстановлению экономики. Между тем МОТ прогнозирует глобальный рост безработицы как в 2016, так и в 2017 году с долей рабочей силы в общей численности взрослого населения в некоторых странах все еще ниже докризисного уровня. Чем дольше безработица и неполная занятость будут оставаться высокими или продолжат рост, тем выше риск, что они станут «структурными» из-за эффектов рубцевания.
3. Нынешнее направление поддержания глобальной экономики на плаву, опирающееся лишь на денежно-кредитную политику, не работает. Жесткая экономия бюджетных средств и ослабление институтов коллективных переговоров путем проведения структурных «реформ» привели к сдерживанию заработной платы и уровня жизни. Сочетание свободных денег с ограничительной политикой в отношении налогов и заработной платы способствовало риску дефляции. По выражению некоторых центральных банков, слабая динамика заработной платы также в значительной степени усложняет их задачу «поставить на якорь» инфляционные ожидания.

4. Создание качественных рабочих мест должно стать главным приоритетом G20 с конкретными политическими обязательствами и скоординированной последующей деятельностью. Политика структурных реформ, которая подавляет спрос в краткосрочной перспективе, должна быть прекращена и заменена новой программой, направленной на более сильные и хорошо продуманные институты рынка труда, включая профсоюзы, ведение коллективных переговоров и установление заработной платы не ниже прожиточного минимума. Чтобы достичь ощутимых политических результатов министры труда и занятости должны послать четкий сигнал саммиту лидеров G20.

### **Действия, направленные на всесторонний рост и создание качественных рабочих мест**

5. L20 призывает к быстродействующим и комплексным мерам по стимулированию совокупного спроса и сокращению неравенства. Для того, чтобы предотвратить сползание в новый кризис, срочно требуется коллективное и скоординированное стимулирование спроса с акцентом на денежно-кредитную политику в экономиках G20. Предпринимая такие действия, государства должны:

- поддерживать глобальный спрос посредством экспансионистской стратегии в отношении денежно-кредитной политики: ОЭСР в своем экономическом прогнозе в июне 2016 года констатировала, что увеличение государственных инвестиций будет стимулировать спрос, активизировать рост в краткосрочной перспективе, поддерживать рост в будущем и повышать устойчивость государственных финансовых систем;
- изменить направление денежно-кредитной и монетарной политики так, чтобы ликвидность, создаваемая центральными банками, не оставалась на рынках, а адекватно управлялась. Вместо сползания к новым формам спекуляций и пузырей на рынке активов, ликвидные средства должны направляться непосредственно на увеличение государственных инвестиций в устойчивую, экологически чистую инфраструктуру, сети, инновации, создание новых рабочих мест и обеспечение квалификации, создание производственных фондов, которые соответствуют государственным обязательствам. Воздерживаться от конкурентной девальвации путем создания взаимного координационного механизма управления обменными курсами;
- поддерживать более сильные институты рынка труда (в том числе ведение коллективных переговоров, механизмы установления заработной платы, трудовое законодательство), добиваясь более высоких темпов роста заработной платы как способа стимулирования спроса и создания рабочих мест; не допускать того, чтобы нулевая инфляция или дефляция укоренялась в виде очень слабых коллективных договоров. В соответствии с решением G20 под председательством Турции и на фоне трех десятилетий отставания заработной платы от производительности в подавляющем большинстве экономик, использовать коллективные переговоры и минимальный размер оплаты труда в качестве инструмента для решения проблемы растущего неравенства и снижения доли труда в доходах.

Такой пакет политических мер будет иметь поддержку трудящихся и потребует тесных консультаций правительства с социальными партнерами.

## Новая программа структурной политики

6. Министры труда G20 должны перейти к другой модели структурной политики – такой, которая, увеличивая рост и производительность, повышает долю труда в доходах ВВП и формирует комплексную стратегию решения проблемы неравенства наряду с *социально-ориентированным* экономическим ростом через принятие мер, направленных на:

- решение растущей проблемы работающих бедных путем создания надежных, оптимально установленных минимальных размеров оплаты труда, обеспечивающих прожиточный минимум. Практический опыт, а именно, недавнее введение МРОТ в Германии показывает, что стандартный аргумент о том, будто МРОТ «убивает рабочие места», является необоснованным. Он не разрушает рабочие места, а повышает доходы наемных работников с низкой заработной платой;
- расширение охвата коллективными переговорами и права на ведение коллективных переговоров как основной цели политики. Необходимо признавать и повышать позитивную роль, которую играют профсоюзы и коллективные переговоры. Профсоюзы не только поддерживают увеличение заработной платы в нижней части шкалы, они также играют ключевую роль в контроле над долей в доходах 10% высших руководителей и выступают как сила в пользу более справедливых систем налогообложения и государства всеобщего благосостояния. Прочная система коллективных переговоров способствует росту производительности в экономике в целом. Координированные системы коллективных переговоров могут играть ключевую роль в оказании помощи для поддержки заработной платы в условиях низкой и падающей инфляции, в предотвращении укоренения дефляции;
- выполнение ранее взятых обязательств по обеспечению основополагающих прав в сфере труда и их соблюдению;
- решение проблемы распространения нестандартного труда, так как он предполагает более низкую заработную плату, ограниченный доступ к обучению, отсутствие гарантий занятости и более низкую степень социальной защиты; решение не путем снижения заработной платы и уровня защиты, предлагаемых регулярными трудовыми договорами, а путем закрытия лазеек, допускающих злоупотребления нестандартными трудовыми контрактами в форме цепочек срочных трудовых договоров, неравной оплаты труда или лишения права на социальное обеспечение;
- сопровождение процесса «перемен» и реструктуризации, в том числе связанных с необходимостью перехода к низкоуглеродной экономике, сочетающее защиту рабочих мест с защитой занятости. Достаточные сроки уведомления об увольнении, которые предполагают широкую поддержку при поиске новой работы до того, как работники попадают в «черную дыру» безработицы, как правило, дают более высокий шанс найти новую работу в течение года;
- скорейшее достижение глобальных минимальных норм социальной защиты, как это было согласовано на прошлых встречах G20, а также поддержку ратификации документов МОТ по вопросам социального обеспечения. Такие глобальные нормы должны обеспечить предоставление всеобщих услуг по здравоохранению, уходу за пожилыми людьми и основных видов общественного обслуживания, а также укреплять систему переводимости пенсий, чтобы улучшить положение трудящихся мигрантов или работников, имеющих периоды международной мобильности;

- восстановление систем социальной защиты на основе солидарности. В свете растущего неравенства и отсутствия возможностей достойной занятости системы социального обеспечения должны гарантировать адекватный доход для тех, кто оказался вне рынка труда, семей с детьми и пожилых граждан, а также для незащищенных групп, таких как молодые матери, больные и нетрудоспособные;
- увеличение инвестиций и обеспечение всеобщего доступа к качественным государственным системам образования и обучения;
- проведение реформ корпоративного управления с тем, чтобы денежное вознаграждение высшего управленческого и директорского персонала не приводило к чрезмерной диспропорции в оплате труда или к излишне рискованному стилю поведения администрации. Одним из шагов может стать требование к большому бизнесу публиковать соотношение между средним заработком руководителя компании, медианной заработной платой и оплатой труда 10% наемных работников компании с самой низкой заработной платой;
- восстановление прогрессивной системы налогообложения и пресечение случаев уклонения от уплаты или неуплаты международных налогов путем эффективного применения стандартов ОЭСР для автоматического обмена информацией и Плана действий в отношении минимизации налогообложения и выведения прибыли;
- обеспечение оценки экономических показателей с использованием более широких критериев, чем ВВП на душу населения, с учетом распределения доходов, уровня и качества занятости.

### ***Рабочие места для молодежи, качественное ученичество и обучение в течение всей жизни***

7. В 2014 г. во всем мире насчитывалось 73,3 млн. безработных молодых людей – несколько меньше, чем годом ранее, но лишь на 3,3 млн. меньше, чем в пик кризиса в 2009 г. Существенного сокращения в 2016 г. не прогнозируется, а в ряде стран ожидается дальнейший рост их числа. Это серьезный дефицит достойного труда: по данным МОТ, 43% трудоспособной молодежи в мире не имеют работы или «работают, но живут в бедности». В Анталье лидеры одобрили новую стратегию G20 в области профессиональной подготовки кадров и цель «15 к 25», направленные на снижение доли малоквалифицированной молодежи, молодых людей, оказавшихся вне сферы занятости, образования или профессиональной подготовки («поколение ни-ни»), а также работающих в неформальном секторе. В отношении всех их необходимо осуществлять комплексные меры. Только в странах ОЭСР уровень нигде не учащих и не работающих молодых людей вырос с 12,6% в 2007 г. до 14,3% в 2014 г., это каждый шестой молодой человек. Самый высокий уровень наблюдается в категории 25-29-летних: 20,5%: (в среднем по странам ОЭСР), и 17,9% – среди 20-24-летних, что свидетельствует об актуальности целевых программ на рынке труда.
8. Координация политики в сфере образования, профессиональной подготовки и потребностей рынка труда имеет существенное значение для качественных систем обучения всех возрастных групп. L20 продолжает сотрудничество с B20 по реализации нашего совместного заявления о качественном ученичестве, принятого в 2013 году.

ПКК-ОЭСР от имени L20, а также Международная организация работодателей (МОР) и Консультативный комитет по бизнесу и промышленности при ОЭСР (ВИАС), представляющие международные организации в В20, провели исследования по системам ученичества на национальном уровне и пришли к выводу, что правительствам необходимо в полной мере привлекать социальных партнеров к разработке, внедрению и управлению системами ученичества. Мы работаем с нашими национальными членскими организациями в странах G20 над тем, *«чтобы продвигать полученный опыт качественного ученичества путем сотрудничества и партнерства на национальном уровне, а также путем его распространения на уровне отраслей и компаний»*. Сейчас L20 поддерживает принятие Трехсторонней декларации G20 по качественному ученичеству.

9. Опираясь на содержащийся в стратегии призыв G20 в области профессиональной подготовки кадров инвестировать в профессиональную подготовку, чтобы *«поддерживать развитие и социально-ориентированный рост, а также способствовать сокращению неравенства и бедности в контексте подъема ВВП G20»*, Министры труда и занятости должны:

- пересмотреть национальные планы занятости на основе цели «15 к 25» и, в частности, обеспечить увеличение числа поступивших в учебные заведения и окончивших их молодых людей из малообеспеченных семей;
- встречаться с организациями социальных партнеров на национальном уровне для оценки реализации программ качественного ученичества;
- расширять проведение активной политики на рынке труда и, где это возможно, нацеливать ее конкретно на молодых работников в неформальном секторе и другие незащищенные группы;
- развивать разнообразные пути получения образования за счет увеличения возможностей качественного обучения в течение всей жизни; развивать социальный диалог и коллективные переговоры на уровне предприятия, отрасли и на национальном уровне с целью создания стимулов для инвестиций в навыки и знания;
- побуждать работодателей расширять обучение на рабочем месте, к чему призывает Стратегия G20 в области профессиональной подготовки кадров; разрешить оплачиваемые учебные отпуска;
- облегчить доступ к высшему образованию, укреплять системы профессионального образования и обучения для получения возможности повышения квалификации и переквалификации;
- сотрудничать с другими министрами при разработке совместных программ с целью инвестиций в инфраструктуру, образование, обучение и инновации;
- опираться на существующие инициативы в области занятости и гарантий для молодежи с целью выработки Пакта G20 о рабочих местах для молодежи, чтобы молодые люди получали качественное место работы или учебы после завершения обязательного образования.

## **Повышение уровня занятости женщин и заработной платы**

10. Мы приветствуем цель G20 сократить разрыв в показателях участия рабочей силы между мужчинами и женщинами на 25% к 2025 г. в рамках многолетней программы Рабочей группы G20 по обеспечению занятости. Однако она должна быть включена в стратегии, которые создают достойные рабочие места и инклюзивные рынки труда. Инвестиции в экономику по уходу потенциально могут привести не только к признанию реальной стоимости такого труда, который в настоящее время часто выполняется неоплачиваемыми или низкооплачиваемыми работниками, невидимыми в статистике. Такие инвестиции способны также сломать гендерные стереотипы и профессиональную сегрегацию, положительно сказаться на гендерном разрыве в оплате труда, оспаривая традиционно сложившиеся гендерные роли и предоставляя женщинам возможность занимать руководящие должности во всех секторах. Гендерный разрыв в оплате труда в странах G20 велик: в странах ОЭСР мужчины в среднем зарабатывают на 15,3% больше женщин. В некоторых странах «двадцатки» это разница еще больше: 36,6% в Корее, 26,6% в Японии, 20,1% в Турции, 19,2% в Канаде, 18% в Австралии, 17,2% в США, 17,5% в Великобритании и 15,3% в Мексике. Кроме того, если посмотреть на уровень образования рабочей силы, в большинстве промышленно-развитых стран число мужчин с высшим или средним образованием превышает число женщин более чем на 10%. Последние данные по развивающимся странам показывают, что 76% «неактивной молодежи» составляют женщины, так как они сталкиваются с более длительным переходом от учебы к работе. Доля не работающих и не учащихся молодых женщин составляет 30% – вдвое больше, чем среди молодых мужчин.

11. В рамках своих планов занятости Министры должны:

- разрабатывать для «экономики по уходу» такие экономические стратегии, которые признавали бы доступ семей к услугам по уходу и к государственным услугам непременным условием участия на рынке труда и женщин, и мужчин; инвестиции в экономику по уходу также создают рабочие места;
- сокращать гендерный разрыв в оплате труда, в том числе через поддержку коллективных переговоров, а в качестве работодателей в государственном секторе – путем укрепления прав работающих неполный рабочий день и сокращения профессиональной сегментации;
- оценивать масштаб гендерных проблем в нестандартной и неформальной занятости;
- устранить гендерное неравенство в приобретении знаний, доступности обучения и высшего образования, как это предусмотрено в Цели Устойчивого Развития 4.

## **Интеллектуальные инновации и достойный труд в цифровой экономике**

12. В свете «оцифровывания» рабочих мест во всех секторах экономики необходимо оценить возможности выбора с точки зрения организации труда и технологий, особенно когда речь идет о новых формах нестандартных рабочих мест в экономике на стандартизованных базах и о мобильном труде на основе информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). На сегодняшний день тенденции к субподряду, аутсорсингу и классификации работников как «независимых подрядчиков» в цифровой экономике необходимо противопоставить нормативно-правовую базу, обеспечивающую достойные условия труда, справедливую заработную плату, социальную защиту и право на ведение коллективных переговоров.

Цифровые инновации также повышают риск исчезновения видов работ в связи с распространением Интернета Вещей и цифрового производства. Тем не менее, воздействие цифровой революции на рабочие места можно смягчить и эффективно управлять им в рамках инновационного цикла, что может привести к положительным сдвигам в занятости за счет активной политики на рынке труда, качественного обучения на рабочем месте и стратегий справедливого перехода для работников в сокращающихся секторах. В этой связи программы обучения цифровым навыкам и инвестиции в них будут актуальны для всех возрастных групп. Это позволит вооружить работников общими и специальными знаниями в области ИКТ, даст им право на хорошо составленные и обеспеченные ресурсами образовательные программы, на возможность повышения квалификации и переподготовки в течение всей трудовой жизни.

13. В соответствии с целью председательства G20 в этом году развивать достойные рабочие места и улучшать условия труда, L20 призывает Министров разработать План действий по обеспечению достойного труда в цифровой экономике с тем, чтобы правительства:

- поощряли создание новых высококачественных продуктов и услуг и при этом добивались, чтобы плоды увеличения производительности распределялись на справедливой основе, а издержки и инвестиционные риски не перекладывались на плечи наемных работников или потребителей посредством нормативно-правовой базы, в том числе в связи с налогообложением и конкуренцией;
- внедряли системы оценки качества, способствующие защите работников, конфиденциальности данных, надлежащему балансу между работой и личной жизнью, а также соблюдению международных трудовых норм и законодательства, в том числе права на ведение коллективных переговоров;
- обеспечивали достойную заработную плату и укрепляли институты рынка труда с тем, чтобы создавать сети социальной защиты в развивающихся секторах и предотвратить распространение нестандартной занятости путем эффективного регулирования;
- содействовали программам в области образования и обучения (в том числе высшего профессионального образования и качественного обучения на рабочем месте) для всех возрастных групп с целью обеспечить повышение компьютерной грамотности и приобретение конкретных навыков ИКТ;
- разработали согласованный набор политических мер, направленных на преодоление цифрового разрыва в отдаленных и сельских районах в развивающихся странах и в рамках G20, а также для незащищенных групп;
- привлекали профсоюзы к разработке более широких стратегий национальных инноваций и «Будущего сферы труда».

### **Перевод Парижского соглашения по климату в русло инвестиций и создания локальных рабочих мест**

14. В декабре 2015 г. правительства договорились о новых всеобщих основах для действий в отношении климата и обязались обеспечить для наших обществ безопасный путь ликвидации выбросов, который мог бы сохранить жизни, средства к существованию и рабочие места миллионов людей, находящихся на переднем крае в условиях изменения

климата. Обязательство оставаться ниже среднего уровня повышения температуры на 2°C, и даже стремиться не превышать 1,5°C, теперь должно подкрепляться соответствующими решениями на национальном уровне, которые, с одной стороны, раскроют огромный потенциал создания рабочих мест в зеленой экономике, и в то же время обеспечат справедливый переход для работников в секторах, которые будут сталкиваться с изменениями.

15. Это обязательство о справедливом переходе также является частью Парижского договора и было воплощено в конкретную политику в документе, согласованном правительствами, работодателями и профсоюзами в соответствии с Руководством МОТ о справедливом переходе. В этом контексте L20 призывает Министров:

- Активно содействовать реализации Руководящих принципов МОТ о справедливом переходе в их национальных контекстах, в постоянном диалоге с социальными партнерами.
- Добиваться, чтобы стратегии создания рабочих мест включали в себя необходимость выполнять обязательства Парижского соглашения по климату.

### **Коллективные меры по интеграции беженцев и мигрантов**

16. Регулирование ситуации с наибольшим числом беженцев в современной истории является одновременно и вызовом, и возможностью. Мигранты способствуют росту квалификации и доходов в принимающих странах, но при этом сталкиваются с гуманитарными проблемами и проблемами защиты. Необходимо предпринимать действия по недопущению их эксплуатации на рынке труда и за его пределами. Это требует от правительств G20 решительных скоординированных действий в поддержку их интеграции и «права на труд», особенно по вопросу о переселении и необходимости быстрого процесса предоставления убежища/статуса беженца. Для решения этой проблемы необходимо изыскивать средства для финансирования основных потребностей беженцев, а также программ и служб социальной защиты. Кроме того, первостепенное значение имеет быстрое признание квалификации беженцев и организация их профессиональной подготовки. Среди беженцев из Сирии и других конфликтных регионов много работников с высокой квалификацией, но они не могут ее подтвердить. Социальный диалог играет ключевую роль посредника между вновь прибывающими и местными работниками, а также в решении более широких вопросов интеграции на рынке труда, таких как выявление навыков и их соответствия потребностям рынка, установление размеров заработной платы, обеспечение защиты работников и разработка программ образования и профессиональной подготовки.

17. В свете этого L20 призывает Министров:

- добиваться, чтобы страны, которые еще не ратифицировали или не применяли Конвенцию ООН о правах трудящихся-мигрантов и членов их семей (от 18 декабря 1990 г.), незамедлительно это сделали;
- принимать скоординированные меры для поддержки интеграции мигрантов и беженцев в принимающих странах, включая их право на труд;
- принимать меры по борьбе с торговлей людьми, рабством и принудительным трудом, включая ратификацию Протокола МОТ о принудительном труде;



- создавать долгосрочные программы переселения и признать вклад мигрантов в экономическое развитие;
- внедрять общегосударственные планы и расширять финансирование с целью интеграции мигрантов в формальный сектор экономики наряду с трудовыми, социальными, политическими и культурными правами, а также обеспечением социальной защиты и услуг после ускоренного принятия решения о предоставлении им убежища или статуса мигранта;
- содействовать признанию квалификации, предоставлению консультаций и обмена информацией, а также языковой подготовки;
- обеспечить доступ к основной школьной подготовке и предоставлять учителям обучение и ресурсы, необходимые, чтобы справиться с ситуацией;
- внедрять целевые программы обучения для несовершеннолетних без сопровождения взрослых и для молодых людей, нуждающихся в финансовой, жилищной и психологической поддержке;
- признать тот факт, что из более чем 80 млн. перемещенных лиц только 20% находятся в развитых странах и, в этой связи оказывать поддержку более бедным принимающим странам. Развитые страны должны принять достаточное количество беженцев в координации с другими странами, чтобы разделить это бремя.

## **Последующие действия в отношении обязательств и укрепления социального диалога**

18. Встреча Министров труда и занятости G20 проходит в критический момент, когда на карту поставлено доверие к Группе 20 в плане выполнения ранее принятых обязательств. По итогам проведенного L20 в 2015 году мониторинга только 18% респондентов считают, что их страна полностью или с большой долей вероятности достигнет цели дополнительного роста на 2,1% к 2018 г. 74% респондентов сказали, что для достижения этой цели и улучшения условий жизни необходимо принимать новые обязательства. Для обеспечения эффективной реализации и согласованности между различными планами действий Министры должны:

- добиваться того, чтобы стратегии роста не просто повторяли существующую политику, а включали в себя новые, конкретные обязательства и реализовывались в соответствии с планами занятости;
- создавать базы данных, механизмы отчетности о ходе выполнения и прогнозирования для определения будущих потребностей в инвестициях, занятости и специальностях;
- организационно закрепить последовательность в проведении политики, запланировав совместное заседание Министров труда и финансов на начало 2017 г.;
- расширять сотрудничество между Рабочей группой по вопросам занятости и Финансовым треком для подготовки согласованных пакетов политических мер;
- организовывать консультации социальных партнеров на заседаниях лидеров G20, что стало хорошей практикой на ряде прошлых саммитов G20.

\*\*\*