

## **«B-Ready» подрывает трудовые права и социальную защиту**

*Несмотря на сложные показатели и обещания включить основные трудовые стандарты, B-Ready будет способствовать эрозии трудовых стандартов во всем мире и подрывать социальную защиту.*

Индекс Business Ready («B-Ready») оценивает страны по десяти различным «темам», влияющим на деловую среду, и ранжирует страны на основе этих оценок. Отношения между работниками и их работодателями не могут быть охарактеризованы простой агрегированной метрикой; это завоеванные отношения, основанные на правовых рамках переговоров через социальный диалог. B-Ready утверждает, что уравнивает потребность в защите трудящихся с потребностью в гибкости для компаний, но это далеко не так. В том виде, в каком он выстроен сейчас, B-Ready будет способствовать низкой заработной плате и нестандартной занятости, подрывая при этом социальную защиту. Профсоюзы обеспокоены тем, что это служит продолжению гонки на дно между странами, основанной на предвзятых критериях и плохо разработанной методологии.

B-Ready отслеживает и в определенной степени продвигает меры, принципиально важные для трудящихся, включая свободу объединения, ведение коллективных переговоров, искоренение детского труда, отсутствие дискриминации, а также безопасность и гигиену труда. Это положительный шаг. Однако проект рассматривает только социальные выгоды фактических положений закона. Несмотря на то, что почти в каждой стране мира предусмотрены некоторые законодательные меры по охране труда и технике безопасности, соблюдение закона и его воздействие являются важным показателем для понимания условий труда. Более того, основополагающие принципы и права МОТ в сфере труда — это больше, чем просто контрольный список для сравнения с другими факторами. В том виде, в котором B-ready создается в настоящее время, его воздействие не будет заключаться в продвижении достойного труда во всем мире и не будет соответствовать продвижению основных трудовых норм МОТ, а будет способствовать подрыву хорошо функционирующих рынков труда, придавая непропорционально большое значение сокращению затрат и защиты трудящихся.

У МКП есть как методологические, так и политические опасения по поводу того, как выстроена трудовая тема B-Ready и как она может быть реализована, и мы выступаем против включения этой темы в рейтинги B-Ready. В этом мы согласны с [Группой внешней проверки](#), назначенной Банком в 2020 году для изучения отчета «Ведение бизнеса», которая рекомендовала Банку «Восстановить и улучшить показатель «Наем работников» как часть показателей отчета «Ведение бизнеса», но не ранжировать страны на основании этой информации».

## **Подход B-Ready к подсчету рейтинга способствует низкой заработной плате и нестабильности**

- В то время как B-Ready начисляет баллы странам, в которых существует показатель минимальной заработной платой в частном секторе (Индикатор 1.1.1) — либо по закону, либо по коллективному договору — адекватность минимальной заработной платы не учитывается. Более того, система подсчета очков серьезно подрывает цели адекватности. Мало того, что баллы, начисляемые за минимальную заработную плату, подрываются баллами, начисляемыми за заработную плату, не являющуюся бременем для бизнеса (индикатор 1.2.2), но также и показатель заработной платы дополнительно размывается весом, придаваемым низким затратам на оплату труда в структуре опросов фирм о найме (Индикатор 3.2).

Установление минимальной заработной платы представляет собой сложный социальный процесс, который нельзя свести к одному показателю, основанному на расчетах экономиста, а также его нельзя предоставить предпринимателю для простой оценки того, могли ли бы они нанять больше работников с более низкой заработной платой, при отсутствии какого-либо анализа того, насколько их бизнес на самом деле продуктивен или растет.

- Точно так же B-Ready начисляет очки странам, которые требуют выходного пособия и периода уведомления для уволенных работников (Индикатор 1.1.5). Однако с помощью того же механизма, что и по параметру заработной платы, он подрывает эти позиции по двум пунктам: во-первых, путем присуждения дополнительных баллов за обеспечение гибкости в этих вопросах (индикатор 1.2.5) и, в конечном счете, путем придания большого веса оценкам фирм в части требует ли их страна обременительного периода уведомления или выходного пособия (Индикатор 3.2).

Более того, B-Ready поощряет нестандартную занятость, штрафую любые ограничения на использование краткосрочных контрактов (Индикатор 1.2.1). В частности, B-Ready не видит потенциальной социальной выгоды в этих ограничениях, в отличие от таких политик как минимальная заработная плата, требования об увольнении и стандарты безопасности.

Это ошибочно. В то время, когда работодатели все более легкомысленно избегают юридических требований через договорные схемы, выгоды, получаемые трудящимися от стабильности долгосрочного контракта, так же важны, как и ценность, которую B-Ready находит в этих других показателях.

Наконец, B-Ready поощряет сверхурочную работу через положительную оценку стран на основе доступности сверхурочной работы и работы в ночное время (Индикатор 1.2.1). Хотя некоторые дополнительные баллы присуждаются тем странам, которые предусматривают надбавку к заработной плате за сверхурочную работу, все же проблематично, что B-Ready положительно оценивает страны, где распространен такой вид работы.

- Многие политики имеют потенциальные преимущества для трудящихся, фирм или и тех, и других, но B-Ready систематически преуменьшает эти преимущества, например, игнорируя выгоды для фирм от внедрения мер безопасности и охраны труда или принятия мер по запрещению детского или принудительного труда. Современное рабочее место и современная экономика требуют учета гораздо большего, чем эта редуccionистская интерпретация того, что нужно для демонстрации уважения основных прав трудящихся.

### **B-Ready снимает баллы за комплексные системы социальной защиты**

- В то время как B-Ready присуждает баллы за государственное страхование по безработице, здравоохранение и пенсионное обеспечение, его система подсчета баллов подрывает фактическое предоставление этих ключевых социальных гарантий, строго наказывая финансирование социальной защиты за счет взносов работодателей. Фактически, методология B-Ready дает больше баллов за отказ от социальной защиты на основе взносов.

Схемы социальной защиты, финансируемые за счет налогов, в основном направлены на финансирование небольших целевых программ (например, социальной помощи), а не на широкое социальное обеспечение. Хотя схемы, финансируемые за счет налогов, могут быть особенно полезными в обеспечении минимального уровня социальной защиты для тех, кто не смог накопить достаточных отчислений, такие схемы следует рассматривать как дополнение к

широкомасштабному социальному обеспечению, когда вклад вносят как работодатели, так и работники, а не в качестве замены.

Отношение B-Ready к сокращению социальной защиты, основанной на взносах, является радикальным и опасным и противоречит согласованным международным трудовым нормам, включая Конвенцию МОТ № 102, и недавним международным обязательствам по социальной защите. Примечательно, что Резолюция и выводы [Международной конференции труда по социальному обеспечению 2021 года](#), единогласно принятые правительствами, организациями работодателей и трудящихся, призывают государства-члены «дополнить минимальные уровни социальной защиты, обеспечив адекватные и более высокие уровни страхового социального обеспечения на основе солидарности в финансировании и справедливом распределении взносов между работодателями и трудящимися». Кроме того, подход B-Ready отличается от недавно согласованного [Совместного заявления о принципах финансирования всеобщей социальной защиты](#) Глобальным партнерством по всеобщей социальной защите, частью которого является сам Всемирный банк, который подтверждает важность как страховых, так и налоговых схем и призывает к комплексному сочетанию источников финансирования.

- В то время как страна получает 16,68 пересчитанных балла за страхование по безработице, здравоохранение и пенсию по старости (показатели 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3), она получает 16,68 дополнительных баллов за финансирование этих пособий полностью за счет налогообложения (показатели 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3). Он дает 9,68 балла за отсутствие каких-либо правовых обязательств по выплате этих пособий напрямую (показатель 1.2.3) и еще 33,33 балла за низкую стоимость взносов в пособия, как это определено опросами работодателей (показатель 3.1.1).

Согласно этому расчету, отказ от взносов работодателя в систему социальной защиты стоит почти в четыре раза больше баллов (59,69 балла), чем изначальное предоставление этих социальных гарантий (16,68). Страна, в которой работодатель избегает взносов, по-прежнему будет получать почти в три раза больше баллов (43,01), чем страна, предоставляющая эти льготы с обязательным взносом работодателя (16,68).

### **B-Ready не опирается на беспристрастные источники**

- Консультации с юристами и опросы фирм — единственные вводные данные B-Ready по трудовой теме. Примечательно, что Всемирный банк подтвердил, что он не будет пытаться сбалансировать входные данные или анализ между юристами, представляющими трудящихся, и теми, кто представляет работодателей.
- В то время как с юристами будут консультироваться по вопросам защиты трудящихся де-юре и предоставления государственных услуг, анализ условий де-факто полностью зависит от опросов компаний. Это подрывает анализ: эффективность и действенность инспекций труда, например, не могут адекватно контролироваться только компаниями, которые явно заинтересованы в скорейшем освобождении от ответственности за трудовые нарушения. Трудящиеся глубоко заинтересованы в фактической работе инспекций труда и должны быть вовлечены в нее
- С трудящимися или организациями трудящихся не консультируются ни на каком этапе исследовательского процесса, и любой предоставленный ими вклад должен быть «верифицирован» бизнес-сектором.