



ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ КОМИССИЯ ДЛЯ АЗИИ И ТИХОГО ОКЕАНА

Специальный орган по тихоокеанским островным развивающимся странам

Десятая сессия  
22-23 апреля 2008 года  
Бангкок

**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА  
В ОТНОШЕНИИ ТЕНДЕНЦИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА В ТИХООКЕАНСКИХ  
ОСТРОВНЫХ РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАНАХ И ТЕРРИТОРИЯХ**

(Пункт 4 предварительной повестки дня)

*Записка секретариата*

**РЕЗЮМЕ**

Из-за демографических изменений в тихоокеанских островных развивающихся странах и территориях все больше людей предлагают свои услуги на рынке труда. Чтобы предоставить полноценную занятость этим новым участникам рынка труда, правительствам необходимо проводить согласованную макроэкономическую и социальную политику, которая стимулировала бы рост в сфере занятости, особенно в частном секторе. Осуществление национальной, субрегиональной и региональной политики может привести к расширению возможностей занятости, укреплению навыков рабочей силы и повышению соответствия с согласованными на международном уровне трудовыми стандартами.

В настоящем документе рассматривается рынок труда в отдельных странах Тихоокеанского субрегиона и излагаются рекомендации по созданию дополнительных возможностей для обеспечения занятости на национальном и субрегиональном уровнях. Специальный орган просит рассмотреть данные рекомендации и придать должное направление работе секретариата.

СОДЕРЖАНИЕ

	<i>Стр.</i>
I. ВВЕДЕНИЕ .....	1
II. ХАРАКТЕРИСТИКИ РЫНКОВ ТРУДА .....	2
A. Рабочая сила и занятость .....	2
B. Роль неформального сектора .....	2
C. Распределение занятости между сельскими и городскими районами .....	3
D. Безработица и недостаточная занятость .....	3
E. Гендерные вопросы .....	5
F. Безработица среди молодежи .....	5
G. Мобильность рабочей силы .....	6
H. Будущие тенденции .....	6
III. ПОЛИТИКА РЫНКОВ ТРУДА .....	8
A. Нормативно-правовое регулирование в области занятости .....	8
B. Профессиональные союзы .....	8
C. Пенсионное и социальное обеспечение .....	9
D. Минимальная заработная плата .....	9
E. Профессиональное обучение .....	9
IV. ОПЕРАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА .....	10
A. Охрана труда .....	10
B. Гибкость рынков труда .....	10
C. Реформа рынков труда .....	11
D. Решение гендерных вопросов .....	12
E. Несоответствие уровня квалификации .....	12
F. Мобильность рабочей силы .....	12

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<i>Стр.</i>
V. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ .....	13
A. Рекомендации на национальном уровне .....	13
B. Рекомендации на субрегиональном уровне .....	17
СПИСОК ТАБЛИЦ	
1. Участие в рабочей силе .....	2
2. Общее количество занятых с разбивкой по полам в сельских и городских районах .....	3
3. Общее количество безработных с разбивкой по полам в сельских и городских районах .....	4
4. Доля женщин среди занятых и безработных .....	5
5. Прогнозируемый прирост населения в период 2004-2009 годы .....	7
6. Ожидаемые изменения занятости в формальном секторе .....	7
<i>Приложение.</i> Матрица рынка рабочей силы .....	20



## I. ВВЕДЕНИЕ

1. В Тихоокеанском субрегионе расположено в целом 12 членом и семь ассоциированных членом Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана<sup>1</sup>. За исключением Папуа – Новой Гвинеи, эти страны представляют собой небольшие острова с населением менее 1 млн. человек, рассеянные по гигантским пространствам океана. Вследствие ограниченности их внутреннего рынка эти страны и территории, как правило, лишены преимущества экономии масштаба. Расстояние между основными экономическими центрами в Азии и Тихом океане отрицательно сказывается на их интеграции в региональную экономику. Поскольку экономика этих стран ограничена и строится на узкой основе, состоящей из ограниченного количества отраслей и торговых партнеров, их внутренний экономический рост подвержен воздействию внешних факторов, затрагивающих как спрос, так и предложение. Как правило, в этих странах существуют крупные неформальные отрасли экономики, на которые приходится значительная доля как выпуска продукции, так и занятости. Значительная часть формальной занятости приходится на государственный сектор, а производительность труда в целом находится на низком уровне.

2. Рынки труда в этих странах и территориях отличаются своими особенностями. В результате исторически высокой рождаемости каждый год на рынке труда появляется много молодежи. Кроме того, растет участие женщин в рабочей силе, поскольку все большее количество женщин получают образование более высокого уровня и отличаются все более высокой экономической независимостью. При постоянной миграции из сельских районов городское население многих этих стран растет в два раза быстрее, чем их население в целом. Учитывая ограниченные возможности для занятости, многие полинезийцы и микронезийцы мигрируют в те страны, где у них существуют семейные или исторические связи. Хотя до сих пор миграция была возможна только для квалифицированных работников из других тихоокеанских стран, в настоящее время ведутся переговоры о возможности временной миграции и неквалифицированных работников. Хотя миграция квалифицированных работников, как правило, приводит к увеличению объема денежных переводов на родину, подобная практика одновременно сокращает круг имеющихся людских ресурсов. В последнее время, правда, отмечается явление возвращения мигрантов на родину, соответственно, с их квалификацией, опытом и капиталом.

3. В настоящем документе рассматриваются рынки труда в отдельных тихоокеанских странах, существующая политика и деятельность в результате этой политики. Далее в документе представлены рекомендации по созданию дополнительных возможностей занятости как на национальном, так и на субрегиональном уровнях. Эти рекомендации сформулированы экспертами по данным вопросам на совещании Группы экспертов по рынкам рабочей силы в тихоокеанских малых островных развивающихся странах, проходившем 4-5 июня 2007 года в Суве.

---

<sup>1</sup> Члены: Фиджи, Кирибати, Маршалловы Острова, Микронезия (Федеративные Штаты), Науру, Палау, Папуа – Новая Гвинея, Самоа, Соломоновы Острова, Тонга, Тувалу и Вануату; ассоциированные члены: Американское Самоа, Острова Кука, Французская Полинезия, Гуам, Новая Каледония, Ниуэ и Северные Марианские Острова. Среди них Кирибати, Самоа, Соломоновы Острова, Тувалу и Вануату считаются наименее развитыми странами.

## II. ХАРАКТЕРИСТИКИ РЫНКОВ ТРУДА

### А. Рабочая сила и занятость

4. Участие в рабочей силе (см. таблицу 1) широко варьируется как между странами и территориями Тихоокеанского субрегиона, так и между мужчинами и женщинами<sup>2</sup>. Вануату отличается высоким процентом участия как мужчин, так и женщин, тогда как на Фиджи и на Соломоновых Островах на высоком уровне находится только участие мужчин. В то же время участие в рабочей силе на Маршалловых Островах, особенно для женщин, а также в Федеративных Штатах Микронезии находится на низком уровне. Значительная часть таких различий объясняется различиями в определениях хозяйственной деятельности. В некоторых странах хозяйственно активными считаются все, кто занят в натуральном хозяйстве, тогда как в других странах таковыми считаются лишь те, кто сообщает, что работает за деньги. Отношение к экономической деятельности женщин также широко варьируется.

**Таблица 1. Участие в рабочей силе**  
(процент)

Страна или территория	Женщины	Мужчины	Год	Страна или территория	Женщины	Мужчины	Год
Острова Кука	61	76	2001	Северные Марианские Острова	78	85	1999
Фиджи	55	83	2005	Палау	60	77	2005
Гуам	50	62	2002	Папуа – Новая Гвинея	73	75	2005
Кирибати	56	72	2005	Самоа	43	81	2005
Маршалловы Острова	35	66	1999	Соломоновы Острова	56	83	2005
Микронезия (Федеративные Штаты)	50	67	2000	Тонга	53	75	2003
Ниуэ	49	75	2001	Вануату	80	89	2005

*Источник:* Азиатский банк развития, *Key Indicators of Developing Asian and Pacific Countries 2007* (Manila, ADB, 2007).

### В. Роль неформального сектора

5. В целом занятость в формальном секторе, как правило, сосредоточено в городских районах, где доминирует государственный сектор. Занятость в сельских районах в основном носит неформальный характер или основана на натуральном хозяйстве и выращивании товарных культур. Хотя неформальный сектор недооценивается, в нем часто заняты те, кто выбыл из сельского хозяйства в сельских районах, а также безработные. Папуа – Новая Гвинея – единственная тихоокеанская островная развивающаяся страна, принявшая законодательство, в котором признается вклад неформального сектора в рост занятости<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Отсутствие сравнительных и временных данных о рынке труда в этих странах, а также различия в определениях занятости и безработицы в них затрудняет возможность сравнения.

<sup>3</sup> Соответствующим законодательным актом является Закон 2004 года о развитии неформального сектора и контроле за ним.

**С. Распределение занятости между сельскими и городскими районами**

6. Распределение занятости, в целом, между формальным и неформальным секторами, а также между сельскими и городскими районами (см. таблицу 2) отражает хозяйственную структуру, а также относительные размеры городского и сельского населения. Например, Папуа – Новая Гвинея, где большинство населения занимается натуральным сельским хозяйством и мелкомасштабным выращиваем товарных культур в неформальном секторе, около 90 процентов из занятого населения численностью 2,3 млн. человек живет в сельских районах, тогда как более половины занятых на Фиджи проживают в городских районах.

**Таблица 2. Общее количество занятых с разбивкой по полам в сельских и городских районах**

Страна или территория	Общая занятость			Занятость женщин			Занятость мужчин			Год
	Всего	В сельских районах	В городских районах	Всего	В сельских районах	В городских районах	Всего	В сельских районах	В городских районах	
Американское Самоа	12 902	..	..	..	..	..	..	..	..	2004
Острова Кука	5 928	1 359	4 569	2 542	474	2 068	3 386	885	2 501	2001
Фиджи	219 314	107 853	111 461	53 015	18 989	34 026	166 299	88 864	77 435	1996
Гуам	54 980	..	..	25 690	..	..	29 290	..	..	2002
Кирибати	39 912	21 505	18 407	19 600	9 912	9 688	20 312	11 593	8 719	2000
Маршалловы Острова	10 141	3 218	6 923	3 133	956	2 177	7 008	2 262	4 746	1999
Микронезия (Федеративные Штаты)	29 175	..	..	12 218	..	..	16 957	..	..	2000
Науру	..	..	..	..	..	..	..	..	..	2002
Ниуэ	663	403	260	276	154	122	387	249	138	2001
Северные Марианские Острова	42 753	3 530	39 223	23 268	..	..	19 485	..	..	2000
Палау	9 383	1 213	8 170	3 556	348	3 208	5 827	865	4 962	2000
Папуа – Новая Гвинея	2 344 734	2 157 500	187 234	1 141 501	1 072 813	68 688	1 203 233	1 084 687	118 546	2000
Самоа	50 325	37 933	12 392	15 207	10 457	4 750	35 118	27 476	7 642	2001
Соломоновы Острова	57 472	..	..	17 711	..	..	39 761	..	..	1999
Тонга	34 560	..	..	14 140	..	..	20 420	..	..	2003
Тувалу	3 237	1 816	1 421	1 374	787	587	1 863	1 029	834	2002
Вануату	75 110	61 865	13 245	33 874	28 740	5 134	41 236	33 125	8 111	1999

*Источники:* Составлено на основе базы данных Тихоокеанской региональной информационной системы Секретариата Тихоокеанского сообщества, размещенной по адресу [www.spc.int/prism](http://www.spc.int/prism), и базы данных программы исследования занятости и рынков труда Университета южной части Тихого океана.

*Примечание:* Две точки (..) означают отсутствие данных.

**Д. Безработица и недостаточная занятость**

7. В данных о безработице существуют значительные различия (см. таблицу 3) отчасти потому, что в каждой из стран существуют свои собственные критерии определения того, кто считается безработным. Например, в Фиджи, Папуа – Новой Гвинее, Самоа и на Соломоновых Островах безработными считаются те участники рабочей силы, которые в настоящее время не работают, но активно занимаются поиском работы, тогда как на Тонге

безработными считаются и те, кто не занят активным поиском работы. Поскольку саму концепцию безработицы в сельских районах многих тихоокеанских островных государств установить трудно, для того чтобы отразить реальность жизни в сельских районах необходимы некоторые согласованные общие определения.

8. Скорее всего, безработица в большинстве этих стран, где многие заняты натуральным хозяйством и выращиванием товарных культур, находится на весьма высоком уровне<sup>4</sup>. Тем не менее, при наличии требуемой инфраструктуры и услуг многие были бы готовы воспользоваться дополнительными возможностями для повышения своего дохода, но многим мешает недостаточная квалификация, а также отсутствие доступа к надлежащим условиям для обучения и образования. Кроме того, практика гендерной дискриминации препятствует широкому участию женщин в формальной занятости.

9. В Папуа – Новой Гвинее безработица примерно одинаково распространена между городскими и сельскими районами, несмотря на то, что рабочая сила в сельских районах в несколько раз многочисленнее. На Фиджи совершенно иная ситуация, здесь количество безработных в городах больше, несмотря на то, что сельское население примерно равняется городскому.

**Таблица 3. Общее количество безработных с разбивкой по полам в сельских и городских районах**

Страна или территория	Общее количество безработных			Безработица среди женщин			Безработица среди мужчин			Год
	Всего	В сельских районах	В городских районах	Всего	В сельских районах	В городских районах	Всего	В сельских районах	В городских районах	
Американское Самоа	909	..	..	..	..	..	..	..	..	2000
Острова Кука	892	565	327	443	249	194	449	316	133	2001
Фиджи	17 265	6 771	10 494	7 663	2 941	4 722	9 602	3 830	5 772	1996
Гуам	7 070	..	..	2 760	..	..	4 310	..	..	2002
Кирибати	810	..	..	499	162	337	311	91	220	2000
Северные Марианские Острова	1 712	306	1 406	..	..	..	..	..	..	2000
Маршалловы Острова	4 536	..	..	1 865	..	..	2 671	..	..	1999
Микронезия (Федеративные Штаты)	8 239	..	..	3 820	..	..	4 419	..	..	2000
Науру	..	..	..	..	..	..	..	..	..	2002
Ниуэ	84	60	24	22	21	1	62	39	23	2001
Палау	224	95	129	103	37	66	121	58	63	2000
Папуа – Новая Гвинея	68 623	32 307	36 316	14 969	7 195	7 774	53 654	25 112	28 542	2000
Самоа	2 620	1 827	793	999	673	326	1 621	1 154	467	2001
Соломоновы Острова	27 652	..	..	9 695	..	..	17 957	..	..	1999
Тонга	4 502	2 572	1 930	1 209	682	527	3 293	1 890	1 403	1996
Тувалу	..	..	..	..	..	..	..	..	..	2002
Вануату	1 260	382	878	424	114	310	836	268	568	1999

*Источники:* Подготовлено на основании различных национальных переписей; Секретариат Тихоокеанского сообщества, база данных Тихоокеанской региональной информационной системы, размещенная по адресу: <[www.spc.int/prism](http://www.spc.int/prism)>; и Университет Южной Океании, база данных Программы изучения занятости и рынка труда.

*Примечание:* Двумя точками (..) обозначается отсутствие данных.

<sup>4</sup> В категорию «недостаточной занятости» входят те, кто работает меньше часов, чем им хотелось бы и чем они способны работать, либо те, кто занят на местах, требующих менее высокой квалификации, чем та, которой они обладают.

## Е. Гендерные вопросы

10. Менее трети безработных на Фиджи, Маршалловых Островах, в Самоа и на Соломоновых Островах приходится на женщин; в то же время в таких других странах, как Кирибати и Папуа – Новая Гвинея, в занятости достигнут паритет (см. таблицу 4). В нескольких странах, включая Острова Кука и Кирибати, доля занятых среди женщин в городских районах гораздо выше, чем в сельских районах, тогда как женщины недостаточно представлены среди занятых в городских районах Папуа – Новой Гвинеи и Вануату, поскольку здесь в формальном секторе занято меньше женщин.

**Таблица 4. Доля женщин среди занятых и безработных**

Страна или территория	В целом		В сельских районах		В городских районах	
	Занятые	Безработные	Занятые	Безработные	Занятые	Безработные
Острова Кука	43	50	35	44	45	59
Фиджи	24	44	18	43	31	45
Гуам	47	39	..	..	..	..
Кирибати	49	62	46	..	53	..
Маршалловы Острова	31	41	30	..	31	..
Микронезия (Федеративные Штаты)	42	46	..	..	..	..
Ниуэ	42	26	38	35	47	4
Северные Марианские Острова	54	..	..	..	..	..
Палау	38	46	29	39	39	51
Папуа – Новая Гвинея	49	22	50	22	37	21
Самоа	30	38	28	37	38	41
Соломоновы Острова	31	35	..	..	..	..
Тонга	41	27	..	27	..	27
Тувалу	42	..	43	..	41	..
Вануату	45	34	46	30	39	35

*Источники:* Подготовлено на основании различных национальных переписей; Секретариат Тихоокеанского сообщества, база данных Тихоокеанской региональной информационной системы, размещенная по адресу: <[www.spc.int/prism](http://www.spc.int/prism)>; и Университет Южной Океании, база данных Программы изучения занятости и рынка труда.

*Примечание:* Двумя точками (..) обозначается отсутствие данных.

11. В тихоокеанских островных развивающихся странах доля женщин среди безработных нередко выше, чем среди занятых. Хотя женщины Фиджи значительно недопредставлены среди занятых в целом, среди безработных их доля ближе к паритету. В таких других странах, как Папуа – Новая Гвинея и Вануату, доля женщин среди безработных относительно низка по сравнению с долей среди занятых, что, возможно, отражает тот факт, что женщины в этих странах реже заняты активным поиском работы в формальном секторе, где для них существует мало возможностей.

## Ф. Безработица среди молодежи

12. В целом рабочая сила в большинстве тихоокеанских островных развивающихся стран отличается молодостью, поскольку в среднем 45 процентов населения приходится на возрастную группу от 15 до 24 лет. Большинство молодежи остается на натуральном хозяйстве или в неформальном секторе, где многие заняты недостаточно. В этой возрастной

группе существует высокая концентрация безработных – скорее всего, официальные цифры безработицы отражают масштаб проблемы безработицы среди молодежи недостаточно. Многие молодые люди выбывают из рабочей силы и перестают активно искать работу, когда становится ясно, что возможностей у них мало. На Соломоновых Островах и в Вануату проблема безработицы среди молодежи носит особенно острый характер. В случае Фиджи на рынок труда ежедневно поступает примерно 16 000 выпускников школ, однако, поскольку возможности для занятости в формальном секторе ограничены, у многих нет иного выбора, кроме поиска занятости в неформальном секторе.

### **G. Мобильность рабочей силы**

13. Многие работники с Фиджи, из Федеративных Штатов Микронезии, с Маршалловых Островов, Палау, Самоа и Тонги используют существующие двусторонние и преференциальные каналы для миграции в целях поиска работы в такие страны, как Австралия, Новая Зеландия и Соединенные Штаты Америки. В настоящее время значительная часть валового национального продукта этих стран приходится на денежные переводы из-за рубежа. У граждан Кирибати и Тувалу существует давняя традиция работы за рубежом в качестве мореплавателей. Относительно небольшое количество мигрантов из Папуа – Новой Гвинеи, Соломоновых Островов и Вануату отражает ограниченность возможностей по поиску работы в других местах, имеющих у относительно большого количества неквалифицированных рабочих в этих странах.

14. В его нынешнем виде Торговое соглашение тихоокеанских островных стран направлено на облегчение свободы перемещения товаров в данном субрегионе. Такие не имеющие экспорта страны, как Кирибати и Тувалу, получили бы значительную выгоду, если бы соглашение распространялось и на перемещение рабочей силы.

15. Хотя работа за рубежом создает дополнительные возможности для занятости населения тихоокеанских островных развивающихся стран и обеспечивает более высокий доход их семьям благодаря денежным переводам, утрата квалифицированной рабочей силы в этих странах может отрицательно сказываться на их экономике. Нехватка квалифицированной рабочей силы может серьезно препятствовать росту некоторых отраслей и подрывать возможности государственного сектора по предоставлению таких услуг, как здравоохранение. В результате в учебные заведения приходится принимать большее количество кандидатов, чем то, что необходимо для удовлетворения потребностей самих этих стран.

### **H. Будущие тенденции**

#### *Население*

16. В большинстве тихоокеанских островных развивающихся стран в обозримом будущем будет продолжаться быстрый рост населения, за исключением тех стран, где эмиграция представляет собой значительный фактор. Очевидными последствиями такого роста станет рост нажима на хрупкие экосистемы и ограниченные земельные площади этих стран, а также на такие виды инфраструктуры, как водоснабжение, и на предоставление государственных услуг, включая образование и здравоохранение. Кроме того, все большему количеству молодых людей и образованных работников, чья жизнь выходит за рамки деревенского сельского хозяйства и семейного рыболовства, будет все труднее найти работу. Это вызывает особую обеспокоенность в наиболее густонаселенных странах Меланезии, которые, в отличие от большинства стран Микронезии и Полинезии, исторически не имеют

миграционного оттока в развитые страны, особенно в Австралию, Новую Зеландию и Соединенные Штаты.

17. Основной причиной высокого роста населения является сохраняющийся высокий уровень рождаемости. Хотя в последние годы в целом наблюдается некоторое сокращение рождаемости, общие темпы рождаемости, составляющие от трех до четырех детей на женщину, означают, что высокие темпы роста населения будут продолжаться в большинстве этих стран еще многие годы.

**Таблица 5. Прогнозируемый прирост населения в период 2004-2009 годы**

<i>Меланезия</i>		<i>Микронезия</i>		<i>Полинезия</i>	
Фиджи	25,5	Кирибати	72,7	Острова Кука	-29,6
Новая Каледония	37,5	Маршалловы Острова	82,4	Французская Полинезия	40,9
Папуа – Новая Гвинея	72,2	Микронезия (Федеративные Штаты)	59,6	Самоа	24,5
Соломоновы Острова	75,3	Науру	26,0	Тонга	9,2
Вануату	89,7			Тувалу	32,2

*Источник:* H. Booth, G. Zhang, M. Rao, F. Taomia and R. Duncan, *At Home and Away: Expanding Job Opportunities for Pacific Islanders through Labour Mobility* (Washington, D.C., World Bank, 2006).

18. Ожидается, что к 2029 году население Папуа – Новой Гвинеи, Соломоновых Островов, Вануату, Кирибати и Маршалловых Островов значительно возрастет (см. таблицу 5). В то же время население Островов Кука, как предполагается, сократится в силу высоких темпов эмиграции, а рост населения Тонги относительно замедлится. На эти прогнозы по отдельным странам могут повлиять изменения в тенденциях миграционных потоков, смертности и рождаемости.

#### *Занятость в формальном секторе*

19. В силу предполагаемых скромных темпов экономического роста перспективы занятости в формальном секторе невысоки. Рост занятости на 20 процентов, предполагаемый для Фиджи, который может произойти с 2004 по 2015 год, может оказаться реальным, если продолжится рост сектора туризма (см. таблицу 6).

**Таблица 6. Ожидаемые изменения занятости в формальном секторе**

<i>Страна или территория</i>	<i>2004</i>	<i>2015</i>	<i>Процентное изменение</i>	<i>Страна или территория</i>	<i>2004</i>	<i>2015</i>	<i>Процентное изменение</i>
Острова Кука	5 900	6 000	1,7	Самоа	59 000	63 425	7,5
Фиджи	122 000	145 880	19,6	Соломоновы Острова	30 070	32 360	7,6
Маршалловы Острова	10 480	11 270	7,5	Тонга	35 820	37 610	5,0
Микронезия (Федеративные Штаты)	15 350	16 470	7,3	Вануату	16 300	17 820	10,0
Папуа – Новая Гвинея	205 870	226 460	10,0				

*Источник:* H. Booth, G. Zhang, M. Rao, F. Taomia and R. Duncan, *At Home and Away: Expanding Job Opportunities for Pacific Islanders through Labour Mobility* (Washington, D.C., World Bank, 2006).

20. Что касается таких менее крупных стран, как Федеративные Штаты Микронезии и Маршалловы Острова, их перспективы роста занятости невысоки. Занятость в государственном секторе вряд ли будет расти, особенно на фоне сокращения зарубежной помощи, тогда как активность частного сектора ограничена. В таких странах, как Папуа –

Новая Гвинея, Соломоновы Острова и Вануату, рост занятости в формальном секторе остается низким и будет оставаться на таком уровне и в будущем. Без существенного улучшения инвестиционной среды в этих странах перспективы роста частного сектора ограничены. Самоа провела в жизнь некоторые рациональные экономические реформы, поэтому она должна получить выгоду от роста занятости. Тонга также начала осуществлять экономические реформы, но, скорее всего, эти реформы приведут к сокращению рабочих мест в государственном секторе. Прежде, чем условия для активизации частного сектора станут более благоприятными, возможно, пройдет определенное время.

### **III. ПОЛИТИКА РЫНКОВ ТРУДА**

21. Все тихоокеанские островные развивающиеся страны обладают законодательством, устанавливающим рамки деятельности на рынке труда. Многие страны также имеют трехсторонние процедуры решения вопросов рынков труда и получения рекомендаций об изменении политики. Многие нормы, регулирующие поведение на рынке труда, основаны на конвенциях и рекомендациях Международной организации труда, хотя лишь немногие тихоокеанские островные государства являются членами МОТ<sup>5</sup>.

#### **A. Нормативно-правовое регулирование в области занятости**

22. Как правило, законодательство о труде распространяется лишь на формальный сектор, на который в большинстве стран субрегиона приходится лишь около 10-15 процентов рабочей силы. Основная часть рабочей силы занята в неформальном секторе, который не регулируется никаким трудовым законодательством. Профсоюзы в данном регионе, как правило, весьма активны, но они чаще всего представляют только интересы тех, кто занят в формальном секторе.

23. Тихоокеанские островные страны, за исключением Тонги, часто имеют свои собственные нормативы и законодательные акты о профсоюзах. Кроме того, в этих странах обычно существуют законы о компенсации трудящимся, в которых определяются условия и различные суммы/типы компенсации, на которые имеет право тот или иной работник.

24. Условия труда и права гражданских служащих, как правило, излагаются в условиях найма государственной службы, чаще всего проводимых в жизнь под надзором независимой комиссии по гражданской службе. Сотрудники государственных предприятий, как правило, имеют свои собственные условия службы, которые нередко увязаны с условиями для гражданской службы.

25. Поскольку законы, как правило, являются устаревшими и не соответствуют меняющимся условиям на рынке труда, многие тихоокеанские островные развивающиеся страны в настоящее время пересматривают и обновляют свое трудовое законодательство и нормы.

#### **B. Профессиональные союзы**

26. За исключением Тонги, во всех странах Тихоокеанского субрегиона имеется законодательство о профсоюзах. Профсоюзы, как правило, обладают немалым весом, особенно в государственном секторе, и многие тихоокеанские островные развивающиеся

---

<sup>5</sup> Членами Международной организации труда являются Фиджи, Кирибати, Маршалловы Острова, Папуа – Новая Гвинея, Самоа, Соломоновы Острова и Вануату.

страны страдают от традиционных – как правило, конфронтационных – отношений между профсоюзами и правительством, что может периодически создавать трудности для достижения прогресса в реформировании рынка труда. В то же время на Фиджи было недавно принято новое законодательство о труде, которое вступит в силу в 2008 году. В нем предусмотрены положения, связанные с устранением гендерной дискриминации и домогательств на рабочих местах.

### **С. Пенсионное и социальное обеспечение**

27. В большинстве тихоокеанских островных развивающихся стран не существует процедур социального обеспечения и выплаты пособий по безработице<sup>6</sup>. В то же время во многих странах предусмотрены резервные фонды, созданные в соответствии с актами парламентов, требующие вкладов как от работников, так и от работодателей. И здесь подобные схемы охватывают только работников формального сектора, в результате чего требования о резервных фондах не распространяются на большинство трудящихся, которые заняты в неформальном секторе.

### **Д. Минимальная заработная плата**

28. В большинстве тихоокеанских островных развивающихся стран существуют законы, позволяющие определять и устанавливать минимальный уровень заработной платы на основе трехсторонних соглашений, в рамках которых министр труда обычно обладает дискреционными полномочиями по установлению норм, касающихся минимальной заработной платы<sup>7</sup>, но следует отметить, что в случае Кирибати наличие такого законодательства пока не привело к использованию министром своих особых полномочий по установлению минимального уровня заработной платы<sup>8</sup>.

29. Минимальная заработная плата в тихоокеанских островных странах широко варьируется (см. таблицу в приложении). На Фиджи установлена целая гамма ставок для различных профессий в различных отраслях. В таких других странах, как Папуа – Новая Гвинея и Вануату, установлена единая месячная, недельная или почасовая ставка. В то же время в большинстве тихоокеанских островных стран существуют проблемы с регулярным пересмотром минимального уровня заработной платы.

### **Е. Профессиональное обучение**

30. Надлежащее обучение и наращивание потенциала – та часть политики рынка труда, которая должна приносить выгоды не только работникам и работодателям, но и обществу в целом. Согласно законодательству о занятости в Кирибати, на Маршалловых Островах, Ниуэ и Тувалу ответственность за обучение сотрудников возлагается на работодателей. На Фиджи применяется тот же принцип, однако в более определенной форме в том смысле, что существует закон об обучении, в котором предусмотрено конкретное требование к

---

<sup>6</sup> Схемы социального обеспечения существуют в северных тихоокеанских странах, а также в южных тихоокеанских странах в свободной ассоциации с Новой Зеландией.

<sup>7</sup> В трехсторонних процедурах трудовых отношений участвуют представители правительств, организаций трудящихся и организация работодателей, которые формулируют политику рынков труда, включая уровень минимальной заработной платы.

<sup>8</sup> Дополнительная информация, см. Teuea Toatu, “The Performance of the Labour Market in Kiribati”, Working Paper No. 2/2004, Employment and Labour Market Studies Program, Pacific Institute of Advanced Studies in Development and Governance, University of the South Pacific, 2004.

работодателям о предоставлении работникам таких важных услуг, связанных с наращиванием потенциала.

#### **IV. ОПЕРАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА**

##### **A. Охрана труда**

31. В теории в тихоокеанских островных развивающихся странах законодательство о рынке труда обеспечивает высокую степень охраны труда. В то же время этот вопрос зависит от того, насколько хорошо работодатели соблюдают законодательство, поскольку министерства труда часто недоукомплектованы, а их сотрудники не обладают необходимой профессиональной подготовкой, которая позволяла бы им решать вопросы с крупными работодателями. Кроме того, большинство трудящихся занято в неформальном секторе, где данное законодательство не проводится в жизнь.

32. Высокая степень охраны труда наблюдается в крупном государственном секторе многих тихоокеанских островных государств. Условия найма в государственном секторе часто являются отправной точкой и для частного сектора. Это может создавать проблемы «перетекания» заработной платы, когда работники частного сектора, особенно в отраслях, защищенных тарифами, требуют оплаты труда и других льгот на уровне выше ставок, определяемых на рыночной основе. Слишком щедрые условия могут препятствовать созданию рабочих мест или подталкивать работодателей к операциям в неформальном секторе, где защита работникам не предоставляется, либо предоставляется лишь в минимальном объеме. Высокие оклады и заработная плата в государственном секторе могут также повышать стоимость таких общественных услуг, как здравоохранение, образование и инфраструктура, по сравнению с уровнем, который мог бы существовать, если бы условия найма в государственном секторе определялись на рыночной основе.

33. Частные работодатели, как правило, обладают более широкими полномочиями по найму и увольнению работников – либо потому, что проведение в жизнь законов в формальном секторе обеспечивается слабо в силу слабости соответствующих правительственных органов или профсоюзов, либо потому, что частные работодатели действуют в неформальном секторе. Процедурные трудности, с которыми связано увольнение работников во многих тихоокеанских островных государствах, могут налагать на предприятия значительные дополнительные издержки<sup>9</sup>.

##### **B. Гибкость рынков труда**

34. Вопрос повышения гибкости рынков труда носит спорный характер. Гибкость рынков труда связана с той степенью, в какой условия на рынках труда оперативно приводятся в соответствие с колебаниями и изменениями экономики или производства. Хотя охрана труда – вопрос важный, существует единое мнение на тот счет, что в организации рынков труда тихоокеанских островных развивающихся стран отсутствует достаточная гибкость, которая бы стимулировала бы создание рабочих мест в частном секторе. Во многих этих странах жесткие процессы установления заработной платы приводят к тому, что зарплата таких высококвалифицированных специалистов, как врачи и медсестры, занижена, а это приводит к высокой текучести кадров и завышенным

---

<sup>9</sup> Дополнительную информацию по данному вопросу можно найти в Benedict Imbun, “Review of Labour Laws in Papua New Guinea”, Working Paper No. 20, Employment and Labour Market Studies Program, School of Economics, University of the South Pacific, 2006; and “Review of Labour Laws in Solomon Islands”, Working Paper No. 19, Employment and Labour Market Studies Program, School of Economics, University of the South Pacific, 2006.

потребностям в обучении новых специалистов. Когда же у квалифицированных работников появляется достаточно возможностей для миграции, ситуация еще более усугубляется.

35. В большинстве тихоокеанских островных развивающихся стран установлена пятидневная рабочая неделя и восьмичасовой рабочий день, а за дополнительные часы положено платить сверхурочные; плюс к этому в них установлены щедрые отпуска. В результате в странах этого региона существуют самые жесткие требования к рабочему времени в мире<sup>10</sup>. Нормы минимальной заработной платы распространены широко, особенно в более крупных странах, например, в Фиджи, Папуа – Новой Гвинее и на Соломоновых Островах, где сильные профсоюзы выступают за законодательное регулирование минимальной заработной платы. Минимальная заработная плата в отраслях, переживающих рост, где спрос на рабочую силу, как правило, превышает предложение, возможно, и уместна для защиты интересов трудящихся, но в таких отраслях, которые роста не переживают и не являются столь конкурентоспособными, минимальная заработная плата может быть контрпродуктивной. Кроме того, существует опасность того, что если минимальная заработная плата воспринимается как завышенная, то многие трудящиеся вытесняются в неформальный сектор, где норм охраны труда вообще не существует.

36. Для того, чтобы возможности для занятости росли, ключевые отрасли экономики тихоокеанских островных государств должны повышать свою конкурентоспособность, особенно по мере продолжения либерализации торговли как внутри данного субрегиона, так и за его пределами. Малые островные государства сталкиваются с серьезными проблемами в силу их высоких издержек, которые препятствуют их способности привлекать капиталовложения в производство, сельское хозяйство и рыболовство. Сектор туризма обладает потенциалом существенного повышения занятости во многих тихоокеанских островных развивающихся странах, поскольку это единственный сектор, проявивший себя как конкурентоспособный на международной основе, однако нормы рынка труда, направленные на чрезмерную защиту его работников, могут замедлить и его рост<sup>11</sup>.

### **С. Реформа рынков труда**

37. Правительства некоторых тихоокеанских островных развивающихся стран признают необходимость повышения гибкости рынков труда при сохранении достаточных уровней охраны трудящихся. В то же время в обновлении законодательства о рынке труда был достигнут лишь минимальный прогресс, главным образом в силу отсутствия согласия между различными заинтересованными сторонами, - в частности, между профсоюзами и правительствами. Профсоюзное движение в тихоокеанских островных развивающихся странах, особенно на Фиджи, в Папуа – Новой Гвинее, на Соломоновых Островах и в Вануату, является сильным, и любые реформы, преследующие повышение гибкости, сталкиваются с его сопротивлением. Институциональные перемены, требуемые для повышения эффективности рынков труда, даются нелегко; их осуществление потребует немалой политической воли. Дополнительная трудность связана с отсутствием всеобъемлющей и оперативной статистики рынков труда, что препятствует проведению информированных дискуссий о желательных изменениях трудового законодательства.

---

<sup>10</sup> См. сноску 9.

<sup>11</sup> Более подробно см. в L. Alan Winters and Pedro M. G. Martins, "When comparative advantage is not enough: business costs in small remote economies", *World Trade Review*, 2004, vol. 3, No. 3, pp. 347-383.

#### **D. Решение гендерных вопросов**

38. В целом на рынках труда тихоокеанских островных государств женщины находятся в невыгодном положении. Женщины, как правило, недостаточно представлены в формальных категориях занятости, за исключением тех, что считаются «традиционными» для женщин видами занятий. Во многих этих странах женщины играют важную роль в неформальном секторе и выращивании товарных культур. Отсутствие серьезного внимания к гендерным вопросам на рынке труда часто приводит к пониженной доле участия женщин в рабочей силе.

#### **E. Несоответствие уровня квалификации**

39. Многие страны по-прежнему опираются на традиционные виды обучения, обеспечиваемого школами и учебными заведениями сферы услуг, предполагая, что результат такой подготовки должен соответствовать требованиям современных рынков труда, тогда как за последнее десятилетие структуры экономики во многих странах претерпели изменения, а системы обучения и повышения квалификации к этому не приспособились. Производительность труда в сельском хозяйстве продолжает падать, падает и доля первичных отраслей экономики тихоокеанских островных государств в их валовом внутреннем продукте.

40. Высокие производственные и даже сельскохозяйственные издержки малых тихоокеанских островных государств приводят к тому, что в своих перспективах роста и создания рабочих мест этим странам все более приходится опираться на сектор обслуживания<sup>12</sup>. Туризм сулит наилучшие перспективы экономического роста в силу того, что в этой отрасли издержки находятся на приемлемом уровне, а сама она привлекательна с экологической точки зрения. В то же время, если не будет хватать квалифицированных специалистов, необходимых индустрии туризма, приемлемый уровень издержек может легко быть подорван, поэтому правительствам тихоокеанских островных развивающихся стран необходимо сосредоточить свое внимание на подготовке кадров для туристической отрасли.

#### **F. Мобильность рабочей силы**

41. Миграция квалифицированных работников с целью поиска постоянной или временной работы за рубежом – общая черта некоторых тихоокеанских островных развивающихся стран. Как отмечалось выше, эмиграция способна лишать эти страны квалифицированных работников, несмотря на то, что доход их семей может параллельно расти.

42. Трудовая миграция между тихоокеанскими островными развивающимися странами, заключающаяся в перемещении физических лиц, (способ 4) в соответствии с Генеральным соглашением по торговле услугами, может помочь справиться с критической нехваткой квалифицированной рабочей силы в некоторых этих странах. Для конкретных отраслей можно заключить соответствующее соглашение, и именно в туристической отрасли такое соглашение согласовать легче всего. Субрегиональное сотрудничество в целях развития туризма имеет жизненную важность с точки зрения устойчивости этой отрасли. Такие учреждения, как Южнотихоокеанская туристская организация, могут также использоваться для разработки дополнительной политики интеграции рынков труда в туристской отрасли данного субрегиона.

---

<sup>12</sup> Там же.

## V. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

43. С целью повышения эффективности рынков труда эксперты из отдельных стран и территорий Тихого океана вместе со своими партнерами по развитию сформулировали ряд рекомендаций на национальном и субрегиональном уровнях. Их выводы и рекомендации резюмированы ниже. Специальному органу предлагается рассмотреть эти рекомендации и подготовить замечания и руководящие принципы для последующей работы секретариата.

### A. Рекомендации на национальном уровне

#### 1. Макроэкономическая политика и политика создания рабочих мест

##### *Рекомендация 1*

44. Основная часть занятости в формальном секторе тихоокеанских стран приходится на государственный сектор. Поскольку основные возможности для создания дополнительных рабочих мест существуют именно в частном секторе, в числе приоритетных задач следует отметить содействие экономическому росту при руководящей роли частного сектора.

##### *Рекомендация 2*

45. Доступ к земельным ресурсам остается одним из главных сдерживающих факторов на пути экономического развития. Правительства могли бы рассмотреть механизмы для решения земельных вопросов, например, создание комиссий по земельным ресурсам, с целью предоставления дополнительных традиционных земельных площадей для нужд развития, облегчения аренды земли на более долгосрочной основе и обеспечения регистрации традиционных земельных ресурсов.

##### *Рекомендация 3*

46. Отсутствие или неудовлетворительное состояние инфраструктуры транспорта представляет собой серьезное препятствие на пути развития частного сектора. Поскольку у правительств отсутствуют фонды для развития и обслуживания инфраструктуры, в рамках процедур партнерства между государственным и частным сектором можно было бы предусмотреть стимулы для участия частного сектора в развитии и обслуживании инфраструктуры.

##### *Рекомендация 4*

47. Обеспечение успеха программ создания рабочих мест требует непреклонной политической воли и верности делу достижения этой цели.

##### *Рекомендация 5*

48. Рациональная политика и программы создания рабочих мест должны быть основаны на следующих семи факторах:

- a) интеграция занятости в качестве центральной задачи социально-экономической политики, например в национальных планах развития;

- b) повышение занятости и расширение возможностей для получения дохода в сельских районах;
- c) обеспечение паритета экономического прогресса между регионами и провинциями;
- d) содействие индивидуальному и частному предпринимательству;
- e) повышение квалификации и компетентности рабочей силы;
- f) обеспечение доступа к финансированию и маркетингу для малых предприятий;
- g) поддержка уязвимых групп населения<sup>13</sup>.

*Рекомендация 6*

49. Учитывая широкий круг деятельности, необходимой для обеспечения успеха программ создания рабочих мест, важнейшее значение имеет надежная координация между различными министерствами.

## **2. Реформа рынка труда**

*Рекомендация 7*

50. Правительствам следует рассмотреть вопрос о реформе нормативного регулирования рынка труда таким образом, чтобы обеспечить достаточную охрану труда в плане гарантии приличных условий для работы, в то же время с учетом соображений достаточной гибкости для создания рабочих мест (наем и увольнение, рабочие часы и установление заработной платы).

*Рекомендация 8*

51. Необходимо развивать механизмы диалога между государственным и частным секторами, чтобы взгляды и требования частного сектора учитывались в политике развития.

*Рекомендация 9*

52. Большинство населения тихоокеанских островов занято в неформальном секторе. Правительства могли бы содействовать «формализации» неформального сектора на основе проведения соответствующей политики и принятия норм регулирования при сохранении гибкости.

## **3. Информация о рынках труда**

*Рекомендация 10*

53. Совершенствование регулярности сбора, охвата и доступности общественной информации о тенденциях и чертах рынков труда привело бы к улучшению структуры и

---

<sup>13</sup> Сюда относятся лица, не окончившие школу, инвалиды, женщины, лица, живущие за чертой бедности, семьи заключенных, бывшие заключенные и уволенные работники.

фактического проведения в жизнь как политики в области занятости, так и других видов социальной политики. Также существует необходимость наращивать потенциал и выделять достаточные ресурсы для национальных статистических ведомств.

*Рекомендация 11*

54. Правительствам следует рассмотреть применение стандартной методологии сбора информации о рынках труда, в частности, сбора и анализа данных по безработице.

*Рекомендация 12*

55. Принципы гендерного равенства должны считаться неотъемлемой частью любой политики на рынке труда. Для обеспечения эффективности такой работы необходимо предоставлять статистические данные с разбивкой по полам.

*Рекомендация 13*

56. Правительствам следует рассмотреть преимущества создания служб поиска кадров или бирж труда с целью совершенствования потока информации о тех, кто ищет работу, вакансиях и ставках оплаты. Такие службы также должны быть связаны с системой обучения профессиональным и предпринимательским навыкам и предоставления услуг по развитию предпринимательства.

#### **4. Повышение квалификации**

*Рекомендация 14*

57. Необходимо выявить ключевые отрасли, обладающие потенциалом обеспечения экономического роста и занятости с тем, чтобы обеспечить подготовку кадров в соответствии с потребностями работодателей. Туризм и смежные отрасли могут считаться приоритетом для многих стран, тогда как в таких более крупных островных странах, как Фиджи, Папуа – Новая Гвинея, Соломоновы Острова и Вануату, большое значение имеет и коммерческое сельское хозяйство.

*Рекомендация 15*

58. Поскольку наблюдается несоответствие между профессиональным обучением в образовательных и учебных заведениях, с одной стороны, и потребностями рынков труда, с другой стороны, необходимо сделать более серьезный упор на выявление и обеспечение видов квалификации, востребованных на рынке труда.

*Рекомендация 16*

59. Следует повышать соответствие учебных программ нуждам рынков труда. Сюда же относится повышение эффективности профессиональной ориентации.

*Рекомендация 17*

60. Необходим более серьезный сдвиг в традиционных взглядах на предпринимательство. Здесь необходимо начать с более серьезного упора в школах на обучение основам

предпринимательства и пропаганду успешных предпринимателей как примеров для подражания.

*Рекомендация 18*

61. Необходимо ввести систему сертификации квалифицированных работников, в том числе и в деревнях, в целях совершенствования, предоставляемой работодателям информации о том уровне компетентности, который они могут ожидать от обладателей тех или иных сертификатов о профессиональной подготовке.

**5. Политика компенсации в государственном секторе**

*Рекомендация 19*

62. Правительствам следует рассмотреть вопрос о выработке политики оплаты труда в государственном секторе, которая бы способствовала экономическому росту при руководящей роли частного сектора.

**6. Безработица среди молодежи и гендерные вопросы**

*Рекомендация 20*

63. Правительствам следует интегрировать вопросы, связанные с молодежью, в национальные планы и приоритеты. Любая политика имеет более серьезный шанс на успех, если вопросы, связанные с молодежью, надежно интегрированы в механизмы планирования и осуществления национальной политики, поскольку они, как правило, осуществляются традиционными министерствами. Обеспечение понимания министерствами их роли и задач поможет добиться понимания вопросов молодежи в обществе и сохранить такое понимание.

*Рекомендация 21*

64. Эффективная координация молодежной стратегии требует партнерства между государственными учреждениями и гражданским обществом, включая неправительственные организации, с целью обеспечения эффективного распределения ресурсов и предотвращения неясности целей проводимых мероприятий в общинах. В случае осуществления проектов для молодежи необходимо, чтобы молодежь принимала участие в их планировании, что обеспечит реальную пригодность планируемой стратегии, а не ее основанность на догадках об эффективных мерах при решении проблем молодежи.

*Рекомендация 22*

65. Правительства при помощи партнеров по развитию должны разрабатывать инструментарию, методологии и положительную практику, направленные на более успешное вовлечение уязвимых слоев молодежи в обучение, в том числе в профессиональное обучение, что облегчит переход от школы к рабочему месту и позволит избежать самых худших форм злоупотребления детским трудом.

*Рекомендация 23*

66. Для того, чтобы больше женщин могли заниматься оплачиваемым трудом, правительствам следует обеспечить законодательное содействие занятости на неполный рабочий день; кроме того, следует поддерживать дошкольные детские учреждения.

## **7. Миграция**

*Рекомендация 24*

67. Правительствам следует стараться обеспечить сохранение надлежащего уровня профессиональной подготовки в таких критически важных отраслях, как здравоохранение и образование. Правительствам следует также рассмотреть возможность принятия мер, направленных на привлечение мигрантов к возвращению, поскольку именно это позволит обеспечить внутреннюю экономику необходимыми специалистами.

### **В. Рекомендации на субрегиональном уровне**

#### **1. Реформа рынков труда**

*Рекомендация 25*

68. В некоторых странах были предприняты успешные реформы по укреплению рынков труда. Документирование и распространение положительной практики стало бы весьма эффективным справочным источником для лиц, вырабатывающих политику. Кроме того, необходимо провести дополнительные исследования с тем, чтобы развивать углубленное понимание причин, по которым одни страны добиваются успеха в реформе рынков труда, а в других наблюдается застой.

*Рекомендация 26*

69. Объединение ресурсов на субрегиональном уровне может облегчить сбор и анализ данных. Кроме того, можно было бы создать субрегиональный трехсторонний форум для обсуждения вопросов производственных отношений.

#### **2. Мобильность рабочей силы**

*Рекомендация 27*

70. Мобильность рабочей силы между тихоокеанскими островными развивающимися странами может облегчить дефицит квалифицированной рабочей силы в некоторых из этих стран. Следует самым серьезным образом рассмотреть вопрос о включении перемещения физических лиц (способ 4 Генерального соглашения по торговле услугами) в Торговое соглашение Центра тихоокеанских островов.

*Рекомендация 28*

71. Формирование региональной службы поиска кадров могло бы оказаться полезным, особенно для профессий, склонных к повышенной мобильности.

### **3. Координация законодательства о труде и занятости**

#### *Рекомендация 29*

72. Координация законодательства о труде и занятости на региональной основе облегчила бы мобильность рабочей силы между тихоокеанскими островными развивающимися странами и помогла бы привлечь иностранные инвестиции.



**Приложение. Матрица рынка рабочей силы**

Страна или территория	Законодательство о минимальной заработной плате	Доля занятых в государственном и частном секторе	Соотношение между заработной платой в государственном и частном секторе	Влияние профсоюзов	Уровень квалификации	Уровень эмиграции и денежные переводы
Острова Кука		В результате программы реформы занятость в государственном секторе упала с 42 до 25 процентов занятых в формальном секторе, общая численность которого составляет 6 500 человек.	Зарботная плата в частном секторе выше, чем в государственном секторе.		Из-за эмиграции квалифицированных специалистов мало.	В силу неограниченного права въезда в Новую Зеландию, начиная с 1995 года, страну покинуло 18 процентов населения.
Фиджи	В 1980 году была введена минимальная заработная плата по отраслям от 1,09 фиджийских долл. до 2,75 фиджийских долл. в час.	На государственный сектор приходится примерно 40 процентов занятых.		Относительно сильные профсоюзы вынудили правительство отказаться от планов ограничения повышения заработной платы.	По данным 1995 года грамотность среди взрослых составляла 91 процент; 80 процентов рабочей силы имеют среднее образование.	Эмиграция специалистов и высококвалифицированных рабочих происходит высокими темпами.
Маршалловы Острова	2,00 долл. США в час.	Доля государственного сектора в формальной занятости сокращается по сравнению с показателем 43 процента в 1996 году.	Зарботная плата в государственном секторе почти в два раза выше заработной платы в частном секторе; в настоящее время заморожена сроком на три года в соответствии с программой реформы политики Азиатского банка развития.		Грамотность среди взрослых составляет 91 процент (1995 год); среднее образование имеют лишь 50 процентов рабочей силы.	
Микронезия (Федеративные Штаты)	1,35 долл. США в час в частном секторе.	На государственный сектор приходится 25 процентов рабочей силы.	Зарботная плата в правительствах штатов и в национальном правительстве в 2-3 раза выше, чем в частном секторе.		Грамотность среди взрослых составляет 81 процент (1995 год).	Эмиграция составляет примерно 1 процент в год.

Страна или территория	Законодательство о минимальной заработной плате	Доля занятых в государственном и частном секторе	Соотношение между заработной платой в государственном и частном секторе	Влияние профсоюзов	Уровень квалификации	Уровень эмиграции и денежные переводы
Кирибати		На государственный сектор приходится 70 процентов формальной рабочей силы.	Правительственная заработная плата несколько выше, чем в частном секторе.		Грамотность среди взрослых составляет 93 процента (1995 год); квалифицированных рабочих не хватает.	В международном торговом флоте заняты тысячи человек; уровень денежных переводов высок.
Науру					Ограниченные возможности по повышению квалификации.	
Папуа – Новая Гвинея	37,50 кин в неделю (повышение в 2005 году).	В государственном секторе занято примерно 35 процентов рабочей силы.			Грамотность среди взрослых составляет 71 процент (1995 год); квалифицированных рабочих мало, издержки высоки.	За последние три года объем денежных переводов от частных лиц неуклонно сокращается.
Самоа	2,40 долл. Зап. Самоа в час в государственном секторе и 2,00 долл. Зап. Самоа в час в частном секторе (повышение с 1,60 долл. Зап. Самоа в час в 2006 году).	На правительство работает 25 процентов общей рабочей силы формального сектора численностью 18 000 человек.	75-160 долл. Зап. Самоа в неделю в частном секторе. 150 долл. Зап. Самоа в неделю в государственном секторе.	Не очень сильное.	Грамотность среди взрослых составляет 98 процентов (1995 год).	В качестве источника иностранной валюты денежные переводы равны доходам от туризма.
Соломоновы Острова	1,20 долл. Соломоновых Островов в час в рыболовстве и сельском хозяйстве и 1,50 долл. Соломоновых Островов в час в других отраслях (1996 год), как определено Консультативным советом в заработной плате. Положения о защите уволенных работников государственного сектора.	На государственный сектор приходится 32 процента рабочей силы.	Все заработные платы в государственном секторе и 2/3 зарплат в частном секторе индексируются.	Сообщают, что основные профсоюзы частного сектора слабы.	Грамотность среди взрослых составляет 62 процента.	

Страна или территория	Законодательство о минимальной заработной плате	Доля занятых в государственном и частном секторе	Соотношение между заработной платой в государственном и частном секторе	Влияние профсоюзов	Уровень квалификации	Уровень эмиграции и денежные переводы
Тонга		На государственный сектор приходится 40 процентов формальной занятости.		Отсутствует.	Умеренный. Грамотность составляет почти 100 процентов, но дела с профессиональной подготовкой обстоят плохо.	Формальную работу находят лишь 25 процентов выпускников школ. Число граждан Тонги, находящихся за ее пределами, равно населению внутри страны (1999 год). Чистая сумма денежных переводов почти в три раза выше валового экспорта.
Тувалу		На государственный сектор приходится 2/3 формальной рабочей силы.	Правительственная заработная плата несколько выше, чем в частном секторе.		Грамотность среди взрослых составляет менее 90 процентов (1995 год). Полуквалифицированных и квалифицированных рабочих не хватает. На морскую школу Тувалу оказывается нажим с тем, чтобы привести ее в соответствие с требованиями отрасли.	Страна в значительной степени зависит от денежных переводов.
Вануату	20,000 вату в месяц (повышена с 16 000 вату в месяц в 2005 году)	В 1999 году 30 процентов рабочей силы было занято в государственном секторе. Правительство обязалось на 10-15 процентов сократить свою рабочую силу в соответствии с меморандумом о взаимопонимании, подписанном с Азиатским банком развития.	Зарботная плата в частном секторе выше, чем в гражданской службе.  Судя по всему, заработная плата в частном секторе не конкурентоспособна.	В профсоюзах состоит менее 10 процентов работников мастерских.	Грамотность среди взрослых составляет менее 64 процента (1995 год). Ощущается нехватка квалифицированной рабочей силы, поскольку у 90 процентов рабочей силы есть только начальное образование.	

Источник: R. Duncan, S. Cuthbertson and M. Bosworth, *Pursuing Economic Reform in the Pacific*, Pacific Studies Series, No. 18 (Manila, Asian Development Bank, 1999); Bureau of Democracy, Human Rights, and Labour. Country Reports on Human Rights Practices 2005 – Papua New Guinea, United States Department of State, 2006, available at [www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2005/61623.htm](http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2005/61623.htm); Ganesh Chand, "Overview of current economic conditions in Fiji", Fiji Trades Union Congress, 2004, available at [www.gpn.org/data/fiji/fiji-analysis.doc](http://www.gpn.org/data/fiji/fiji-analysis.doc); KVAConsult, "Samoa economic update 2007", *Pacific Economic Bulletin*, vol. 22, No. 3, October 2007 (Asia Pacific Press), available at <http://peb.anu.edu.au/pdf/PEB22-3-survey-samoa.pdf>; Evelyn Toa, "New Vanuatu minimum wages at VT20,000 monthly", *The Independent*, 23 August 2005, available at [www.news.vu/en/living/Employment/050823-New-Vanuatu-minimum-wages.shtml](http://www.news.vu/en/living/Employment/050823-New-Vanuatu-minimum-wages.shtml).

Примечание: Данные о минимальной заработной плате обновлены.