

# 経済成長および社会的一体性を促す一要因としての生産的雇用

## G8労働雇用大臣会合（2006年10月9～10日、モスクワ）に向けた 労働組合論議ペーパー

### I. 概観

1. モスクワでの G8 労働雇用大臣会合では、G8 並びに OECD 加盟諸国における、生産的雇用創出と、市場・投資・貿易のグローバル化により生じている雇用と開発にかかわる課題に向けて、行動することに合意しなければならない。労働者にとっての最も重要な 2 つの問題は、先進国に広がる雇用不安と途上国におけるディーセントワークの不足である。

2. 過去 15 年間に、中国、インド、ロシアが世界経済に参入し、世界の労働力は倍増した。何百万人もの新規参入者が OECD 諸国の労働者より低い賃金と悪質な労働条件下で働いている。各国政府や国際機関が、ディーセントワークおよび持続可能な開発を志向するグローバル化へ舵を切る、適切な政策を採用しない限り、グローバル化はあらゆる人びとの生活水準を引き上げるのではなく、むしろ貧富の格差や資本－労働の格差を拡大するような影響を与えることになるだろう。10 億人以上の男女が失業または不完全就業状態にあり、世界の総労働力のほぼ半分に当たる 14 億人近くが、1 日当り 2US ドルの貧困線未満で汲々と暮らしている。G8 諸国においてさえ、成長が持続不可能に見えるほどに均衡を欠いており、国民所得の配分は、警戒を要するほど大きく賃金から利潤へとシフトしている。また、主要国での失業率は、相変わらず容認できないほどに高い。自由市場がこれらの不均衡を是正することはない。各国政府は、しかるべき分野で適切な規制を行うと共に、雇用創出を促し、「北」と「南」それぞれにおけるディーセントワークの創出という目標を結び付ける枠組を整える必要がある。

3. 『OECD 雇用アウトック 2006 年版』において発表された「OECD 雇用戦略の再評価」では、先進国の雇用政策を評価する「根拠に基づくアプローチ」の一要素として、労働市場の規制緩和が、G8 諸国の政策路線として必要条件でも十分条件でもないことを示している。OECD 諸国は、政策・制度のさまざまな組み合わせによって、良好な雇用パフォーマンスが、社会正義と両立し得ることを立証している。このメッセージは G8 労働雇用大臣会合の結論の重要な部分を構成すべきである。ILO の「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会」報告書も、グローバル化の均衡をはかることで、社会正義を実現し、ディーセントワークを創出する必要性を指摘している。

4. これらの課題は、シュトゥットガルトで開催された 2003 年 12 月の G8 労働雇用大臣会合でも触れられた。同大臣会合の結論には、多国間レベルで、グローバル化の社会的側面に対するより真剣な取り組みが必要であることが盛り込まれ、これを労働組合は歓迎した。議長提案により ILO、国連貿易開発会議（UNCTAD）、WTO、世界銀行、IMF から成る国際機関間対話を構築する結論が出された。その他に、中核労働基準の実施、OECD 多国籍企業ガイドラインの尊重、「労使関係の国際化」、OECD

およびILOによる成長と雇用に関する協力の促進が勧告された。3年近くを経た今日において、これらの結論はますます有効性を増しており、実行に移していかなければならない。従って、G8 雇用労働大臣会合の結論が妥当性のあるものならば、その結論を実行に移し、サンクトペテルブルクおよびグレンイーグルズ各サミットでG8 指導者が行った公約を実施する必要不可欠な一部とみなされることになるだろう。

## II. G8 諸国の雇用に関する質・量の向上

5. 多くのG8 諸国で、現在、景気回復がみられるものの、雇用の成長は不十分で、実質賃金も伸び悩んでいる。そのため、依然として、高い失業率は、労働市場や雇用政策において取り組むべき課題となっている。2005年におけるOECD全体の失業率は1993～2003年の平均をわずかに下回っているに過ぎない。しかし、OECD加盟30カ国のうち13カ国において、2005年の失業率はそれ以前の11年間における平均失業率を上回っている。また、景気回復3年目と4年目にあたる2006年および2007年では、雇用成長は一定限度に留まるものと見込まれている。この予測によれば、雇用成長は経済成長を再び大きく下回るといふ。G7の経済成長予測は06年が3.0%、07年が2.9%であるのに対し、OECDの雇用成長は各々、1.3%と1.1%になる見通しである。予測通りとなれば、何百万人もの労働者が職を失い、その多くは若年労働者となろう。G7のうち6カ国で、若年成人の失業率は2005年に顕著となり、15%を超えた。

*失業対策：労働市場の規制緩和は解決策ではない*

6. 過去10年間に及ぶ構造改革の促進によって、失業率が十分に低下したとはいえない。国によっては、不況期の雇用喪失に続いて、雇用創出なき景気回復が起きているように思われる場合もある。その他の諸国、特に欧州圏の大きな加盟国では、景気停滞の状態から回復の兆しささえ見えない。雇用成長なき景気回復の結果として、数多くの事例で、生産性の急激な低下が生じた。また、それと同時に、労働者とその家族にとって雇用保障も長期的展望もない不安定な職が生み出されることになった。従って、高失業率が、依然として、労働市場や雇用政策の取り組むべき課題であることは明らかだ。

7. 未熟練労働者の低賃金、失業給付の切り詰め、弱体化した労働組合、団体交渉の分権化推進、雇用保障の不安定化は、労働市場と雇用の良好なパフォーマンスの要件ではない。その逆で、良好な雇用パフォーマンスは、主に労働市場の規制緩和や社会保障制度の縮小ではなく、むしろ政府、労働組合、使用者団体間の社会的対話に基づいた、マクロ経済・社会政策と団体交渉制度との効果的な調整を通じて達成されてきた。構造改革は単純な「特効薬」ではない。構造改革により、雇用の質を共に高めるためには、革新性と生産性を改善するための改革に重点を置き、積極的な景気循環対抗型の総需要政策によって補完する必要がある。

*適正な最低賃金は必ずしも雇用の障害になるわけではない*

8. G8 諸国で最低賃金に依存する労働者世帯は、なんとか家計をやりくりしている。実際、最低賃金労働者を主な稼ぎ手とする世帯は多く、これらの世帯が人並みな暮らしを確保するには、最低賃金水準の適切な設定のみならず、購入可能な財やサービス

への機会を得ることが必要となる。OECD「雇用戦略再評価」の分析でも、最低賃金は総失業率に対してあまり影響を及ぼさないことが判明した。『雇用アウトLOOK 2006年版』でも、「最低賃金水準が失業に及ぼす大きな直接的影響」は認められなかったと報告されている。同様に、間もなく退任する英低賃金改善委員会のアデル・ターナー委員長は最近次のように報告した。「最低賃金が、1999年に導入されて以来、大きな成果を収めてきた。数多くの低所得者の賃金をかなり上昇させ、数多くの低所得世帯の所得向上に寄与し、ジェンダーの報酬格差を縮小する上で大きな役割を果たした。しかも、ビジネス活動や雇用創出に深刻な悪影響を及ぼさずに、これが実現した」

#### 失業給付は失業の根本原因ではない

9. 失業給付が文明社会に相応しい水準（つまり高水準）だからといって、それが欧州の高失業率の根本原因ではない。失業給付は失業者に対し、自分の技能に適した職を探すための資金力を提供する。OECD自身の調査によれば、求職者が効果的に職業紹介サービスを利用することができないために、数多くの問題が生じている。調査結果が示しているのは、失業者による失業給付制度の悪質な乱用ではなく、行政や官僚の措置に対する誤解である。このような妥当な根拠によって、提唱されているように、失業給付の所得代替率の削減を強調することによって、失業率が大幅に低下するかどうかは疑問である。

10. 『OECD雇用アウトLOOK 2006年版』は、失業給付の所得代替率を約10%引き下げると、OECD加盟国中の中位の諸国にとって、失業率が約1%低下すると示唆している（所得代替率とは、以前の賃金に対する失業給付金の率）。しかし、予測される効果は、誇張されていると考える根拠がある。というのも、失業登録した労働者の全員が失業給付制度の恩恵を受けているわけではないからである。労働者の中には、給付資格を有していても自分の給付を受け取らない者もいる。したがって、所得代替率の大幅な削減は、若者の失業率にほとんど影響を与えないという主張には、正当性があると思われる。第二に、手厚い給付と失業率との因果関係については注意して見る必要がある。時系列的に見ると、総所得代替率と失業率との間には、ほとんど関連性が認められない。これは、成功を収めたと考えられている国と失敗したと考えられている国の両方に当てはまる。第三に、失業給付と給付期間との連関に焦点を当てており、「ジョブ・マッチング」の問題を無視している。適切な失業給付は、労働者が自らの技能に、より適した職を見つけることに役立っており、そのため生産性の向上と賃金の上昇に寄与していることを示す証拠がある。

#### 効果を期すためには、危険性や不安定性の縮小に政策が寄与しなければならない

11. 危険で不安定な状態に対処するためには、職場における労働者の安全と尊厳の確保のための保護を弱体化させずに、労働者のニーズや希望に対処する労働市場と職場の改革、といった積極的な政策的イニシアチブが必要である。こうした積極的改革を目指すこのアジェンダでは、以下の点を容認すべきである。近代的な社会政策に投資したり、グローバル化に立ち向かう労働者を支援するあらゆる政策を用いて、労働市場に存在し使用者の虐待から労働者を守っている多くの制度の中で、労働者の潜在生産力を開放すべきである。雇用保護、とりわけ余剰労働力に対する事前通知は、労

働者に対する厳しさとしてではなく、削減対象労働者がほかの職場で生産的な仕事を見つける準備ができる可能性である、とみなすべきである。

12. 台頭している新グローバル経済の中で、経済的な変化によって誘発されている、新しい形態の系統的危機（システミックリスク）や不確実性に適切に対応できるよう、旧来の社会保障制度を緊急に改革する必要がある。社会保障制度を強化し拡大さえして、グローバル市場からもたらされる不安定性や不確実性にもかかわらず、労働者や市民が、グローバル化現象を引き続き受け入れるようにしなければならない。これには、社会保障向け財政基盤の拡充の確保も含まれており、それは最も可動性の高い生産要素による、国際的な脱税を取り締まる措置にまで及ばなければならない。グローバル化、高齢化、技術発展といった課題に対し、社会保障制度に、特に高齢者や未熟練労働者のための長期有給休暇による社会保護の権利(a right to sabbatical social protection)といった、新たな措置を施す必要がある。このような要素が、政策勧告からは抜け落ちている。

#### 就労化戦略を機能させるには職がなければならない

13. 「就労化戦略」に関する考察は、非常に偏っている場合がほとんどである。労働市場の供給者側に、あまりにも焦点を当てすぎている。失業労働者や給付受給者を再就労させることで「就労化戦略」を機能させるためには、まず職がなければならないという事実が考慮されていない。「相互義務」アプローチは、ますます多くの国で採用されるようになってきているが、一方的であるように思われる。就労化戦略は往々にして、義務をより一層強調している。

14. 先進工業諸国では、失業者、特に給付受給者に、就労活動をさせる動機付けを与えることに強い関心がある。一見したところ、「福祉から労働へ」、「就労優先」をはじめとする就労化政策は成功を収めたかのようなのである。しかし、詳細に検討すると、あまり望ましいとはいえない状況が明らかになる。回帰分析を用いて取り扱い件数を測定する調査は、福祉および労働市場改革の効果と、失業者・給付受給者の数に影響を与える経済的变化とを、区別していなかった。米国大統領経済諮問委員会でさえ、回帰調査を用いて、近年における取り扱い件数を減らし、雇用を増大させるうえで、経済と政策の両方が重要な要因であることを明らかにしている。調査国においては、その経済状況と有力な政策の両方が、比較検討されるべき要素となる。

15. 「福祉から労働へ」プログラムを本格的に評価するためには、その実施時期が、好景気による雇用創出型経済への変化によって、特に未熟練労働者が、過去数十年の中でも最も多くの仕事と高い賃金を得ることができた時期に重なっている、という事実をも考慮しなければならない。このため各国政府は、たいていの場合、給付制度を再設計する際に、仕事が十分あるかどうかについては検討しないで済んだ。同時に、増加する給付受給者に対して、就職活動をするよう促した。しかし、保障のない雇用や貧困から脱却できた人びとは、ごくわずかに過ぎなかった。政策調査によって、特に急いで就職斡旋することを重視するプログラムは、長期的な給付依存を減らすには不適切であることが明らかになった。調査結果によれば、訓練とカウンセリングと就職斡旋を組み合わせたプログラムの方が、賃金や技能によって異なる仕事の質を考慮せずに給付者を就労させるプログラムよりも、はるかに有効である。

16. 労働・雇用大臣は、実施されている労働市場向け政策の、定期的かつ厳格な評価の実施のみを求めるべきではない。実現性の高い政策の再検討を求めるなど、さらに一歩踏み込むべきである。低成長で雇用創出もわずかな時期に現行の労働市場政策の効果がほとんど見られないという事実に加えて、現行の政策を評価する際には、非受益層の特別な立場も考慮する必要がある。これらの層にとって、訓練・雇用創出計画が実を結ぶことも多く、一般化しすぎた分析によって、このような施策を放棄すべきではない。労働・雇用大臣は、非効率的とされているプログラムを終了させることを要求するのではなく、労働市場プログラムの再設計を続けるよう呼びかけるべきである。この点に関し、各国政府は現行の労働市場政策に対する適切な資金の調達を保障しなければならない。

*生涯学習政策は、良好に機能する訓練市場の創出だけに限定されることはない*

17. 生涯学習の強化と労働者訓練の保障を目指した政策を歓迎する。特に、サンクトペテルブルクでの G8 の成果にも反映されているケルン憲章に概説されているように、G8 各国政府が、社会的パートナーと共同で技能開発を促進する用意のあることを歓迎する。しかし、言葉は実行することが重要である。この点で、労働者が訓練を受けるのを疎外する大きな障害（時間の不足、手段の不足、今も続く女性と高齢労働者への差別）に明示的に取り組むことが特に重要である。また、あらゆる諸国で、教育の機会と教育への参加が不平等である結果、既存の技能格差が、訓練を続けることでさらに拡大する傾向にあるという点が、十分に考慮されてこなかった。

*労働時間に関する新しい措置は、労働者の代表と使用者との労働協約に基づかなければならない。*

18. 労働生活の質と仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）は、労働者とその家族にとって、特に重要である。従って、労働組合は、労働時間に関する新しく革新的な措置の導入をますます強く提唱するようになってきている。しかし、労働者と使用者の双方に資するためには、柔軟な労働時間制度の実施にあたって、単に個々の労働者と使用者の合意に委ねることはできない。新たな労働時間制度の実施は、労働者の代表と使用者とによる合同労使交渉と連合労働協約に基づいていなければならない。

*労働市場の良好なパフォーマンスを保証する政策・制度の組み合わせは一つではない。*

19. 労働市場政策に対する各国モデル間の違いが消えることはない。失業者の就労化と労働力参加に向けた消極的な支援から一般的な転換がされたが、社会モデルが 1 つにまとまるということは、あまりなかった。様々な領域で追求される政策間の相互作用、労働市場と雇用の良好なパフォーマンスに必要なポリシーミックス、改革政策の立案・構成・時間調整、政府と社会パートナー間の合意を形成し調整をはかる役割が、重要な課題だ。

20. 労働市場の良好なパフォーマンスは、様々な政策パッケージによって達成し、維持することができる。しかし労働組合は、「OECD 雇用戦略」改訂版の主な政策勸

告に、こうした観点が適切に反映されていないとの見解をとっている。勧告は「自由体制」と呼ばれるものに、依然として偏っており、低水準の福祉給付、福祉給付の財源源としてのわずかな課税、雇用保護の不在、限定的な労働協約、といった特徴を持っている。「自由体制」への偏向は、公共政策は予算的に多額の費用がかかるという論法に基づいていると思われるが、それは、失業・不平等・貧困という社会的コストを無視している。しかし、経済と労働市場の舵取りをする公共政策が、明確な目標を定めて実施されれば、就業率と経済の生産性を上げることができるので、政府の歳入に重要な報酬をもたらす。例えば、このような道を選択した国々は、健全な国家財政を達成できる。社会政策は、生産性を高めるための原動力である。深刻な不平等、貧困、社会的疎外は、社会的費用を伴うだけでなく、さらにグローバルに競争が進む世界経済の中で、OECD加盟諸国が、競争力を高め生産性を向上させる上で、不安定な基盤にしかならない。社会政策に投資することで、各国は、低賃金に基盤を置いて競争しようとするのではなく、革新と生産性の新たな組み合わせを通じて、国際競争に取り組むためのより良い地位を確保できる。

マクロ経済戦略：需要管理の「見える手」が必要となっている。

21. マクロ経済政策、とりわけ制度的調整と経済政策の管理体制は、失業者の削減と雇用の促進を成功させる戦略にとって極めて重要である。社会的対話と合意形成に基づいて、財政金融政策が団体交渉と緊密な連携を保っていれば、総需要が大きい状態を維持することで特に効果を挙げる、と最近の国別研究は強調している。労働・雇用大臣は、政府および中央銀行による、積極的な成長志向の経済政策管理を推進する、原動力として行動しなければならない。

### III 高齢者の安全保障の確保

#### 適正な年金の確保

22. 2005年にロンドンで開かれたG8労働雇用大臣会合では、G8社会が直面する人口動態学的変化について議論が行われた。国際労働運動は長期にわたって、各国の事情を背景とした退職所得計画の創出を提唱し、実際にそれに関わってきた。この計画は、高齢労働者に対して、有給雇用から退職した後も生活水準を維持し、貧困を回避する選択肢を提供する。アプローチは国によって様々だが、労働組合側は、普遍的な3原則で共通している。すなわち、(1) 一定年齢を超えてから人並みな生活水準を享受するために、有給雇用がどうしても必要になるわけではないという見解に対する支持、(2) この目的を達成するため、公的社会保障が重要な役割を果たすべきである。年金の加入範囲、可搬性（ポータビリティ）、物価スライド制、行政処理の効率化、比較的安定した財政基盤の問題に対処するうえで、比較的優位な立場にあるからだ。(3) 退職制度は三者協議の枠組において構築し交渉すべきである。労働組合も確定給付型年金を推進してきた。というのも、確定拠出型年金よりも受給額の見通しがより確実だからである。これらの原則は戦後、G8およびOECD諸国で最も広く採用されてきたが、この原則は依然として世界各地の労働組合にとって、重要な目標を示す原則である。現在のような人口動態学的変動期に、何らかの試練を受けているとはいえ、この原則は依然として有効である。これらは、将来を担保するための年金・社会保障制度の近代化に対する組合のアプローチの根底をなしている。

23. 出生率の低下により、大半の OECD 加盟諸国は自然再生を通じた人口水準の維持ができない状況だ。これは明らかに、経済成長のプロセスを変えている。しかし、実質生産高、特に 1 人当り実質生産高の伸びが、鈍くなることを必ずしも意味するわけではない。このため、OECD 諸国において、移住者の増加による補完的な人口成長問題について、論議が生じている。しかし、移住者の送出国の発展に寄与しながら、受入国での社会的統合を促進し、政治反動を回避する必要性を考えると、各国の人口成長の違いに対する答としてではなく、移住それ自体を問題として対処することが不可欠である。

24. 労働組合運動は、大きな人口動態学的変動が、さまざまな方向に広がっていく重要な影響力を持つだろうと予測している。しかし、労働者の退職への志向性や今後見込まれる経済成長率を考えると、大半の社会は年齢基準で 65 歳給付開始の堅実な賦課方式公的年金を提供できるという見解は堅持している。労働力の大部分が、働き続けるか退職するか、について現実的な選択を迫られる場合、これらの制度の維持は極めて重要であると考えられる。

25. しかし、この政策プロセスでは、G8 トリノ憲章「活力ある高齢化に向けて」で触れられているように、高齢者が「社会の宝」であるという事実を見失うことがある。高齢化の言葉が意味するところと高齢者の健康、社会的一体性、社会保障の強化を目指す政策との間には、依然としてギャップがある。長期的にみて人口動態的に懸念があるからといって、教育、就職、退職という三段階からなる従来型のライフサイクルに対するアプローチを再考するには至っておらず、また、政府・公的機関、労働組合、使用者間の現行のパートナーシップに基づいた、より総合的なアプローチが生じるべきでもない。

#### 活力ある高齢化の見通し

26. 50 歳を超えた労働者が、活力を維持できるようにすれば、年金制度の持続可能性は高まるが、OECD 諸国で、50 歳以上人口の割合が増加する中で、50 歳以上の年齢集団にとっても、それが必要となる。この人口学的課題に対処するためには、あらゆる年齢集団の雇用見通しを改善する包括的な政策パッケージが必要となる。女性および高齢労働者双方の現在低い活動率を好転させることに、特別の関心を払わなければならない。つまり、雇用・労働市場政策の変更とより柔軟な退職方法の提供が、重要となる。また、現在と将来の稼ぎ手が労働力として参加しそこに留まるための、積極的なインセンティブを与える改革を実施しなければならない。同時に、高齢労働者を再雇用したり引き止めたりしたい、という使用者側の意志の強化を図らなければならない。こうした人口学的課題に取り組む政策は、重要な課題を提起しており、一方的に押し付けられるべきではない。社会パートナー間の対話は、活力ある高齢化に向けて合意を形成し、その政策を首尾よく推進していくための前提条件である。

27. 2000 年にトリノで開かれた G8 労働雇用大臣会合以降、活力ある高齢化についての合意が形成されつつあるが、退職・年金スキームの調整に政策の重点が置かれている。高齢化、労働市場、雇用政策との間での、そして高齢化と企業の雇用慣行の間

で相互関係を結ぶために必要な調整は、あまり進んでいない。高齢化に関する論議では、男女間の機会均等についての視点も欠けている。

28. 労働組合は G8 および OECD 加盟各国政府に対し、年齢管理に焦点を当てた包括的な国別プログラムを実施するよう要求する。このプログラムは次のような課題に取り組むべきである。

- \* 年齢と生産性には負の相関があるという誤解を是正する
- \* 新技能を取得する能力は年齢と共に消失することはないという証拠を与える
- \* 仕事と労働システムの年齢に応じた再設計を促進する
- \* 企業の雇用戦略と老年人口指数との関係を明らかにする
- \* 企業が高齢労働者の解雇に伴う社会的・外部費用を考慮するよう促す

### III. 世界状況における雇用

29. G8 と OECD 諸国の大半で、人口成長の停滞あるいは下降が見られるが、これは、世界の多くの地域——とりわけ、南アジア、サハラ以南のアフリカの一部、中東・北アフリカ——で、少なくとも 2050 年までは人口の増加が予測されていることと対照的である。最貧困諸国における大規模な人口成長により、世界人口構成の根本的な再配分が起こっている。

30. 同時に、世界労働市場は大きな変化を経験している最中である。世界の潜在労働力人口は倍増した。中国は今や、世界でも有数の主要な製造品輸出国となった。これは始め、低費用生産部門およびその労働者に影響を与えた。OECD 諸国では過去 20 年間にわたって、繊維・衣類・スポーツ用品部門の一部における雇用にはっきりした影響が現れた。ただし、2004 年末の WTO 繊維協定終結とともに、同じ問題が、現在、多くの途上国でも生じている。技術の発展によって、サービス部門の国際的な外注化（アウトソーシング）や海外業務委託（オフショアリング）がますます可能になっており、以前は国際的移転には影響を受けないと考えられていた、ホワイトカラーの職も、その対象となっている。そのため、雇用基準に対する圧力が、初めて、異なる分野の職に対して、総合的な影響力を及ぼすようになった。また、外国投資は今や、貿易と連動している。労働者は、同じ企業と、直接的には使用者として、また間接的にサプライチェーンを通じて、向き合わされている。このようなグローバル化のプロセスによる、労働者の基本的権利の侵害を防止するため、うまく調整され効果的な国際行動が、ますます喫緊の課題となっている。労働者の人権保障は、少なくとも知的財産所有権や外国投資の権利を保護するのと同じように、重要な目標であり、国際貿易投資上の合意事項であるべきだ。WTO、世界銀行、IMF は ILO や他の関連国連機関、OECD と共同して、労働者の権利を強化する行動を一步進める必要がある。さらに、WTO は、ILO、OECD、世界銀行、IMF、そのほか関連する国連組織と協力して、貿易の自由化がもたらす社会的な衝撃と調整費用とを考慮し、これを追加的資

産ではなく転用した資産を基盤にした、貿易資金調達のための援助と結び付けるべきである。

31. 人びとの流動性は、グローバル経済の現実的な一側面であり、社会的、政治的な影響を及ぼす。この問題は教育よりも幅広なので、労働組合と使用者組織が協力する「統合政府」のアプローチが必要となる。労働社会政策とともに、教育訓練政策にも果たすべき重要な役割がある。OECD 諸国では、移住者の子ども・若者たちに、またその子たちがディーセントワークを見つけられるように、特別の注意が払われなければならない。すべてのコミュニティにおける社会的一体性と安全保障に対する脅威という点で、政策に失敗した場合、その影響は非常に大きい。途上国から先進国への頭脳流出は、途上国で極めて重要な人的ポテンシャルを奪う一方で、その地域の医療保健や教育サービスといった分野での、各国の努力を損なうことになる。G8・OECD 諸国経済の持続可能な開発に、生涯学習が重要な要素であると認められてきたのと同じように、生涯学習は途上国からの頭脳流出問題に取り組む上での、ひとつの要素になり得る。これは単なる移民問題に留まらない。東欧・独立国家共同体と西欧間の人身売買という酷い問題に、対し立ち向かい、それを解決しなければならない。送出国と受入国は協力して、非自発的移住を求めることになる経済的圧力を取り除く共同開発戦略を立てなければならない、一方で、特に女性と子どもに対する人権侵害を防止するために、実効性があり執行可能な法令条項を制定しなければならない。

32. 基本的な労働者の権利を尊重すれば、長期的な経済的利益にもつながる。経済発展には、社会正義を保障できる制度が必要であり、これは市場の力によってのみ決まる条件ではない。社会正義の保障により、民主的制度の重要性、グッドガバナンス（良い統治）および市民社会全体と労働界との対話の重要性が確立する。この 15 年間にわたって特に移行経済やロシアで生じた改革プロセスは、あまりにも単純な論理に基づいていることが多かった。すなわち、「より小さな政府」という論理と、成長と繁栄は自然に生じると、われわれが信じ込まされている市場経済の美德に対する教えに基づいている。諸機関による並行的な共同作業が存在し、労働組合の権利が尊重され、国家や政府による市場の力に対する規制と支援と管理がなければ、不平等は転移しインフォーマル経済が急伸して、諸機関、社会保護制度、労使関係、また、法的枠組みや規則を厳格に守る企業に代表されるような「フォーマル」経済そのものへの破壊的な影響が生じる。

33 本報告が提起している課題は、裾野の広い、持続可能な成長を保障すること、そして ILO の「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会」の結論や、それに先立つシュトゥットガルト G8 労働雇用大臣会合の勧告を実施することである。ミレニアム開発目標（MDG）を達成する努力、国際労働運動が強く支持している、開発資金調達源を増やす努力と、ディーセントワーク・職場の創出とを再び結び付けることが、緊急に必要となっている。これは、気候変動の停止と持続可能な成長モデル・持続可能な雇用の達成という流れの中に位置づけなければならない。開発を支援するそのほかの要素は、WTO の商品やサービス交渉において途上国に対してなされる要求への緩和策であるべきだ。そうすれば、ドーハ開発アジェンダは、先進国・途上国双方において、人間を尊重した雇用の創出を支援する、純粋な開発ラウンド交渉となる。

34. 労働組合はこれまで、貧困に対する闘いの最前線に立ってきた。具体的には、世界銀行の貧困削減戦略文書（PRSP）への効果的な参加、対外援助増額および債務削減・帳消し、最貧国の製品への市場アクセス獲得、外国直接投資の増加、人権および労働組合権利の尊重の実施、MDG 達成、HIV/エイズに対する戦いの強化、紛争解決の実施といったキャンペーンを行ってきた。グローバルユニオンズが中心的な役割を担っている「貧困に立ち向かう行動へのグローバルな呼び掛け」キャンペーンと一致協力して、各国政府は貧困が持つ多くの面を標的として断固として具体的な行動をとるべきである。