

ГЛОБАЛЬНАЯ КОМИССИЯ ПО ВОПРОСАМ
БУДУЩЕГО СФЕРЫ ТРУДА



Международная
организация
труда

100
1919-2019

Работать ради лучшего будущего



РАБОТАТЬ РАДИ ЛУЧШЕГО БУДУЩЕГО

**ГЛОБАЛЬНАЯ КОМИССИЯ
ПО ВОПРОСАМ БУДУЩЕГО
СФЕРЫ ТРУДА**

Издания Международного бюро труда пользуются издательским правом согласно Протоколу № 2 Всеобщей конвенции по авторскому праву. Тем не менее короткие выдержки из них могут перепечатываться без разрешения при условии указания источника. Заявки на право перепечатки или перевода должны направляться в отдел публикаций (права и разрешения), Международное бюро труда, CH-1211, Женева 22, Швейцария, либо по электронной почте rights@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие заявки.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях, обладающих правом на перепечатку, могут делать копии в соответствии с лицензиями, выданными им для этой цели. Посетите сайт www.ilo.org, чтобы узнать, какая организация обладает правом перепечатки в вашей стране.

Работать ради лучшего будущего – Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда
Международное бюро труда – Женева: МБТ, 2019 г.

ISBN 978-92-2-132807-0 (печатное издание)
ISBN 978-92-2-132808-7 (файл pdf в Интернете)

будущее сферы труда / достойный труд / развитие человека / гендерное равенство / социальная защита / свобода объединения / рабочее время / коллективные переговоры / общественный договор / экономическое и социальное развитие / роль МОТ

13.01.1

Также имеются версии на английском языке: ISBN 978-92-2-132795-0 (печатное издание)
ISBN 978-92-2-132796-7 (файл pdf в Интернете), на арабском языке: ISBN 978-92-2-132811-7 (печатное издание), ISBN 978-92-2-132812-4 (файл pdf в Интернете), на испанском языке: ISBN 978-92-2-132803-2 (печатное издание), ISBN 978-92-2-132804-9 (файл pdf в Интернете), на китайском языке: ISBN 978-92-2-132815-5 (печатное издание), ISBN 978-92-2-132816-2 (файл pdf в Интернете), на немецком языке: ISBN 978-92-2-132819-3 (печатное издание), ISBN 978-92-2-132820-9 (файл pdf в Интернете), на португальском языке: ISBN 978-92-2-132867-4 (файл pdf в Интернете), на французском языке: ISBN 978-92-2-132799-8 (печатное издание), ISBN 978-92-2-132800-1 (файл pdf в Интернете) и на японском языке: ISBN 978-92-2-132866-7 (файл pdf в Интернете).

МБТ в каталогах издательских данных

Названия, соответствующие принятой в Организации Объединённых Наций практике, и изложение материала в настоящей публикации 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.

Ответственность за мнения, изложенные в подписанных статьях, исследованиях и других материалах, несут только их авторы, а их публикация не означает одобрения со стороны Международного бюро труда изложенных в них мнений.

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

Информацию о публикациях и цифровых продуктах МОТ можно найти по адресу www.ilo.org/publns.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие.	5
РЕЗЮМЕ	9
1. НЕ УПУСТИТЬ МОМЕНТ	19
2. ИСПОЛНИТЬ ОБЩЕСТВЕННЫЙ ДОГОВОР: ПОВЕСТКА ДНЯ, ОРИЕНТИРОВАННАЯ НА ЧЕЛОВЕКА	31
2.1 Увеличить инвестиции в развитие способностей человека	33
Обучение на протяжении всей жизни для всех.	34
Поддерживать людей в переходные периоды.	37
Преобразующая повестка дня в области гендерного равенства.	39
Усилить социальную защиту	41
2.2 Увеличить инвестиции в институты рынка труда	43
Установить всеобщую трудовую гарантию	44
Усилить суверенный контроль над временем	46
Возродить коллективное представительство	48
Технологии в интересах достойного труда	50
2.3 Увеличить инвестиции в достойную и стабильную занятость	53
Преобразовать экономику в целях обеспечения достойной и стабильной занятости.	54
Изменить стимулы: к модели бизнеса и экономики, ориентированной на человека	58
3. БРАТЬ НА СЕБЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	63
Возродить общественный договор	64
Ответственность МОТ	65
Ответственность и вызовы многосторонней системы	67
Заключительные комментарии	68
Сноски	71
Библиография	77
Приложение. Члены Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда	83

ПРЕДИСЛОВИЕ

Президентам и премьер-министрам выпадает честь участвовать во многих событиях и процессах. Но для нас обоих сопредседательство в Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда было действительно чем-то особенным. Это отражается и в рассмотренных вопросах, и в методах работы Комиссии.

В прошлые годы своей жизни мы работали в промышленности и профсоюзах. Опираясь на собственный опыт, мы понимаем важность труда, равно как силу совместных решений, достигаемых посредством социального диалога между работодателями и работниками.

У себя в стране, соответственно в Южной Африке и Швеции, мы являемся свидетелями и участниками трансформаций в обществе, в центре которых – изменения на рынке труда. Поэтому мы высоко оценили возможность отправиться в дорогу, чтобы обдумать текущие глобальные перемены, которые переживают все наши страны.

Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда по приглашению Генерального директора МБТ приступила к работе в октябре 2017 года. В общей сложности она провела четыре заседания, последнее – в ноябре 2018 года. Это был непрерывный диалог, касающийся всех аспектов сферы труда, в ходе которого были выявлены ключевые вызовы и возможности и была сделана попытка подготовить рекомендации в отношении действий всех заинтересованных сторон, в том числе правительств и организаций работодателей и работников.

Члены Комиссии образуют яркую группу выдающихся деятелей со всех частей света, представляющих разные секторы и социальные группы, с разным опытом и разными взглядами. Работа с такой убеждённой и компетентной группой доставила большое удовольствие.

Каждый из членов Комиссии приложил исключительные усилия. Несмотря на плотный график, все они приняли участие и внесли вклад вне рамок служебного долга. Члены Комиссии провели собственные исследования и заседания в малых группах, ведя диалог по вопросам политики, чтобы глубже вникнуть в суть отдельных вопросов.

Было нелегко подготовить лаконичный доклад, сузив его содержание до ключевых вопросов. Между членами Комиссии могут существовать расхождения по некоторым вопросам, и не все они, возможно, согласны с каждым из предложений. Во время

прений было предложено несколько хороших идей, в том числе о том, как выполнять наши рекомендации, однако их невозможно было включить в текст доклада. Секретариат МОТ под руководством Генерального директора Гая Райдера сыграл центральную роль в решении задачи по подготовке настоящего доклада, не в последнюю очередь информируя нас о последних результатах в области исследований и политики. Текст доклада значительно обогатила Сара Мюррей, литератор-консультант Комиссии.

Мы стремились к тому, чтобы в докладе был подчеркнут срочный характер происходящих в сфере труда изменений и чтобы в нём были представлены идеи о том, как ими управлять и как их использовать. Сейчас мы надеемся, что доклад будет стимулировать дальнейшее обсуждение всего спектра вопросов, в том числе, к примеру, как расширять демократическое пространство для социального диалога и как модели бизнеса могут полнее соответствовать повестке дня, ориентированной на человека. Мы стремились сделать доклад максимально понятным и актуальным для широкого круга читателей – от представителей директивных органов высокого уровня до молодых учащихся, работников и руководителей предприятий, предпринимателей цифровых платформ и неформальных работников – ведь мы убеждены, что если все будут в курсе происходящих изменений, если все будут участвовать и взаимодействовать в поиске решений, для нашей сферы труда наступит лучшее будущее.

Сирил Рамафоса

Стефан Лёвен

РЕЗЮМЕ



Будущее сферы труда

Сфера труда преобразуется под воздействием новых сил. Эти переходные процессы требуют решительных действий.

Впереди открываются бесчисленные возможности для повышения качества трудовой жизни, расширения возможностей выбора, сокращения гендерного разрыва, преодоления вреда, причиняемого неравенством в мире, и решения многих других задач. Однако ничего из этого не произойдёт само по себе. Без решительных действий мы будем двигаться к миру, в котором усугубится существующее неравенство и усилится неопределённость.

Благодаря технологическим достижениям – искусственному интеллекту, автоматизации и робототехнике – будут создаваться новые рабочие места, однако те, кто потеряет работу в это переходное время, возможно, будут наименее подготовленными к тому, чтобы воспользоваться новыми возможностями. Профессиональные навыки, востребованные сегодня, не будут соответствовать рабочим местам завтрашнего дня, а вновь приобретаемые навыки могут быстро устаревать. Озеленение экономики наших стран позволит создавать миллионы рабочих мест благодаря внедрению устойчивых методов производства и чистых технологий, однако другие рабочие места будут исчезать по мере того, как страны будут сворачивать углеродозависимые и ресурсоёмкие отрасли. Не менее значительные изменения происходят в демографии. Рост численности молодёжи в одних частях света и старение населения в других могут оказывать давление на рынки труда и системы социального обеспечения, хотя эти же перемены создают новые возможности для обеспечения доступных по цене услуг ухода и формирования инклюзивного и активного общества.

Нам необходимо воспользоваться возможностями, открываемыми этими трансформациями, чтобы построить лучшее будущее и обеспечить экономическую стабильность, равные возможности и социальную справедливость, что, в конечном счёте, укрепит ткань нашего общества.

Не упустить момент: возродить общественный договор

Чтобы проложить этот новый путь, требуются решительные действия со стороны правительств, а также организаций работодателей и работников. Им необходимо возродить общественный договор, который обеспечивает работникам справедливую долю экономического прогресса, уважение их прав и защиту от рисков в обмен на их дальнейший вклад в развитие экономики. Социальный диалог может играть ключевую роль в сохранении актуальности этого договора для целей управления происходящими изменениями при полноценном участии всех действующих лиц сферы труда, включая миллионы отстранённых в настоящее время работников.

Повестка дня, ориентированная на человека

Мы предлагаем **ориентированную на человека повестку дня в целях формирования будущего сферы труда**, в котором общественный договор станет весомее благодаря тому, что человек и его труд займут центральное место в экономической и социальной политике и деловой практике. Она предусматривает три основных направления действий, которые в совокупности будут способствовать экономическому росту, справедливости и устойчивости в интересах нынешнего и будущих поколений:

1. Увеличить инвестиции в развитие способностей человека

Наш подход нацелен на то, чтобы дать людям возможность преуспеть в цифровом веке с нейтральным углеродным следом; он означает больше, чем накопление человеческого капитала, и охватывает широкие аспекты развития и прогресса в повышении уровня жизни людей, включая их права и благоприятную среду, которые расширяют их возможности и повышают их благосостояние.

- *Всеобщее право на обучение в течение всей жизни, позволяющее людям приобретать профессиональные навыки, переучиваться и повышать квалификацию. Обучение на протяжении всей жизни охватывает формальное и неформальное обучение – от воспитания в раннем детстве и начального образования до обучения взрослых. Правительства, работники и работодатели, а также учебные заведения несут совместную ответственность*

за создание эффективной и должным образом финансируемой экосистемы обучения на протяжении всей жизни.

- *Увеличить инвестиции в учреждения, политику и стратегии, которые будут поддерживать людей во время переходных процессов в будущей сфере труда.* Молодёжь будет нуждаться в помощи, чтобы преодолеть всё более трудный переход от школы к трудовой деятельности. Пожилые работники будут нуждаться в расширении возможностей выбора, чтобы оставаться экономически активными до тех пор, пока они того желают, и чтобы формировалось общество, в котором граждане сохраняют активность в течение всей жизни. Все работники будут нуждаться в поддержке во время переходных событий на рынке труда, которые будут всё чаще происходить в течение их жизни. Активная политика на рынке труда должна стать упреждающей, а государственные службы занятости должны быть расширены.
- *Реализовать преобразующую и поддающуюся измерению повестку дня в области гендерного равенства.* Сфера труда начинается дома. Меры в области политики – от родительского отпуска до инвестиций в государственные услуги по уходу – должны способствовать разделению неоплачиваемого труда по уходу в семье, чтобы обеспечить подлинное равенство возможностей на работе. Предпосылками гендерного равенства являются укрепление голоса и лидерства женщин, искоренение насилия и домогательств в сфере труда и реализация политики прозрачности в области оплаты труда. Конкретные меры необходимо принимать и для решения проблемы гендерного равенства на технологически обусловленных рабочих местах будущего.
- *Обеспечить всеобщую социальную защиту от рождения до старости.* Будущее сферы труда требует создания на основе принципов солидарности и разделения рисков сильной и чутко реагирующей системы социальной защиты, которая помогает удовлетворять потребности людей в течение их жизни. Это требует установления минимального уровня социальной защиты, обеспечивающего базовую защиту всех нуждающихся, дополненную основанными на взносах программами социального страхования, которые повышают уровень защищённости.

2. Увеличить инвестиции в институты рынка труда

Наши рекомендации направлены на укрепление и активизацию институтов рынка труда. Эти институты – от нормативных актов и трудовых договоров до коллективных соглашений и систем инспекции труда – являются строительным материалом справедливого общества. Они прокладывают пути к формализации, сокращают масштаб бедности среди работающего населения и обеспечивают будущее сферы труда, наполненное достоинством, экономической стабильностью и равенством.

- *Установить всеобщую трудовую гарантию.* Всем работникам, независимо от их договорного статуса или статуса занятости, должны гарантироваться основополагающие права работников, «заработная плата, обеспечивающая удовлетворительные условия жизни» (Устав МОТ, 1919), максимальное лимитирование рабочего времени, а также безопасность труда и охрана здоровья на производстве. Повышать минимальный уровень защиты могут коллективные соглашения, законодательные и нормативные акты. Это предложение также включает признание безопасности и гигиены труда как одного из основополагающих принципов и прав в сфере труда.
- *Усилить суверенный контроль над временем.* Работникам необходимо свободнее распоряжаться своим рабочим временем, одновременно удовлетворяя потребности предприятий. Технологии могут использоваться в целях расширения возможностей выбора и достижения баланса трудовой и личной жизни; помимо решения этой задачи они могут способствовать снижению давления, возникающего по причине размывания границ между рабочим и личным временем. Необходимо будет прилагать постоянные усилия, чтобы максимально ограничить продолжительность рабочего времени, и одновременно принимать меры, направленные на повышение производительности и установление гарантированного минимума рабочего времени в целях создания реальных возможностей выбора гибких решений и обеспечения контроля над рабочими графиками.
- *Обеспечить коллективное представительство работников и работодателей посредством социального диалога как общественного блага при активном содействии со стороны государственной политики.* Всем работникам и работодателям должны обеспечиваться права на свободу объединения и на проведение коллективных переговоров, а государство должно выступать в качестве гаранта этих прав. Организации работников

и работодателей должны укреплять свою представительную легитимность с помощью новаторских организационных методов, расширяющих охват на участников платформенных экономик, в том числе путём использования технологий. Они также должны использовать свою спланированную силу, чтобы собирать за столом переговоров выразителей разных интересов.

- *Внедрять и применять технологии в интересах достойного труда.* Это означает, что работники и менеджеры договариваются о содержании и организации труда. Это также означает принятие подхода к искусственному интеллекту по принципу «управляет человек», который гарантирует, что окончательные решения, влияющие на организацию труда, принимаются людьми. Необходимо разработать международную систему регулирования платформ цифрового труда, которая обяжет их (и их клиентов) соблюдать определённые минимальные права и меры защиты. Технологические достижения также требуют регулирования использования данных и введения алгоритмической ответственности в сфере труда.

3. Увеличить инвестиции в достойную и стабильную занятость

Мы рекомендуем направлять преобразующие инвестиции в соответствии с Повесткой дня в области устойчивого развития до 2030 года.

- *Стимулы, поощряющие инвестиции в ключевых областях в целях обеспечения достойной и стабильной занятости.* Такие инвестиции также будут способствовать гендерному равенству и помогут создать миллионы рабочих мест и новые возможности для микро-, малых и средних предприятий. Одним из приоритетов должно стать развитие сельской экономики, с которой связано будущее многих работников мира. Необходимо направлять инвестиции в высококачественную материальную и цифровую инфраструктуру, чтобы устранить разрывы и способствовать росту услуг высокой стоимости.
- *Изменить структуру стимулирования бизнеса в интересах долгосрочных инвестиционных подходов и рассмотреть вопрос о формировании дополнительных показателей развития человека и его благосостояния.* К этим действиям могут относиться проведение справедливой налогово-бюджетной политики, пересмотр корпоративных стандартов бухгалтерского учёта, расширение представительства заинтересованных сторон и

внесение изменений в практику отчётности. Необходимо также разработать новые показатели прогресса на уровне стран, отражающие распределительные аспекты экономического роста, стоимость неоплачиваемого труда, связанного с обслуживанием домашних хозяйств и сообществ, а также внешние факторы, воздействующие на экономическую деятельность, такие как ухудшение состояния окружающей среды.

Брать на себя ответственность

Мы призываем все заинтересованные стороны брать на себя ответственность за построение справедливого и равноправного будущего сферы труда. Безотлагательные действия, направленные на укрепление общественного договора в каждой стране, требуют увеличения инвестиций в расширение возможностей людей и институтов рынка труда, а также реализации возможностей достойной и стабильной занятости. Посредством социального диалога между правительствами и организациями работников и работодателей странам необходимо разработать национальные стратегии в отношении будущего сферы труда.

Мы рекомендуем всем соответствующим многосторонним организациям усилить совместную работу в рамках этой повестки дня. Мы рекомендуем, в частности, сделать более системными и содержательными рабочие отношения между Всемирной торговой организацией (ВТО), бреттон-вудскими учреждениями и МОТ. Между торговой, финансовой, экономической и социальной политикой существуют прочные, сложные и принципиально важные связи. Успех ориентированной на человека программы роста и развития, которую мы предлагаем, в значительной степени зависит от согласованности действий в этих областях политики.

МОТ призвана играть уникальную роль в содействии выполнению этой повестки дня, руководствуясь своим нормативным, основанным на правах человека мандатом и в полной мере соблюдая свои трёхсторонние принципы. МОТ может стать координационным центром международной системы по вопросам социального диалога, содействия в разработке и анализе национальных стратегий в отношении будущего сферы труда, а также изучения того, как применение технологий может положительно влиять на организацию труда и благосостояние работников.

Мы также рекомендуем уделять особое внимание всеобщему охвату мандата МОТ. Это подразумевает усиление её деятельности, чтобы охватить тех, кому традиционно отказывалось в социальной справедливости и достойном труде, в частности тех, кто занят в неформальной экономике. В равной степени это подразумевает инновационные действия в отношении растущего разнообразия ситуаций, в которых осуществляется труд, в частности, формирующегося явления использования труда работников посредством цифровых технологий в экономике цифровых платформ. Мы рассматриваем Всеобщую трудовую гарантию в качестве одного из инструментов, необходимых для преодоления указанных вызовов, и мы рекомендуем МОТ срочно уделить внимание средствам, обеспечивающим его применение на практике.

Мы рассматриваем настоящий доклад как начало пути. МОТ как организация, объединяющая правительства, работодателей и работников всего мира, несомненно может служить компасом и руководством на этом пути.

НЕ УПУСТИТЬ МОМЕНТ



1. НЕ УПУСТИТЬ МОМЕНТ

Труд служит нам опорой в жизни. Благодаря ему мы удовлетворяем свои материальные потребности, спасаемся от бедности и строим достойную жизнь. Помимо удовлетворения наших материальных потребностей труд может давать нам чувство идентичности, причастности и цели. Он может расширять наши возможности выбора, позволяя нам смотреть в собственное будущее с оптимизмом.

Труд также имеет коллективную значимость: он формирует сеть взаимосвязей и взаимодействий, которые укрепляют сплочённость общества. То, как мы организуем труд и рынки труда, играет важную роль в том, какой уровень равенства достигается в наших странах.

При этом труд может быть опасным, пагубным для здоровья, плохо оплачиваемым, непредсказуемым и нестабильным. Вместо того чтобы расширять наши границы возможного, труд может вызывать в нас чувство загнанности – в буквальном и переносном, эмоциональном смысле этого слова. А для тех, кто не может найти работу, он может стать причиной социальной изоляции.

Сейчас мы столкнулись с одним из самых серьёзных вызовов нашего времени, когда фундаментальные, разрушительные изменения в трудовой жизни затрагивают, по своей сути, всё наше общество. Сфера труда преобразуется под воздействием новых сил. Происходящие изменения порождают вызовы, требующие неотложного внимания. Благодаря технологическим достижениям – искусственному интеллекту, автоматизации и робототехнике – будут создаваться новые рабочие места, однако те, кто потеряет работу в это переходное время, возможно, будут наименее подготовленными к тому, чтобы воспользоваться новыми возможностями трудоустройства¹. Профессиональные навыки, востребованные сегодня, не будут соответствовать рабочим местам завтрашнего дня, а вновь приобретаемые навыки могут быстро устаревать. Если сохранится текущий курс развития цифровой экономики, она, вероятно, усугубит региональные и гендерные различия. При этом образующие экономику цифровых платформ веб-сайты краудворкинга (микрозаданий) и получение работы через электронные приложения могут воссоздать трудовую практику XIX века и сформировать будущие поколения «цифровых подёнщиков»². Переход в будущее сферы труда с бережным отношением к нашей планете и стремлением остановить изменение климата будет сопровождаться ещё более разрушительными последствиями для рынков труда. Рост численности молодёжи в одних регионах мира, вероятно, усугубит молодёжную безработицу и усилит миграционное давление. При

Таблица 1. Оценки будущих изменений на рынках труда

	Источник	Оценки
Технология	Frey and Osborne, 2015	Автоматизация, приводящая к замещению рабочих мест, угрожает 47% работников в США.
	Chang and Phu, 2016	АСЕАН-5: в ближайшие 20 лет автоматизация создаст угрозу 56% рабочих мест.
	McKinsey Global Institute, 2017	Хотя доказанные технологии могут полностью автоматизировать менее 5% всех занятий, примерно в 60% всех занятий автоматизации поддаются как минимум 30% выполняемых в них операций.
	ОЭСР, 2016	В среднем 9% рабочих мест в странах ОЭСР подвержены высокому риску автоматизации. Полного замещения не произойдёт для значительной части рабочих мест (от 50% до 70%), однако автоматизация коснётся большой доли операций, что изменит сам порядок их выполнения.
	Всемирный банк, 2016	Две трети всех рабочих мест в развивающихся странах могут быть автоматизированы.
	ВЭФ, 2018	Почти 50% компаний прогнозируют, что к 2022 году автоматизация вызовет определённое сокращение числа их работников, занятых на условиях полного рабочего дня.
Переход к устойчивой экологии	МБТ, 2018с	По оценкам, в ходе реализации Парижской климатической повестки дня в мире будет потеряно примерно 6 млн рабочих мест и создано 24 млн новых рабочих мест.
Демографические изменения	ДЭСВ ООН, 2017	Прогнозируется, что к 2050 году общий коэффициент зависимости (число лиц в возрасте моложе 14 лет и старше 65 лет на каждые 100 человек в возрасте от 15 до 64 лет) повысится резко в Европе (на 24,8 процентных пункта) и Северной Америке (на 14,4 процентных пункта) и умеренно в Азии (на 8,5 процентных пункта), Океании (на 6,8 процентных пункта) и Латинской Америке и Карибском бассейне (на 7,6 процентных пункта). Прогнозируется, что общий коэффициент зависимости в Африке снизится на 18,7 процентных пункта и что половину её населения составит молодёжь (от рождения до 24 лет). Во всех остальных регионах население будет стареющим.

этом старение населения в других регионах увеличит нагрузку на системы социального обеспечения и ухода. Задача, которую мы пытаемся решить, – обеспечить достойный труд – становится ещё труднее³.

Новые вызовы дополняют существующие, угрожая обострить их см. инфографику на с. 24. Безработица сохраняется на недопустимо высоком уровне, и миллиарды работников участвуют в неформальной занятости⁴. Немыслимое число работников – 300 млн человек – живут в условиях крайней нищеты⁵. Миллионы мужчин, женщин и детей являются жертвами современных форм рабства⁶. Слишком много людей всё ещё посвящают работе чрезмерное количество времени, и ежегодно миллионы по-прежнему погибают от несчастных случаев на производстве⁷. При этом стресс на работе усиливает риск психического нездоровья⁸. Рост заработной платы отстаёт от роста производительности⁹, и сокращается доля участия работников в распределении национального дохода. Увеличивается разрыв между богатыми и всем остальным населением. Женщины по-прежнему зарабатывают примерно на 20% меньше, чем мужчины¹⁰. Даже несмотря на то что благодаря экономическому росту неравенство сокращается между странами, оно усугубляется во многих наших странах¹¹. Миллионы работников по-прежнему поражены в гражданских правах, лишены основополагающих прав и не имеют возможности быть услышанными.

Все эти вызовы несут в себе серьёзные последствия для социальной справедливости и мира. Они угрожают спланировавшим общество нормам общего благополучия и разрушают доверие к демократическим институтам. Рост нестабильности и неопределённости подпитывает изоляционизм и популизм. Нас беспокоит отход от открытого общества и открытой экономики.

При этом перед нами открываются замечательные возможности. Достижения в области технологий не только расширяют возможности выбора, где и когда работать, но и создают новые рабочие места лучшего качества. Со снижением углеродного следа появляются огромные возможности для удовлетворения потребностей экономического роста, развития и занятости и для повышения качества жизни в сельских районах. Полноценное участие женщин в составе рабочей силы высвободит новый потенциал и придаст резкое ускорение экономическому росту. Получив доступ к образованию, профессиональной подготовке и технологиям, сельские сообщества смогут преобразовать себя. Если у пожилых людей будет возможность оставаться активными

и востребованными, они обогатят общество и экономику своими умениями и опытом. Наделение молодых людей правами и возможностями, чтобы они могли полностью раскрыть свой потенциал и реализовать новые возможности, превратит их в завтрашних проводников перемен.

Нам необходимо воспользоваться текущим моментом, чтобы найти верные ответы на волнующие людей вопросы и дать раскрыться бесчисленным возможностям, создаваемым происходящими изменениями. В этом заключаются истоки преобразований, динамизм и возможность разработать программу действий, которая улучшит жизнь людей на всей планете. Однако если мы не предпримем решительных действий, мы словно в забытии войдём в мир, где обострится неравенство, усилятся неопределённость и социальная изоляция и проявятся разрушительные политические, социальные и экономические последствия.

Это не первый случай, когда фундаментальные сдвиги в сфере труда требуют коллективного реагирования в глобальном масштабе. В 1919 году, после разрушительной мировой войны, правительства, работодатели и работники сплотились на основе общей приверженности социальной справедливости, чтобы создать Международную организацию труда (МОТ), «принимая во внимание, что существуют условия труда, влекущие за собой несправедливость, нужду и лишения для большого числа людей, что порождает такое недовольство, что подвергаются опасности мир и согласие во всем мире; и принимая во внимание срочную необходимость улучшения этих условий»¹². Сегодня, как и тогда, прочный мир и стабильность зависят от социальной справедливости.

Учредители МОТ поручили Организации разработку международных трудовых норм и мер политики, призванных обеспечить человеческие условия труда. В основе этих норм лежит важнейший принцип, согласно которому труд не является товаром, а люди имеют право осуществлять своё материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей. Это остаётся верным и сегодня. Мы убеждены, что соблюдение этих принципов принесёт огромную пользу странам, преодолевающим последствия изменений в сфере труда.

Устав МОТ остаётся самым амбициозным общественным договором в истории¹³. На его основе в странах и регионах, находящихся на всех уровнях развития, был создан целый ряд механизмов,



344

МЛН РАБОЧИХ МЕСТ

Занятость

К 2030 году потребуются создать 344 млн рабочих мест в дополнение к 190 млн рабочих мест, необходимых для решения текущей проблемы безработицы.

Модель экономических тенденций МОТ (май 2018 г.)



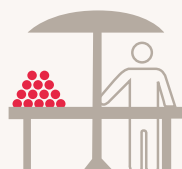
190

МЛН ЧЕЛОВЕК

Безработица

190 млн человек лишены работы, из них 64,8 млн – молодёжь.

МБТ, 2018b



2

МЛРД ЧЕЛОВЕК

Неформальная занятость

2 млрд человек зарабатывают на жизнь в неформальной экономике.

МБТ, 2018a



300

МЛН ЧЕЛОВЕК

Бедность среди работающих

300 млн работников живут в условиях крайней нищеты (менее чем на 1,90 долл. США в день).

МБТ, 2018b



2,78

МЛН ЧЕЛОВЕК

Смертельные производственные травмы и профессиональные заболевания

Ежегодно 2,78 млн человек погибают в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний.

МБТ, 2018b



36,1%

Рабочее время

36,1% работников мира трудятся сверхурочно (более 48 часов в неделю).

Messenger, 2018



1,8%

Заработная плата

Темпы роста заработной платы снизились с 2,4% до 1,8% в 2016-17 гг.

МБТ, 2018d



20%

Гендерный разрыв в оплате труда

Женщины получают за свой труд на 20% меньше, чем мужчины.

МБТ, 2018d



1%

Неравенство

С 1980 по 2016 год 1% самых богатых в мире получили 27% роста мирового дохода, а самым бедным 50% досталось только 12%.

Alvaredo et al., 2018



53,6%

Цифровой разрыв

Только 53,6% всех домашних хозяйств имеют доступ в Интернет. В развивающихся странах их доля составляет всего 15%.

МСЭ, 2017

определяющих взаимоотношения между правительством и гражданами, работниками и предприятиями, между разными группами населения. Соответствующие конкретным условиям общественные договоры отражают общее понимание того, что в обмен на вклад работников в экономический рост и процветание им гарантируется справедливая доля плодов прогресса, а также уважение прав человека и защита от некоторых острых углов рыночной экономики.

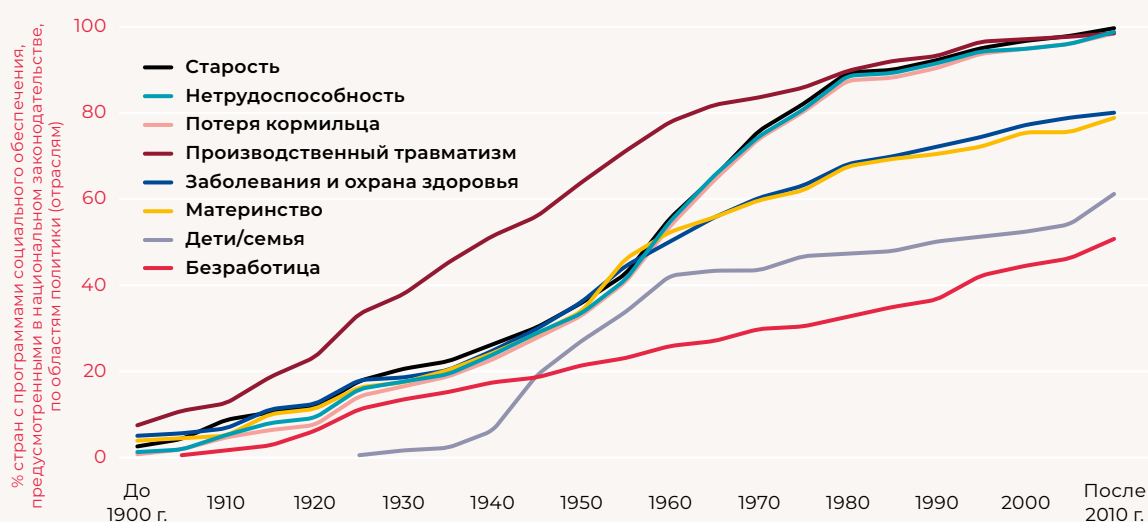
Сила жизнеспособных общественных договоров заключается в постоянном процессе социального диалога, происходящем с участием главных действующих лиц сферы труда¹⁴. Когда социальный диалог функционирует должным образом, он способствует участию, справедливости и законности. Он позволяет находить справедливые и долговременные решения самых сложных проблем в сфере труда, – решения, которые широко принимаются теми, кто участвовал в их разработке.

Благодаря выполнению этих договоров в сфере труда был достигнут беспрецедентный прогресс. Резко сократилось использование детского труда¹⁵; рост доходов позволил миллионам работников вырваться из нищеты¹⁶, всё больше женщин вступает на рынок труда и неуклонно сокращается годовая продолжительность рабочего времени¹⁷. В то время как столетие назад в немногих странах существовали системы социальной защиты, сегодня в большинстве стран созданы как минимум базовые системы (см. рис. на с. 26)¹⁸. Признание и уважение прав обеспечили работникам возможность влиять на повседневную трудовую жизнь. При этом организации работодателей и работников посредством социального диалога всё чаще занимают место за столом переговоров по вопросам политики. Важно отметить, что социальная справедливость, полная занятость и достойный труд теперь открыто заявлены в Повестке дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года.

Однако мощные силы, формирующие будущее сферы труда, требуют действий не менее преобразующего характера, чем те, что были предприняты при создании МОТ. Правительствам и организациям работодателей и работников необходимо возродить общественный договор, чтобы преодолеть вызовы, с которыми мы столкнёмся в будущем.

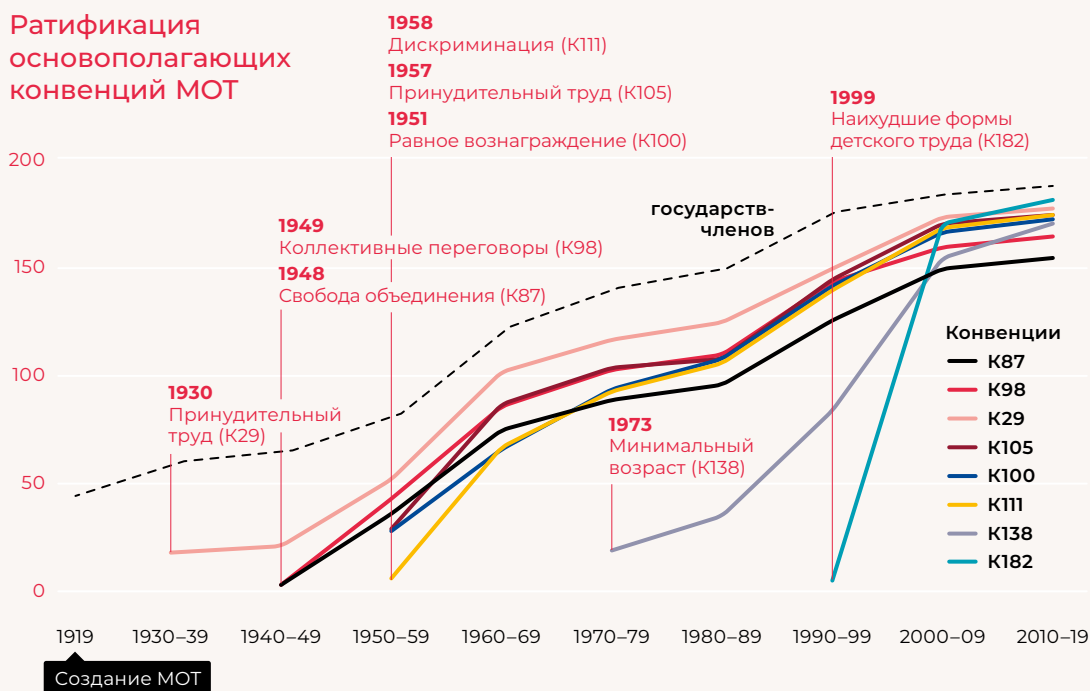
В этот решающий момент времени важно признать, что глобальный общественный договор выполнялся неравномерно в одних странах и небезупречно в других. Более того, формальные институты,

Разработка программ социальной защиты, закреплённых в национальном законодательстве, по областям политики, до 1900 года и после 2010 года



Источник: МБТ, 2017d.

Ратификация основополагающих конвенций МОТ



Источник: ILO NORMLEX.

лежащие в основе этих общественных договоров, не охватывают большинство работников мира, многие из которых заняты в сельской и неформальной экономике. Результатом является их исключение из социального диалога. Решения, влияющие на их жизнь, принимаются без их участия. Одним из следствий стал рост пагубного, недопустимого неравенства между странами и между поколениями¹⁹; в этой ситуации проигрывают все. Все страдают от отсутствия или неуспеха общественного договора.

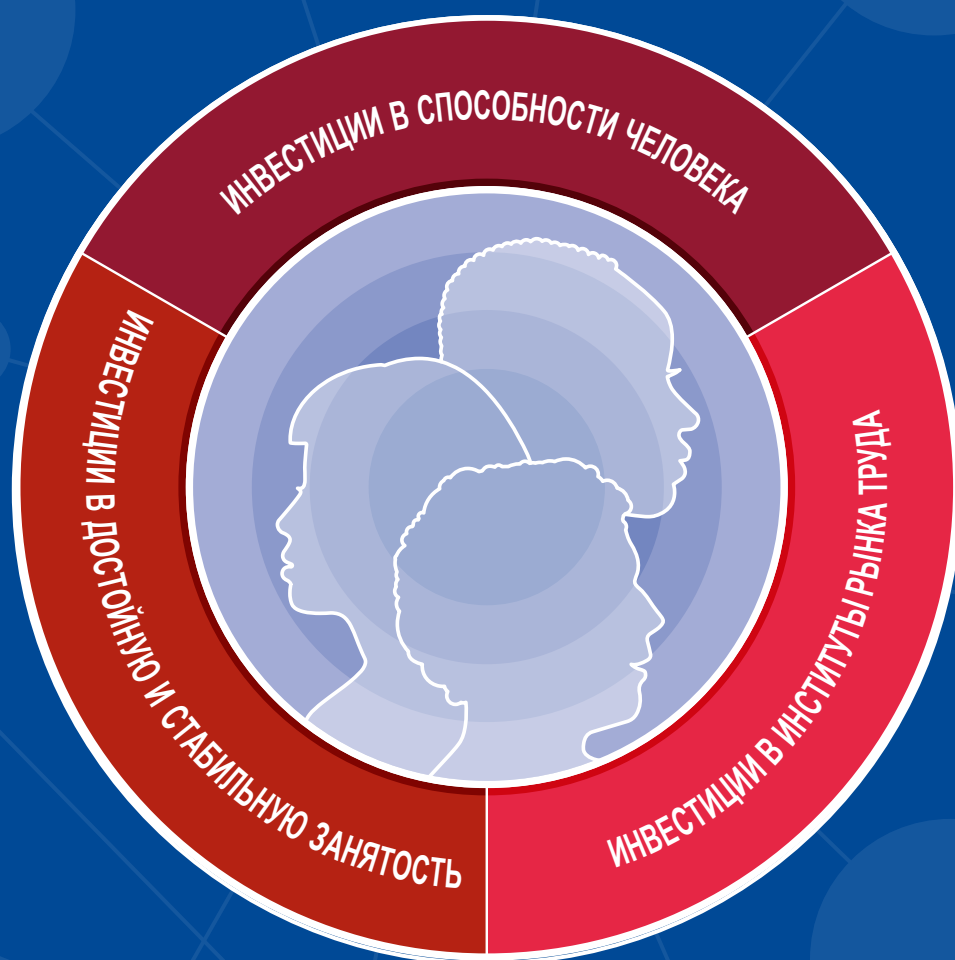
Мы призываем к принятию нового подхода, который в центр экономической и социальной политики и деловой практики ставит человека и его труд; его мы называем **ориентированной на человека повесткой дня в интересах будущего сферы труда**. Основное внимание в ней уделяется трём направлениям деятельности. Во-первых, она означает инвестиции в развитие способностей людей, чтобы они могли получать профессиональные навыки, переучиваться и повышать квалификацию; она призвана оказывать им содействие во время многих переходных этапов, с которыми они столкнутся в течение жизни. Во-вторых, она означает инвестиции в институты рынка труда в целях обеспечения будущего сферы труда, в котором восторжествуют свобода, достоинство, экономическая стабильность и равенство. В-третьих, она означает инвестиции в достойную и стабильную занятость и формирование правил и стимулов в целях согласования экономической и социальной политики и деловой практики с этой повесткой дня. Опираясь на использование преобразующих технологий, демографические возможности и зелёную экономику, такие инвестиции могут стать мощным стимулом обеспечения справедливости и стабильности в жизни нынешнего и будущих поколений.

Данная повестка дня знаменует собой изменение курса. Она переориентирует экономику на обращённый к человеку путь роста и развития. Она открывает возможности для достойной занятости, перехода в формальную экономику тех, кто участвует в неформальной занятости, и искоренения бедности среди работающего населения²⁰. Она нацелена на рост доходов и покупательной способности домашних хозяйств, что необходимо для стимулирования экономического роста. В условиях, когда усиливается обеспокоенность в связи с недостаточным ростом производительности и когда происходит неравномерное распределение технологических инноваций, программа предусматривает средства, обеспечивающие существенное повышение производительности труда. Она создаёт стимулы,

побуждающие предприятия и финансовые рынки переходить к более устойчивой и справедливой модели создания стоимости. Она позволяет восстановить инвестиции в реальную экономику, нацеленные на производство товаров, развитие инфраструктуры и оказание услуг, позволяющих создавать рабочие места и улучшать качество жизни. Она также поощряет инновации и диверсификацию экономики.

Мы призываем всех участников сферы труда внести свой вклад в формирование национальной и международной политики, которая поможет каждому человеку достичь того, чего он желает и что ему необходимо получить от сферы труда.

ИСПОЛНИТЬ ОБЩЕСТВЕННЫЙ ДОГОВОР: ПОВЕСТКА ДНЯ, ОРИЕНТИРОВАННАЯ НА ЧЕЛОВЕКА



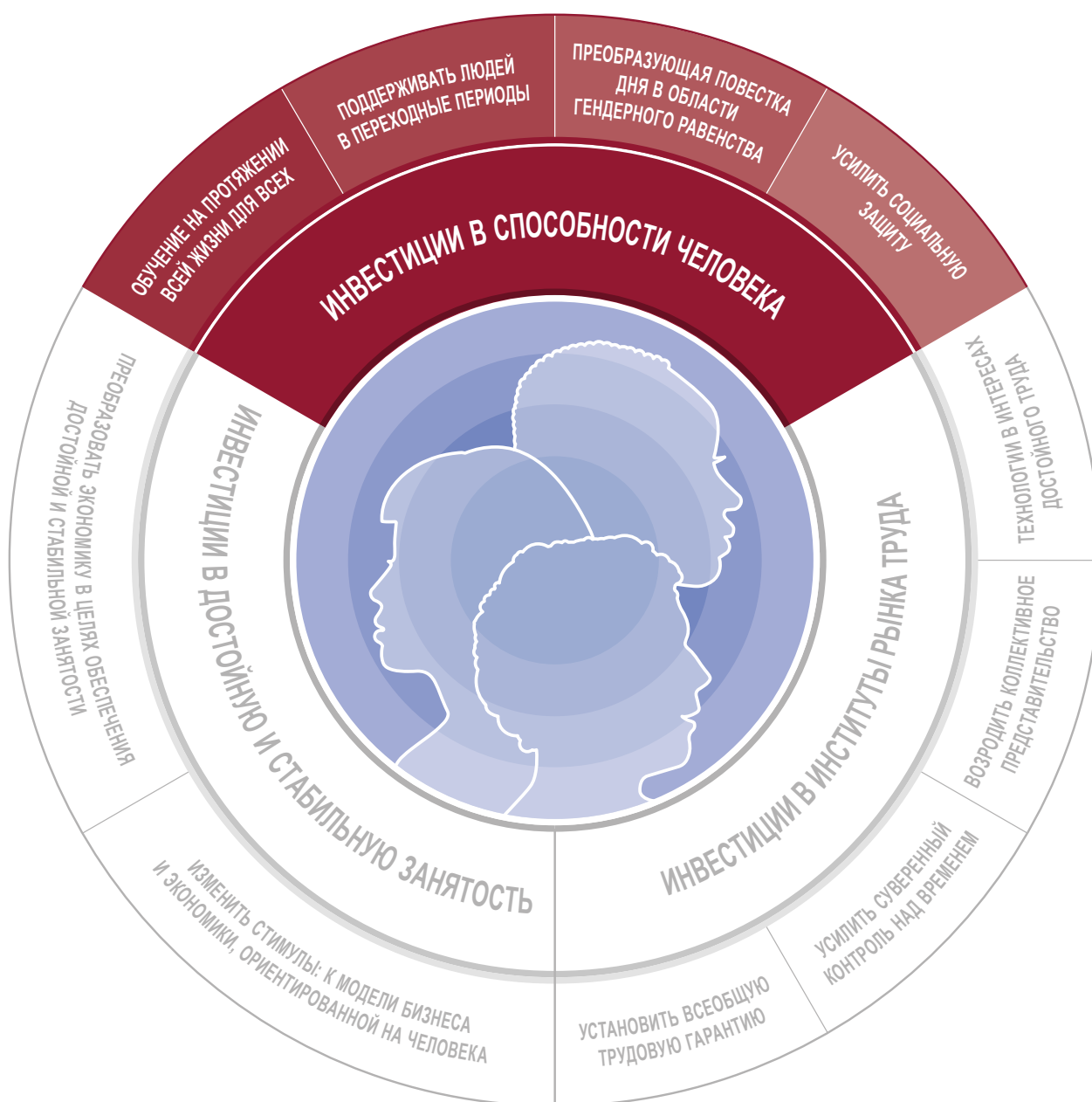
2. ИСПОЛНИТЬ ОБЩЕСТВЕННЫЙ ДОГОВОР: ПОВЕСТКА ДНЯ, ОРИЕНТИРОВАННАЯ НА ЧЕЛОВЕКА

Наша повестка дня, ориентированная на человека, обращена в будущее и предусматривает развитие способностей человека, необходимых для процветания в цифровом веке с нейтральным углеродным следом. Речь не идёт о приспособлении людей к новым условиям. Это более решительный подход, направленный на то, чтобы происходящие преобразования способствовали формированию будущего сферы труда, в котором обеспечиваются достоинство, стабильность и равные возможности, расширяющие человеческие свободы. Он призван оказать людям поддержку в переходные периоды, реализовать демографические возможности и способствовать созданию общества, в котором граждане сохраняют активность на протяжении всей жизни²¹. В нём намечаются перспективы исполнения общественного договора в интересах будущих поколений.

Наша повестка дня также нацелена на развитие институциональных возможностей, закладывающих основу справедливого общества. Речь идёт об обновлении демократических основ наших рынков труда и укреплении социального диалога, чтобы у каждого было право на участие в определении вектора происходящих изменений и обеспечении качества собственной трудовой жизни. Это означает гарантии основополагающих прав в сфере труда, адекватную охрану труда всех работников и управление технологиями в целях обеспечения достойного труда.

Целью также является использование преобразующего потенциала происходящих изменений для обеспечения достойного труда в новых формах экономики – зелёной экономике, цифровой экономике, экономике ухода; при этом необходимо обеспечить, чтобы всякий труд был достойным и стабильным. Поскольку будущее сферы труда будет зависеть от решений о том, как мы организуем экономику, как мы управляем предприятиями, как мы оцениваем разные виды труда и как труд повышает благосостояние общества, наша повестка дня означает переоценку правил, стимулов и мер, определяющих эти решения.

2.1 Увеличить инвестиции в развитие способностей человека



Инвестиции в развитие способностей людей дадут им возможность полностью реализовать свой потенциал и создать такую жизнь, какой они осознанно дорожат²². Это краеугольный камень возрождённого общественного договора, который выходит далеко за рамки инвестиций в человеческий капитал и охватывает широкие аспекты человеческого развития, включая права, приумножающие возможности выбора людей и улучшающие их благосостояние.

Речь идёт о четырёх основных элементах – всеобщем праве на обучение в течение всей жизни, оказании людям поддержки на переходных этапах жизни, преобразующей программе гендерного равенства и усилении социальной защиты. Это не побочные результаты политики и не социальные льготы, которые становятся возможными только по достижении страной определённого уровня развития. На самом деле, всем странам необходимо инвестировать в развитие способностей человека в качестве одного из приоритетов экономической политики, с тем чтобы труд в полной мере мог способствовать человеческому развитию.

Обучение на протяжении всей жизни для всех

Мы призываем к формальному признанию всеобщего права на обучение в течение всей жизни и созданию эффективной системы обучения в течение всей жизни.

Перемены – от изменений в организации труда до новых технологий, проникающих на фермы, на фабрики и в офисы, – это одна из непреложных особенностей сферы труда. Чтобы происходящие преобразования открывали двери и создавали возможности для человеческого развития, необходимо, чтобы работники имели право на обучение в течение всей жизни²³. Это залог того, что люди смогут извлекать выгоду из новых технологий и новых трудовых заданий, которые за ними последуют.

Обучение на протяжении всей жизни охватывает формальное и неформальное обучение – от воспитания в раннем детстве и начального образования до обучения взрослых – и сочетает в себе приобретение базовых навыков, социально-познавательных навыков (таких как усвоение приёмов обучения) и навыков, необходимых для конкретных рабочих мест, профессий или секторов. Обучение на протяжении всей жизни включает в себя не только овладение навыками, необходимыми для работы, но и развитие способностей, необходимых для участия в жизни демократического общества.

Оно открывает перед молодёжью и безработными дорогу к рынку труда. С ним связан и преобразующий потенциал: инвестиции в обучение в раннем возрасте облегчают обучение на более поздних этапах жизни и, в свою очередь, связаны с социальной мобильностью поколений, что расширяет возможности выбора будущих поколений²⁴.

Создание эффективной экосистемы обучения на протяжении всей жизни является общей обязанностью, требующей активного участия и поддержки со стороны правительств, работодателей и работников, а также учебных заведений. Чтобы обучение на протяжении всей жизни стало правом, правительства должны расширять и перенастраивать такие институты, как политика в области профессиональной подготовки, службы занятости и системы профессиональной подготовки, чтобы работники могли располагать временем и финансовой поддержкой, необходимой для обучения. Работники с большей готовностью будут участвовать в программах обучения для взрослых, если они будут уверены в постоянных доходах и стабильном положении на рынке труда. Ведущая роль в такой экосистеме также принадлежит организациям работодателей и работников, включая прогнозирование будущих требований к профессиональным навыкам и компетенциям и участие в организации такой подготовки.

Правительства должны разрабатывать соответствующие механизмы финансирования, отвечающие условиям страны и отрасли. Учитывая неубывающее значение обучения на рабочем месте, работодателям необходимо вносить свой вклад в финансирование таких программ. В тех случаях, когда работодатели организуют собственные программы профессиональной подготовки, они могут взаимодействовать с организациями работников, разрабатывая соответствующие механизмы и направляя средства на цели этих программ. Мы видим необходимость в поиске жизнеспособных вариантов стимулирования предприятий к увеличению инвестиций в профессиональную подготовку, включая анализ того, как в стандартах бухгалтерского учёта отражаются затраты на обучение.

Мы предлагаем создать систему прав на профессиональную подготовку путём реконфигурирования системы «страхования занятости» или «социальных фондов», что позволит работникам проходить профессиональную подготовку с отрывом от производства и с сохранением заработной платы. Работникам можно было бы предоставить право на определённое время для прохождения профессиональной подготовки независимо от вида выполняемой ими работы. Преимуществом такой системы

***Мы призываем
к формальному
признанию
всеобщего права
на обучение в
течение всей
жизни и созданию
эффективной
системы обучения в
течение всей жизни.***

является то, что она будет поддерживать работников, больше всего нуждающихся в дальнейшем обучении, особенно самозанятых работников или работников малых и средних предприятий, у которых меньше шансов на участие в курсах профессиональной подготовки, финансируемых работодателем.

В странах, где большинство работников заняты на неформальной основе, мы рекомендуем создавать национальные или отраслевые фонды образования и профессиональной подготовки. Управляемые трёхсторонними советами, эти учреждения обеспечат работникам доступ к образованию и обучению с особым вниманием к приобретению профессиональных навыков.

Цифровые технологии открывают новые возможности для широкого участия в профессиональной подготовке, а также возможности для преодоления временных и ресурсных ограничений благодаря гибким и сжатым учебным программам. Их качество должно быть гарантировано. Они должны предоставляться в условиях всеобщего доступа к качественному образованию силами хорошо обученных и высокооплачиваемых преподавателей, чьи навыки, опыт и наставничество нельзя заменить технологиями. Мы рекомендуем правительствам создавать механизмы контроля качества обучения на протяжении всей жизни и совместно с организациями работодателей и работников контролировать эффективность систем обучения на протяжении всей жизни. Чтобы обучение действительно продолжалось всю жизнь, приобретаемые навыки должны быть переносимыми. Это требует создания общей системы признания квалификаций и навыков на национальном и международном уровнях.

Действенная система обучения на протяжении всей жизни в сочетании со всеобщей социальной защитой позволяет работникам подходить к собственному обучению ответственно и заблаговременно. Это включает в себя прогнозирование навыков, которые им понадобятся, чтобы сохранить занятость, определение путей их приобретения и участие в необходимом обучении при понимании того, что у них есть запас времени и готовность к риску.

Поддерживать людей в переходные периоды

Мы призываем к увеличению инвестиций в учреждения, политику и стратегии, которые будут поддерживать людей во время переходных этапов в будущей сфере труда.

Трудовая жизнь всегда отмечена поворотами – переходом от школы к трудовой деятельности, рождением детей, сменой работы, выходом на пенсию²⁵. Их сложность усугубляется происходящими в мире изменениями – новыми технологиями, демографическими сдвигами и переходом к низкоуглеродной экономике. Поддержка людей в эти периоды расширит возможности их выбора и обеспечит стабильность, чтобы они могли справляться с переменами. Это позволит им определять собственную трудовую жизнь и жизнь всего общества, чтобы одни регионы смогли воспользоваться демографическими преимуществами, а другие – построить общество, в котором граждане будут сохранять активность на протяжении всей жизни.

Переход от школы к рынку труда является одним из поворотных моментов в жизни молодёжи, причём таким, после которого многие остаются не у дел. Неспособность преодолеть его успешно надолго оставляет на их жизни шрамы²⁶. Проблема усугубится в будущем по причине стремительного роста численности молодёжи в ряде регионов, где безработица среди молодых людей растёт одновременно с повышением уровня их образованности²⁷. Неспособность реализовать этот огромный потенциал вызовет долгосрочные последствия для процесса развития и жизни общества. Молодые люди нуждаются в активной поддержке, чтобы они могли пройти этот этап, вступить на рынок труда и стать активными членами нашего общества.

Мы рекомендуем правительствам расширять возможности достойного труда для молодёжи посредством программ занятости и поддержки молодых предпринимателей. Частный сектор призван играть особую роль, предлагая молодым людям качественное ученичество и первую работу. Труд молодёжи должен вознаграждаться в соответствии с принципом равной оплаты за труд равной ценности. Особое внимание необходимо уделять расширению доступа и участия в программах обучения на протяжении всей жизни молодёжи, которая не работает, не учится и не проходит профессиональную подготовку, что обеспечит её социальную интеграцию. Взаимодействие и сотрудничество между странами со стареющим населением и странами с молодым населением создадут обоюдные выгоды для их рынков труда.

Мы призываем к увеличению инвестиций в учреждения, политику и стратегии, которые будут поддерживать людей во время переходных этапов в будущей сфере труда.

Пожилые работники – это достояние нашей экономики и общества: по мере продления их трудовой жизни их ценность повышается²⁸. Поэтому мы рекомендуем усиливать поддержку пожилых работников, чтобы расширялись возможности их выбора и формировалось общество, в котором граждане сохраняют активность в течение всей жизни²⁹. Тем, кто желает оставаться экономически активными, должна оказываться соответствующая помощь, например в форме гибких рабочих режимов, включая сокращение рабочего времени и дистанционную работу³⁰. Правительства могли бы расширять возможности частичного выхода на пенсию либо повышать пенсионный возраст на факультативной основе, при этом защищая пожилых людей от необходимости работать сверх сил. Технологии обеспечивают новые, инновационные средства для адаптации рабочих мест и мест работы, что способствует сохранению занятости стареющих работников, а также тех, кто в течение трудовой жизни был или стал инвалидом. Во многих странах пожилые люди, например занятые натуральным сельским хозяйством или малооплачиваемой розничной торговлей, не могут позволить себе бросить работу. Выплата всем как минимум базовой пенсии позволит работникам старше пенсионного возраста сокращать рабочее время или прекращать трудовую деятельность по собственной воле, что сократит масштаб бедности среди пожилого населения.

Чтобы поддержать людей во время всё учащающихся переходов на рынке труда, правительствам необходимо увеличить инвестиции в государственные службы занятости (ГСЗ), объединяя цифровые услуги с услугами персонального консультирования и трудоустройства и повышая качество информации о рынке труда в поддержку процесса принятия решений. Если активная политика на рынке труда станет упреждающей, работники смогут лучше подготовиться к таким переменам. Необходимо создавать новые механизмы, чтобы изменить конфигурацию прав на страхование от безработицы, профессиональную подготовку и отпуск как части «страхования занятости», что расширит возможности трудоустройства (например, благодаря обучению, предшествующему наёмной занятости, самозанятости или предпринимательству) и даст работникам возможность манёвра в случае потери работы. Необходимо укреплять сотрудничество между ГСЗ и другими партнёрскими организациями, в том числе действующими в частном секторе.

Будучи коллективными, эти вызовы требуют коллективного реагирования. Социальный диалог и коллективные переговоры

играют ключевую роль в укреплении способности к противодействию и адаптации. Соглашения по вопросам перехода, заключаемые организациями работодателей и работников на отраслевом уровне, могут обеспечить раннее реагирование, консультирование и финансовую поддержку.

Преобразующая повестка дня в области гендерного равенства

Мы призываем к преобразующей и поддающейся измерению повестке дня в области гендерного равенства в интересах будущего сферы труда.

Экономический и социальный императив гендерного равенства больше не подвергается сомнению. Тем не менее удручающе медленные темпы перемен за последние несколько десятилетий, несмотря на принятие юридических и институциональных мер, направленных на запрещение дискриминации и содействие равенству обращения и возможностей, подчёркивают структурные барьеры, которые ещё предстоит преодолеть. Женщинам всё ещё приходится адаптироваться к сфере труда, создаваемой мужчинами для мужчин. Хотя на пути к расширению участия женщин на рынке труда открылись многие двери, женщины по-прежнему выполняют три четверти всей неоплачиваемой работы по уходу³¹. Несмотря на то что во многих странах женщин часто поощряют осваивать профессии, где доминируют мужчины, мужчин редко поощряют к участию в занятиях, традиционно считающихся женскими. Работа, которую выполняют женщины, часто рассматривается как «второстепенная» по отношению к работе мужчин, невзирая на значительное число домашних хозяйств во всём мире, которые возглавляют женщины. Более того, борьба за гендерное равенство остаётся в значительной степени «женским вопросом». Продолжать упорствовать, используя только подходы прошлых десятилетий, не даст результатов. Общество должно сосредоточиться на изменении ключевых правил игры³².

Гендерное равенство начинается дома. Мы рекомендуем принять политику, способствующую распределению обязанностей по уходу и дому между мужчинами и женщинами. Это включает в себя установление и расширение отпускных прав и пособий, которые поощряют обоих родителей поровну делить обязанности по уходу. Чтобы обеспечить сбалансированное разделение труда по уходу не только между мужчинами и женщинами, но и между государством и семьёй, необходимо будет увеличить инвестиции в

Мы призываем к преобразующей и поддающейся измерению повестке дня в области гендерного равенства в интересах будущего сферы труда.

государственные услуги по уходу (см. раздел 2.3). Во многих странах инвестиции в другие государственные услуги могут способствовать сокращению времени, посвящаемого неоплачиваемому труду, например обязанности приносить воду.

Мы рекомендуем прилагать усилия, чтобы обеспечить подотчётность о прогрессе в области гендерного равенства. То, что мы измеряем, имеет значение. Учёт неоплачиваемого труда по уходу может изменить представления о его стоимости и уточнить картину национального и глобального благосостояния. Политика прозрачности в вопросах оплаты труда, включая обязательные требования к отчётности и меры по защите права работников на обмен информацией, может выявить всю глубину гендерных различий в оплате труда и способствовать исправлению ситуации³³. Необходимо разрабатывать, оценивать и постоянно обновлять средства действий по преодолению последствий дискриминации в прошлые исторические периоды – от квотирования и целевых показателей до планов по обеспечению равенства, – чтобы эти инструменты оставались актуальными в борьбе с гендерным неравенством.

Крайне важно укреплять голос, представительство и лидерство женщин. Независимо от участия женщин в формальной или неформальной экономике, в государственных учреждениях, организациях работников, организациях работодателей или кооперативных предприятиях, они должны быть активными участниками процесса принятия решений. Мы рекомендуем правительствам, работодателям, организациям работников и организациям работодателей активно поощрять и поддерживать расширение представительства женщин.

В деле обеспечения гендерного равенства весомую роль могут играть технологии. Мобильные телефоны могут служить подспорьем в распространении информации о возможностях трудоустройства и в их реализации. Доступ к финансированию и кредитованию посредством мобильных банковских приложений может дать мощный толчок повышению предпринимательской активности женщин в сельской экономике. В то же время появляются новые свидетельства того, что новые бизнес-модели в цифровой экономике увековечивают гендерные разрывы³⁴. Доказано, что алгоритмы, используемые при подборе работы, продолжают питать гендерные стереотипы³⁵. Мы рекомендуем принять конкретные меры, которые обеспечат равенство возможностей и обращения с женщинами в будущих профессиях, создаваемых новыми технологиями.

Одной из предпосылок гендерного равенства является искоренение насилия и домогательств в сфере труда. МОТ занимается разработкой международных норм о насилии и домогательствах в сфере труда; успех её первопроходческой инициативы будет иметь огромное значение.

Усилить социальную защиту

Мы призываем к гарантированной всеобщей социальной защите от рождения человека до его старости.

Социальная защита – это одно из прав человека, дающее работникам и их семьям способность преодолевать перипетии будущей жизни. Перед лицом происходящих трансформаций, которые вызовут сбои и неурядицы, социальная защита освобождает работников от страха и неуверенности и способствует их участию на рынках труда. Социальная защита является одним из продуктивных факторов, помогающих преуспевать отдельным гражданам и всей экономике. Однако более половины населения мира по-прежнему лишены всякой защиты, и значительный процент людей защищены лишь частично; при этом изменения в организации труда создают новые пробелы, которые необходимо будет заполнить³⁶.

Будущее сферы труда требует создания на основе принципов солидарности и разделения рисков сильной и чутко реагирующей системы социальной защиты, которая помогает удовлетворять потребности людей в течение всей жизни³⁷. Правительствам необходимо гарантировать всеобщую социальную защиту от рождения до старости. Она должна включать минимальный уровень социальной защиты³⁸, т.е. базовую защиту всех нуждающихся, дополненную основанными на взносах программами социального страхования, которые повышают уровень защищённости. Личные сбережения могут служить лишь одной из добровольных альтернатив, дополняющих стабильные, справедливые и адекватные пособия обязательной системы социального страхования³⁹.

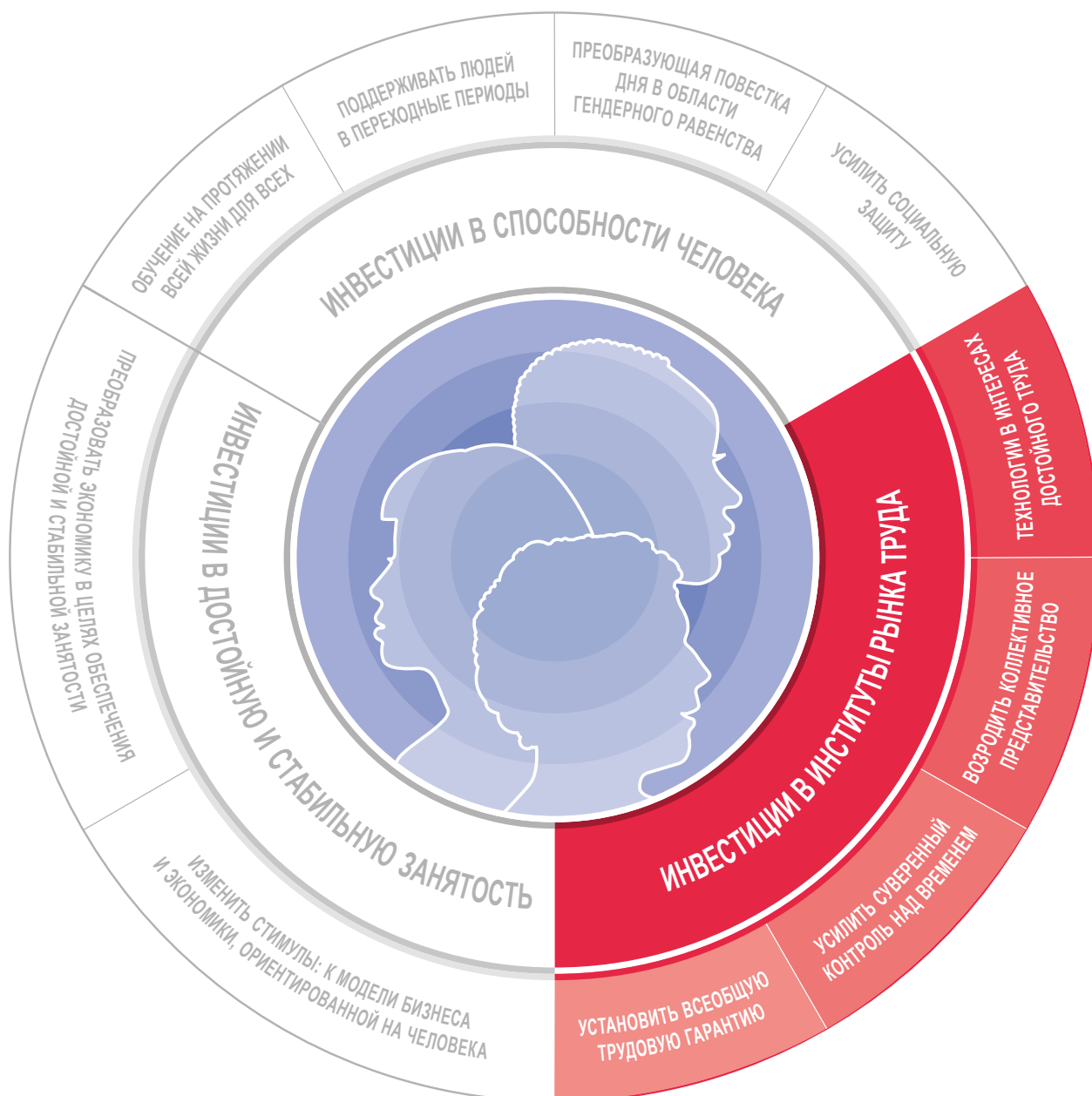
Чтобы обеспечить всем эффективную защиту, общество должно заполнить существующие пробелы и адаптировать системы к эволюционирующей сфере труда путём расширения охвата адекватной социальной защиты на работников всех форм занятости, включая самозанятость. Это не просто пожелание: страны, находящиеся на разных уровнях развития, уже создали системы социальной защиты, адаптированные к национальным и региональным условиям, и расширяют их охват на уязвимых

Мы призываем к гарантированной всеобщей социальной защите от рождения человека до его старости.

работников неформальной экономики. В условиях продолжающихся изменений в формах организации труда системам социальной защиты необходимо будет продолжить своё развитие, чтобы обеспечить дальнейшую защиту работников, которые мигрируют между наёмной занятостью и samozанятостью, между разными предприятиями и секторами экономики или между странами, и чтобы обеспечить доступность и переносимость прав и пособий, в том числе для работников цифровых платформ.

Устойчивость систем социальной защиты становится всё более насущной проблемой перед лицом демографических тенденций, изменений в организации труда, снижения доходности пенсионных инвестиций и сокращения базы доходов государства. Поддержка общества, в котором граждане сохраняют активность на протяжении всей жизни, является одним из способов снижения давления на системы социальной защиты. Даже когда государственный бюджет испытывает чрезмерную нагрузку, у правительств имеется множество вариантов, чтобы расширить бюджетное пространство. К ним относятся перераспределение государственных расходов, увеличение налоговых поступлений (см. раздел 2.3), расширение охвата социальным страхованием и увеличение доходов за счёт уплаты взносов. Надёжная и устойчивая система социальной защиты опирается и на взносы работодателей (социальное страхование). Содействие странам в развитии систем социальной защиты может оказываться и международным сообществом.

2.2 Увеличить инвестиции в институты рынка труда



Труд не является товаром, которым можно торговать на рынках по минимальной цене, а работники – это люди со своими правами, потребностями и надеждами. Институты рынка труда призваны обеспечивать работникам свободу, достоинство, экономическую стабильность и равные возможности. Перед ними стоит задача устранить внутреннюю асимметрию между капиталом и трудом и обеспечить сбалансированные и справедливые трудовые отношения. Они являются строительным материалом справедливого общества и включают законодательные акты, нормативно-правовые акты, трудовые договоры, организации работодателей и работников, коллективные соглашения, системы регулирования вопросов труда и органы инспекции труда. Хорошо продуманные и функционирующие, они также помогают рынкам труда и экономике работать эффективнее. Укрепление их институционального потенциала необходимо для реализации в полной мере человеческого потенциала. От них зависит выполнение общественного договора.

Преобразования, происходящие в сфере труда, требуют укрепления и активизации институтов, регулирующих вопросы труда, в том числе путём установления Всеобщей трудовой гарантии, усиления суверенного контроля над временем, возрождения коллективного представительства и использования технологий в интересах достойного труда. Эти шаги необходимы для формирования будущего сферы труда с социальной справедливостью, построения путей к формализации, сокращения масштабов неравенства и бедности среди работающего населения, повышения стабильности и защиты достоинства работников.

Установить Всеобщую трудовую гарантию

Мы призываем к установлению всеобщей трудовой гарантии, включающей основополагающие права работников, «заработную плату, обеспечивающую удовлетворительные условия жизни», лимитирование рабочего времени и обеспечение безопасных и здоровых рабочих мест.

В условиях, когда меняются формы организации труда, необходимо находить новые способы, обеспечивающие адекватную защиту всех работников, независимо от того, заняты ли они на условиях полного рабочего дня, выполняют микрозадания в режиме онлайн, участвуют в надомном производстве для глобальных систем поставок или работают по временным договорам. Трудовое правоотношение остаётся центральным элементом охраны труда. Необходимо

изучить и, там где необходимо, уточнить сферы ответственности, а также адаптировать законодательство и нормативно-правовые акты, чтобы обеспечить эффективную защиту работников, выполняющих работу в условиях индивидуального трудового правоотношения. В то же время все работники, независимо от их договорного статуса или статуса занятости, должны в равной степени пользоваться адекватной охраной труда, обеспечивающей всем человеческие условия труда.

По определению учредителей МОТ, к человеческим условиям труда относятся

«регламентация рабочего времени, включая установление максимальной продолжительности рабочего дня и рабочей недели, [...] гарантии заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни; защита рабочих от болезней, профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве; защита детей, подростков и женщин; пенсии по старости и инвалидности; защита интересов трудящихся, занятых за границей; признание принципа равной заработной платы за равный труд; признание принципа профсоюзной свободы [...]»⁴⁰.

Когда всем работникам предоставляются эти средства защиты, создаются равные условия для конкуренции.

Мы рекомендуем установить всеобщую трудовую гарантию, которая включает:

- a) основополагающие права работников – свободу объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров, свободу от принудительного труда, детского труда и дискриминации;
- b) базовые условия труда – i) «заработную плату, обеспечивающую удовлетворительные условия жизни»⁴¹, ii) предельную продолжительность рабочего времени⁴² и iii) безопасность и гигиену труда⁴³.

Международное сообщество давно признало охрану здоровья в качестве одного из прав человека⁴⁴. При этом в мире, где ежегодно почти три миллиона работников продолжают гибнуть в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний⁴⁵, настало время признать, что безопасность и гигиена труда является одним из основополагающих принципов и прав в сфере труда.

Разные элементы всеобщей трудовой гарантии взаимосвязаны и усиливают друг друга. Ограничение чрезмерной продолжительности

**Мы призываем
к установлению
всеобщей
трудовой гарантии,
включающей
основополагающие
права работников,
«заработную плату,
обеспечивающую
удовлетворительные
условия жизни»,
лимитирование
рабочего времени
и обеспечение
безопасных и
здоровых рабочих
мест.**

рабочего времени поможет сократить производственный травматизм и связанные с ним психосоциальные риски. «Заработная плата, обеспечивающая удовлетворительные условия жизни» поможет в борьбе с детским и принудительным трудом, связанным с бедностью работников и низкой заработной платой.

Всеобщая трудовая гарантия обеспечит минимальный уровень защиты, который может быть повышен путём заключения коллективных соглашений или принятия законодательных и нормативных актов. Она послужит отправной точкой для создания инклюзивных институтов рынка труда. Для многих работников расширение сферы охраны труда открывает путь перехода от неформальной к формальной занятости, гарантируя им реализацию основных прав и стабильность доходов⁴⁶. Вместе с минимальным уровнем социальной защиты (см. раздел 2.1) она обеспечивает благополучие в сфере труда и побуждает к активизации действий в борьбе с бедностью. Она укрепляет индивидуальное трудовое правоотношение⁴⁷ и одновременно обеспечивает охрану труда за его рамками. Это ключевые аспекты более продуктивной рабочей силы, что отвечает интересам отдельных компаний и содействует устойчивому экономическому росту.

Усилить суверенный контроль над временем

Мы призываем к принятию мер, обеспечивающих автономное право на распоряжение рабочим временем и отвечающих потребностям и работников, и предприятий.

История отмечена усилиями, направленными на то, чтобы ограничить и сократить максимальную продолжительность рабочего времени и одновременно повысить уровень производительности⁴⁸. Это остаётся одной из важных целей политики. Преобразующие технологии и изменения в организации труда создают новые препятствия на пути эффективного применения этих ограничений. Информационно-коммуникационные технологии, позволяющие работать в любом месте и в любое время, размывают границу между рабочим и личным временем и могут вести к продлению рабочего времени. В цифровую эпоху правительствам и организациям работодателей и работников необходимо будет найти новые способы эффективного применения закреплённых на национальном уровне максимальных пределов продолжительности рабочего времени, например путём установления права на отключение от цифровой среды.

Слишком много работников продолжают работать сверхурочно, что обедняет их с точки зрения времени⁴⁹. Большое число женщин во всём мире напряжённо пытаются уравновесить работу и обязанности по уходу. Многим работникам приходится трудиться долго, потому что их семьи живут в бедности или потому что они рискуют впасть в бедность, если станут работать меньше. На другом полюсе находятся работники, которым не хватает работы. Почти каждый пятый работник в мире, занятый неполный день, заявляет, что хотел бы работать дольше⁵⁰. Для многих из них время работы может сильно колебаться и быть непредсказуемым, без гарантированных оплачиваемых часов работы или заработков в неделю и без участия или с незначительным участием в планировании рабочих графиков.

Работники нуждаются в усилении суверенного контроля над временем. Способность работников пользоваться расширенными возможностями выбора и контролировать рабочее время позволит им укрепить здоровье, повысить уровень благосостояния и улучшить показатели – личные и всей компании⁵¹. Правительствам, работодателям и работникам необходимо прилагать усилия в целях разработки режимов рабочего времени, которые дают работникам возможность выбирать рабочие графики с учётом потребностей компании в большей гибкости. Социальный диалог служит важным инструментом формирования инновационных режимов рабочего времени, соответствующих нуждам как работников, так и работодателей. Это позволит работникам – мужчинам и женщинам – планировать рабочее время в соответствии со своими домашними обязанностями.

Для решения проблемы дефицита времени правительствам, работодателям и работникам также необходимо будет содействовать повышению производительности, особенно в развивающихся странах, чтобы работники могли сохранять и повышать свои доходы, сокращая при этом рабочее время в соответствии с максимальными пределами.

Необходимо предпринять срочные действия, обеспечивающие достоинство тех, кто работает «по вызову», чтобы у них был реальный выбор гибких решений и реальный контроль над рабочими графиками. Мы рекомендуем принять соответствующие меры в области регулирования, которые обеспечат работникам гарантированный и предсказуемый минимум рабочего времени. Следует принимать и другие меры, позволяющие нивелировать переменчивые графики работы путём выплаты премиальных за негарантированный объём работы и за время ожидания почасовых работников «по вызову».

*Мы призываем
к принятию мер,
обеспечивающих
автономное право
на распоряжение
рабочим временем
и отвечающих
потребностям
и работников,
и предприятий.*

Возродить коллективное представительство

Мы призываем к принятию государственной политики, поощряющей коллективное представительство и социальный диалог.

Правительства и организации работодателей и работников являются сторонами общественного договора, ответственными за его разработку и выполнение посредством социального диалога. Коллективное представительство работников и работодателей посредством социального диалога является общественным благом, лежащим в основе демократии. Его следует поощрять и развивать с помощью государственной политики. Расширяя и локализуя процесс принятия решений, коллективное представительство повышает качество и легитимность решений и усиливает приверженность их выполнению. В свою очередь, это повышает адаптируемость, гибкость и устойчивость компаний, рынков труда и экономики. Коллективное представительство и социальный диалог обеспечивают институциональные возможности, необходимые для преодоления переходных этапов в будущей сфере труда.

Концентрация экономической власти и уменьшение влияния организаций работников и коллективных переговоров провоцируют рост неравенства внутри стран⁵². Изменения в основах права вместе с растущим разнообразием форм организации труда и сохранением неформальной занятости затрудняют работникам задачу по созданию организаций и представлению своих коллективных интересов. Микропредприятия и малые предприятия неформальной экономики с трудом добиваются того, чтобы их интересы адекватно представлялись организациями работодателей. Крупные корпорации, способные напрямую влиять на государственную политику, могут придавать мало значения представлению коллективных интересов бизнеса. Репрезентативная легитимность социальных партнёров ставится под сомнение, равно как и их роль в регулировании сферы труда и трудовых отношений.

Сильные организации работодателей являются противовесом, препятствующим определению экономической политики несколькими доминирующими участниками рынка и способным защищать от коррупции. Организациям работодателей необходимо адаптировать свои услуги к меняющимся потребностям и укреплять свою способность обслуживать растущее разнообразие интересов делового сообщества⁵³. Им необходимо использовать свою сплачивающую силу для того, чтобы собирать за столом переговоров

самых разных участников, в том числе крупные многонациональные компании, которые могут не состоять их членами. Не существует альтернативы сплачивающей силе национальных и отраслевых организаций работодателей и бизнеса.

Организациям работников необходимо принимать инновационные методы организации, включая использование цифровых технологий для организации работников. Работников самых разных предприятий и самых разных стран можно организовывать с помощью цифровых средств и привлекать к участию в новых формах совместных действий⁵⁴. Цифровые технологии позволяют организациям работников связываться с работниками вне традиционных мест работы и предлагать новые услуги, такие как сбор данных для разработки эффективных стратегий и обмен информацией о цифровых платформах микрозаданий или переносимых пособиях. Хотя многое может быть достигнуто путём создания альянсов с другими коллективами гражданского общества, не существует замены организациям работников, будь то самозанятых женщин в неформальной экономике, сельских работников или работников платформ цифрового труда. Работники неформальной экономики часто улучшают своё положение благодаря созданию организаций и взаимодействию с кооперативами и местными общественными организациями⁵⁵. Организации работников должны принимать инклюзивные организационные стратегии, расширяющие членство на неформальных работников⁵⁶. Это и путь к формализации, и инструмент социальной интеграции.

Директивные органы и сами социальные партнёры располагают множеством вариантов действий для усиления механизмов диалога и партнёрства, необходимых для исполнения общественного договора. Их могут применять сообразно сложившимся обстоятельствам и предпочтениям заинтересованных сторон. Действующие на уровне компаний трудовые советы, консультативные и информационные механизмы, а также представительство работников в советах директоров являются проверенными механизмами, позволяющими преодолевать вызовы перемен и дающими людям возможность влиять на собственную трудовую жизнь. Коллективные переговоры являются одним из основополагающих прав и одним из мощных рычагов для достижения экономического успеха и социальной справедливости, не в последнюю очередь во времена трансформаций. Трёхсторонний социальный диалог даёт партнёрам по общественному договору возможность анализировать широкие социальные вопросы, возникающие под воздействием изменений, и разрабатывать меры реагирования в области

***Мы призываем
к принятию
государственной
политики,
поощряющей
коллективное
представительство и
социальный диалог.***

политики. Мы рекомендуем странам активно использовать эти варианты действий. Поскольку эти вопросы зачастую не признают национальных границ, мы обращаемся с теми же рекомендациями к региональным органам, транснациональным компаниям и международным профсоюзным организациям⁵⁷.

Низкий уровень производительности, стагнация роста заработной платы и растущее неравенство требуют инвестиций в институты по установлению заработной платы в тех областях, где текущая политика не даёт желаемых результатов. Необходимо вдохнуть новую силу в политику в области заработной платы путём надлежащего применения минимальных размеров оплаты труда, установленных в законодательстве, и тех, что предусмотрены в коллективных соглашениях⁵⁸. Инклюзивные учреждения по установлению заработной платы, охватывающие неформальную экономику, могут способствовать преобразованию процессов развития и повышению доходов населения⁵⁹.

Однако это предполагает наличие условий для диалога и переговоров между независимыми участниками, гарантом которых выступает государство⁶⁰. Поэтому мы подчёркиваем необходимость всеобщей ратификации и применения всех основополагающих конвенций МОТ. Всем работникам, включая самозанятых работников и работников неформальной экономики, и всем работодателям должны гарантироваться свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров.

Технологии в интересах достойного труда

Мы призываем использовать технологии в поддержку достойного труда и применять подход к технологиям по принципу «управляет человек».

Когда обсуждается роль технологий в будущей сфере труда, в центре внимания, как правило, находятся вопросы, касающиеся создания и разрушения рабочих мест, а также необходимости переквалификации работников. Ориентированная на человека повестка дня требует не менее срочного – и дополнительного – внимания к широкой роли технологий в содействии достойному труду. Технологии могут освобождать работников от тяжёлого труда, грязи, изнурительной рутины, опасности и лишений. Коллаборативные роботы, или коботы, могут снижать трудовой стресс и потенциальный травматизм. Однако технологически обусловленные производственные процессы могут делать труд ненужным, в конечном итоге отстраняя

работников и угнетая их развитие. Автоматизация может снижать степень контроля и самостоятельности работника, а также обеднять содержание его труда, что в результате может вести к потере квалификации и снижению степени удовлетворённости. Реализация потенциала технологий в будущей сфере труда зависит от фундаментального выбора, касающегося содержания труда, в том числе от детальных обсуждений «структурирования рабочих мест» с участием работников и администрации предприятия⁶¹.

Мы также выражаем поддержку подходу к искусственному интеллекту по принципу «управляет человек», который гарантирует, что окончательные решения, влияющие на организацию труда, принимаются не алгоритмами, а людьми. Практику алгоритмического управления, надзора и контроля с использованием датчиков, носимых устройств и других средств мониторинга необходимо регулировать в целях защиты достоинства работников. Труд – не товар и не робот.

В технологиях, включая искусственный интеллект, робототехнику и датчики, заключены бесчисленные возможности для улучшения условий труда: накопление знаний с помощью интеллектуального анализа данных может помочь органам регулирования вопросов труда выявлять сектора с высокой степенью риска и совершенствовать системы инспекции труда; цифровые средства, такие как приложения и датчики, могут упрощать компаниям и социальным партнёрам задачу, связанную с мониторингом условий труда и соблюдением трудового законодательства в системах поставок; технология блокчейн, обеспечивающая прозрачность и безопасность благодаря использованию зашифрованных блоков информации и децентрализованных баз данных, может гарантировать выплату заработной платы и облегчать переносимость прав на социальную защиту работников-мигрантов и выплату социальных пособий работникам цифровых платформ. Правительствам и организациям работников и работодателей необходимо вкладывать средства в культивирование, испытание и распространение цифровых технологий в поддержку достойного труда.

В то же время цифровые технологии порождают новые вызовы на пути эффективного применения мер охраны труда. Платформы цифрового труда⁶² открывают новые источники дохода для многих работников в разных частях мира, однако рассредоточенность трудовых заданий среди международных юрисдикций затрудняет контроль над соблюдением соответствующего трудового законодательства. Иногда за такую работу платят мало, зачастую

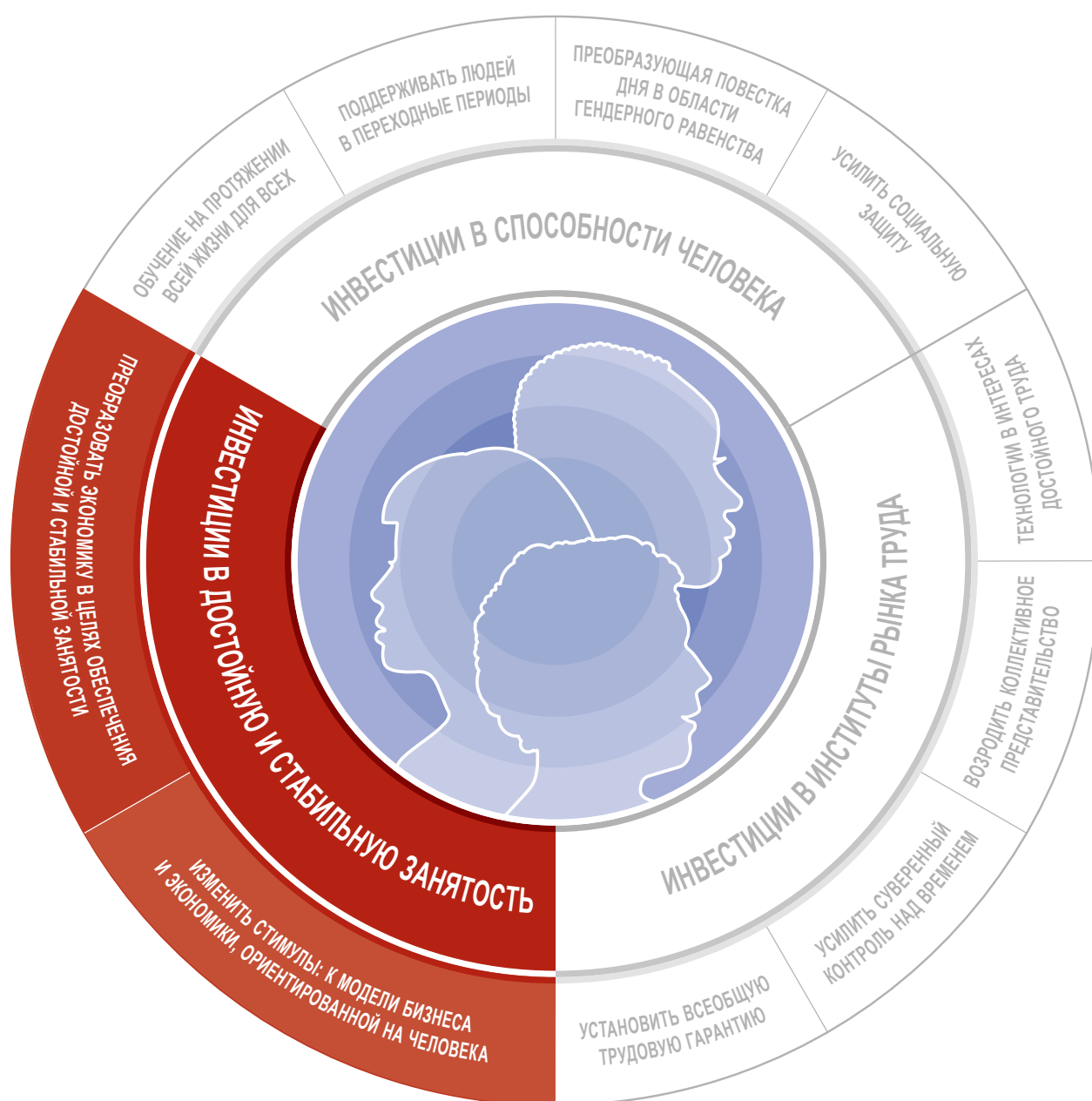
**Мы призываем
использовать
технологии
в поддержку
достойного труда
и применять подход
к технологиям
по принципу
«управляет человек».**

меньше минимального размера оплаты труда, и не существует официальных механизмов, способных пресекать несправедливое обращение⁶³. Поскольку мы ожидаем расширение применения этой формы труда в будущем, мы рекомендуем разработать международную систему регулирования труда на цифровых платформах, которая закрепит определённые минимальные права и меры защиты и обяжет платформы (и их клиентов) соблюдать их. Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве (КТМС, 2006), которая фактически является глобальным кодексом о труде моряков, служит источником вдохновения в решении проблем, с которыми сталкиваются работники, работодатели, платформы и клиенты, работающие в разных юрисдикциях.

Новые технологии генерируют большие объёмы данных о работниках. Это создаёт риски для их личной жизни. Другие последствия могут возникать в зависимости от того, как эти данные используются. Так, алгоритмы, применяемые для подбора работы, могут воскрешать предубеждения и предрассудки прошлого. В сфере труда необходимо разработать правила, регулирующие использование данных, и ввести алгоритмическую ответственность. Компаниям необходимо обеспечить принятие политики по вопросам прозрачности и защиты данных, чтобы работники знали, что именно ими отслеживается. Работники должны уведомляться о любом мониторинге на рабочих местах, и должны вводиться ограничения на сбор данных, которые могут провоцировать дискриминацию, например данных о профсоюзном членстве. Работники должны иметь доступ к собственным данным, а также право передавать их своему представителю или регулирующему органу.

Мы рекомендуем правительствам и организациям работодателей и работников отслеживать воздействие новых технологий на сферу труда, задавать вектор их развития таким образом, чтобы обеспечивалось уважение достоинства работников, и рассмотреть вопрос о принятии новых нормативов в этой области.

2.3 Увеличить инвестиции в достойную и стабильную занятость



Происходящие в экономике масштабные преобразования, в том числе под воздействием новых технологий, демографических сдвигов и изменения климата, вызовут разрушительные и преобразующие последствия в экономике и сфере труда. Третий принцип нашей повестки дня, ориентированной на человека, требует направления крупных инвестиций для формирования и использования этих трансформаций в поддержку достойного труда. Правительства и организации работодателей и работников должны участвовать в этом важнейшем процессе принятия решений.

Страны должны уделять приоритетное внимание долгосрочным, устойчивым инвестициям, которые способствуют развитию человека и защищают планету. Новые правила, деловые стимулы и цели экономической политики позволяют точнее направлять инвестиции в те области экономики, которые способствуют созданию достойных рабочих мест, гендерному равенству и устойчивому развитию, одновременно создавая основу для деятельности с высокой добавленной стоимостью. Общая цель – инвестировать в «достойную и стабильную занятость»; под этим мы подразумеваем ориентированную на человека траекторию роста и развития, ведущую к достойному труду для всех⁶⁴.

Преобразовать экономику в целях обеспечения достойной и стабильной занятости

Мы призываем к созданию стимулов, поощряющих инвестиции в ключевые области, способствующие достойной и стабильной занятости.

В Повестке дня на период до 2030 года международное сообщество поставило перед собой цель обеспечить полную занятость и достойную работу для всех; в настоящее время страны стремятся достичь этой цели в соответствии с разработанными ими национальными планами. В этих условиях мы настоятельно рекомендуем инвестировать средства в те области экономики, которые имеют стратегическое значение для удовлетворения насущных мировых потребностей и позволяют реализовать неопределенные возможности по обеспечению достойной и стабильной занятости.

К 2030 году в глобальной экономике ухода может быть создано свыше 475 млн рабочих мест⁶⁵. Инвестиции в экономику ухода помогают удовлетворять насущную социальную потребность в решении проблемы стремительного старения населения многих

стран и открывают путь к достижению гендерного равенства⁶⁶. Преобразование экономики ухода зависит от государственных инвестиций в качественные услуги по уходу, принятия политики достойного труда для работников экономики ухода, оказания поддержки работникам, предоставляющим неоплачиваемые услуги по уходу и желающим вернуться к оплачиваемой работе, а также переоценки и формализации оплачиваемого труда по уходу⁶⁷. Благодаря новым технологиям можно будет улучшить условия труда работников по уходу, расширить охват и улучшить организацию этих услуг.

Действия, которые необходимо предпринять для смягчения последствий изменения климата, непременно окажут преобразующее воздействие на сферу труда. Мы не можем недооценивать масштаб ущерба, который происходящие трансформации нанесут предприятиям и работникам⁶⁸. Однако тщательно разработанные адаптационные стратегии смогут оказать чистое положительное воздействие на занятость, если справедливый переход будет обеспечен всем участникам сферы труда (см. раздел 2.1)⁶⁹. Увеличение инвестиций в зелёную экономику может способствовать формированию инклюзивного будущего сферы труда, так как ухудшение состояния окружающей среды несоразмерно влияет на уязвимые группы населения и страны с низким уровнем дохода⁷⁰. Широкие возможности для инвестиций и инноваций открываются в секторе возобновляемых источников энергии и экологически устойчивом строительстве и ремонте, где существует значительный потенциал создания рабочих мест и переквалификации работников⁷¹. Микропредприятия, малые и средние предприятия являются особенно важными партнёрами в деле разработки мер по адаптации к изменению климата на местах.

На сельскую экономику приходится свыше двух пятых всех работников мира⁷². Многие из них живут в бедности и неформальности, добывая средства к существованию в мелком сельском хозяйстве. При этом стратегические инвестиции в сельскую экономику запаздывают. Необходимо принять срочные меры, чтобы повернуть вспять эту тенденцию и обеспечить достойную и стабильную занятость. К ним относятся укрепление прав землевладения, расширение прав и возможностей женщин, улучшение доступа к кредитованию и страхованию, а также принятие мер в поддержку справедливых и стабильных цен на сельскохозяйственные товары в целях обеспечения продовольственной безопасности⁷³.

Мы призываем к созданию стимулов, поощряющих инвестиции в ключевые области, способствующие достойной и стабильной занятости.

Благодаря совершенствованию и модернизации мелкого натурального сельского хозяйства можно сделать большой шаг вперёд к избавлению людей от бедности и помочь странам реализовать преимущества сельского хозяйства, необходимые для преобразования их экономики. Одной из приоритетных задач должна стать интеграция мелких фермеров (многие из которых женщины) в агропромышленные системы на национальном, региональном и международном уровнях с прямыми и обратными связями между сельским хозяйством, промышленностью и сферой услуг, а также посредством государственных инициатив, направленных на обеспечение доступа к кредитам, чтобы они могли пользоваться возможностями производственно-сбытовых систем⁷⁴.

Сельская экономика особенно уязвима к изменению климата, хотя и является одним из крупнейших источников парниковых газов. Настоятельно необходимо содействовать доступу сельских районов к источникам чистой, приемлемой по цене и возобновляемой энергии. Повсеместное использование электроэнергии – от мобильных телефонов до капельного орошения – высвободит потенциал цифровых технологий и поможет сельским работникам получить доступ к мобильным услугам поддержки сельского хозяйства и мобильным банковским услугам, а также к электронным услугам розничной торговли и гостеприимства⁷⁵.

Развитию устойчивого сельского хозяйства могут способствовать два взаимодополняющих подхода. Во-первых, целенаправленная политика, поощряющая фермеров производить как товарные, так и продовольственные культуры, поможет обеспечить продовольственную безопасность и достойные доходы населения. Во-вторых, инвестиции в зелёную инфраструктуру будут способствовать внедрению методов экологического производства⁷⁶.

В конечном счёте, независимо от того, какие области экономики та или иная страна выбирает для инвестиций, основополагающим требованием является высококачественная материальная, цифровая и социальная инфраструктура, в том числе высококачественные государственные услуги⁷⁷. Недостаточно развитые транспортные сети ограничивают мобильность рабочей силы, препятствуют торговле и усугубляют разрыв между городами и сельскими районами; дефицит и низкое качество жилья повышают риск несчастных случаев и нездоровья; некачественные школы, технические колледжи и профессионально-технические училища затрудняют решение задачи по формированию следующего поколения работников; в развивающихся странах нехватка базовых

услуг, таких как водоснабжение, энергоснабжение, санитария и здравоохранение, увеличивает нагрузку на женщин и приводит к сокращению их участия на рынке труда.

Многократные выгоды приносит увеличение объёма инвестиций в цифровую инфраструктуру. Ликвидация цифрового разрыва, в частности путём содействия всеобщему доступу к цифровой среде и мобильной телефонии, имеет основополагающее значение для национальных программ предпринимательства и развития и дополняет промышленную политику, направленную на развитие услуг высокой добавленной стоимости. Инвестиции в цифровую инфраструктуру помогают развивающимся странам и странам с формирующимся рынком участвовать в глобальных системах создания стоимости, использующих цифровые технологии⁷⁸. Инвестиции в инфраструктуру могут стимулировать и развитие креативной экономики страны, обладающей мощным потенциалом создания рабочих мест с требованиями к высокой квалификации и профессионализму, с высокой степенью удовлетворённости работников и с низким уровнем риска автоматизации⁷⁹.

Требуемого уровня финансирования инвестиций можно достичь посредством процветающего частного сектора и обеспечиваемой им мобилизации внутренних ресурсов. В этой повестке дня огромное значение придаётся недопущению утечки ресурсов в форме противозаконных переводов финансовых средств. Внешние источники финансирования, равно как и официальная помощь в целях развития и прямые иностранные инвестиции, играют взаимодополняющую и стимулирующую роль. Их необходимо сопровождать защитными мерами, предотвращающими чрезмерную задолженность, которая может создавать серьёзную угрозу устойчивости развития. Развивающимся странам может потребоваться помощь в обеспечении долгосрочной долговой устойчивости.⁸⁰ Оживление финансирования в целях развития может способствовать стратегическим инвестициям в приоритетные сектора. Многосторонние и национальные банки развития и инициативы в области смешанного финансирования могут смягчить влияние факторов, ограничивающих инфраструктурные инвестиции.

Изменить стимулы: к модели бизнеса и экономики, ориентированной на человека

Мы призываем изменить структуру стимулирования бизнеса и создать дополнительные показатели прогресса на пути к благосостоянию, экологической устойчивости и равенству.

Эта инвестиционная программа должна опираться на благоприятный деловой климат и стимулы, поощряющие долгосрочное финансирование. Поэтому мы призываем к более тесной увязке благоприятных условий для успешного ведения бизнеса с условиями, необходимыми для выполнения повестки дня, ориентированной на человека. Частному сектору принадлежит важнейшая роль в том, чтобы эта повестка дня была реализована в полном объёме.

Необходимо анализировать инновационные меры, требующие от предприятий учёта положительного и отрицательного воздействия их деятельности на окружающую среду и сообщества, в которых они работают.

Тем не менее конъюнктура финансового рынка оказывает сильное давление на предприятия, побуждая их к погоне за краткосрочными финансовыми результатами навстречу ожиданиям акционеров. Поддаваясь давлению стимулов, которые в значительной степени нацелены на извлечение краткосрочных выгод, предприятия могут испытывать трудности с долгосрочным планированием и инвестиционными стратегиями, которые, в конечном итоге, в большей степени способствуют их конкурентоспособности, развитию и успеху, а также согласованию их деятельности с целями повестки дня, ориентированной на человека. Поэтому мы видим насущную необходимость в разработке рыночных стимулов, поощряющих такую увязку.

Многие компании уже приняли этот подход. В корпоративном управлении и поведении необходимо добиться изменений двух типов⁸¹. Во-первых, необходимо расширить представительство заинтересованных участников, чтобы повысилась подотчётность корпораций перед более широким кругом сторон, отстаивающих социальные и общественные интересы. Это может состояться, в том числе, путём создания консультативных советов с участием заинтересованных сторон или обеспечения их представительства в органах финансового регулирования. Во-вторых, необходимо создать стимулы, поощряющие стремление к долгосрочному успеху. Это может включать, к примеру, отмену требования о подготовке ежеквартальной финансовой отчётности. Обсуждаются и другие

идеи, в том числе создание стимулов для долгосрочных акционеров и придание итоговой отчётности более инклюзивного характера.

Ключевая роль принадлежит и инвестиционному сообществу, в частности пенсионным фондам. Инновационные инструменты социальных и экологически ответственных инвестиций, подкреплённые требованиями к транспарентности корпоративной отчётности и соответствующей нормативно-правовой базой, предоставляют реальную возможность для масштабирования уже развернувшихся важных инициатив.

Эффективное применение справедливой налогово-бюджетной политики является залогом финансирования инвестиций в интересах достойной и стабильной занятости. Налоговые системы должны быть справедливыми и соответствовать принципам, содействующим достойному труду, экономическому росту и развитию предприятий, а налоговые поступления должны быть достаточными для достижения целей ориентированной на человека повестки дня⁸². Мы признаем и поощряем важную работу, уже проводимую на различных международных форумах, в целях укрепления международного сотрудничества для противодействия уклонению от уплаты налогов и повышения прозрачности⁸³.

В этих условиях особые и всё усиливающиеся вызовы цифровой экономики заключаются в том, как обеспечить, чтобы компании, использующие высокоцифровизованные бизнес-модели, платили справедливую долю налогов. В этой связи важно прилагать усилия, противодействующие эрозии базы налогообложения и сокрытию прибыли. Увеличение доходов благодаря обеспечению соблюдения соответствующих налоговых режимов открывает широкие возможности для финансирования цифровых фондов в целях преодоления вызовов, связанных с цифровым разрывом. Мы разделяем серьёзную обеспокоенность концентрацией власти в руках современных технологических компаний и поддерживаем международные усилия, направленные на усиление конкуренции в сфере инноваций и развития предприятий, которая в большей степени способствует решению социальных задач⁸⁴.

Измерение экономического и социального прогресса исключительно на традиционной основе валового внутреннего продукта (ВВП) имеет свои недостатки⁸⁵. Это связано с тем, что посредством ВВП оценивается только денежная стоимость товаров и услуг, производимых людьми и экономическими единицами, включая государственные расходы. Это неполная мера создаваемой стоимости и, взятая в отдельности, является неполноценным

**Мы призываем
изменить структуру
стимулирования
бизнеса и создать
дополнительные
показатели
прогресса на пути
к благосостоянию,
экологической
устойчивости
и равенству.**

показателем успеха политики. Поэтому мы присоединяемся к многочисленным призывам дополнить показатели ВВП, которые будут стимулировать и точнее отражать ход выполнения повестки дня, ориентированной на человека.

Мы рекомендуем разработать и использовать показатель неоплачиваемого труда, связанного с обслуживанием домашних хозяйств и сообществ⁸⁶. Это позволит всесторонне оценивать общую стоимость труда в обществе и даст правительствам возможность разрабатывать политику в поддержку оплачиваемых и неоплачиваемых групп работников, в частности в экономике ухода⁸⁷. Мы также рекомендуем включить показатель, отражающий внешние факторы, сопутствующие экономической деятельности, в частности внешние экологические факторы, в том числе затраты на очистку окружающей среды от загрязнения и на здравоохранение. Наконец, мы рекомендуем разработать один или несколько показателей, отражающих распределение, в том числе справедливость распределения, результатов экономического роста, включая рост доходов домашних хозяйств и доступность образования, здравоохранения и жилья⁸⁸.

Таблица 2. Повестка дня, ориентированная на человека

Увеличить инвестиции в развитие способностей человека

1. Признать всеобщее право на **обучение в течение всей жизни** и создать действенную систему обучения в течение всей жизни, которая позволит людям приобретать навыки, повышать квалификацию и переучиваться на протяжении всей жизни.
 2. Увеличить инвестиции в институты, политику и стратегии, оказывающие людям **поддержку во время переходных периодов в будущей сфере труда**, открывающие перед молодёжью пути к рынку труда, расширяющие возможности выбора пожилых работников, чтобы они оставались экономически активными, и заблаговременно подготавливающие работников к переходам на рынке труда.
 3. Реализовать **преобразующую и поддающуюся измерению повестку дня в области гендерного равенства**, уравнивая ответственность мужчин и женщин за услуги по уходу, обеспечив подотчётность за достигнутый прогресс, усилив коллективное представительство женщин, устранив гендерную дискриминацию и искоренив насилие и домогательства в сфере труда.
 4. Укрепить системы социальной защиты, **гарантирующие всеобщий охват социальной защиты от рождения до старости** работников всех форм занятости, включая самозанятость, на основе устойчивого финансирования и принципов солидарности и распределения рисков.
-

Увеличить инвестиции в институты рынка труда

5. **Установить всеобщую трудовую гарантию**, обеспечивающую минимальный уровень охраны труда всех работников, включая основополагающие права работников, адекватный прожиточный минимум, лимитирование продолжительности рабочего времени и безопасные и здоровые места работы.
 6. **Укрепить суверенный контроль над временем** путём разработки режимов рабочего времени, расширяющих возможности выбора работников в отношении графиков и часов работы, чтобы они могли балансировать трудовую и личную жизнь, с учётом потребностей компаний в большей гибкости, а также путём установления гарантированного минимума рабочего времени.
 7. Активно **содействовать коллективному представительству работников и работодателей и социальному диалогу** посредством государственной политики.
 8. **Внедрить и применять технологии в поддержку достойного труда** и принять подход к технологиям по принципу «управляет человек».
-

Увеличить инвестиции в достойную и стабильную занятость

9. Создать стимулы, **поощряющие инвестиции** в ключевых областях, в целях обеспечения достойной и стабильной занятости.
 10. **Изменить структуру стимулирования бизнеса в целях поощрения долгосрочных инвестиций** в реальную экономику и **разработать дополнительные показатели прогресса на пути к благосостоянию**, экологической устойчивости и равенству.
-

БРАТЬ НА СЕБЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



3. БРАТЬ НА СЕБЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Масштаб преобразующих изменений, происходящих в сфере труда, резко расходится с уровнем нашей готовности управлять ими, чтобы извлечь из них максимальные выгоды и распределить их на справедливой основе. В отсутствие более решительных действий, связанных с прогнозированием и нацеливанием преобразований на достижение согласованных целей, существует опасность того, что этот дисбаланс усугубит неопределённость и поляризует взгляды тех, кто видит себя победителем в будущей сфере труда, и тех (кого больше), кто опасается, что может только проиграть.

На самом деле, в международной системе уже сделаны большие шаги в направлении таких действий, что связано с принятием в 2015 году Повестки дня до 2030 года. Она содержит комплексный план мирового развития в следующее десятилетие и общую цель, вокруг которой должна сплотиться реформированная система ООН. Мы считаем, что рекомендации, содержащиеся в нашем докладе, могут внести весомый вклад в реализацию Повестки дня до 2030 года, в частности Цели 8, касающейся достойного труда и экономического роста.

Мы призываем все заинтересованные стороны брать на себя ответственность за построение будущего сферы труда, которого мы хотим. Срочные и решительные действия на национальном и международном уровнях дадут результаты, если они будут подкреплены реальной заинтересованностью и активностью правительств, организаций работодателей и работников и международных организаций, взаимодействующих на более высоком уровне доверия, осознания общей цели и согласованности, чем это происходит сегодня.

Возродить общественный договор

Мы призываем к решительному возрождению общественного договора, значение которого для целей достижения социальной справедливости мы подчёркиваем по всему тексту доклада. Несмотря на то что в основе общественных договоров лежат всеобщие принципы, их охват не является в полной мере всеобъемлющим. Мы надеемся увидеть во всех частях мира явное подтверждение приверженности инклюзивным общественным договорам, основанным на коллективном понимании того, что в обмен на вклад граждан в экономический рост и процветание они получают защиту от превратностей, присущих рыночной экономике, а их права соблюдаются. На участниках сферы труда лежит груз ответственности за то, чтобы они объединились для

построения будущего сферы труда, которое соответствует их общим чаяниям. Это также и ответственность перед будущими поколениями. Чтобы быть успешными, такие усилия требуют солидарности между людьми, поколениями, странами и международными организациями.

Изменения преобразующего характера станут частью трудовой жизни молодых людей, которые сейчас вступают на рынок труда. Мы должны предоставить каждому из них наилучшие шансы, чтобы они могли успешно справиться с переходными процессами, и подготовить всех граждан наших стран к тому, чтобы они в максимально полной мере воспользовались открывающимися возможностями.

Мы рекомендуем всем странам разработать национальные стратегии, касающиеся будущего сферы труда, принимая во внимание уровень развития существующих институтов социального диалога или, в случае необходимости, создавая новые. Эти стратегии должны быть нацелены на претворение в жизнь рекомендаций, содержащихся в настоящем докладе, с учётом конкретных национальных обстоятельств. Инклюзивный диалог означает, с одной стороны, учёт всего разнообразия реальных условий предприятий, мест работы и местных сообществ, а, с другой стороны, – трансграничный диалог, позволяющий подчеркнуть международные аспекты и реализовать преимущества взаимообогащающего общения.

Ответственность МОТ

Мы независимая комиссия, и только мы несём ответственность за свой доклад и рекомендации. Тем не менее нам известно, что доклад будет передан на обсуждение сессии столетия Международной конференции труда в июне 2019 года и что он будет обсуждаться на национальных форумах, посвящённых столетнему юбилею МОТ, которые будут проводиться в государствах-членах в течение этого года. Поэтому мы предлагаем следующие рекомендации о конкретных сферах ответственности Организации, подчёркивая, что она должна сохранить верность своему прочно основанному на правах нормативному мандату, руководствоваться им и в полной мере соблюдать свои трёхсторонние принципы.

Мы рекомендуем МОТ создать институциональные механизмы, которые позволят ей стать главным координатором международной системы по разработке и сравнительному анализу национальных

стратегий, касающихся будущего сферы труда. Мы также рекомендуем МОТ поощрять координацию действий всех соответствующих многосторонних организаций, связанных с разработкой и осуществлением ориентированной на человека повестки дня, изложенной в нашем докладе.

Мы рекомендуем МОТ уделять первоочередное внимание ключевым вызовам, обусловленным трансформациями в сфере труда. Ей необходимо оценить свои нормы и обеспечить, чтобы они были современными, актуальными и адекватно контролируемыми. Прежде всего, мы видим стратегическую роль МОТ в углублении понимания того, как процессы цифровизации и автоматизации продолжают влиять на сферу труда, чтобы управлять ими на благо всех. Это включает оценку влияния новых технологий на организацию труда и благосостояние работников.

Конкретно мы рекомендуем МОТ учредить инновационную лабораторию цифровых технологий, которые могут способствовать обеспечению достойного труда. Лаборатория будет тестировать и поощрять адаптацию и внедрение технологий в поддержку усилий работодателей, работников и органов инспекции труда по мониторингу условий труда и будет предоставлять обучение и поддержку в вопросах анализа и использования полученных данных. Поскольку технологические изменения – это постоянный процесс, а не отдельное событие, мы рекомендуем Организации создать группу экспертов-наблюдателей для отслеживания инноваций и подготовки рекомендаций о том, как МОТ должна преодолевать связанные с ними вызовы в области политики.

Мы рекомендуем МОТ уделять особое внимание всеобщему охвату своего мандата. Это подразумевает усиление её деятельности, чтобы охватить тех, кому традиционно отказывалось в социальной справедливости и достойном труде, в частности неформальных работников. Это в равной степени подразумевает инновационные действия в отношении растущего разнообразия ситуаций, в которых осуществляется труд, в частности, формирующегося явления, обусловленного цифровыми технологиями труда в экономике цифровых платформ. Мы рассматриваем Всеобщую трудовую гарантию в качестве одного из инструментов, необходимых для преодоления этих вызовов, и мы рекомендуем МОТ срочно уделить внимание средствам, которые позволят применять его на практике.

Ответственность и вызовы многосторонней системы

Одновременно с выходом на первый план дебатов о будущем сферы труда многосторонняя система столкнулась с серьёзными сомнениями относительно своей эффективности и легитимности. Оба явления не случайны. Многостороннее сотрудничество находится под давлением именно из-за сомнений в его способности находить заслуживающие доверия ответы на глобальные вызовы дня. Демонстрация того, что система, обеспечившая полную согласованность действий, способна давать такие ответы, ознаменует большой шаг к восстановлению политической поддержки, в которой она нуждается, чтобы действовать в полную меру своих сил.

Мы настоятельно рекомендуем всем соответствующим организациям многосторонней системы рассмотреть пути укрепления содержательной совместной работы по выполнению рекомендаций, представленных в настоящем докладе. В этой рекомендации нас обнадеживает тот факт, что уставы и мандаты организаций системы ООН, бреттон-вудских учреждений и Всемирной торговой организации (ВТО) отражают взаимодополняющие и совместимые друг с другом цели. Их мандаты взаимосвязаны и усиливают друг друга, и необходимо активнее использовать присущие им синергии.

Мы рекомендуем, в частности, сделать более системными и содержательными рабочие отношения между Всемирной торговой организацией (ВТО), бреттон-вудскими учреждениями и МОТ. Между торговой, финансовой и экономической и социальной политикой существуют прочные, сложные и принципиально важные связи. Успех ориентированной на человека программы роста и развития, которую мы предлагаем, в значительной степени зависит от согласованности действий в этих областях политики. Торгово-финансовая политика является важным средством для достижения материального благосостояния и духовного развития человека посредством достойного труда.

В силу той же логики мы рекомендуем расширять международное сотрудничество в конкретных областях, связанных со сферой труда. Многосторонние и международные действия должны поддерживать общественный договор. Так, к моменту публикации нашего доклада система ООН официально примет Глобальные договоры о безопасной, упорядоченной и легальной миграции и о беженцах. Это откроет новые возможности для укрепления общесистемного сотрудничества в области миграции и доступа беженцев к рынкам труда. Кроме того, принятые ООН в июне 2011 года Руководящие

принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека обеспечивают широко поддерживаемую глобальную основу для предотвращения и устранения неблагоприятного воздействия предпринимательской деятельности на права человека. Этот механизм можно использовать в целях активизации содействия положительному вкладу бизнеса в намеченные нами процессы и цели.

В том же духе мы рекомендуем МОТ совместно со Всемирной организацией здравоохранения и ЮНЕСКО, соответственно, продолжить осуществление процессов, связанных с выполнением рекомендаций Комиссии по безопасности и гигиене труда и по обучению на протяжении всей жизни.

Заключительные комментарии

Комиссия рассматривает свой доклад лишь как начало пути. Мы надеемся, что продвижение по этому пути будет продолжено при самом широком участии сторон на национальном и международном уровнях.

Наша задача заключалась в том, чтобы определить, какие вызовы, по нашему мнению, стоят на пути к будущему сферы труда, и рекомендовать способы их преодоления. Мы знаем, что эти вопросы рассматриваются и на других форумах, и мы не ожидаем, что наши мнения станут единственными, которые можно будет услышать.

При этом мы уверены в двух вещах. Во-первых, МОТ как организация, объединяющая правительства, работодателей и работников всего мира, и в силу своего мандата вполне может служить компасом и руководством на этом пути. Во-вторых, каким бы ни был наш доклад по сути, вопросы, которые нам поручили рассмотреть, важны. Они важны для людей, живущих во всех уголках нашей планеты, и они важны для самой планеты. Хотя их трудно решать, мы навредим себе, если будем их игнорировать; если же мы сможем найти верные ответы, мы поможем открыть новые широчайшие перспективы для грядущих поколений в сфере труда.

СНОСКИ

1 Комиссия изучила весь массив аналитических и прогнозных материалов о вероятном воздействии технологических инноваций на будущую занятость. Этот вопрос доминирует в значительной части дебатов о будущем сферы труда, и высказываются разные оценки относительно количества рабочих мест, которые будут создаваться и разрушаться (см. Ernst, Merola and Samaan, 2018; AfDB et al., 2018; Estevadeordal et al., 2017). Комиссия приняла решение отказаться от дальнейшего имитационного моделирования по этой теме.

2 Merkel, 2018.

3 Достойный труд означает возможности продуктивной работы, обеспечивающей справедливый доход, стабильность на рабочем месте и социальную защиту семей, расширение перспектив для личного развития и социальной интеграции, свободу граждан выражать свои взгляды, создавать организации и участвовать в принятии решений, влияющих на их жизнь и на равенство возможностей и обращения для всех женщин и мужчин. В Программе достойного труда заявлено четыре стратегических приоритета – содействие занятости, разработка и усиление мер социальной защиты, содействие социальному диалогу и трипартизму, соблюдение и содействие реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда. См. Декларацию МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, 2008 г.

4 Почти два миллиарда работников (1983 млн человек), составляющих 61,2% занятого населения мира. См. МБТ, 2018b, p. 13.

5 МБТ, 2018с, p. 8.

6 По оценкам, в 2016 году насчитывалось 40,3 млн жертв современных форм рабства; почти четверть из них были моложе 18 лет (МБТ, 2017a).

7 МБТ, 2017b, p. 2; Messenger, 2018, p. 3.

8 МБТ, 2016.

9 Как показывают данные о странах с высоким уровнем дохода, среди большинства работников рост реальной средней заработной платы оторван от роста производительности; этим объясняется, почему во многих странах

доля трудовых доходов (доля оплаты труда в ВВП) остаётся существенно ниже, чем в начале 90-х годов прошлого столетия (МБТ, 2018d; ОЭСР, 2018). Трудность анализа усугубляется тем, что наша мера производительности в эпоху искусственного интеллекта и автоматизации, вероятно, всё меньше соответствует совокупному экономическому опыту. Это связано, в частности, с ролью «компаний переднего края» (ведущих высокопроизводительных предприятий в каждой отрасли) и неравномерным распространением технологий внутри отраслей и между странами (Andrews, Criscuolo and Gal, 2015; Dorn et al., 2017).

10 МБТ, 2018d.

11 В целом показатель глобального неравенства – индекс Джини – снижался начиная с 80-х годов прошлого века, хотя в историческом плане остаётся на очень высоком уровне (Bourguignon and Morrisson, 2002; Lakner and Milanovic, 2016). Неравенство доходов внутри стран (в среднем, во всём мире) усиливается и сопровождается концентрацией богатств в руках 1% тех, кто находится на самом вершине шкалы распределения доходов (Alvaredo et al., 2018). В большинстве стран ОЭСР усугубляется неравенство в оплате труда, измеряемое показателем D9/D1 (МБТ, 2014).

12 Преамбула к Уставу МОТ, 1919.

13 Концепция общественного договора берёт своё начало в работах политических философов, таких как Томас Гоббс (1651 г.), Джон Локк (1690 г.), Жан-Жак Руссо (1762 г.) и, в двадцатом веке, Джон Ролз (1971 г.). В ней раскрываются истоки легитимности государственной власти над гражданами. Люди соглашаются на определённые ограничения своих неотъемлемых свобод в обмен на защиту своих прав и удовлетворение интересов общества.

14 Социальный диалог – это процесс, в рамках которого представители правительств, работодателей и работников обмениваются информацией, консультируются и проводят переговоры друг с другом в целях достижения консенсуса и решения ключевых экономических и социальных проблем (МБТ, 2013).

- 15 МБТ, 2017с, р. 24.
- 16 МБТ, 2018с, р. 8.
- 17 Messenger, 2018, р. 2.
- 18 МБТ, 2017d.
- 19 О росте неравенства см. сноску 11; о неравенстве между поколениями см. Narayan et al., 2018; Nybom, 2018.
- 20 См. Рекомендацию МОТ 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204).
- 21 Общество, в котором граждане сохраняют активность на протяжении всей жизни, станет ответом на структурные вызовы, обусловленные старением населения. Это общество, в котором в полной мере реализуются воля и возможности пожилых граждан. В нём поощряется занятость пожилых людей, если они хотят работать дальше, и преследуется цель уменьшить бремя социальной защиты, возлагаемое на будущие поколения. См. Seike, 2016.
- 22 Sen, 1999. Подробнее о подходе к развитию способностей см. Nussbaum, 2000 и 2013.
- 23 В статье 26 Всеобщей декларации прав человека, принятой в 1948 году, провозглашается: «Каждый человек имеет право на образование» (ООН, 1948).
- 24 Nybom, 2018.
- 25 См. Schmid, 1998 и 2017 о переходных рынках труда и Anxo et al., 2010 о переходных этапах жизни. В обеих работах раскрывается политика, направленная на оказание людям поддержки в переходные периоды жизни.
- 26 Schmillen and Umkehrer, 2017.
- 27 Что касается Африки, см. Lopes, 2019, р. 112.
- 28 В Европейском союзе средняя продолжительность трудовой жизни увеличилась с 32,9 лет в 2000 году до 35,9 лет в 2017 году (см. Евростат; Gratton and Scott, 2016).
- 29 См. Конвенцию МОТ 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102).
- 30 Работа на расстоянии означает использование ИКТ для работы вне помещений работодателя (см. Eurofound и МБТ, 2017).
- 31 МБТ, 2018e.
- 32 МБТ, 2018f; см. также Grimshaw and Rubery, 2015, о политике по устранению разрыва в заработной плате матерей.
- 33 МБТ, 2018d.
- 34 Berg et al., 2018; Adams and Berg, 2017; Barzilay and Ben-David, 2017.
- 35 Mann and O'Neil, 2016.
- 36 Лишь 29% населения мира охвачены всеобъемлющими системами социального обеспечения, которые включают полный спектр пособий, а 55% лишены какой бы то ни было защиты (МБТ, 2017d).
- 37 Behrendt and Nguyen, 2018; МБТ, 2018g.
- 38 В соответствии с Рекомендацией МОТ 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (202).
- 39 МБТ, 2017d.
- 40 Преамбула к Уставу МОТ, 1919.
- 41 В Конвенции МОТ 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131) предусматривается минимальная заработная плата, принимая во внимание: а) потребности работников и их семей с учётом общего размера заработной платы в стране, стоимости жизни, социальных пособий и относительного качества жизни других социальных групп; б) экономические факторы, включая требования экономического развития, уровни производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости. Особенности реализации положений акта на практике могут определяться и с учётом сдельных расценок и почасовой оплаты самозанятых работников.
- 42 Устав МОТ, 1919.
- 43 Конвенция МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда (155).

- 44** Во Всеобщей декларации прав человека 1948 года признаётся право на такой жизненный уровень, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния (статья 25). В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 года (статья 7 b)) признаётся право на условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Это право относится и к психическому, и к физическому здоровью.
- 45** МБТ, 2017b.
- 46** См. Рекомендацию МОТ 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204).
- 47** См. Рекомендацию МОТ 2006 года об индивидуальном трудовом правоотношении (198).
- 48** Lee, McCann and Messenger, 2007.
- 49** Messenger, 2018.
- 50** Ibid.
- 51** Это расширяющаяся область эмпирических исследований; см. Wheatley, 2017.
- 52** Hayter, 2015; см. также сноску 11.
- 53** Brandl and Lehr, 2016.
- 54** Johnston and Land-Kazlauskas, 2018. Для ознакомления с различными инициативами, включая первое коллективное соглашение в экономике цифровых платформ, заключённое в Дании, см. <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives>.
- 55** Kabeer, Milward and Sudarshan, 2013.
- 56** Hayter and Lee, 2018; Doellgast, Lillie and Pulignano, 2018.
- 57** Luterbacher, Prosser and Papadakis, 2017.
- 58** Grimshaw, Bosch and Rubery, 2014.
- 59** МБТ, 2018d; Rani, 2017; Hayter, 2018.
- 60** Контрольные органы МОТ рассмотрели случаи предполагаемого насилия в отношении членов профсоюзов в 32 странах в 2016 году, в 32 странах в 2017 году и в 30 странах в 2018 году. См. доклады Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций 2017–2018 годов, 2019 года (готовится к печати) и доклады Комитета по свободе объединения 377–387.
- 61** Значительная часть эмпирических исследований восходит к начальным тезисам, изложенным в работе Wrzesniewski and Dutton, 2001.
- 62** Их также называют платформами микрозаданий, поскольку они распределяют микрозадания среди множества работников. Мы не обсуждаем местные трудовые платформы, распределяющие работу посредством программных приложений, так как их деятельность регулируется местным законодательством.
- 63** Berg et al., 2018.
- 64** См. сноску 3.
- 65** МБТ, 2018e, p. 273.
- 66** Benería, Berik and Floro, 2015; Folbre, 2006. Инвестиции в экономику ухода дополняют макроэкономическое бюджетирование, которое во многих странах осуществляется на основе принципа гендерного равенства, в соответствии с которым ресурсы аккумулируются и расходуются на равной в гендерном отношении основе. Это также подкрепляет усилия правительства, направленные на сокращение использования неоплачиваемого труда детей по уходу; по оценкам, 54 млн детей в возрасте от 5 до 17 лет заняты работой по дому (в том числе по уходу) не менее 21 часа в неделю (МБТ, 2017c).
- 67** МБТ, 2018e; Razavi, 2012.
- 68** В Парижском соглашении 2015 года об изменении климата и Целях в области устойчивого развития (ЦУР) признаётся необходимость предотвращения дальнейшего ущерба человечеству и планете. См. <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>.
- 69** См. МБТ, 2015.
- 70** МБТ, 2018a.
- 71** Ibid.
- 72** МБТ, 2018e.

73 МБТ, 2017е. См. также Bhatt, 2015.

74 ЭКА и АС, 2009.

75 Karnik, 2018.

76 МБТ, 2018a.

77 Мировое сообщество открыто признаёт важность создания устойчивой инфраструктуры в Цели 9 Целей в области устойчивого развития, от чего зависит достижение многих других ЦУР. См. <https://sustainabledevelopment.un.org/>.

78 Kenney, Rouvinen and Zysman, 2015; Nathan, 2018.

79 Bakhshi, Frey and Osborne, 2015.

80 Это может произойти благодаря согласованной политике, направленной на содействие финансированию долга, облегчению бремени задолженности, реструктуризации долга и надлежащему управлению задолженностью – в зависимости от обстоятельств. См. Аддис-Абебскую программу действий (ООН, 2015).

81 Мы отмечаем консенсус, сложившийся после финансового кризиса 2008–09 годов среди советников по вопросам политики высокого уровня и учёных, которые призывают изменить подходы в области корпоративного управления. К ним относятся, в том числе, идеи о многостороннем представительстве, интегрированной корпоративной отчётности и налоговых стимулах (см. Appelbaum and Batt, 2014; Batt, 2018; Bullen, 2007; Deakin, 2018; Jubé, 2018; Lazonick, 2014; Mazzucato, 2018; Plender, 2016).

82 За последние три десятилетия в странах ОЭСР ставки корпоративных налогов в среднем снизились с 45% в середине 80-х годов прошлого столетия до 24% в 2018 году. Это привело к снижению доли корпоративных налогов в общих доходах государства и, по словам генерального секретаря ОЭСР, поставило «сложные вопросы» перед правительствами, стремящимися поддерживать жизненно важные государственные услуги, социальные программы и инфраструктуру (Houlder, 2017; см. также МБТ, 2011, и налоговую базу данных ОЭСР: <http://www.oecd.org/tax/>).

83 Активы, хранимые на офшорных счетах без уплаты налогов, являются одним из серьёзных пороков существующей экономической системы. По оценкам МВФ, 40% всех прямых иностранных инвестиций в сумме 12 трлн долл. США являются «искусственными»: они состоят из финансовых инвестиций, реализуемых посредством «корпоративных пустышек», которые не ведут никакой реальной деятельности (МВФ, 2018).

84 Крупнейшие цифровые корпорации функционируют в условиях «победитель получает наибольшие выгоды»; последние обусловлены преимуществами первопроходца, контролем над рынком, аналитическими возможностями больших данных и «эффектом масштаба с точки зрения спроса» (см. ЮНКТАД, 2018).

85 Berik, 2018; Stiglitz, Sen and Fitoussi, 2009.

86 Это становится возможным благодаря прогрессу в производстве данных об использовании времени и новому международному статистическому определению трудовой деятельности. В 2013 году 19-я Международная конференция статистиков труда предложила новое определение трудовой деятельности, которое включает, в том числе, производство товаров и услуг, предоставляемых домашним хозяйствам и местным сообществам, включая неоплачиваемый труд и труд волонтеров. См. МБТ, 2018h.

87 Suh and Folbre, 2016; Antonopoulos and Hirway, 2010; Budlender, 2008; Hirway and Jose, 2011.

88 Здесь мы ссылаемся на новаторские работы Томаса Пикетти и его коллег; см., например, Piketty, Saez and Zucman, 2018.

БИБЛИОГРАФИЯ

- Adams, A.; Berg, J. 2017. *When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers*, paper available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3048711>.
- AfDB (African Development Bank); ADB (Asian Development Bank); EBRD (European Bank for Reconstruction and Development); IDB (Inter-American Development Bank). 2018. *The Future of Work: Regional perspectives* (Washington, DC).
- Alvaredo, F.; Chancel, L.; Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. (eds). 2018. *World Inequality Report 2018* (Cambridge, MA, Belknap Press of Harvard University Press).
- Andrews, D.; Criscuolo, C.; Gal, P. 2015. *Frontier firms, technology diffusion and public policy: Micro evidence from OECD countries*, OECD Working Paper No. 2 (Paris, OECD).
- Antonopoulos, R.; Hirway, I. (eds). 2010. *Unpaid work and the economy: Gender, time use and poverty in developing countries* (New York, Palgrave Macmillan).
- Anxo, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2008. *The welfare state and life transitions: A European perspective* (Cheltenham/Northampton, Edward Elgar).
- Appelbaum, E.; Batt, R. 2014. *Private equity at work: When Wall Street manages Main Street* (New York, Russell Sage Foundation).
- Bakhshi, H.; Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. *Creativity vs. robots: The creative economy and the future of employment* (London, Nesta).
- Barzilay, A.R.; Ben-David, A. 2017. "Platform inequality: Gender in the gig economy", in *Seton Hall Law Review*, Vol. 47, No. 2, pp. 393–431.
- Batt, R. 2018. "When Wall Street manages Main Street: Managerial dilemmas, sustainability and inequality", in *Journal of the British Academy*, Vol. 6, pp. 65–96.
- Behrendt, C.; Nguyen, Q.A. 2018. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Research Paper No. 1, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Benería, L.; Berik, G.; Floro, M.S. 2015. *Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered* (London, Routledge).
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U.; Silberman, M.S. 2018. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* (Geneva, ILO).
- Berik, G. 2018. *Toward more inclusive measures of economic well-being: Debates and practices*, Research Paper No. 2, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Bhatt, E.R. 2015. *Anubandh: Building hundred-mile communities* (Ahmedabad, Navajivan Publishing House).
- Bourguignon, F.; Morrisson, C. 2002. "Inequality among world citizens: 1820–1992", in *American Economic Review*, Vol. 92, No. 4, pp. 727–744.
- Brandl, B.; Lehr, A. 2016. "The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries", in *Economic and Industrial Democracy*, 4 October.
- Budlender, D. 2008. *The statistical evidence on care and non-care work across six countries*, Gender and Development Programme Paper No. 4 (Geneva, UNRISD).
- Bullen, M.L. 2007. "Human resource accounting: A useful tool for measurement and management in organizations", in *Leadership and Organizational Management Journal*, Vol. 2, No. 8, pp. 85–103.
- Chang, J.-H.; Phu, H. 2016. *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*, Bureau for Employers' Activities Working Paper No. 9 (Geneva, ILO).
- Deakin, S. 2018. "Reversing financialization: Shareholder value and the legal reform of corporate governance", in C. Driver and G. Thompson (eds): *Corporate governance in contention* (Oxford, Oxford University Press).
- Doellgast, V.; Lillie, N.; Pulignano, V. (eds). 2018. *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe* (Oxford, Oxford University Press).

- Dorn, D.; Katz, L.F.; Patterson, C.; Van Reenen, J. 2017. "Concentrating on the fall of the labor share", in *American Economic Review*, Vol. 107, No. 5, pp. 180–185.
- Eaton, A.E.; Schurman, S.J.; Chen, M.A. (eds). 2017. *Informal workers and collective action: A global perspective* (Ithaca, NY, ILR Press of Cornell University Press).
- Ernst, E.; Merola, R.; Samaan, D. 2018. *The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work*, Future of Work Research Paper No. 5, Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Estevadeordal, A. et al. 2017. "Robotlution: The future of work in Latin American Integration 4.0", *Integration and Trade Journal*, Vol. 21, No. 42, Aug.
- Eurofound; ILO. 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxembourg and Geneva).
- Eurostat. *Duration of working life – annual data* [lfsi_dwl_a] (indicator). Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat> [5 Dec. 2018].
- Folbre, N. 2006. "Measuring care: Gender, empowerment, and the care economy", in *Journal of Human Development*, Vol. 7, No. 2, pp. 183–199.
- . 2012. "Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, No. 4, pp. 597–619.
- Frey, C.B.; Osborne, M. 2015. *Technology at work: The future of innovation and employment*, Citi Global Perspectives and Solutions (Citi GPS) (Oxford and New York, University of Oxford and CitiGroup).
- Gratton, L.; Scott, A. 2016. *The 100-year life: Living and working in an age of longevity* (London, Bloomsbury).
- Grimshaw, D.; Bosch, G.; Rubery, J. 2014. "Minimum wages and collective bargaining: What types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, No. 3, pp. 470–498.
- ; Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series (Geneva, ILO).
- Hayter, S. 2015. "Unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 95–122.
- . 2018. "Industrial relations and inclusive development in South Africa: A dream deferred?", in Hayter and Lee (eds), 2018, pp. 69–114.
- ; Lee, C.-H. (eds). 2018. *Industrial relations in emerging economies: The quest for inclusive development* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar and ILO).
- Hirway, I.; Jose, S. 2011. "Understanding women's work using time-use statistics: The case of India", in *Feminist Economics*, Vol. 17, No. 4, pp. 67–92.
- Hobbes, T. 1651. *Leviathan*. C.B. Macpherson (ed.) (London, Penguin, 1985).
- Houlder, V. 2017. "OECD countries in bout of corporate tax competition", in *Financial Times*, 13 Sep.
- IASB (International Accounting Standards Board). 2011. *IAS 19: Employee benefits* (London).
- ILO (International Labour Office). 2011. *World of Work Report 2011: Making markets work for jobs* (Geneva).
- . 2013. *National tripartite social dialogue: An ILO guide for improved governance* (Geneva).
- . 2014. *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Geneva).
- . 2015. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* (Geneva).
- . 2016. *Workplace stress: A collective challenge* (Geneva).
- . 2017a. *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage* (Geneva).

- . 2017b. *ILO Flagship Programme, OSH-GAP: Occupational Safety and Health Global Action for Prevention* (Geneva).
- . 2017c. *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012–2016* (Geneva).
- . 2017d. *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Geneva).
- . 2017e. *Portfolio of policy guidance notes on the promotion of decent work in the rural economy* (Geneva).
- . 2018a. *Women and men in the informal economy: A statistical picture (3rd ed.)* (Geneva).
- . 2018b. *World Employment and Social Outlook: Trends 2018* (Geneva).
- . 2018c. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs* (Geneva).
- . 2018d. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind the gender pay gap* (Geneva).
- . 2018e. *Care work and care jobs for the future of decent work* (Geneva).
- . 2018f. *Game changers: Women and the future of work in Asia and the Pacific* (Bangkok, ILO Regional Office).
- . 2018g. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Future of Work Issue Brief No. 12 (Geneva).
- . 2018h. *Addressing care for inclusive labour markets and gender equality*, Future of Work Issue Brief No. 3 (Geneva).
- IMF (International Monetary Fund). 2018. *Fiscal Monitor: Capitalizing on good times* (Washington, DC).
- ITU (International Telecommunication Union). 2017. *ICT Facts and Figures 2017* (Geneva).
- Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C. 2018. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94 (Geneva, ILO).
- Jubé, S. 2018. "Le démantèlement des instruments comptables de la solidarité", in A. Supiot (ed.): *Face à l'irresponsabilité: La dynamique de la solidarité* (Paris, Collège de France).
- Kabeer, N.; Milward, K.; Sudarshan, R. 2013. "Organising women workers in the informal economy", in *Gender and Development*, Vol. 21, No. 2, pp. 249–263.
- Karnik, K. 2018. *Advanced technologies and the future of work* (Ahmedabad and New York, Self Employed Women's Association (SEWA) and Ford Foundation).
- Kenney, M.; Rouvinen, P.; Zysman, J. 2015. "The digital disruption and its societal impacts", in *Journal of Industry, Competition and Trade*, Vol. 15, No. 1, pp. 1–4.
- Lakner, C.; Milanovic, B. 2016. "Global income distribution: From the fall of the Berlin Wall to the Great Recession", in *World Bank Economic Review*, Vol. 30, No. 2, pp. 203–232.
- Lazonick, W. 2014. "Profits without prosperity", in *Harvard Business Review*, Vol. 92, No. 9, pp. 46–55.
- Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J.C. 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (London and New York, Routledge and International Labour Office).
- Locke, J. 1690. *Two treatises of government and a letter concerning toleration* (Yale, CT, Yale University Press, 2003).
- Lopes, C. 2019. *Africa in transformation: Economic development in the age of doubt* (London, Palgrave Macmillan).
- Luttbacher, U.; Prosser, A.; Papadakis, K. 2017. "An emerging transnational industrial relations? Exploring the prospects for cross-border labour bargaining", in *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3–4, pp. 309–341.
- Mann, G.; O'Neil, C. 2016. "Hiring algorithms are not neutral", in *Harvard Business Review* (9 Dec.).
- Mazzucato, M. 2018. *The value of everything: Making and taking in the global economy* (London, Allen Lane, Penguin).

- McKinsey Global Institute. 2017. *A future that works: Automation, employment, and productivity*.
- Merkel, A. 2018. *Rede von Bundeskanzlerin Merkel beim 21. Ordentlichen DGB-Bundeskongress* [Speech by Federal Chancellor Merkel at the 21st Ordinary DGB Federal Congress], Berlin, 15 May (Berlin, Federal Government of Germany, 2018). Available at: www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rede-von-bundeskanzlerin-merkel-beim-21-ordentlichen-dgb-bundeskongress-am-15-mai-2018-in-berlin-1008658 [28 Nov. 2018].
- Messenger, J. 2018. *Working time and the future of work*, Research Paper No. 6, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- Narayan, A.; Van der Weide, R.; Cojocaru, A.; Lakner, C.; Redaelli, S.; Gerszon Mahler, D.; Ramasubbaiah, R.G.N.; Thewissen, S. 2018. *Fair progress? Economic mobility across generations around the world* (Washington, DC, World Bank).
- Nathan, D. 2018. *Technology and the future of work: The unorganized sector and global value chains* (Ahmedabad and New York, Self Employed Women's Association (SEWA) and Ford Foundation).
- Nussbaum, M.C. 2000. *Women and human development: The capabilities approach* (Cambridge, Cambridge University Press).
- . 2013. *Creating capabilities: The human development approach* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Nybom, M. 2018. *Intergenerational mobility: A dream deferred?*, Research Paper No. 7, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2016. *Automation and independent work in a digital economy*, Policy Brief on the Future of Work (Paris).
- . 2018. *Good jobs for all in a changing world of work: The OECD jobs strategy* (Paris).
- . Tax database. Available at: www.oecd.org/tax/ [24 Oct. 2018].
- Piketty, T.; Saez, E.; Zucman, G. 2018. "Distributional national accounts: Methods and estimates for the United States", in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 133, No. 2, pp. 553–609.
- Plender, J. 2016. "Blowing the whistle on buybacks and value destruction", in *Financial Times*, 29 Feb.
- Rani, U. 2017. "Minimum wage policies and their effects in developing countries: A comparative perspective," in *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 60, No. 1 (Mar.), pp. 33–55.
- Rawls, J. 1971. *A theory of justice* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Razavi, S. (ed.). 2012. *Seen, heard and counted: Rethinking care in a development context* (London, Wiley-Blackwell).
- Rousseau, J.-J. 1762. *The social contract, or principles of political right*. Available in many editions, public domain.
- Schmid, G. 1998. *Transitional labour markets: A new European employment strategy* (Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)).
- . 2017. "Transitional labour markets: Theoretical foundations and policy strategies," in *The New Palgrave Dictionary of Economics* (London, Palgrave Macmillan).
- Schmillen, A.; Umkehrer, M. 2017. "The scars of youth: Effects of early-career unemployment on future unemployment experience", in *International Labour Review*, Vol. 156, No. 3–4, pp. 465–494.
- Seike, A., 2016. "Towards a lifelong active society: Coping with Japan's changing population", in *Asia & the Pacific Policy Studies*, Vol. 3, No. 3, pp. 533–539.
- Sen, A. 1999. *Development as freedom* (New York, Anchor Books).

- Stiglitz, J.E.; Sen, A.; Fitoussi, J.-P. 2009. *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/118025/118123/Fitoussi+Commission+report> [3 Dec. 2018].
- Suh, J.; Folbre, N. 2016. "Valuing unpaid child care in the U.S.: A prototype satellite account using the American Time Use Survey", in *Review of Income and Wealth*, Vol. 62, No. 4, pp. 668–684.
- UN (United Nations). 1948. *Universal Declaration of Human Rights* (Paris).
- . 2015. *Addis Ababa Action Agenda of the Third International Conference on Financing for Development* (Addis Ababa Action Agenda), A/RES/69/313 (New York).
- UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development). 2018. *Trade and Development Report 2018: Power, platforms and the free trade delusion* (Geneva).
- UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division). 2017. *World Population Prospects: The 2017 revision, key findings and advance tables* (New York).
- UNECA (United Nations Economic Commission for Africa); AU (African Union). 2009. *Economic Report on Africa 2009: Developing African agriculture through regional value chains* (Addis Ababa, UNECA).
- WEF (World Economic Forum). 2018. *The Future of Jobs Report 2018* (Geneva).
- Wheatley, D. 2017. "Autonomy in paid work and employee subjective well-being", in *Work and Occupations*, Vol. 44, No. 3, pp. 296–328.
- World Bank. 2016. *World Development Report 2016: Digital dividends* (Washington, DC).
- Wrzesniewski, A.; Dutton, J.E. 2001. "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work", in *Academy of Management Review*, Vol. 26, No. 2, pp. 179–201.

ПРИЛОЖЕНИЕ

ЧЛЕНЫ ГЛОБАЛЬНОЙ КОМИССИИ ПО ВОПРОСАМ БУДУЩЕГО СФЕРЫ ТРУДА

СОПРЕДСЕДАТЕЛИ

Г-н Стефан Лёвен, премьер-министр Швеции с 2014 года и лидер социал-демократов с 2012 года. До того как стать премьер-министром, г-н Лёвен принимал активное участие в профсоюзной деятельности и с 2006 по 2012 год являлся первым председателем профсоюза IF Metall. В течение более чем 15 лет работал сварщиком и занимал должность омбудсмена на севере Швеции.

Г-н Матамела Сирил Рамафоса, президент Южно-Африканской Республики с февраля 2018 года после избрания на пост президента Африканского национального конгресса (АНК) в 2017 году. Будучи председателем Конституционного собрания в 1994 году, он отвечал за разработку проекта первой демократической конституции Южной Африки. Г-н Рамафоса имеет обширный деловой опыт и сыграл важную роль в создании национального профсоюзного центра – Конгресса тред-юнионов Южной Африки (КОСАТУ).

ЧЛЕНЫ КОМИССИИ

Г-н Торбен Альбрехт, федеральный менеджер Социал-демократической партии Германии (СДПГ) с 2018 года. С января 2014 года по март 2018 года занимал должность государственного секретаря Федерального министерства по труду и социальным вопросам. К важнейшим законодательным проектам, в которых он принимал участие, относятся законодательное оформление минимального размера оплаты труда в Германии и начало диалога «Труд 4.0».

Г-жа Хайфа аль-Кайлани, основатель и председатель Арабского международного женского форума, хорошо известная международному сообществу как поборник ведущей роли женщин и расширения прав и возможностей молодёжи в регионе Ближнего Востока и Северной Африки (БВСА) и во всём мире. Является экономистом по вопросам развития и членом Гарвардской инициативы по лидерству; основала Haseel – инновационный пилотный проект в Иордании, направленный на внедрение новаторских моделей развития устойчивого сельского хозяйства в регионе БВСА. Г-жа аль-Кайлани является членом правлений ряда организаций; её деятельность отмечена многочисленными наградами и почестями в Соединённом Королевстве, арабском мире и на международном уровне.

Г-жа Винни Бьяньима, исполнительный директор Oxfam International – глобальной сети, представленной более чем в 90 странах мира и выступающей за справедливый мир без бедности. Она является одним из мировых лидеров по вопросам прав женщин, правозащитницей и авторитетным экспертом по проблемам экономического неравенства. До работы в Oxfam возглавляла дирекции по гендерным вопросам и развитию Программы развития Организации Объединённых Наций (2006-13 гг.) и Комиссии Африканского союза (2004-06 гг.). В течение одиннадцати лет являлась членом парламента Уганды.

Профессор Чинсун Чунг, профессор социологии Сеульского национального университета (Республика Корея). Занимала должности президента Корейской ассоциации женских исследований и Корейской социологической ассоциации. В настоящее время является президентом Корейской ассоциации исследований в области прав человека и председателем комитета по гендерному равенству Национального полицейского управления и профильного комитета Сеула. Профессор Чунг являлась членом Подкомиссии ООН по поощрению и защите прав человека и Консультативного комитета Совета по правам человека ООН; в настоящее время участвует в деятельности Комитета ООН по ликвидации расовой дискриминации.

Профессор Клаудия Костин, директор Центра передового опыта и инноваций в области образовательной политики (CEIPE) – аналитического центра при Фонде Жетулиу Варгаса – ведущего частного университета в Бразилии, где она занимает должность профессора. Г-жа Костин является приглашённым профессором Гарвардской высшей школы образования; с 2014 по 2016 год занимала должность старшего директора Всемирного банка по образованию в мире. До работы во Всемирном банке была министром образования муниципалитета Рио-де-Жанейро (2009-14 гг.) и федеральным министром государственного управления и государственных реформ.

Г-н Ален Дехаз, главный исполнительный директор Adecco Group с 2015 года, после нескольких лет работы в качестве члена исполнительного комитета группы. До начала работы в Adecco Group в 2009 году занимал должность генерального директора голландской компании по подбору персонала Humares и компании USG People во время поглощения ею компании Solvus. С 2016 года является председателем Глобальной сети ученичества (GAN) и управляющим Инициативы системы Всемирного экономического форума по формированию будущего сферы образования, гендера и труда.

Профессор Энрико Джованнини, экономист и статистик, член Римского клуба и директор Итальянского альянса за устойчивое развитие. С 2002 года является профессором Римского университета «Tor Vergata» и профессором кафедры устойчивого развития Университета LUISS. Занимал должности министра труда и социальной политики в правительстве Энрико Летты (2013–14 гг.), президента Итальянского статистического института (2009–13 гг.) и директора по статистике и главного статистика ОЭСР (2001–09 гг.).

Г-жа Ольга Голодец, заместитель председателя правительства Российской Федерации по вопросам развития спорта, туризма и культуры с мая 2018 года. В 2012 году была назначена заместителем председателя правительства по социальным вопросам и политике. Ранее занимала должности, в том числе начальника управления социальной политики и персонала (1999-2001 гг.) и заместителя генерального директора по персоналу и социальной политике (2002-08 гг.) горно-металлургической компании «Норильский никель», заместителя мэра Москвы (2010-12 гг.), президента Общероссийского межотраслевого объединения работодателей и председателя совета директоров страховой компании «Согласие» (2008-10 гг.), заместителя губернатора Таймырского автономного округа по социальным вопросам (2001 г.).

Г-жа Ребека Гринспан, генеральный секретарь Иberoамериканской конференции с 2014 года. До назначения на этот пост занимала должность помощника Генерального секретаря Организации Объединённых Наций и заместителя Администратора Программы развития Организации Объединённых Наций (ПРООН) (2006-10 гг.). До работы в Организации Объединённых Наций являлась вице-президентом Коста-Рики с 1994 по 1998 год.

Г-н Филип Дженнингс стал первым генеральным секретарём UNI – нового глобального профсоюза, созданного в 2000 году для участия в формировании будущего сферы труда, и оставался в этой должности до 2018 года. Благодаря стратегии «Breaking Through» UNI расширил число членов профсоюзов в новой экономике, заключил глобальные соглашения с многонациональными корпорациями, выступал за улучшение положения работников в системах поставок и участвовал в подготовке Бангладешского соглашения по безопасности на производстве. Г-н Дженнингс является соучредителем Всемирной ассоциации игроков, которая представляет 85 000 профессиональных игроков во всех видах спорта. Работал в Международной федерации работников (FIET) с 1980 года, где занимал должности исполнительного секретаря с 1985 по 1989 год и генерального секретаря с 1989 по 1999 год. До работы в FIET являлся ответственным сотрудником профсоюза банковских, страховых и финансовых работников Соединённого Королевства (1976–79 гг.).

Профессор Карлос Лопес, профессор Школы государственного управления им. Манделы при Кейптаунском университете (Южная Африка). Является членом рабочей группы по реформам Африканского союза и организации Верховного представителя по партнёрству с Европой. Профессор Лопес возглавлял ряд учреждений Организации Объединённых Наций, в том числе в последнее время Экономическую комиссию ООН для Африки. Участвует в деятельности ряда советов и глобальных комиссий и является автором широко публикуемых работ.

Г-жа Рима Нанавати, руководитель Ассоциации самозанятых женщин (SEWA), в деятельности которой она активно участвует с 1984 года. После избрания в 1999 году четвёртым генеральным секретарём Ассоциации значительно расширила её членство, превратив её в крупнейший профсоюз работников неформального сектора. Оказывала помощь в создании тысяч федераций работающих женщин, ассоциаций, кооперативов, музеев, розничных сетевых компаний, центров содействия торговле, цифровых клиник и школ менеджмента во всех штатах Индии, а также в Непале, Шри-Ланке и Афганистане, в самых разных областях – от традиционных ремёсел, агропроизводства, обеспечения стабильных источников дохода и сельских предприятий до лесного хозяйства, проектов по сбору воды, солнечной энергетики и зелёного финансирования. В знак признания её заслуг в 2013 году ей была присуждена одна из высших национальных государственных наград, *Падма Шри*.

Посол Жозефина Уэдраого, посол Буркина-Фасо в Итальянской Республике и Постоянный представитель Буркина-Фасо при Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединённых Наций (ФАО), Всемирной продовольственной программе (МПП) и Международном фонде сельскохозяйственного развития (МФСР) с декабря 2016 года. Основала исследовательско-образовательную компанию, занимающуюся вопросами местного, регионального и национального развития Буркина-Фасо. В 1997 году стала директором Африканского центра по гендерным вопросам и развитию Экономической комиссии ООН для Африки, а с 2007 по 2011 год возглавляла международную НПО Enda-Tiers Monde. Входила в состав переходного правительства Буркина-Фасо в качестве министра юстиции, прав человека и гражданского развития (2014–16 гг.).

Г-н Ричард Саманс, управляющий директор и член правления Всемирного экономического форума (ВЭФ), ответственный за политику и институциональное воздействие. Является сопредседателем Центра четвертой промышленной революции ВЭФ со штаб-квартирой в Сан-Франциско. С 2011 по 2013 год занимал должность генерального директора Глобального института зелёного роста. Также занимал должности специального помощника по международной экономической политике при президенте США Билле Клинтоне, старшего директора по международным экономическим вопросам при Совете национальной безопасности и другие должности в государственных органах, частном секторе и исследовательских центрах. С 2007 года является председателем Совета по стандартам раскрытия климатической информации.

Профессор Ацуши Сейке, исполнительный советник по академическим вопросам Университета Кейо в Токио с 2017 года после восьмилетнего пребывания на посту президента. В настоящее время занимает ряд государственных должностей, в том числе председателя Совета по содействию реформе системы социального обеспечения, председателя Комитета по обрабатывающей промышленности при Совете по промышленной структуре и почётного президента Института социально-экономических исследований. С 2015 по 2017 год являлся президентом Общества по управлению людскими ресурсами Японии.

Д-р Алуин Дидар Сингх, бывший генеральный секретарь Федерации торгово-промышленных палат Индии и бывший секретарь правительства Индии. Является старшим сотрудником Делийской политической группы с 2018 года, а также председателем группы представителей диаспоры в сети знаний по миграции Всемирного банка. В марте 2017 года ему было присуждено звание международного почётного члена Института IC2 Техасского университета (США).

Г-жа Кристин Скоген Лунд, генеральный директор Schibsted Media Group с декабря 2018 года. С 2012 по 2018 год являлась генеральным директором Конфедерации норвежских предприятий. Занимала руководящие должности в медийных и телекоммуникационных компаниях, таких как Telenor, Aftenposten, Scanpix и Scandinavia Online, а также являлась членом совета директоров Ericsson. С 2015 года принимает участие в работе Глобальной комиссии по экономике и климату. Имеет степень магистра делового администрирования INSEAD и степень бакалавра международных исследований и делового администрирования Орегонского университета (США).

Профессор Ален Сюпио, профессор Коллеж де Франс (Париж), имеет докторскую степень в области права; почётный доктор Университета Лувена (Бельгия) и Университета Аристотеля в Салониках (Греция). В 2015 году был избран членом-корреспондентом Британской академии и является почётным членом Университетского института Франции, где он преподавал с 2001 по 2012 год. С 2012 года возглавляет кафедру «Социальное государство и глобализация: правовой анализ практики солидарности» в Коллеж де Франс. В 2008 году основал Нантский институт перспективных исследований. Является всемирно известным учёным и широко публикуемым автором работ на многих языках. Его исследовательские труды в основном посвящены вопросам трудового права, философии и теории права.

Г-н Даррен Уокер, президент Фонда Форда, один из ведущих представителей некоммерческих и благотворительных обществ. Возглавлял комитет по благотворительности, который способствовал принятию решения о преодолении банкротства города Детройт (2013-14 гг.); в настоящее время возглавляет Альянс по воздействию инвестиций США. До начала работы в Фонде Форда в 2013 году занимал должность вице-президента Фонда Рокфеллера, где руководил инициативой по восстановлению Нового Орлеана после урагана «Катрина». В 90-х годах прошлого столетия занимал должность директора по операционной деятельности Абиссинской корпорации развития – крупнейшей в Гарлеме организации по вопросам развития местного сообщества. До этого в течение 10 лет работал в области международного права и финансов в юридической компании Cleary Gottlieb Steen & Hamilton и в банке United Bank of Switzerland (UBS).

Г-н Сяочу Ван, заместитель председателя Комитета по иностранным делам Всекитайского собрания народных представителей КНР 12-го созыва. До избрания на этот пост занимал должность заместителя министра людских ресурсов и социального обеспечения, ответственного за национальную политику и программы в области кадрового развития и управления, а также за реформу кадровой системы государственных учреждений. С 2005 года является членом Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) Организации Объединённых Наций.

Г-жа Джаятма Викраманаяке, посланник Генерального секретаря ООН по делам молодёжи с июня 2017 года. Получив это назначение в возрасте 26 лет, г-жа Викраманаяке стремится активизировать усилия ООН по расширению участия молодёжи и информационно-просветительской деятельности, выступая в качестве представителя и советника Генерального секретаря. Родом из Шри-Ланки, она посвящает много времени вопросам развития и участия молодёжи и играет ключевую роль в преобразовании сектора развития молодёжи на родине.

Примечание: г-жа Амина Гуриб-Фахим, бывший президент Республики Маврикий, являлась сопредседателем Глобальной комиссии на её первых двух заседаниях.

УЧАСТНИКИ EX OFFICIO*

Г-н Люк Кортбек, бывший председатель Административного совета МБТ (2017–18 гг.). В прошлом занимал должности заместителя председателя Международной конфедерации профсоюзов (2006–14 гг.), президента Конфедерации профсоюзов ACV-CSC (Бельгия) (1999–2011 гг.), вице-президента Профсоюзного консультативного комитета ОЭСР (1999–2012 гг.), председателя группы работников Комитета по применению норм МОТ (2000–11 гг.), президента World Solidarity (НПО по вопросам развития) (2011–16 гг.), председателя группы работников и заместителя председателя Административного совета МБТ (2011–17 гг.).

Посол Клаудио де ла Пуэнте, председатель Административного совета МБТ. Имеет 40-летний стаж работы на дипломатической службе Перу: являлся вице-министром иностранных дел (2014–15 гг.), генеральным директором по американским вопросам (2010–14 гг.), директором по делам Южной Америки, директором по вопросам безопасности и обороны; послом Перу в Австралии (2005–10 гг.), послом в Соединённом Королевстве (2017 г.), заместителем руководителя миссии в Вашингтоне (округ Колумбия) (1999–2002 гг.) и Боготе (1997–99 гг.), советником в Брюсселе (1990–94 гг.) и временным поверенным в делах в Копенгагене (1985–86 гг.). В 2017 году был назначен постоянным представителем Перу при Организации Объединённых Наций и Всемирной торговой организации (ВТО) в Женеве и затем избран председателем Административного совета МБТ.

Г-н Мтунзи Мдваба, основатель, президент и генеральный директор TZoro IBC, глобальной консалтинговой компании по вопросам стратегического управления, инвестиций и бизнеса. Г-н Мдваба родом из сельской местности Южной Африки и активно занимается видами спорта, требующими выносливости. Он успешный предприниматель, бизнесмен и руководитель, а также страстный защитник самых разных форм предпринимательства в развивающихся и развитых странах. В настоящее время занимает множество должностей стратегического уровня в глобальном сообществе работодателей, включая должность вице-президента Международной организации работодателей (МОП) по взаимодействию с МОТ; в этом качестве является представителем работодателей в МОТ и, соответственно, одним из двух заместителей председателя Административного совета МБТ. Возглавляет рабочую группу МОП по вопросам прав человека и политике ответственного ведения бизнеса и является председателем совета директоров Productivity SA. Адъюнкт-профессор кафедры права в Университете Западного Кейпа.

Г-н Гай Райдер, Генеральный директор МБТ, был избран на первый срок в 2012 году и вступил в должность на второй срок в 2017 году. Занимал различные должности в МБТ, в том числе исполнительного директора по трудовым нормам и основополагающим принципам и правам в сфере труда. В прошлом являлся первым генеральным секретарём Международной конфедерации профсоюзов (МКП) (2006–10 гг.) и генеральным секретарём Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП) (2002–06 гг.). Выпускник Кембриджского университета.

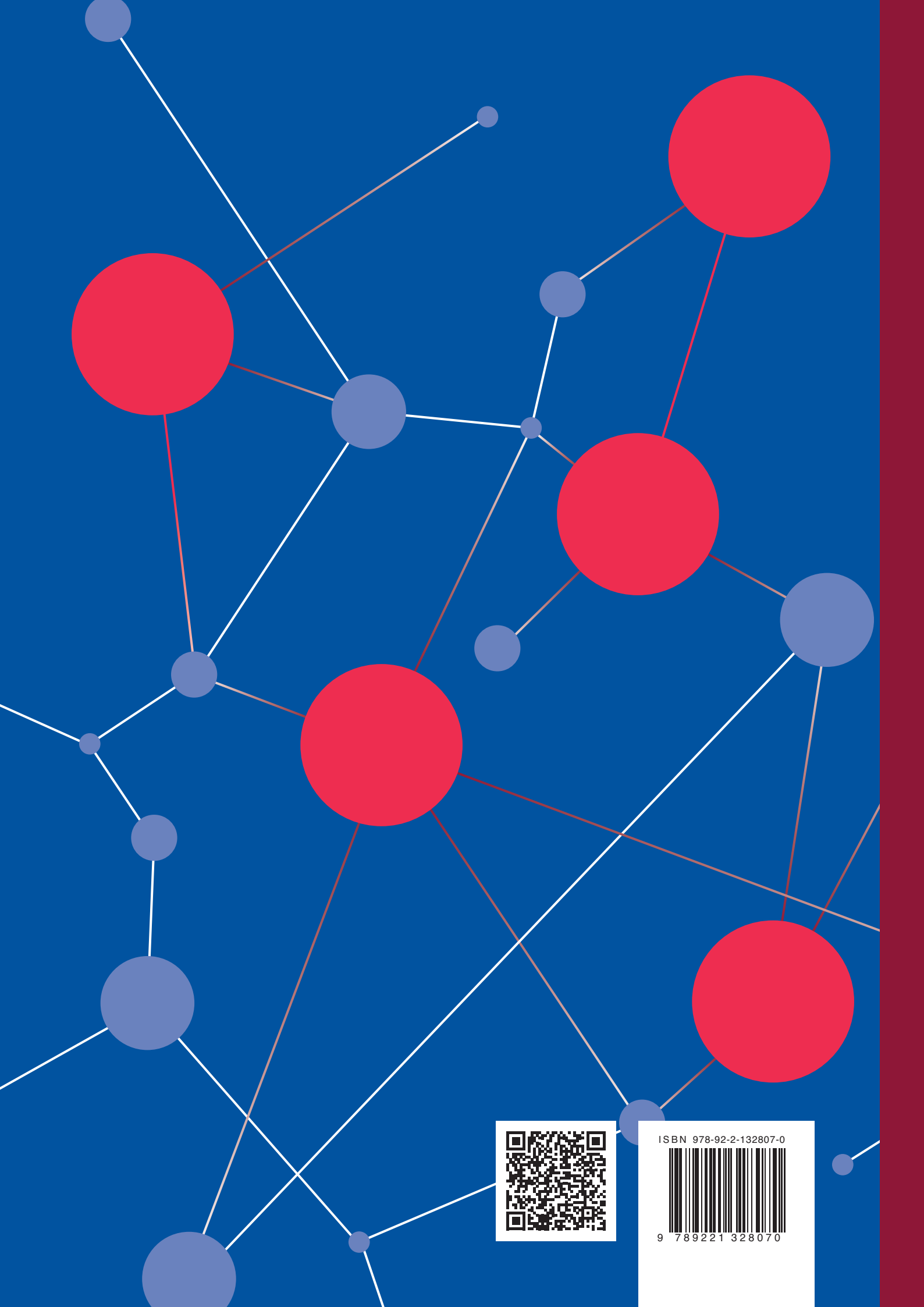
* Должностные лица Административного совета участвовали в прениях Комиссии по приглашению сопредседателей и Генерального директора в силу своего статуса в Административном совете. Все члены Комиссии выступали в личном качестве, а мнения, высказываемые участниками ex officio, не отражали позицию групп, которые они представляют в МОТ. Тем не менее для сохранения независимого характера Комиссии и с учётом разных мнений и рекомендаций, представленных в проекте доклада, было принято решение, что участники ex officio не будут ставить свои подписи под заключительным докладом.

Подготовлено отделом по выпуску публикаций МБТ (PRODOC).

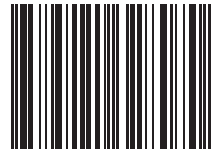
Графический и типографский дизайн, подготовка рукописей, редактирование копий,
вёрстка и компоновка, корректура, печать, публикация и распространение в электронной форме.

МОТ стремится использовать бумагу, полученную из лесной древесины,
экологически устойчивым и социально ответственным образом.

Код: ELK-WEI-ICA



ISBN 978-92-2-132807-0



9 789221 328070