

**ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ**

ВОСЬМОЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

Оценка**а) Независимая оценка Программы ИнФокус по социальному диалогу, трудовому законодательству и регулированию вопросов труда (IFP/DIALOGUE)****1. Введение и история вопроса**

1. В настоящем докладе представлены выводы, заключения и рекомендации по Программе ИнФокус по социальному диалогу, трудовому законодательству и регулированию вопросов труда (IFP/DIALOGUE),¹ как указано в основах оценки МОТ.² Он подготовлен независимыми консультантами.³ В конце настоящего доклада включены комментарии и замечания Бюро.
2. Сравнительные преимущества МОТ в деле содействия социальному диалогу, трудовому законодательству и регулированию вопросов труда коренятся в трехсторонней структуре Организации и в ее доступе на национальном и международном уровне к своим трехсторонним участникам, ее нормотворческой и информационно-просветительской работе, а также в базе глобальных знаний по трудовому законодательству и трудовым отношениям.
3. Стратегический подход IFP/DIALOGUE включает два основных аспекта: один из них служит поддержке правительственных учреждений, трехсторонних органов и социальных партнеров по техническим вопросам, касающимся трудового законодательства, регулирования вопросов труда и социального диалога. Другой включает содействие концепции и понятию социального диалога и трипартизма как средств и

¹ Как разъясняется ниже, структура департамента претерпела ряд преобразований и было изменено его название. Во избежание путаницы в настоящем документе этот департамент назван IFP/DIALOGUE.

² GB.285/PFA/10.

³ В аналитическую группу оценки вошли г-н Стирлинг Смит – старший внешний эксперт и руководитель группы г-жа Фольке Кайзер – представитель подразделения оценок МОТ.

конечной цели поддержания нормальных трудовых отношений, социальной интеграции и экономической политики и социального мира на национальном, региональном и глобальном уровнях.

4. Основная аргументация Программы приведена в докладе Генерального директора 1999 года *Достойный труд*, в котором определены изменения внешней среды, затрудняющие оказание поддержки трипартизму и социальному диалогу, и выдвинута стратегия, нацеленная на оказание ей поддержки. В нем признается, что содействие трипартизму и социальному диалогу отстает от поддержки, оказываемой трудовым нормам и что поэтому этот вопрос требует самого пристального внимания.
5. В 2002-03 годах руководство Организации приняло решение о совмещении деятельности МОТ в области общего руководства, трудового законодательства и регулирования вопросов труда с деятельностью, нацеленной на укрепление социального диалога и тем самым на существенное расширение сферы охвата и мандата IFP/DIALOGUE.
6. В 2004 году работа по этой Программе ИнФокус была поручена специально сформированному департаменту, а в апреле 2005 года было принято решение о реорганизации департамента DIALOGUE и совмещении его в рамках единого департамента с Департаментом отраслевой деятельности (SECTOR).
7. Настоящая оценка нацелена на ознакомление со сферой охвата, неослабеваемой актуальностью, эффективностью и действенностью стратегий, программных подходов и практических мер в рамках IFP/DIALOGUE в деле содействия социальному диалогу и укреплению механизмов институтов социального диалога и оказания содействия государствам-членам по совершенствованию их трудового законодательства и систем регулирования вопросов труда.
8. В ходе аналитического обзора были проанализированы: документация по отобранным программам и проектам, ключевые критерии и показатели результативности работы в целях сопоставления и оценки в течение определенного периода времени хода их осуществления и эффективности IFP/DIALOGUE. Результаты трех национальных и одного субрегионального ситуационно-тематического обследования позволили собрать материал для оценки важности и полезности деятельности Бюро в рамках IFP/DIALOGUE в государствах-членах. Такими странами стали Сенегал, Камбоджа и Румыния, пример последней позволил глубже рассмотреть проблемы Юго-Восточной Европы.
9. Другими источниками информации являются интервью в штаб-квартире и обзоры технических экспертов на местах в области социального диалога и деятельности в интересах работников и работодателей. Был учтен также *Тематический обзор о реализации в рамках Бюро резолюции о трипартизме и социальном диалоге*, подготовленный DIALOGUE и представленный Комитету по техническому сотрудничеству на сессии Административного совета в марте 2005 года.⁴ По мере возможности осуществлялся учет и критически осмысливались соображения трехсторонних участников и основных целевых групп, касающиеся достигнутого прогресса и существенных сдвигов к лучшему.

⁴ GB.292/TC/6.

2. Основные выводы

2.1. Содействие уникальному мандату МОТ в глобальном контексте и реакция на вызов нового времени

10. МОТ признается как компетентная и авторитетная международная организация в этих областях, хотя по рассматриваемым вопросам и другие учреждения способны сказать свое «слово». Благодаря IFP/DIALOGUE такое признание еще более углубилось и расширилось. Поскольку в дискуссиях, проходящих по вопросу о глобальном управлении в рамках глобальной экономики признается важность трудового законодательства, регулирования вопросов труда и социального диалога, МОТ рассматривается как организация, авторитет которой все более возрастает.
11. Растет спрос на опыт и технические знания МОТ и содействие Организации в областях социального диалога, трудового законодательства, регулирования вопросов труда и трудовых отношений. Это происходит даже в тех случаях, когда другие учреждения более широко представлены в той или иной стране и располагают большими финансовыми ресурсами, которые они могут предложить. Расширяется признание того, что управление рынком труда является необходимым элементом глобальной экономики и что эффективность и права являются не взаимоисключающими, а взаимодополняющими понятиями.
12. Сравнительный анализ трудовых отношений, трудового законодательства и регулирование вопросов труда лежит в основе опыта и экспертных знаний МОТ; чрезвычайно важно, чтобы эти области и впредь входили в сферу компетенции Организации, давая ей сравнительные преимущества.
13. Весьма стремительно видоизменяется рынок труда и развиваются трудовые отношения. Обычной практикой становится применение глобальных производственных цепочек и передача по субподряду производственных операций развитыми государствами развивающимся странам; становятся все более разнообразными нетрадиционные формы труда и трудовых отношений. Эти изменения, происходящие на рынке труда, приводят к новым требованиям в отношении новых подходов к коллективным переговорам. Одной из основных задач глобализации является обеспечение эффективности участия многонациональных корпораций (МНК) в коллективных переговорах и в институтах социального диалога.
14. МОТ сталкивается также с вызовами, бросаемыми международными финансовыми учреждениями, в основном Всемирным банком, которые в последнее время активно участвуют в области реформы трудового законодательства во все расширяющемся ряде стран.
15. Для оказания содействия странам по разработке ими своих национальных кодексов по труду необходимо привлечь к этому процессу Всемирный банк и региональные банки развития. Хотя к этому процессу в определенной степени привлекались бы все подразделения МБТ, ведущая роль в этом отношении отводилась бы по-прежнему IFP/DIALOGUE. МОТ может многое предложить в рамках такого диалога, включая свой опыт и экспертные знания, а также прочность своих контактов с социальными партнерами. На национальном уровне она может способствовать диалогу между социальными партнерами и международными финансовыми учреждениями.
16. В данной ситуации, помимо поддержания диалога с другими организациями, ответные меры МОТ должны, как и прежде, включать поддержание тесных взаимоотношений со своими трехсторонними участниками.

2.2. Социальный диалог и корпоративная социальная ответственность

17. Другой областью, в которой МОТ пользуется сравнительными преимуществами, является разрабатываемая программа Корпоративной социальной ответственности (КСО). Аспекты социального диалога присутствуют во многих из этих инициатив, поскольку, как правило, они нацелены на многонациональные корпорации (МНК), профсоюзы и НПО. КСО придается высокий приоритет в программах трехсторонних участников МОТ и, кроме того, это область, в которой испытывается острая необходимость в опыте МОТ и услугах с ее стороны, и в частности со стороны IFP/DIALOGUE.
18. Многие МНК, признавая уникальные преимущества МОТ по данным вопросам, в настоящее время обращаются к Организации за помощью в отношении установления «многосторонних заинтересованных контактов» между поставщиками/производителями, закупочными компаниями, профсоюзами и службами инспекции труда. Проект, которым руководит IFP/DIALOGUE – *Более эффективные предприятия для Камбоджи* – дает пример того, каким образом могут выглядеть эти контакты, и демонстрирует важность МОТ в «системе» корпоративной социальной ответственности. Поскольку КСО является привлекательной темой для некоторых доноров, это открывает также новые возможности для получения дополнительных ресурсов, о чем свидетельствует также проект *Более эффективные предприятия для Камбоджи*. Сам за себя говорит тот факт, что подобные проекты и контакты являются предметом практики тиражирования.
19. С самого начала своего создания⁵ частью мандата IFP/DIALOGUE было решение вопросов, связанных с КСО. Однако IFP/DIALOGUE не нашла достаточно четких «точек приложения» своих усилий или объединения своих усилий с МНК, которые стремились к использованию ее опыта. Вопрос о КСО в Программе и бюджете далее не поднимался вплоть до 2006-07 годов, когда он был представлен в качестве инициативы ИнФокус. Активное участие IFP/DIALOGUE в этой работе может иметь весьма существенный резонанс.

2.3. Стратегия в области знаний IFP/DIALOGUE

20. МОТ является организацией, аккумулирующей знания, и знания являются основным достоянием МОТ. Они определяют качество и надежность технической консультативной помощи Организации. IFP/DIALOGUE издал впечатляющий ряд публикаций и разработал инструментарий в области знаний, которые в целом рассматриваются как весьма качественные и полезные для экспертов-практиков. Отмечается

⁵ В п. 115 Программы и бюджета на 2000-01 гг. (GB.276/PFA/9) излагаются задачи новой программы ИнФокус IFP/DIALOGUE: «Трехсторонние участники МОТ все чаще взаимодействуют с различными группами, обеспечивающими защиту специфических прав и интересов в рамках гражданского общества. Деловые круги защищают позиции и цели своих представителей. Профсоюзы по ряду специфических вопросов выходят за рамки интересов организованных трудящихся в стремлении наладить партнерские отношения. Правительства проводят все более широкие политические консультации. Международные организации сами стремятся ознакомиться с различными позициями по вопросам, входящим в сферу их компетенции, и отреагировать на них. МОТ должна понимать, как развиваются события, следить за ними и пользоваться возникающими возможностями, чтобы ее трехсторонний анализ и политические предложения выражали мнение как можно более широких слоев общественности и разделялись ими».

высокий и все возрастающий спрос на публикации, и особенно на серии рабочих документов.

21. Вопросам, связанным с социальным диалогом, посвящены две трети всех рабочих документов и примерно половина всех руководств и других публикаций, издаваемых штаб-квартирой. Оставшаяся их часть приблизительно поровну делится на издания, посвященные темам регулирования вопросов труда и трудового законодательства.
22. Опрошенные региональные эксперты также единогласно подтвердили, что публикации, издаваемые IFP/DIALOGUE в штаб-квартире, являются чрезвычайно полезным инструментом в работе, проводимой ими на национальной уровне, и что отмечается высокий спрос на них со стороны национальных трехсторонних участников.
23. Некоторые представители подразделений ACTRAV, ACT/EMP и IFP/DIALOGUE высказали свою озабоченность по поводу того, что за последние несколько лет МОТ несколько утратила свой исследовательский потенциал в сфере трудовых отношений. Они рассматривают это также как проявление отхода от «классических» трудовых отношений и ведения коллективных переговоров к преимущественному вниманию, уделяемому проблемам социального диалога, который некоторыми наблюдателями рассматривается как весьма расплывчатая концепция.
24. Некоторые сотрудники IFP/DIALOGUE отмечают, что исследовательский потенциал, в частности в области сравнительного анализа в сфере трудового законодательства, за последние годы снизился. Кроме того, с 2002 года не обновлялись базы данных по передовой практике в сфере регулирования вопросов труда и национального трудового законодательства. Такое сокращение потенциала представляет собой опасность для МОТ, подрывая ее авторитет в сфере сравнительного анализа по вопросам трудового законодательства, регулирования вопросов труда и трудовых отношений. С тем чтобы сохранить свои позиции в качестве глобального центра передового опыта, МОТ необходимо расширить свои возможности по проведению исследований, обновлять базы данных и следить за ходом глобальных дискуссий.
25. МИСТИ также проводит обследования на тему трудовых отношений, однако он определяет и реализует собственную программу исследований без тесного сотрудничества с IFP/DIALOGUE.

2.4. Содействие социальному диалогу на национальном уровне

26. IFP/DIALOGUE оказал содействие чрезвычайно широкому ряду стран посредством как проектов технического сотрудничества, так и консультативных услуг и миссий со стороны технических экспертов по запросу государств-членов. Стратегия на национальном уровне IFP/DIALOGUE заключается в сочетании мер содействия с практической деятельностью в области технического сотрудничества и оказания консультативных услуг, а также мер по расширению потенциальных возможностей, причем в тесном сотрудничестве с другими техническим департаментами Организации.
27. В ходе ситуационно-тематических обследований было продемонстрировано, что деятельность на национальном уровне IFP/DIALOGUE в целом остается весьма целенаправленной и эффективной. Она проводится с учетом приоритетов национальных стратегий и гибко реагирует на изменяющиеся потребности; в общем и целом национальные трехсторонние участники остаются удовлетворены этой деятельностью.

- 28.** IFP/DIALOGUE разработал многие тематические национальные исследования и опубликовал результаты проведенного анализа (в т.ч. по институтам коллективных переговоров и аспектам регулирования вопросов труда), в которых учитываются и оцениваются применяемые в настоящее время правовые и институциональные основы, а также, в отдельных случаях, социально-экономическое положение страны, равно как и положительные стороны и недостатки анализа и потребности в области реформ. Зачастую в публикациях находит отражение конкретный национальный опыт и излагается всеобъемлющая политическая консультативная информация, которая становится доступной для широкой общественности.
- 29.** Согласно информации, содержащейся в докладах о проведении программы, в течение последних двух двухлетних периодов 71 страна добилась внедрения или укрепления правовых основ, институтов, механизмов или процессов двухстороннего и трехстороннего социального диалога или урегулирования споров в результате оказанной IFP/DIALOGUE поддержки. Деятельность IFP/DIALOGUE в области институционального строительства тесно сочетается с мерами поддержки по трудовому законодательству и регулированию вопросов труда. Во многих странах с переходной экономикой IFP/DIALOGUE содействовал формированию трехсторонних советов, которые способствовали сглаживанию процесса перехода и тем самым помогали заложить основы их присоединения к Европейскому союзу.
- 30.** С самого начала создания IFP/DIALOGUE увеличилось число ратификаций ключевых конвенций МОТ по социальному диалогу и регулированию вопросов труда, и в частности Конвенции 144. Многие проекты технического сотрудничества непосредственно связаны с содействием Конвенциям 87 и 98. Темпы ратификации Конвенций 150, 151 и 154, на содействие которым не было выделено столь же существенных ресурсов, хотя и увеличились, но по-прежнему остаются сравнительно низкими. Что более важно, улучшилось применение и соблюдение всех этих конвенций.
- 31.** Проведенная оценка проектов свидетельствует, что в тех странах, где проводились и проводятся проекты технического сотрудничества в рамках IFP/DIALOGUE или оказываются согласованные технические консультативные услуги, заметно расширилось применение социального диалога. Однако успех в этом отношении и стабильность этого процесса, как отмечалось, практически всецело зависят от благоприятных социально-политических условий и заинтересованности в этом всех трехсторонних партнеров.
- 32.** В странах, которым оказывалась поддержка, отмечалось расширение участия социальных партнеров в процессе принятия политических решений, включая разработку основ, и в процессе разработки законодательства. В некоторых странах, тем не менее, такие трехсторонние подходы не являются национальной традицией, и именно в этой области национальная практика более всего отходит от «золотого стандарта», за который выступает IFP/DIALOGUE. В ходе экспериментальных проектов, проведенных в ряде стран с низкими доходами по использованию социального диалога при разработке стратегических документов сокращения бедности (ПРСП), были получены весьма обнадеживающие результаты, с которыми МБТ могло бы ознакомить более широкие слои сообщества, занимающегося вопросами развития.
- 33.** Наиболее слабым элементом стратегий IFP/DIALOGUE по укреплению социального диалога на национальном уровне является по-прежнему недостаточно развитый потенциал сторон социального диалога, и в частности организации работников и работодателей. Оказывалась поддержка должностным лицам, занимающимся регулированием вопросов труда, и при содействии со стороны АСТРАV и АСТ/ЕМР социальным партнерам по участию в социальном диалоге и преодолению недостатков в отношении их потенциальных возможностей. Однако многие проблемы носят

структурный характер и выходят за рамки непосредственной сферы влияния МОТ. Сталкиваясь с такой ситуацией, для IFP/DIALOGUE важно расширять сотрудничество с теми партнерами из числа признанных национальных трехсторонних участников Организации, которые обладают стратегическим потенциалом и несут соответствующие обязательства, с тем чтобы в максимально возможной мере рационально использовать имеющиеся ресурсы.

34. Важными элементами деятельности IFP/DIALOGUE по оказанию поддержки странам являются расширение равного представительства женщин и мужчин в организациях трехсторонних участников и включение гендерных аспектов в коллективные переговоры и в сферу социального диалога. В этой области, однако, остаются весьма острыми как проблемы, так и потребности. IFP/DIALOGUE надлежит и впредь прилагать к этому всемерные усилия. Партнерам следовало бы напомнить об их ответственности за достижение прогресса.

2.5. Учет аспектов социального диалога на региональном и международном уровнях

35. В деле учета принципов трипартизма и социального диалога в соглашениях регионального сотрудничества и в рамках некоторых международных организаций отмечался некоторый прогресс, однако он остается весьма неравномерным. IFP/DIALOGUE может сообщить, что за последние два двухлетних периода 15 международных организаций и 11 региональных и субрегиональных структур учитывали аспекты социального диалога в своих политических направлениях, планах действий и мероприятиях по институциональному строительству в сфере труда. Однако социальный диалог и трипартизм по-прежнему не являются неотъемлемой частью международных программ. В частности, в среде сообщества, занимающегося проблемами развития, не достигнуто еще полного понимания и положительной оценки преимуществ социального диалога.
36. Поэтому вполне правомерно, что IFP/DIALOGUE продолжает содействовать социальному диалогу и трипартизму в рамках международных организаций и региональных структур в качестве постоянно проводимого стратегического направления.

2.6. Организационная структура и точки приложений усилий правительств

37. В связи с классификацией и структурой сектора и программы встает вопрос, в отношении которого у трехсторонних участников возникают сомнения и в результате чего несколько вуалируется профиль IFP/DIALOGUE. Желательно, чтобы в Организации существовал конкретный партнер министерств труда или подразделение, поддерживающее с последними контакты, которое было бы аналогично Бюро по деятельности в интересах работников и Бюро по деятельности в интересах работодателей. Такое требование излишне по техническим вопросам, таким как, к примеру, ВИЧ/СПИД, когда министерства, по мере необходимости, могут устанавливать контакты с соответствующим подразделением Организации, но это чрезвычайно важно по вопросам, которые касаются их собственного потенциала и функций – трудового законодательства и регулирования вопросов труда, включая службы инспекции труда, институты трипартизма и институты социального диалога.

2.7. Регулирование вопросов труда и инспекция труда

38. Разграничение вопросов инспекции труда и регулирования вопросов труда повлекло за собой снижение потенциала МОТ по предоставлению всеобъемлющих и комплексных услуг своим трехсторонним участникам в области инспекции труда и регулирования вопросов труда. Министерства труда и другие партнеры Организации не понимают причин такого разделения, поскольку инспекция труда является неотъемлемой частью их национальных систем регулирования вопросов труда. Инспекция труда в первую очередь открывает возможности для проведения работы в области регулирования вопросов труда. Весьма не простым и не всегда эффективным было сотрудничество между IFP/DIALOGUE и SAFEWORK по вопросам трудовой инспекции. Основная причина заключается в различных подходах к данной проблеме. IFP/DIALOGUE рассматривает инспекцию труда в более широком контексте регулирования вопросов труда и трудовых отношений, тогда как SAFEWORK считает, что она главным образом сопряжена с (мерой контроля) безопасностью и гигиеной труда (БГТ). Проводимая в настоящее время деятельность в области инспекции труда в значительной степени ориентирована на БГТ; достаточно охваченными остаются и другие аспекты инспекции труда, несмотря на острую необходимость и потребности трехсторонних участников в более комплексном подходе к инспекции труда. В контексте регулирования вопросов труда и трудовых отношений трудно четко определить возможности и сферу ответственности служб инспекции труда. Хотя IFP/DIALOGUE обладает необходимыми техническими знаниями и опытом, в настоящее время он не имеет ни мандата, ни адекватных ресурсов в целях реагирования на возникающие потребности.

2.8. Всемерный учет социального диалога в рамках МОТ и взаимодополняемость с контрольным механизмом, действующим в отношении международных трудовых норм

39. Социальный диалог и трипартизм – это основа основ МОТ. Хотя все отдают себе отчет в необходимости трипартизма и социального диалога, не все должностные лица и подразделения Организации нашли пути включения эти элементов в свою деятельность и применения их на практике. Не все сотрудники, особенно внешне нанимаемый персонал по проектам, близко знакомы с принципами трипартизма. Необходимо и далее совершенствовать механизмы, способствующие передаче культуры трипартизма и социального диалога новым сотрудникам и развивать жизнеспособные показатели эффективности в целях более широкого учета аспектов социального диалога. Есть еще место для более полного учета трипартизма и социального диалога в рамках всего Бюро, но при этом можно привести и некоторые весьма показательные примеры, даже когда не поддерживалось официальных взаимосвязей с IFP/DIALOGUE.

40. Программа IFP/DIALOGUE по трудовому законодательству, включая сравнительные исследования и консультативные услуги, предоставляемые трехсторонним участникам, содействует применению и соблюдению всех конвенций МОТ и представляет собой стратегически важный элемент содействия конвенциям и рекомендациям. Она взаимодополняет собой контрольный механизм, прибегая к методам «кнута и пряника».

2.9. Разъяснение роли и ответственности подразделений Сектора 4

41. В прошлом IFP/DIALOGUE, ACTRAV и АСТ/ЕМР дублировали свои усилия по многочисленным аналогичным вопросам, таким как укрепление коллективных переговоров и соответствующих институтов, содействие трипартизму и повышение активности социальных партнеров. Несмотря на регулярно предпринимаемые меры по обеспечению координации между этими подразделениями, весьма не просто было провести черту между их соответствующими мандатами и деятельностью.
42. ACTRAV и АСТ/ЕМР не вполне согласны с тем, что содействие социальному диалогу и трипартизму должно быть основным мандатом IFP/DIALOGUE. Они считают, что этот вопрос должен решаться взаимными усилиями, и поэтому хотели бы играть в этом отношении более видную и конкретную роль. Представляется необходимым провести более четкое разграничение ответственности и добиться более тесного сотрудничества между этими тремя подразделениями, возможно закрепив их сферу полномочий в официальном соглашении о сотрудничестве. В результате предлагаемого слияния подразделений SECTOR и DIALOGUE может появиться возможность пересмотра механизма координации, необходимой между подразделениями, которые будут составлять отныне три департамента.
43. Однако, в личностном плане отмечаются случаи эффективного сотрудничества между сотрудниками различных подразделений. Обзор, проведенный экспертами на местах по вопросам деятельности работников, работодателей и социального диалога свидетельствует, что совпадение областей приложения усилий не рассматривается как проблема, а сотрудничество между экспертами на местах в целом осуществляется регулярно и продуктивно.

2.10. Ресурсы, потенциальные возможности и сотрудничество

44. IFP/DIALOGUE весьма эффективно распоряжался как средствами регулярного бюджета, так и ассигнованиями из внебюджетных источников, и ресурсы были вполне достаточными для решения приоритетных задач по программам и для учета основных возможностей.
45. Осуществление Программы в значительной степени зависит от внебюджетных поступлений. Важным фактором привлечения внебюджетных ресурсов стали партнерские отношения с DECLARATION, однако с учетом возможного снижения ассигнований из внебюджетных источников вследствие проведения Программы DECLARATION необходимо применять иные стратегии. В связи с отмечаемым сегодня высоким уровнем зависимости от внебюджетных источников возникают опасения относительно того, что в условиях растущего спроса и новых ожиданий невозможно будет поддерживать в дальнейшем соответствующий уровень деятельности.
46. IFP/DIALOGUE эффективно сотрудничает с другими программами и подразделениями MOT, с которыми отмечается некоторое совпадение рассматриваемых тем. Можно привести множество примеров передовой практики в области сотрудничества. Но при этом есть еще возможности улучшения систематического использования преимуществ совместной работы. Можно было бы усовершенствовать сотрудничество с другими подразделениями, такими как МИСТИ, MULTI, GENDER и SAFEWORK.

47. Весьма низким остается уровень участия в сфере трудового законодательства экспертов на местах, обладающих необходимым опытом. В то же время отмечается рост запросов со стороны государств-членов о консультативной помощи в сфере трудового законодательства, частично в силу того, что в этой области проводится целый пакет проектов. Озабоченность вызывает и потенциал Программы по реализации этих проектов, хотя в настоящее время спрос удовлетворяется. Расширение присутствия представителей Организации на местах, занимающихся проблемами трудового законодательства, вероятнее всего могло бы несколько ослабить давление, оказываемое на штаб-квартиру, однако эта альтернатива должна учитываться лишь в том случае, если возможно будет сохранить на соответствующем уровне потенциальные возможности ведущих кадров штаб-квартиры в области трудового законодательства во имя обеспечения качества и последовательных действий МОТ в сфере трудового законодательства.

2.11. Управление эффективностью с учетом конечных результатов

48. IFP/DIALOGUE планирует цели и отчитывается о достигнутых результатах посредством показателей в соответствии с сопряженными оперативными задачами⁶ в рамках стратегической задачи 4, касающейся:

- расширенного использования социального диалога;
- ратификации и применения конвенций о социальном диалоге и регулировании вопросов труда;
- принятия законодательства с учетом социального диалога и с применением норм и консультативных услуг МОТ;
- внедрения или укрепления правовых норм, институтов или процесса социального диалога; институтов ведения диалога с учетом гендерной проблематики;
- укрепления механизмов регулирования вопросов труда;
- интеграции социального диалога в сферу политики, в планы действий и в область институционального строительства международных организаций или (суб)региональных структур в сфере труда.

49. В отношении вышеуказанных задач большинство из запланированных контрольных показателей за соответствующие двухлетние периоды были достигнуты, а по многим удалось добиться даже их перевыполнения. Остались невыполненными лишь задачи в области гендерного равенства.

50. Проблемой и задачей оставалась разработка конкретных, поддающихся измерению и реалистичных показателей Программы и бюджета, особенно с точки зрения определения и измерения качественных изменений. Сектор 4 добился заметного прогресса

⁶ Эти задачи претерпевают изменения. В Программе и бюджете на 2000-01 гг. это были оперативные задачи 4а и 4б (4с касается лишь социальных партнеров); в Программе и бюджете на 2002-03 гг. и Программе и бюджете на 2004-05 гг. эта была оперативная задача 4б (4а касается лишь социальных партнеров, а 4с была снята); в Программе и бюджете на 2006-07 гг. это оперативная задача 4б и, с учетом реорганизации Департамента отраслевой деятельности (SECTOR), также и 4с, которая касается социального диалога на отраслевом уровне (4а относится лишь к социальным партнерам).

в разработке значимых показателей. Осуществлялась регулярная корректировка формулировок показателей и объемов задач в ходе каждого двухлетнего периода, с тем чтобы улучшить их содержание и в большей степени отражать реалии сегодняшнего дня. Отдельные показатели, особенно в Программе и бюджете в текущий период и на предстоящее двухлетие носят несколько расплывчатый характер; однако IFP/DIALOGUE в целом определяет их по стране или региону и следит за прогрессом, которого добивается конкретная страна.

51. Задачи, предусмотренные в Программе и бюджете, планируются по региону посредством определения стран, в которых ожидается достижение прогресса. Это, как правило, осуществляется с учетом основных направлений плановой деятельности, в частности в рамках проектов технического сотрудничества. IFP/DIALOGUE эффективно использует свои механизмы планирования на уровне проектов и соответствующей отчетности, с тем чтобы ориентироваться на результативность, заложенную в Программе и бюджете.
52. Контроль за выполнением и отчетность о достигнутом прогрессе осуществляются благодаря регулярным совещаниям технических и региональных групп внутри подразделения. Такой подход мониторинга, опирающийся на усилия группы, доказал свою эффективность и действенность.

3. Рекомендации

Неослабный международный резонанс

53. Ниже приводятся рекомендации для обеспечения неослабного международного резонанса:
 - a) Необходимо интенсифицировать обмен опытом и сотрудничество с другими учреждениями, проявляющими активность в областях, в которых МОТ имеет основной мандат, таких как трудовое законодательство; задача должна заключаться в обеспечении признания экспертных знаний и компетенции МОТ.
 - b) IFP/DIALOGUE должен пересмотреть свою программу деятельности на предмет ее сбалансированности в целях предоставления консультативных услуг трехсторонним участникам по вопросам трудовых отношений в условиях стремительно происходящих перемен на рынке труда. Благодаря его объединению с Департаментом отраслевой деятельности возникнет возможность рассматривать конкретные трудовые отношения и механизмы ведения коллективных переговоров в отдельных отраслях и секторах промышленности.
 - c) Руководство IFP/DIALOGUE должно разработать планы, учитывающие стратегическую роль в рамках Инициативы ИнФокус по корпоративной социальной ответственности в период двухлетия 2006-07 годов. Надлежит разработать механизм, который бы позволил Бюро открыть дополнительные перспективы перед МНК, испытывающими потребность в консультативных услугах в сфере трудовых отношений, и по вопросам, связанным с социальным диалогом.
 - d) IFP/DIALOGUE должен по-прежнему содействовать социальному диалогу на международном и региональном уровнях. Он должен заниматься разработкой стратегии, ориентированной на узкий круг ключевых международных организаций, включая агентства, занимающиеся вопросами развития, в целях более полного учета принципов трипартизма и социального диалога, убеждая их в необходимости использования опыта МОТ в своей деятельности в сфере трудовых

отношений. Это должно включать элементы более широкого использования возможностей, создаваемых на национальном уровне благодаря механизмам координации усилий доноров.

- e) В целях закрепления за собой права выступать в роли глобального передового центра МОТ предстоит вдохнуть новые силы в свой исследовательский потенциал в области сравнительного анализа трудового законодательства и трудовых отношений. IFP/DIALOGUE и МИСТИ должны проводить более тесную координацию своей исследовательской деятельности в сфере трудовых отношений.

Эффективность воздействия на национальном уровне

54. Рекомендации, касающиеся эффективности воздействия на национальном уровне, являются следующими:

- a) IFP/DIALOGUE должен в сотрудничестве с ACTRAV и АСТ/ЕМР прилагать дополнительные усилия к укреплению сторон социального диалога;
- b) IFP/DIALOGUE в сотрудничестве с Бюро по вопросам гендерного равенства надлежит продолжить свою работу по рассмотрению гендерных вопросов в рамках социального диалога;
- c) необходимо придерживаться подхода к социальному диалогу, применяемого в МОТ;
- d) руководство Сектора социального диалога должно проанализировать структуру и классификацию подразделений и сферы приложения усилий в рамках IFP/DIALOGUE в помощь трехсторонним участникам и в целях более глубокого ознакомления их с соответствующими функциями. IFP/DIALOGUE должен стать равноправным партнером министерств труда и других государственных ведомств. Следует подумать над совершенствованием механизмов сотрудничества между IFP/DIALOGUE, ACTRAV и АСТ/ЕМР;
- e) дополнительные усилия следует приложить к содействию культуры трипартизма и социального диалога как внутри Бюро, так и вне его. В сотрудничестве с ACTRAV и АСТ/ЕМР IFP/DIALOGUE должен установить внутренние показатели в целях содействия трипартизму и социальному диалогу. На следующий двухлетний период Сектор 4 должен определить для себя ряд других подразделений, программ и проектов внутри Бюро, включая национальные/страновые программы достойного труда, придерживаясь более тесного сотрудничества с ними;
- f) руководство МОТ должно проанализировать вопрос о том, каким образом можно было бы усовершенствовать услуги, предоставляемые Организацией своим трехсторонним участникам по вопросам инспекции труда. Бюро должно вновь подтвердить основную сферу ответственности и полномочий служб инспекции труда в качестве неотъемлемой части системы регулирования вопросов труда;
- g) обеспечение эффективности управления программой;
- h) IFP/DIALOGUE должен расширить свои усилия по мобилизации дополнительных внебюджетных ресурсов для обеспечения устойчивости финансирования. Помимо сотрудничества с Программой ИнФокус по содействию Декларации, программа должна изыскивать новые возможности финансирования. Дополнительными путями мобилизации дополнительных ресурсов на местном уровне могут стать стратегические альянсы с донорами на национальном уровне;

- i) внутренние методы и порядок управления, практикуемые в IFP/DIALOGUE, основывающиеся на усилиях группы и ориентирующиеся на конечные результаты, являются примерами передовой практики, которая может быть распространена среди других подразделений МБТ;
- j) в рамках имеющихся ресурсов руководство должно рассмотреть вопрос о сбалансированности специалистов на местах и в штаб-квартире по трудовому законодательству, регулированию вопросов труда и социальному диалогу для обеспечения того, чтобы запросы, поступающие со стороны государств-членов, удовлетворялись, особенно в области трудового законодательства. Это должно также включать решение вопроса о выделении дополнительных постов на местах по категории специалистов для экспертов, занимающихся одновременно трудовым законодательством и международными трудовыми нормами.

Комментарий и замечания Бюро по независимой оценке

- 55. Программа ИнФокус по социальному диалогу, трудовому законодательству и регулированию вопросов труда приветствует предпринятую оценку.
- 56. Департамент обычно утверждает рекомендации, сформулированные в ходе оценки, и уже приступил к реализации их выводов в целях реорганизации и совершенствования своей работы, направленной на улучшение технических консультативных услуг и оказание поддержки трехсторонним участникам МОТ в области социального диалога и трудовых отношений, трудового права и регулирования вопросов труда. В частности, акцент планируется сделать на прикладных исследованиях, на элементах содействия культуре трипартизма и социального диалога внутри и вне Бюро (в партнерстве с ACTRAV и АСТ/ЕМР) и на расширении потенциальных возможностей и ответственности Бюро за вопросы инспекции труда в качестве неотъемлемой части системы регулирования вопросов труда.
- 57. IFP/DIALOGUE проведет совместный анализ и обсудит сделанные выводы и рекомендации в октябре 2005 года в ходе совещания экспертов полевых структур и сотрудников штаб-квартиры в целях более целенаправленного использования ограниченных ресурсов для рассмотрения ряда четко сформулированных приоритетных тем и расширения возможностей по подтверждению нашей верности Программе достойного труда и заинтересованности в принятии решений, которые бы влияли на принимаемые политические решения.
- 58. Осуществляется пересмотр всех направлений деятельности, с тем чтобы привести их в соответствие с требованиями сегодняшнего дня и в целях расширения нашего стратегического использования всех средств действий для содействия трипартизму и социальному диалогу, оказанию воздействия на органы по регулированию вопросов труда и их поддержки, углублению сравнительных знаний в сфере трудовых отношений и трудового законодательства и совершенствованию механизмов проведения мероприятий и программ по техническому сотрудничеству. Помимо прочих инициатив, IFP/DIALOGUE будет продолжать укреплять свои рабочие контакты с ACTRAV и АСТ/ЕМР, а также с другими техническими подразделениями Бюро в целях расширения и активизации совместных действий. В этом отношении в следующий двухлетний период будут предприниматься неослабеваемые усилия, направленные на стимулирование сотрудничества в деле содействия механизмам социального диалога в рамках Инициативы ИнФокус по корпоративной социальной ответственности.

59. Прилагаются усилия к поддержанию полноценных трудовых отношений, укреплению органов регулирования вопросов труда, включая службы инспекции труда и государственные службы занятости, повышению качества технических вспомогательных услуг в сфере консультативной помощи и подготовки проектов трудового законодательства, полному учету гендерных вопросов в программах и практической деятельности и совершенствованию функционирования и повышению роли механизмов и институтов социального диалога. Усилия по-прежнему будут прилагаться к укреплению взаимосвязей с международными профессиональными объединениями и ассоциациями, таким как Международная ассоциация трудовых отношений (МАТО) и Международное объединение по законодательству в сфере труда и социального обеспечения, равно как и с субрегиональными и региональными структурами (в т.ч. Западноафриканским экономическим и валютным союзом (ЗЭВС), Центральноафриканским экономическим и валютным сообществом (ЦЭВС), МЕРКОСУР). Расчет делается на максимальное расширение возможностей для объединения синергии всех экспертов полевых структур с учетом их технической специализации, включая нормативную область, в целях охвата указанных трех технических областей в большинстве регионов мира.
60. *Комитет может пожелать рекомендовать Административному совету предложить Генеральному директору учесть вышеизложенные заключения и рекомендации, а также результаты обсуждения в Комитете в будущей деятельности в области социального диалога, включая принятие решений по Программе и бюджету.*

Женева, 10 октября 2005 г.

Предлагаемое решение: п. 60.

Приложение

Диаграмма 1. Организационные изменения IFP/DIALOGUE

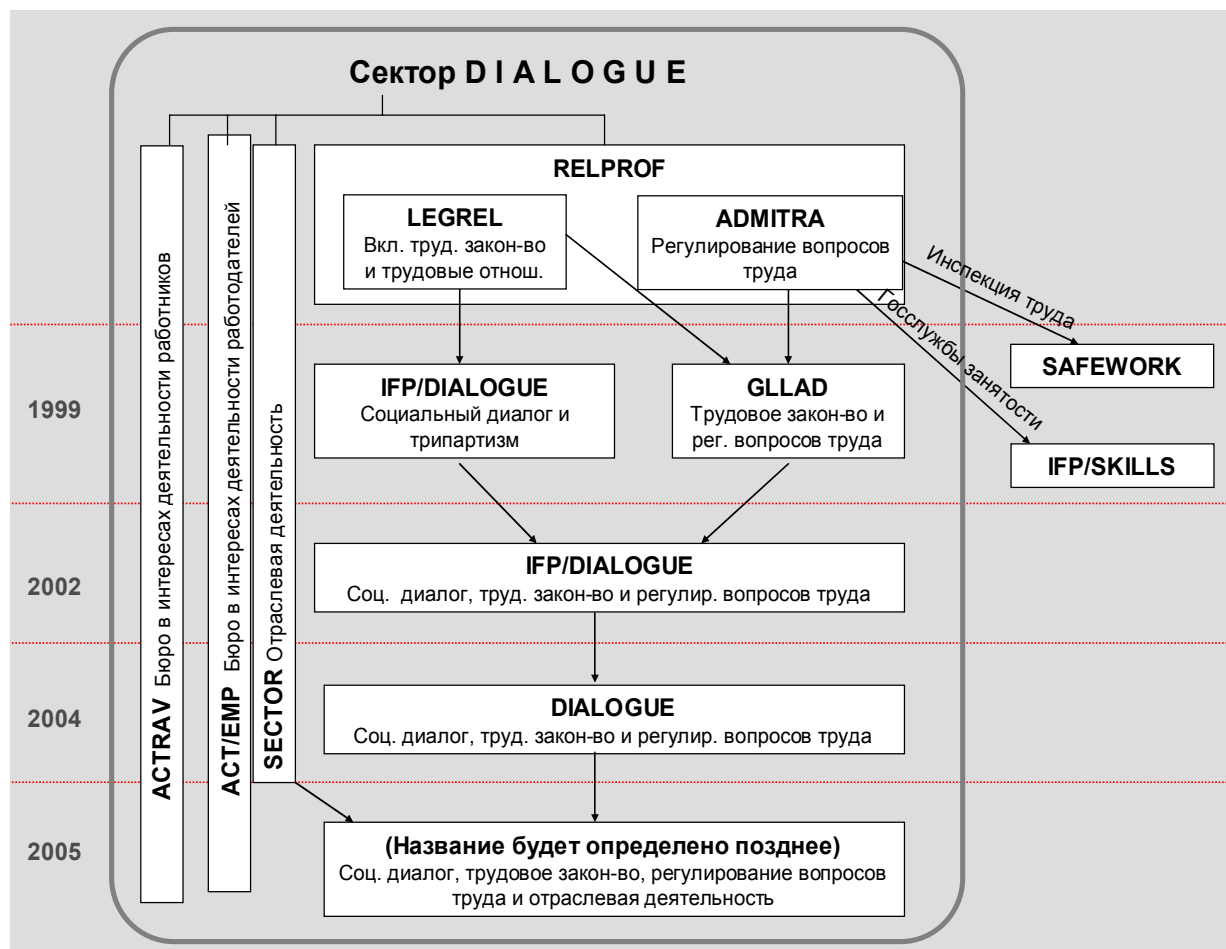


Таблица 1. Уровни ратификаций соответствующих конвенций МОТ до и после 2000 г. (т.е. до и после формирования IFP/DIALOGUE)

Конвенция МОТ и год ее принятия	Количество ратификаций до января 2000	Общее число ратификаций из расчета общей численности государств-членов (175) на январь 2000 (%)	Количество ратификаций до июля 2005	Общее число ратификаций из расчета общей численности государств-членов (178) на июль 2005 (%)
Конвенция 87 (1948)	126	72	144	81
Конвенция 98 (1949)	144	82	154	87
Конвенция 144 (1976)	93	53	115	65
Конвенция 150 (1978)	46	26	64	36
Конвенция 154 (1981)	30	17	37	21

Таблица 2. Ассигнования за счет регулярного бюджета в тыс. долл. США

Организационное подразделение	Двухлетие	Регулярный бюджет		РБТС	Поступления на осуществление программы (ПОП)	Итого
		Расходы на персонал	Расходы, не связанные с персоналом			
IFP/DIALOGUE	2000-01	3.328	695	342	0	4.364
GLLAD	2000-01	2.673	981	0	604	4.258
IFP/DIALOGUE	2002-03	5.636	1.005	364	387	7.391
IFP/DIALOGUE	2004-05	6.812	922	363	201	8.298

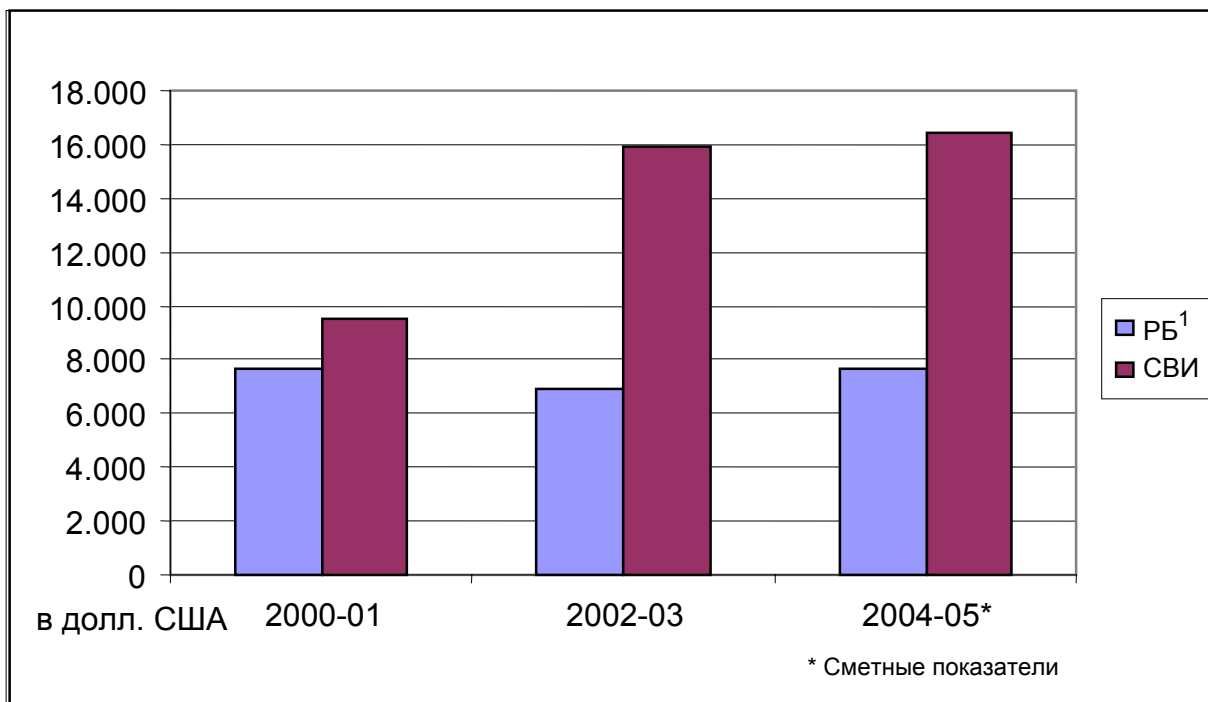
Таблица 3. Ассигнования на персонал на двухлетие в годах работы

За счет средств как регулярного бюджета, так и поступлений по осуществлению программы*

Организационное подразделение	Двухлетие	Специалисты	Общее обслуживание	Итого
IFP/DIALOGUE	2000-01	16	12	28
GLLAD	2000-01	17	8	25
IFP/DIALOGUE	2002-03	34	15	49
IFP/DIALOGUE	2004-05	32	15	47

* За счет поступлений на осуществление программы: в 2000-01 гг.: 3¼ лет работы по категории специалистов для GLLAD; в 2002-03 гг.: ½ года работы по категории специалистов для IFP/DIALOGUE.

Диаграмма 2. Расходы за счет регулярного бюджета МОТ и из внебюджетных источников в технической области социального диалога, трудового законодательства и регулирования вопросов труда (2000-01, включая IFP/DIALOGUE и GLLAD)



¹ РБ – Регулярный бюджет; СВИ – Средства из внебюджетных источников

Диаграмма 3. Региональное распределение фондов, выделяемых на техническое сотрудничество из внебюджетных источников в области социального диалога, трудового законодательства и регулирования вопросов труда, 2000-05 гг.

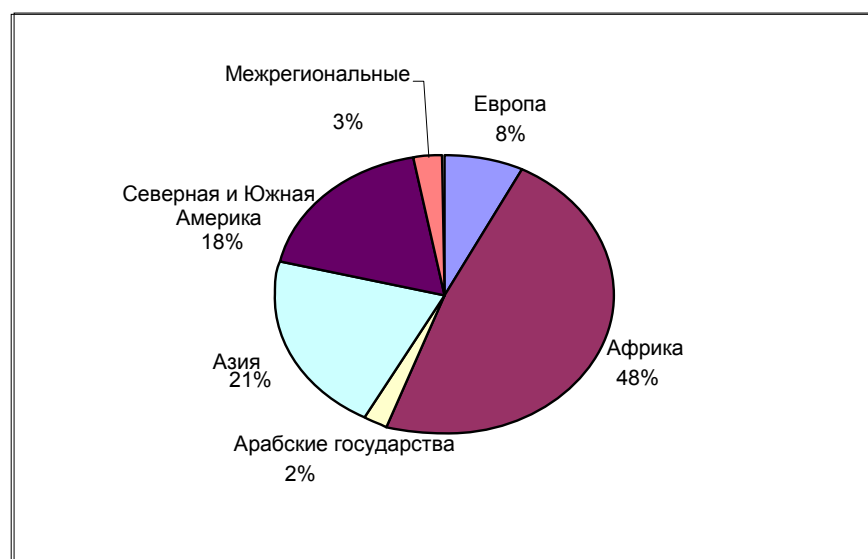


Таблица 4. Технические эксперты на местах по субрегионам и по их специализации

Субрегион	Специализация
СРБ в Лиме	Трудовое законодательство и регулирование вопросов труда
СРБ в Будапеште	Социальный диалог
СРБ в Маниле	Трудовые отношения и регулирование вопросов труда
СРБ в Порт-оф-Спейне	Трудовые отношения и регулирование вопросов труда
СРБ в Каире*	Трудовое законодательство
СРБ в Москве	Социальный диалог
СРБ в Бангкоке	Социальный диалог
СРБ в Хараре	Социальный диалог и регулирование вопросов труда
СРБ в Сан-Хосе	Трудовое законодательство и регулирование вопросов труда
СРБ в Нью-Дели	Социальный диалог и регулирование вопросов труда
СРБ в Аддис-Абебе	Социальный диалог и регулирование вопросов труда

* Финансирование эксперта, отвечающего как за международные трудовые нормы, так и за трудовое законодательство, осуществлялось на равных условиях (50%-50%) с Департаментом международных трудовых норм (NORMES).