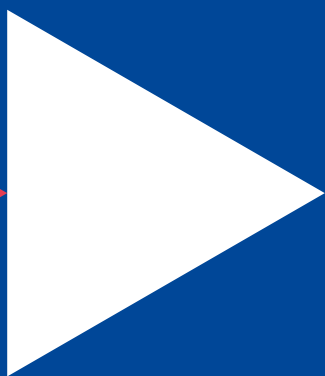




Международная
организация
труда

► Программа и бюджет на двухлетие 2022–23 годов



► Программа и бюджет на двухлетие 2022–23 годов

ISBN 978-92-2-035556-5 (Web pdf)

Первое издание, 2021

Названия, используемые в публикациях МБТ и соответствующие принятой в Организации Объединённых Наций практике, и изложение материала в них не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе любой страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

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

Информация о публикациях и цифровых продуктах МБТ размещена на сайте: www.ilo.org/publns.

► Предисловие

Предложения, представляемые мною по Программе и бюджету МОТ на 2022–23 годы, призваны обеспечить эффективное реагирование на непосредственные обстоятельства и вызовы, стоящие перед сферой труда, и способствовать достижению долгосрочных целей Организации, касающихся сути и способа осуществления её деятельности.

Пандемия COVID-19 ввергла сферу труда в пагубный кризис, последствия которого будут ощущаться на протяжении всего двухлетия. Восстановление не означает вернуться туда, где мы были раньше. Напротив, это означает движение вперёд к лучшему будущему сферы труда, раскрытому в Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда. Всё, что пережил мир за последний год, подтверждает важность и актуальность Декларации и безотлагательность действий по её выполнению. Такие действия имеют решающее значение и для реализации Повестки дня Организации Объединённых наций (ООН) в области устойчивого развития на период до 2030 года, за которую МОТ и её трёхсторонние участники несут свою долю ответственности в рамках многосторонней системы.

Сразу по окончании года своего столетия МОТ определила результаты в области политики в своей программе на 2020–21 годы с чёткой целью претворить в жизнь Декларацию столетия. Хотя некоторые члены Административного совета высказываются за ограниченную реструктуризацию этих результатов, представляется, что будет правильнее сохранить их текущую структуру. Но эта востребованная преемственность сопровождается корректировками каждого из результатов, необходимыми для того, чтобы сделать их в полной мере актуальными и отвечающими условиям во время пандемии COVID и, я надеюсь, после неё. И, как всегда, трипартизм с постоянным акцентом на наращивание потенциальных возможностей трёхсторонних участников и международные трудовые нормы играют решающую роль во всех областях планируемой деятельности.

Предложения по программе и бюджету сформулированы на основе Стратегического плана МОТ на 2022–25 годы, принятого Административным советом в ноябре 2020 года. Поэтому особые усилия прилагались с целью перераспределить предусмотренные Планом ресурсы в основные области политики, принимая во внимание воздействие пандемии COVID-19. Соответственно,

предлагается создать в штаб-квартире новые должности по вопросам безопасности и гигиены труда и социальной защиты, а также статистики. Также предлагается учредить ещё пять должностей на местах — по одной в каждом регионе — в приоритетных областях, определённых ими.

Такое перераспределение стало возможным благодаря продолжающимся усилиям по повышению эффективности, перепрофилированию существующих должностей и сокращению институциональных инвестиций. В предстоящее двухлетие под перераспределение подпадает около 10,44 млн долл. США. Вместе с соответствующими изменениями, произошедшими за последние четыре двухлетия, это означает, что ресурсы, направляемые на повышение качества обслуживания трёхсторонних участников МОТ за время, пока я занимал должность Генерального директора, составляют в сумме 79,84 млн долл. США.

Усиленная система, ориентированная на результаты, и изменённые благоприятные результаты, изложенные в этих предложениях, отражают неизменную приверженность МОТ качеству работы, повышению соотношения цены и качества, а также принятию всей полноты ответственности за свою деятельность. Кроме того, характер и темп продолжающихся трансформационных изменений в сфере труда требуют, чтобы сама МОТ могла внедрять новшества в своей деятельности и лучше управлять знаниями. С этой целью в моих предложениях предусматривается создание нового подразделения, ответственного за развитие инноваций и знаний во всей Организации; это значительные и необходимые вложения.

В то же время важно, чтобы всё, что делает МОТ, соответствовало высоким стандартам благонамеренности и добросовестности, которые государства-члены справедливо от неё требуют. Именно поэтому предлагается учредить штатную должность сотрудника по вопросам этики.

Предлагаемый бюджет под реализацию программы на 2022–23 годы составляет 790 640 000 долл. США, что представляет собой номинальный рост на 12,9 млн долл. США, отражающий увеличение расходов на 1,63%, и соответствует долгосрочной траектории нулевого реального роста расходов МОТ. Понятно, что государственные финансы ограничены, прежде всего, по причине расходов правительств на смягчение медицинских, социальных и экономических последствий пандемии.

В таких обстоятельствах прилагались все усилия к подготовке предложений, отвечающих потребностям государств-членов и обеспечивающих достойное вложение их ресурсов в интересах достижения общей цели — будущего с достойным трудом и социальной справедливостью для всех.

Я ставлю предлагаемую программу и бюджет на утверждение Административного совета и окончательное принятие 109-й сессией (2021 г.) Международной конференции труда.

1 февраля 2021 г.

Гай Райдер
Генеральный директор

► Содержание

	Стр.
Предисловие	3
Список сокращений	7
Принятие бюджета на 2022–23 годы	9
Пояснительная записка.....	10
Ответное слово Генерального директора по итогам обсуждения в Административном совете	11
I. Сводное резюме.....	17
COVID-19, устойчивое развитие и будущее сферы труда	17
Программа ориентированного на человека восстановления с достойным трудом	18
Действенное выполнение программы	20
Распределение ресурсов.....	27
II. Результаты в области политики	32
Промежуточный результат 1: Сильные трёхсторонние участники и влиятельный и инклюзивный социальный диалог	32
Промежуточный результат 2: Международные трудовые нормы и авторитетный и эффективный контроль.....	37
Промежуточный результат 3: Экономический, социальный и экологический переход к полной, производительной и свободно избранной занятости и достойному труду для всех.....	41
Промежуточный результат 4: Жизнеспособные предприятия как источники занятости и поборники инноваций и достойного труда	46
Промежуточный результат 5: Навыки и обучение на протяжении всей жизни, облегчающие доступ к рынку труда и преодоление переходных периодов на рынке труда	51
Промежуточный результат 6: Гендерное равенство и равенство возможностей и обращения для всех в сфере труда	56
Промежуточный результат 7: Адекватная и эффективная защита в сфере труда для всех.....	60
Промежуточный результат 8: Всесторонняя и устойчивая социальная защита для всех	65
III. Благоприятные результаты.....	70
Результат А: Расширенная база знаний и усилившееся влияние, содействующие достойному труду	70
Результат В: Усиленные лидерство и управление	73
Результат С: Оптимизированное использование ресурсов	75

Приложения

I. Система результатов на 2022–23 годы.....	79
II. Резюме взаимосвязей между задачами ЦУР и промежуточными результатами Программы и бюджета на 2022–23 годы	99
III. Реестр стратегических рисков МОТ.....	104

Информационные дополнения

1. Оперативный бюджет.....	111
2. Подробная информация о повышении затрат	120
3. Резюме расходов на техническое сотрудничество, финансируемое из регулярного бюджета	128
4. Распределение ресурсов регулярного бюджета на достижение результатов в области политики по департаментам и программам на местах.....	129

► Список сокращений

DCO	Управление по координации деятельности в целях развития
СПДТ	страновые программы достойного труда
ОРП	организации работодателей и предпринимателей
EPIC	Международная коалиция за равную оплату труда
ESSF	Рамочная программа экологической и социальной устойчивости
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединённых Наций
МКСТ	Международная конференция статистиков труда
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
МФУ	международные финансовые учреждения
ILOSTAT	База данных MOT по статистике труда
МВФ	Международный валютный фонд
МОМ	Международная организация по миграции
ИПЕК+	Международная программа по упразднению детского и принудительного труда
ИРИС	Комплексная система информации по ресурсам
ИТ	информационная технология
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара Организации Объединённых Наций по правам человека
БГТ	безопасность и гигиена труда
РБСА	Дополнительный счёт регулярного бюджета
ЦУР	Цели в области устойчивого развития
SRM TWG	Трёхсторонняя рабочая группа по механизму анализа норм
ООН	Организация Объединённых Наций
ЮНЭЙДС	Объединённая программа Организации Объединённых Наций по ВИЧ/СПИДу
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединённых Наций по торговле и развитию
ПРООН	Программа развития Организации Объединённых Наций
ЮНДС	Система развития ООН
ЮНЕСКО	Организация Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры
УВКБ ООН	Управление Верховного комиссара Организации Объединённых Наций по делам беженцев
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединённых Наций
ЮНСДГ	Группа ООН по устойчивому развитию
ВААПИ	Всемирная ассоциация агентств по поощрению инвестиций
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения

► Принятие бюджета на 2022–23 годы

Международная конференция труда на своей 109-й сессии (2021 г.) приняла 369 голосами за и с 6 воздержавшимися следующую резолюцию, поступившую от Финансового комитета правительственных представителей:

Генеральная конференция Международной организации труда,

в соответствии с Финансовым регламентом, принимает на 78-й финансовый период, заканчивающийся 31 декабря 2023 года, расходную часть бюджета Международной организации труда в размере 852 760 200 долл. США и доходную часть

бюджета в размере 852 760 200 долл. США, что по обменному курсу бюджета в 0,90 шв. франка за доллар США, составляет 767 484 180 шв. франков, и постановляет, что доходная часть бюджета, выраженная в швейцарских франках, должна распределяться между государствами-членами в соответствии со шкалой взносов, рекомендованной Финансовым комитетом представителей правительств.

В нижеследующей таблице представлен бюджет, утверждённый Конференцией:

► Бюджет расходов и доходов на 2022–23 годы

Расходы			Доходы				
	Бюджет на 2020–21 гг.	Смета на 2022–23 гг.		Бюджет на 2020–21 гг.			Смета на 2022–23 гг.
	долл. США	долл. США		долл. США	шв. фр.	долл. США	шв. фр.
Часть I							
Регулярный бюджет	774 238 406	838 959 393	Взносы государств-членов	790 640 000	790 640 000	852 760 200	767 484 180
Часть II							
Непредвиденные расходы	875 000	875 000					
Часть III							
Фонд оборотных средств	–	–					
Часть IV							
Институциональные инвестиции и статьи расходов на случай чрезвычайных обстоятельств	15 526 594	12 925 807					
Итого по бюджету	790 640 000	852 760 200		790 640 000	790 640 000	852 760 200	767 484 180

► Пояснительная записка

На своей 341-й сессии (март 2021 г.) Административный совет рассмотрел предложения Генерального директора по Программе и бюджету на 2022–23 годы. После обсуждения в Административном совете и ответа Генерального директора по затронутым на нём вопросам предложения были приняты Административным советом.

Настоящий документ содержит программу и бюджет, одобренные Административным советом в марте 2021 года и впоследствии утверждённые на Международной конференции труда в июне 2021 года.

► Ответное слово Генерального директора по итогам обсуждения в Административном совете¹

В соответствии с нашей обычной практикой, сейчас я отвечу на вопросы, возникшие в ходе обсуждения моих предложений по Программе и бюджету на 2022–23 годы на прошлой неделе.

С вашего согласия, г-н Председатель, я начну с ответа на основные, так называемые «масштабные», вопросы, возникшие в ходе обсуждения. Затем я обращусь к своему коллеге г-ну Цзяну, директору Департамента стратегического программирования и управления, с просьбой предоставить информацию и ответы на некоторые более конкретные или технические вопросы, перед тем как завершить выступление несколькими комментариями относительно всех важных вопросов, касающихся ресурсов и уровня бюджета.

Содержащееся в моих предложениях логическое обоснование преемственности деятельности с её адаптацией с целью применения Декларации столетия к задаче содействия ориентированному на человека восстановлению после кризиса COVID-19 встретило поддержку у подавляющего большинства членов Административного совета.

В результате этого было выражено весьма широкое и решительное одобрение восьми предложенных результатов в области политики. Тем не менее группа работодателей, и только она одна, ещё раз выразила поддержку разделению предложенного промежуточного результата 1, с тем чтобы предусмотреть отдельный результат для организаций работодателей и предпринимателей (и, как следствие, распространить такие результаты на организации работников и государственные органы регулирования вопросов труда).

Безусловно, мне известно о существовании твёрдых убеждений по данному вопросу. Позиции, принятые всеми сторонами, в точности отражают те позиции, которые были выражены в ходе предыдущих мероприятий по разработке программ, и в силу отсутствия каких-либо изменений в этом отношении следует, что предложение должно быть сохранено в существующем виде.

В ходе прошедших на прошлой неделе обсуждений не было отмечено ничего, что могло бы оправдать изменение курса на текущем этапе.

Однако, возможно, следует отметить, что в этом случае было прямо сказано о том, что разногласия были вызваны не уровнем выделяемых средств, а вопросами значимости и вопросами по существу; позвольте мне остановиться на этих двух вопросах.

В первую очередь, существует ясное понимание — и я рад возможности это подтвердить, — что деятельность организаций работодателей не ограничивается их ролью в социальном диалоге, и тот факт, что результаты их деятельности относятся к более широкому результату, этого также не подразумевает. Необходимо сделать ещё многое, чтобы оказать помощь в укреплении потенциала организаций работодателей по привлечению и представлению членов и их интересов.

Исходя из нашего опыта на сегодняшний день, можно отметить, что значимость такой деятельности также не вызывает беспокойства. Напротив, способность МОТ оказывать убедительную поддержку значимой роли организаций работодателей и, безусловно, организаций работников, например в рамках процессов Организации Объединённых Наций (ООН), и наращивать объёмы средств для достижения соответствующих предварительных результатов в текущем двухлетии исходит из комплексного подхода в рамках промежуточного результата 1.

Это будет отражено в докладе о выполнении программы, который будет представлен Административному совету через год. В соответствии с решением Административного совета, принятым в ноябре 2019 года, я, таким образом, предлагаю сохранить промежуточный результат 1 в существующем виде.

Помимо этого, было сделано несколько других существенных замечаний относительно содержания различных результатов в области политики, и я хочу обратить внимание на три из них.

Во-первых, это проблема «справедливого перехода» к экологической устойчивости, в рамках которой была выражена обеспокоенность, что предложенный подход может оказаться чрезмерно узким, сосредоточенным на единственном результате в области политики — промежуточном

¹ GB.341/PV, Appendix II.

результате 3 — или даже на единственном предварительном результате — предварительном результате 3.3. Я полностью согласен с тем, что в то время, когда мир направляет свои усилия на преодоление многочисленных вызовов, связанных с COVID-19, МОТ не должна упускать из виду тот факт, что изменение климата остаётся определяющим глобальным вызовом нашего времени и что мы должны действовать соответствующим образом.

В этой связи позвольте мне подчеркнуть, что справедливый переход закреплён в нескольких результатах в области политики, в частности в тех, которые касаются развития предприятий, деловой практики, непрерывного обучения, равных возможностей, равного обращения и социальной защиты, и что МБТ продолжит сокращать свой собственный углеродный след в соответствии с благоприятным результатом С. Новый инновационный фонд справедливого перехода будет выявлять, дорабатывать, тестировать и распространять перспективные идеи для новых решений и поддерживать трёхсторонних участников в применении инновационных методологий.

Позвольте также добавить, что в этой области, где особое значение придаётся партнёрствам, МОТ будет активно способствовать развитию существующих партнёрств — я думаю, в особенности инициативе «Борьба с изменением климата в интересах занятости» — и новых развивающихся партнёрств.

Во-вторых, в частности, именно Африканская группа убедительно подчеркнула ответственность МОТ в области занятости молодёжи. Я считаю, что это абсолютно правильно, так как МОТ уже заявляла, что влияние пандемии COVID-19 на молодёжь имеет более разрушительные последствия, чем в любой другой демографической группе, и что данное воздействие скорее всего будет продолжаться ещё долго после завершения пандемии.

Поэтому мы со всей серьёзностью относимся к нашим обязанностям, касающимся ориентированного на человека восстановления с обеспечением достойных рабочих мест для молодёжи. В представленных вам предложениях уделяется большее внимание обновлённому ходу выполнения плана действий относительно занятости молодёжи в период 2020–30 годов, утверждённого Административным советом в ноябре 2020 года, в частности в соответствии с предварительным результатом 3.1 о политике занятости и предварительным результатом 3.5 о программах рынка труда и услугах по трудоустройству. Мы постоянно

отслеживаем и анализируем ситуацию по занятости молодёжи в целях эффективного политического диалога и ответных мер, и в этом контексте мы создали Фонд политических действий в области занятости для рационализации нашей помощи странам в целях восстановления после пандемии. Мы также тесно сотрудничаем с ООН и другими партнёрами, в частности с нашими партнёрами по глобальной инициативе «Достойные рабочие места для молодёжи», разрабатывая новые продукты знаний, в том числе благодаря проведению глобальных исследований и в результате деятельности стран, направленной на урегулирование данной ситуации. Наконец, как вы увидели, многие из целей, связанных с соответствующим показателем, относятся к Африке.

В-третьих, я бы хотел вернуться к вопросу производительности, который широко обсуждался на текущей сессии Административного совета как в контексте моих предложений по программе и бюджету, так и на прошедшей в прошлый четверг политической дискуссии по вопросам достойного труда и производительности, в завершение которой МБТ было поручено учесть рекомендации, сформулированные в ходе реализации программы МОТ.

Данные рекомендации были включены в Сводное резюме моих предложений, где я рассматривал вопрос о «меняющихся потребностях» в отношении глобальных цепочек поставок, безопасности и гигиены труда и производительности, — все эти вопросы включены в повестку дня текущей сессии Административного совета. Как следствие, я полагаю, мы имеем оптимальные возможности, для того чтобы двигаться вперёд по всем этим направлениям.

Мне также следует подчеркнуть, что с опорой на то, что мы делаем в текущем двухлетии и за его пределами, производительность уже сейчас рассматривается в некоторых из предложенных результатов в области политики, включая те, которые относятся к деятельности работодателей, сельской экономике, созданию благоприятной среды для жизнеспособных предприятий, переходу к формальной экономике, социальной защите и её адекватности, а также содержится в предварительном результате 4.2, касающемся увеличения производительности предприятий.

Весьма отрадно, что наша дискуссия в рамках Административного совета ясно показала, что производительность признаётся всеми группами как важная область деятельности МОТ и что все трёхсторонние участники заинтересованы в ней и в модели экосистемы производительности, в рамках которой предлагается глобальный комплексный подход. Это даёт нам хорошую основу для

дальнейшего развития нашей деятельности в соответствии с представленными вами рекомендациями. Например, существует непосредственная область действий для дальнейшей исследовательской работы с целью усиления нашей базы фактических данных, и, возможно, Административный совет пожелает возобновить обсуждение вопросов производительности с целью отслеживания прогресса и обновления своих рекомендаций.

На прошлой неделе прозвучало достаточно много вопросов относительно моего предложения по созданию подразделения с целью распространения знаний и инноваций в рамках всей Организации.

Целью моего предложения является удовлетворение потребности — что, как я полагаю, является приоритетной задачей — в продвижении и поощрении развития нового типа мышления, навыков, компетенций и методов работы в Организации и их содействию. В секретариатах, подобных нашему, всегда существует опасность возникновения инерции и того, что существующая практика начинает восприниматься как должное: мы просто реагируем на запросы и события по мере их возникновения, вместо того чтобы применять методы прогнозирования, предвидения и инноваций.

Причины, по которым я предлагаю двигаться в указанном мной направлении, происходят из двух источников: во-первых, из всех вопросов, которые возникли в ходе прогнозирования будущего сферы труда, которые в свою очередь указывают нам всем на необходимость по-иному рассматривать ключевые моменты всех возникающих вопросов в сфере труда — не просто в рамках отдельно взятого года столетия, а на постоянной основе, — и применять данный урок как в МБТ, так и во внешней среде; во-вторых, из процессов, происходящих во всей многосторонней системе, в которой необходимость продвижения внутренних инноваций подчёркивалась Генеральным секретарём, Координационным советом руководителей системы Организации Объединённых Наций (КСР) и Объединённой инспекционной группой (ОИГ) и отражалась в Оценке высокого уровня 2020 года стратегий научных исследований и управления знаниями МОН.

Одним словом, мы стремимся внедрить признанную передовую практику с необходимыми инвестициями в сфере руководства и ресурсов.

В данном контексте целью настоящего предложения является предоставление сотрудникам и руководству МБТ внутреннего ресурса, к которому они могут обращаться с целью разработки, усовершенствования и внедрения улучшений в своей

оперативной деятельности, получения рекомендаций по вопросам политики, информационных продуктов и услуг, — с конечной целью лучшей передачи их вам, нашим трёхсторонним участникам. Предлагаемое подразделение будет делиться опытом в сфере методологий управления изменениями, инновациями и знаниями и стимулировать культуру передачи компетенций и вовлечённости сотрудников.

Всё это будет отвечать чётким требованиям, с которыми мы каждый день сталкиваемся в своей работе. Но мы не начинаем полностью с нуля. Административный совет, возможно, помнит, что в 2015 году МБТ учредило подразделение бизнес-инноваций (BIU) в рамках моей программы реформ. Его обзоры бизнес-процессов МБТ играли важную роль в повышении эффективности и результативности, что в последнее двухлетие позволило нам перенаправить около 80 млн долл. США на сферы предоставления основных услуг.

В настоящее время цель состоит в консолидации возможностей существующего BIU и команды по управлению знаниями с целью оказания поддержки устойчивым динамичным процессам изменений. Помимо прочего, это позволит МБТ сократить необходимость привлечения внешних консультантов и усилить устойчивую поддержку и мониторинг того, что, как я всегда считал, должно быть постоянным улучшением всего МБТ.

Говоря более конкретно, подразделение будет состоять из одного сотрудника категории P5 и четырёх сотрудников категории P4 и будет относиться к структуре Портфеля мер управления и реформ.

Сейчас я бы хотел обратиться к вопросу о том, почему представление стратегического бюджета находится на уровне предлагаемых результатов, а не предлагаемых предварительных результатов.

Это не новая история. На самом деле она довольно старая, восходящая к 1999 году, когда Международная конференция труда поручила Генеральному директору внедрить методы управления, ориентированные на конечные результаты. В результате в течение последних 20 лет МОН представляла бюджет с разбивкой по результатам, переходя от оперативных/ведомственных бюджетов к стратегическим. Мы поступили таким образом в интересах усиления подотчётности, согласно поручению и рекомендациям от вас, наших трёхсторонних участников. По мере нашего продвижения вперёд мы укрепляли и совершенствовали эти системы.

Тот подход, который вы поручили нам внедрить, позволяет усилить подотчётность и добиться более комплексного использования ресурсов, связанных с результатами, на которые они выделяются. Этот подход является важным вкладом в укрепление функций управления и помогает нам представлять доклад о выполнении программы в конце каждого двухлетия.

Следует уточнить, что представление ресурсов на уровне результатов в моих предложениях синонимично выбору стратегического бюджетного подхода: его можно изменить, но это будет означать обращение вспять того направления движения, которого мы придерживались в течение последних двадцати лет.

С учётом вышесказанного, в ответ на обеспокоенность, выраженную, в частности, группой работодателей, предпринимаются усилия по предоставлению более детальной информации, касающейся взаимосвязи между оперативным и стратегическим бюджетами, которую можно найти в Информационном дополнении 4 в моих предложениях. Безусловно, МБТ может рассматривать возможности дальнейшего развития в данном направлении.

Наконец, перед тем как передать слово моему коллеге г-ну Цзяну, с вашего позволения, г-н Председатель, позвольте сказать несколько слов по нашему докладу о предполагаемом внебюджетном финансировании, в отношении которого на прошлой неделе поступил ряд комментариев.

Здесь существуют две основополагающие реалии, которые должны быть понятны всем.

Первая реальность заключается в том, что цифры, которые мы представляем, — это наши достоверные оценки, основывающиеся на уже имеющихся ресурсах, уже принятых обязательствах и наших ожиданиях по мобилизации ресурсов в будущем. Мы просто не можем поступить иначе, и я считаю вполне оправданным принятие осторожного подхода в отношении цифр, которые мы вам представляем, в сочетании с заверениями, что мы сделаем всё возможное, чтобы мобилизовать больше средств.

Вторая реальность заключается в том, что внебюджетное финансирование, поскольку носит добровольный характер, часто сопровождается различными уровнями целевого выделения средств. Другими словами, МБТ или фактически Административный совет не могут его использовать полностью по своему усмотрению. Это частичное объяснение и ответ тем, кто выразил обеспокоенность относительно уровня внебюджетных ассигнований, выделяемых на определённые результаты.

Другая часть ответа заключается в том, что, в соответствии со Стратегией сотрудничества в целях развития, МБТ направит свои усилия по мобилизации ресурсов особенно на те области, где средства ограничены, и будет стратегически использовать финансирование из нецелевого дополнительного счёта регулярного бюджета (РБСА) для удовлетворения ключевых и возникающих потребностей.

Я хотел бы воспользоваться возможностью выразить искреннюю благодарность нашим партнёрам, осуществляющим добровольное финансирование, и особенно тем, кто делает взносы посредством нашего механизма РБСА — незаменимого механизма для внесения взносов.

На этом я хотел бы обратиться к вам, г-н Председатель, с просьбой предоставить слово г-ну Цзяну, после чего я сделаю несколько заключительных комментариев.

[Заявление г-на Цзяна]

В заключение позвольте мне вернуться к вопросу об уровне бюджета.

Как я говорил на прошлой неделе, когда представлял свои предложения Административному совету, я в полной мере понимаю, что, следуя траектории нулевого реального роста расходов МОТ, в условиях пандемии и значительных бюджетных ограничений от Правительств потребуется принятие важных усилий. Некоторые члены Административного совета заявили, что они будут ждать принятия такого рода мер в МБТ, прежде чем занять окончательную позицию по данному вопросу.

Я очень надеюсь, что наш ответ смог прояснить возникшие вопросы и укрепить мою основную идею о том, что ввиду сложностей в данный момент и проистекающих из них, а не вопреки им, потребностей, именно предложенная программа представляет обоснование указанных инвестиций. И я призываю вас согласиться с ней.

Для поддержки предложения о нулевом реальном росте расходов МОТ, на что нацелено и моё текущее выступление, позвольте мне в заключение добавить ещё один момент с финансовой точки зрения.

Действительно, я обратился к Административному совету с просьбой рекомендовать номинальные дополнительные ассигнования в размере 12,9 млн долл. США в рамках бюджета на 2022–23 годы, и это важная сумма.

Но поскольку Административный совет по результатам соответствующего рассмотрения осведомлён о влиянии COVID-19 на осуществление

Программы и бюджета на 2020–21 годы, неизбежно, что в конце текущего двухлетия объём неизрасходованных средств бюджета составит сумму, превышающую 12,9 млн долл. США. Уже в 2020 году объём неизрасходованных средств, выделенных только на заседания, составил около 9,27 млн долл. США, и его нельзя переориентировать на другие области. Неполное освоение средств бюджета наблюдается и в других сферах.

Из этого следует, что при отсутствии решения руководства МБТ и по объективным причинам, которые выходят за рамки его полномочий, в этом двухлетии мы зафиксируем неполное освоение средств бюджета, которое превысит и более чем компенсирует номинальные дополнительные ассигнования, предусмотренные инициативой о нулевом реальном росте расходов МОТ на следующее двухлетие.

Поскольку финансовый регламент требует, чтобы бюджетный профицит перечислялся обратно государствам-членам, когда их взносы полностью выплачены, из этого следует, что их общие финансовые взносы в 2022–23 годах, с учётом всех этих аспектов, вероятнее всего в номинальном выражении будут меньше, чем были в нашем текущем двухлетии.

С прагматической точки зрения, в целом я надеюсь, что данные обстоятельства, которые, я повторяю, не подвластны влиянию МБТ, а также объяснения и уточнения, которые мы предоставили, позволят Административному совету совместно рекомендовать предложенную программу и бюджет для принятия Международной конференцией труда.

Благодарю за внимание.

► I. Сводное резюме

1. Программа и бюджет на 2022–23 годы представляются во время беспрецедентного кризиса в сфере труда и большой неопределённости в отношении глобальных социально-экономических перспектив в условиях продолжающейся пандемии COVID-19. Общая цель состоит в том, чтобы поддержать усилия государств-членов МОТ по ориентированному на человека восстановлению, руководствуясь Декларацией столетия о будущем сферы труда и укрепляя ведущую роль МОТ в выполнении Повестки дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года (Повестка дня до 2030 года). Тем самым программа и бюджет призваны обеспечить достижение высоких целей Стратегического плана МОТ на 2022–25 годы².

2. В резюме суммируются главные черты внешнего и институционального контекста вокруг программы и бюджета и излагаются основные элементы, сочетающие преемственность деятельности МОТ с её адаптацией, необходимой для удовлетворения новых потребностей в условиях кризиса. В нём также освещаются меры, нацеленные на обеспечение эффективного выполнения программы МОТ, и разъясняются финансовые ассигнования в разных областях деятельности.

COVID-19, устойчивое развитие и будущее сферы труда

3. Кризис COVID-19 самым жёстким образом обнажил уже существовавший огромный дефицит достойного труда и усугубил его. Помимо трагических последствий для здоровья населения пандемия вызвала огромные экономические и социальные издержки, и её последствия сохранятся в течение двухлетия 2022–23 годов и в последующий период. Острая необходимость «восстановить лучше, чем было» требует, чтобы усилия МОТ не ограничивались восстановлением статус-кво, существовавшего до начала кризиса COVID-19. Они должны быть направлены на преодоление множества вызовов в сфере труда, которые уже очевидны. Эти вызовы непосредственно изложены в Декларации столетия, которая даёт МОТ согласованную дорожную карту движения к лучшему будущему сферы труда, которому трёхсторонние участники уже разделили свою приверженность. Нынешний кризис

со всеми порождёнными им человеческими страданиями создаёт пространство для изменений и улучшений, предусмотренных Декларацией столетия. В результате Декларация приобретает большую актуальность, чем когда-либо, а её выполнение становится более срочной задачей.

4. Пандемия случилась вскоре после того, как мировые лидеры призвали к проведению «Десятилетия действий» в целях ускорения хода выполнения Повестки дня до 2030 года. В декабре 2020 года Генеральная Ассамблея ООН призвала систему развития ООН стремиться к достижению устойчивого, всеохватного и стабильного восстановления, которое основано на учёте интересов человека, гендерном подходе и уважении прав человека и которое нацелено на защиту планеты, а также достижение процветания и всеобщий охват медицинским обслуживанием к 2030 году³.

5. Центральное значение Цели устойчивого развития (ЦУР) 8 Повестки дня до 2030 года, касающейся достойного труда и всеохватного экономического роста, возлагает на МОТ ответственность и предоставляет ей возможность увеличить свой вклад и влияние внутри многосторонней системы в рамках процесса восстановления, с тем чтобы принципы и ценности, лежащие в основе мандата Организации и Декларации столетия, поддерживались всеми партнёрами и заинтересованными сторонами. В 2022–23 годах реформированная система развития ООН начнёт функционировать в полном объёме, что потребует активного присутствия МОТ в глобальных и региональных координационных механизмах и страновых группах ООН, а также более широкого вовлечения в эти процессы трёхсторонних участников МОТ.

6. Декларация столетия с её призывом к ориентированному на человека подходу к формированию будущего сферы труда посредством политических и практических мер реагирования на хронические и новые вызовы на пути к достойному труду открывает перед МОТ стратегические возможности для преодоления главных глобальных вызовов текущего момента. Декларация, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН, является для МОТ и её трёхсторонних участников мощным инструментом

² GB.340/PFA/1(Rev.).

³ A/C.2/75/L.61.

обеспечения глобальной солидарности в поддержку мер реагирования, необходимых для построения лучшей сферы труда и достижения Целей устойчивого развития.

Программа ориентированного на человека восстановления с достойным трудом

7. Деятельность, которую МОТ осуществляла в течение последнего года в поддержку борьбы государств-членов с экономическими и социальными последствиями пандемии, положительно воспринимается трёхсторонними участниками; полученный опыт оказался полезным при разработке предложений по программе на следующее двухлетие.

8. Стратегический план на 2022–25 годы, принятый Административным советом в ноябре 2020 года, обязывает Организацию приложить в предстоящие годы решительные усилия, нацеленные на выполнение Декларации столетия. Это означает, что результаты в области политики на двухлетие 2022–23 годов, как и в 2020–21 годах, должны быть тесно увязаны с положениями Декларации столетия. Поэтому предлагается структурировать программу на 2022–23 годы вокруг восьми результатов в области политики, предусмотренных программой на 2020–21 годы, каждый из которых адаптируется к обстоятельствам пандемии COVID-19. К этим результатам, касающимся основных элементов ориентированного на человека восстановления с достойным трудом, относятся:

1. Сильные трёхсторонние участники и влиятельный и инклюзивный социальный диалог.
2. Международные трудовые нормы и авторитетный и эффективный контроль.
3. Экономический, социальный и экологический переход к полной, производительной и свободно избранной занятости и достойному труду для всех.
4. Жизнеспособные предприятия как источники занятости и поборники инноваций и достойного труда.
5. Навыки и обучение на протяжении всей жизни, облегчающие доступ к рынку труда и преодоление переходных периодов на рынке труда.
6. Гендерное равенство и равенство возможностей и обращения для всех в сфере труда.
7. Адекватная и эффективная защита в сфере труда для всех.

8. Всесторонняя и устойчивая социальная защита для всех.

Сочетание преемственности и адаптивности к изменениям

9. Программа по каждому из результатов в области политики сочетает в себе преемственность, требуемую для реализации Декларации столетия, и адаптивность, необходимую для преодоления новых драматических обстоятельств. Тем самым они вводят в действие Стратегический план на 2022–25 годы, который, как мы можем вспомнить, подчёркивает необходимость осуществления МОТ Декларации столетия посредством:

- использования постоянных сравнительных преимуществ, связанных с нормами и трипартизмом;
- учёта изменений в сфере труда;
- решения задачи «никто не должен быть забыт»;
- преодоления глобального дефицита социальной защиты;
- решения проблем в области безопасности и гигиены труда;
- содействия глобальному восстановлению после кризиса COVID-19.

Основные элементы Программы и бюджета на 2022–23 годы представлены на рисунке 1.

10. Декларация столетия призывает МОТ поддерживать государства-члены в их индивидуальных и коллективных усилиях в трёх областях, нацеленных на разработку ориентированного на человека подхода к формированию будущего, которые отражены в результатах в области политики:

- содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойному труду для всех (промежуточные результаты 3 и 4);
- укрепление способности всех людей пользоваться возможностями меняющейся сферы труда (промежуточные результаты 5 и 6);
- укрепление институтов рынка труда (промежуточные результаты 7 и 8).

11. В основе работы во всех этих областях политики лежат два постоянных сравнительных преимущества МОТ — социальный диалог и трипартизм (промежуточный результат 1) и международные трудовые нормы (промежуточный результат 2). Оба результата являются и самоцелью, и средством до-

стижения всех остальных результатов. Социальный диалог и консультации с работодателями и работниками являются предпосылкой для разработки и принятия эффективных и устойчивых мер в сфере политики, законодательства и нормативного регулирования во всех областях Программы достойного труда. Соответственно, в каждом результате в области политики присутствуют инициативы по развитию потенциальных возможностей организаций социальных партнёров в соответствующих технических областях. Точно так же содействие ратификации и применению соответствующих современных международных трудовых норм является неотъемлемой частью всех результатов и служит нормативным компасом во всей деятельности МОТ.

12. Результаты в области политики взаимосвязаны и дополняют друг друга, а их эффективное осуществление требует совместной работы всего МБТ, интенсивного взаимодействия с трёхсторонними участниками и тесных партнёрских связей с другими заинтересованными сторонами на национальном, региональном и международном уровнях.

13. В то же время результаты в области политики отражают необходимость изменений и адаптации для преодоления вызовов и использования возможностей, которые открываются перед правительствами и организациями работодателей и работников в период кризиса и в процессе восстановления, а также во время постоянных переходных процессов в сфере труда. Все стратегии, нацеленные на достижение промежуточных и предварительных результатов, были отточены и адаптированы к необходимости реагирования на пандемию COVID-19 с повышенным вниманием к нуждам и возможностям работников, предприятий и учреждений. В этой связи предварительный результат, конкретно ориентированный на цифровизацию систем профессиональной подготовки, был добавлен к результату 5, посвящённому обучению на протяжении всей жизни.

14. Кроме того, в результатах в области политики закреплён усиленный отраслевой подход в деятельности МОТ. Это является ответом на неравномерное воздействие кризиса COVID-19 на разные сектора экономики и, как следствие, на необходимость принятия конкретных действий в отдельных секторах. Соответственно, новый предварительный результат был включён в состав промежуточного результата 2 по международным трудовым нормам, который направлен на укрепление потенциальных возможностей государств-членов по применению отраслевых стандартов, руководств и сводов практических правил.

15. Через перераспределение ресурсов в рамках общего бюджета с нулевым ростом происходит усиление деятельности МОТ в ключевых областях, определённых в Стратегическом плане. Поэтому в штаб-квартире создаются новые должности в области безопасности и гигиены труда и социальной защиты, а также статистики. Кроме того, предлагается включить по одной дополнительной должности в каждом из пяти регионов в определённых ими областях, которые соответствуют насущным потребностям трёхсторонних участников, то есть в области безопасности и гигиены труда, социальной защиты, трудового законодательства, экономики труда и гендерного равенства.

16. Результаты в области политики воплощают собой учитывающий гендерные аспекты и инклюзивный подход, без которого невозможно восстановиться лучше, чем было, и решить задачу «никто не должен быть забыт». Кризис обнажил и усугубил уже существовавшие проявления неравенства и уязвимости в сфере труда; при этом особенно сильно пострадали определённые группы работников и предприятий. Перед лицом реальной опасности того, что кризис приведёт к дальнейшему повышению и без того неприемлемого уровня неравенства, в результатах в области политики особое внимание уделяется группам населения, для которых путь к лучшему будущему сферы труда может оказаться труднее. К ним относятся женщины, которые чрезмерно представлены в сфере обслуживания и секторах, наиболее пострадавших от кризиса; лица, подвергающиеся риску дискриминации, в том числе беженцы, работники-мигранты и представители коренного населения; мелкие и микропредприниматели и самозанятые работники; случайные и временные работники и работники неформальной экономики; работники, участвующие в новых формах организации труда, в том числе в гигэномике; молодые и пожилые работники, которым даже в обычное время труднее найти и сохранить достойную работу.

Удовлетворение меняющихся потребностей

17. Работа МОТ над решением ряда ключевых вопросов, которые были предметом широких дискуссий, будет зависеть от будущих указаний руководящих органов Организации и определяться ими.

18. Что касается вопросов производительности, Декларация столетия призывает МОТ направить усилия на максимально полное использование потенциала технического прогресса и роста производительности, в том числе посредством социального диалога, в интересах обеспечения достой-

ного труда и устойчивого развития; она призывает государства-члены продолжать при поддержке МОТ проведение политики, направленной на повышение уровня производительности. Доклад Генерального директора отложенной сессии Международной конференции труда 2020 года обсуждался в ходе 341-й сессии Административного совета по пункту повестки дня «Достойный труд и производительность». Результаты дебатов будут способствовать дальнейшему расширению деятельности МОТ в этой области.

19. После обсуждения на Конференции 2016 года Административный совет продолжил оценивать деятельность МОТ в отношении глобальных систем поставок. Это обсуждение продолжилось с рассмотрения доклада Технического совещания по обеспечению достойного труда в глобальных системах поставок на 341-й сессии Административного совета. Несмотря на сохраняющиеся расхождения в мнениях об уместных будущих действиях МОТ в этой области, политический и общественный интерес к ним возрастает в условиях, когда происходят важные институциональные изменения в других региональных и международных механизмах. Деятельность МОТ в 2022–23 годах снова будет зависеть от политических решений, предвидеть которые нельзя.

20. Во время пандемии на первый план вышли вопросы безопасности и гигиены труда. Предвестником стала Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда, принятая на юбилейной сессии Международной конференции труда, которая призвала Административный совет рассмотреть как можно скорее предложения для включения безопасных и здоровых условий труда в концептуальные основы МОТ, касающиеся основополагающих принципов и прав в сфере труда. Этот вопрос был рассмотрен на 341-й сессии Административного совета; требуемые действия по выполнению соответствующих решений необходимо будет включить в программу работы на предстоящее двухлетие.

21. Ввиду политических обстоятельств, сложившихся вокруг каждой из этих тем, в программе и бюджете признаётся необходимость учёта меняющихся потребностей и корректировки деятельности в течение двухлетия в соответствии с принимаемыми решениями.

Ориентация на поддающиеся измерению результаты и участие в достижении ЦУР

22. Программа и бюджет содержат законченную систему результатов, в которой излагается после-

довательность результатов, в достижение которых МОТ намеревается внести свой вклад; в них представлены соответствующие показатели для

измерения прогресса на каждом уровне — предварительные результаты, промежуточные результаты и долгосрочный эффект (Приложение I). Подробные технические примечания, подготовленные МБТ для целей планирования, мониторинга и отчётности на уровне предварительных результатов, дополняют качественные критерии, определяющие ожидаемые результаты, которые должны быть достигнуты при поддержке МОТ на страновом уровне. МБТ продолжит совершенствовать эту систему в целях повышения прозрачности и подотчётности. Для измерения прогресса и оценки тенденций Административный совет возглавит усилия по формированию показателей по результату в области политики 1, касающемуся социального диалога и трипартизма.

23. Результаты в области политики тесно связаны с задачами ЦУР. Включение в систему результатов показателей ЦУР, формирование которых поручено МОТ для отслеживания прогресса на уровне промежуточных результатов и общего эффекта, ясно отражает вклад МОТ в выполнение Повестки дня до 2030 года (Приложение II).

Действенное выполнение программы

24. Условия, в которых будет осуществляться программа МОТ в 2022–23 годах, будут по-прежнему характеризоваться чрезвычайными трудностями выхода из кризиса, что, в свою очередь, предъявляет высокие требования к руководящей роли и услугам МОТ. Для достижения устойчивых результатов в основных областях политики МОТ действия Организации должны будут:

- адаптироваться к конкретным характеристикам каждого региона и каждой страны в соответствии с заявленными потребностями трёхсторонних участников;
- основываться на фактических данных и знаниях, полученных в результате качественных исследований и достоверных статистических наблюдений;
- нацеливаться на развитие потенциальных возможностей трёхсторонних участников для решения проблем, стоящих на пути к достойному труду;
- обеспечиваться благодаря постоянному совершенствованию организационной деятельности.

Адаптация программы к региональным и национальным условиям и потребностям трёхсторонних участников

25. Деятельность МОТ на региональном и страновом уровнях будет и впредь определяться целями Декларации столетия и Повестки дня до 2030 года с учётом потребностей трёхсторонних участников, как они отражены в заключениях региональных совещаний МОТ, соответствующих региональных механизмах и страновых программах достойного труда (СПДТ). Во всех регионах общими целями в деятельности МОТ будут укрепление институционального потенциала правительств и социальных партнёров, активизация социального диалога и содействие ратификации и применению современных международных трудовых норм. Будут продолжены усилия в поддержку участия трёхсторонних партнёров МОТ в реформированных механизмах Группы Организации Объединённых Наций по устойчивому развитию (ЮНСДГ) на страновом и региональном уровнях. МОТ также будет укреплять партнёрские связи с соответствующими региональными и субрегиональными организациями, включая региональные банки, в целях повышения согласованности политики и достижения более эффективных результатов в области достойного труда.

26. В **Африке** вызванный пандемией кризис в сфере экономики и занятости усугубил уже существовавшие проявления уязвимости и дефицита достойного труда, особенно молодёжной и неформальной занятости, что сказывается на выживании предприятий, количестве и качестве рабочих мест, соблюдении международных трудовых норм и социальном диалоге. В своей деятельности в Африке МОТ будет уделять особое внимание:

- расширению охвата социальной защитой и укреплению охраны труда и производственной безопасности и гигиены;
- содействию созданию благоприятных условий для жизнеспособных и производительных предприятий, в частности микро-, малых и средних предприятий и новых стартапов в формирующихся зелёных секторах, а также поощрению перехода к формальной экономике;
- поддержке создания достойных рабочих мест с особым вниманием к женщинам, молодёжи, неформальной и сельской экономике посредством целевых программ профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни, политики стимулирования занятости и формализации, развития цифровой экономики,

увеличения государственных и частных инвестиций в создание рабочих мест;

- укрепления социального диалога и расширения возможностей трёхсторонних участников и институтов рынка труда в интересах инклюзивного и устойчивого восстановления, а также улучшения условий труда;
- активизации информационно-разъяснительной деятельности, связанной с международными трудовыми нормами по вопросам гендерного равенства, трудовой миграции, принудительного и детского труда.

27. В **регионе арабских государств** тяжёлые экономические условия сложились ещё до наступления пандемии. Изменчивые цены на нефть и сильная зависимость от экспорта нефти ухудшили показатели экономики и рынка труда в одних странах, в то время как многие другие страны пострадали от конфликтов и гуманитарных кризисов. Кризис COVID-19 принёс особые трудности работникам неформальной экономики, трудовым мигрантам и беженцам. В своей деятельности в регионе МОТ будет уделять особое внимание:

- стимулированию создания благоприятных условий для жизнеспособных и более устойчивых предприятий, содействию разработке комплексной национальной политики в области занятости, включая стратегии, направленные на поддержку создания рабочих мест в формирующихся секторах;
- поощрению инвестиций в профессиональную подготовку и обучение на протяжении всей жизни всех работников в соответствии с меняющимися потребностями рынка труда;
- расширению устойчивых программ социальной защиты и повышению уровня безопасности и гигиены труда, обеспечению равного обращения и доступа к достойному труду для работников-мигрантов, беженцев и других уязвимых групп;
- приведению национального законодательства в соответствие с международными трудовыми нормами и активизации усилий, направленных на обеспечение гендерного равенства и недопущение дискриминации.

28. Экономический спад и карантинные меры в связи с пандемией COVID-19 затронули все страны **Азиатско-Тихоокеанского региона**, особенно те, которые сильно зависят от ориентированного на экспорт производства и туризма; это ведёт к сокращению доходов предприятий и работников,

многие из которых заняты в неформальной экономике. Социально-экономические проблемы усугубляются из-за большой численности возвращающихся работников-мигрантов. В своей деятельности в регионе, основанной на социальном диалоге и нормотворчестве, МОТ будет уделять особое внимание:

- поощрению экономической диверсификации, региональной интеграции и инклюзивного роста местной экономики, в которой создаются достойные рабочие места;
- усилению политики занятости, ведущей к формализации экономической деятельности и созданию благоприятной деловой среды;
- укреплению институтов социальной защиты и рынка труда в интересах действенной защиты всех работников и улучшения результатов на рынке труда с особым вниманием к проблеме насилия и домогательств, управлению трудовой миграцией и беженцам;
- развитию партнёрских связей с ключевыми участниками и организациями в сфере труда и выделению финансирования в поддержку ориентированной на человека программы выхода из кризиса, прокладывающей путь к лучшему будущему сферы труда.

29. Последствия пандемии в Европе и Центральной Азии подтвердили необходимость преодоления широко распространённых вызовов, стоящих на пути к достойному труду, таких как безработица среди молодёжи, гендерное неравенство, детский труд, условия труда и социально-экономическая интеграция групп населения, находящихся в уязвимом положении, включая мигрантов, беженцев и пожилых работников. В ряде стран кризис высветил негативные последствия технологических пробелов, которые снижают производительность, конкурентоспособность и экономические показатели, особенно в странах со средним и низким уровнем дохода. В своей деятельности в регионе МОТ будет уделять особое внимание:

- ухода и защиту прав работников сферы ухода;
- укреплению институтов рынка труда, включая государственные службы занятости и органы инспекции труда, и обеспечению охвата групп населения, находящихся в наиболее уязвимом положении;
- преодолению вызовов и использованию возможностей, связанных с будущими тенденциями в сфере труда, включая удалённую работу,

гибкие рабочие графики, политику ухода и отпусков, работу на расстоянии и дробление рабочих мест;

- разработке мер, нацеленных на повышение уровня безопасности и гигиены труда, и содействию справедливому переходу к экологической устойчивости, переходу к формальности, обучению на протяжении всей жизни, повышению квалификации и переподготовке рабочей силы.

30. Экономический спад и кризис на рынке труда, вызванные пандемией COVID-19 в Латинской Америке и Карибском бассейне, подчеркнули настоятельную необходимость решения структурных проблем, таких как неравенство, неформальность и слабость систем и институтов социальной защиты. В своей деятельности в регионе МОТ будет уделять особое внимание:

- содействию переходу от неформальной к формальной экономике посредством создания благоприятных условий для жизнеспособных предприятий, которые способствуют росту производительности благодаря достойному труду, с особым вниманием к микро-, малым и средним предприятиям, а также посредством активной политики на рынке труда, особенно политики, ориентированной на молодых работников и секторы, наиболее пострадавшие от кризиса;
- развитию профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни, что позволяет использовать возможности технологических изменений и цифровизации, а также новые возможности в секторах, способствующих справедливому переходу к экологической устойчивости, особенно в странах Карибского бассейна, которые более уязвимы к изменению климата;
- включению вопросов безопасности и гигиены труда в программы развития и отраслевые протоколы и укреплению устойчивых систем социальной защиты;
- поощрению уважения трудовых прав в соответствии с международными трудовыми нормами с особым вниманием к лицам, находящимся в уязвимом положении, путём устранения влияния кризиса на детский труд, содействия надлежащему регулированию удалённой работы и занятости на цифровых платформах, оказания поддержки коренному населению и социально-экономической интеграции мигрантов и беженцев, разработки мер, направленных на обеспечение гендерного равенства и равной оплаты труда с особым вниманием к экономике ухода.

Активизация исследований, статистических наблюдений и управления базой знаний

31. Достоверные и актуальные результаты исследований и статистические данные имеют большое значение для предоставления основанных на фактах политических рекомендаций трёхсторонним участникам МОТ, поддержки их возможностей по разработке действенной политики и усиления влияния МОТ в формировании национальной, региональной и международной политики, которая может способствовать выполнению Декларации столетия и Повестки дня до 2030 года. Ключевыми приоритетами в течение двухлетия будут более полное удовлетворение потребностей трёхсторонних участников МОТ в информации и усиление роли МОТ как глобального центра передового опыта и знаний о сфере труда. МОТ будет мобилизовать свой исследовательский и статистический потенциал и использовать новейшие подходы и инструменты управления знаниями для удовлетворения этих потребностей.

32. Продвижение Программы достойного труда и ориентированного на человека подхода, провозглашённого в Декларации столетия, требует от МОТ дальнейшего усиления фундаментальных и прикладных исследований. Особые усилия будут направлены на сбор фактических данных и анализ центральной роли ориентированного на человека подхода, сформулированного в Декларации столетия, для достижения всеобъемлющего и устойчивого экономического и социального восстановления после пандемии COVID-19, а также для утверждения модели устойчивого развития, изложенной в Повестке дня до 2030 года. МОТ будет полагаться на знания и опыт трёхсторонних участников при разработке и проведении исследований, в том числе в областях приоритетной значимости, таких как содействие росту производительности и достойному труду, а также динамика глобальных и национальных систем поставок. В рамках этих усилий Департамент исследовательской деятельности будет теснее взаимодействовать с бюро МОТ в регионах и другими техническими департаментами в штаб-квартире, а также с исследовательскими институтами во всём мире, включая другие многосторонние организации.

33. МОТ будет стремиться к расширению охвата и повышению воздействия флагманских публикаций, основных докладов и других информационных продуктов путём более систематической разработки производных продуктов знаний и программ обучения, способствующих повышению

осведомлённости общественности и их использованию ключевыми аудиториями и группами. Развитие общего подхода к подготовке и распространению флагманских докладов будет продолжено в интересах максимально эффективного использования возможностей МБТ, оптимизации расходов ресурсов, выделяемых на каждый из докладов, и достижения большего эффекта среди трёхсторонних участников и других заинтересованных сторон.

34. Информационные продукты будут опираться на прочную статистическую базу, расширяющуюся благодаря постоянной технической помощи и наращиванию возможностей статистических систем, что позволяет формировать качественные и своевременные статистические данные на страновом уровне. МОТ продолжит идти по пути инноваций в использовании методологий оперативного прогнозирования и нетрадиционных источников данных, дополняющих официальную статистику. Укрепление партнёрских связей с другими организациями поможет обеспечить получение достоверных и своевременных данных о достойном труде. Продолжит расширяться база данных ILOSTAT, обеспечивая расширение доступа, обогащение контента и более широкое распространение данных удобным для пользователей способом.

35. Дальнейшие усилия по укреплению функции управления знаниями МОТ будут иметь решающее значение для расширения информационного обмена, усиления взаимодействия внутри МБТ, распространения информации и её использования трёхсторонними участниками и ключевыми заинтересованными сторонами. Основное внимание будет уделяться развитию сотрудничества в поддержку комплексных подходов к формированию политики, развёртыванию общесистемных механизмов в целях совершенствования управления данными и контентом, накоплению новых знаний и улучшению обмена информацией внутри Организации и за её пределами. Одновременно будут осваиваться инновационные методы работы — от расширения использования удалённых и распределённых сетей сотрудничества до исследовательского краудсорсинга и использования методов оперативного прогнозирования — и внедряться технологические инновации, такие как хранение и интеллектуальный анализ данных, визуализация данных и создание информационных панелей в целях укрепления лидерства и влияния МОТ в дебатах о будущем сферы труда. Пути достижения этих целей подробнее рассматриваются в пункте 46 ниже.

Расширение потенциальных возможностей трёхсторонних участников МОТ

36. Дальнейшее улучшение деятельности самой МОТ по содействию развитию потенциальных возможностей её трёхсторонних участников будет иметь особое значение для осуществления процессов участия, которые позволят обеспечить условия лучше прежних после преодоления кризиса COVID-19 и реализовать Повестку дня до 2030 года.

37. Области результатов в стратегии развития институционального потенциала МОТ, утверждённой Административным советом в марте 2019 года, будут и впредь определять направления деятельности Организации. Развитие технического потенциала по основным направлениям политики Стратегического плана на 2022–25 годы и конечным результатам Программы и бюджета на 2022–23 годы будет основано на признании центральной роли нормативных актов и принципов трипартизма МОТ. Акцент будет сделан на поддержку перехода к более стабильной и экологичной сфере труда, на решение проблем и использование возможностей, возникающих в результате ускоренных тенденций в сфере труда, таких как цифровизация и удалённая работа. Укрепление жизнестойкости организаций социальных партнёров и органов регулирования вопросов труда будет ключевым приоритетом в развитии потенциальных возможностей в течение двухлетия.

38. Международный учебный центр МОТ в Турине будет играть центральную роль в реализации стратегии МОТ по развитию потенциальных возможностей на индивидуальном, организационном и системном уровнях посредством расширения охвата как трёхсторонних участников МОТ, так и партнёрских учебных заведений на национальном и региональном уровнях. В быстро меняющихся условиях Туринский центр будет использовать свой накопленный опыт в новой модели предоставления услуг, сочетающей обучение, технические консультации, развитие СМИ, обмен знаниями и диалог.

39. Опираясь на уроки, извлечённые из расширения возможностей виртуального и удалённого развития потенциальных возможностей в 2020–21 годах, Туринский центр будет стремиться к дальнейшему согласованию своей оперативной модели с новыми реалиями за счёт новаторского подхода к развитию потенциала и ускоренного развития удалённых и смешанных институциональных структур, равно как и системных программ развития

потенциальных возможностей в дополнение к индивидуальному очному обучению. Основное внимание будет уделяться инновациям в сфере обучения, цифровому образованию и цифровому сотрудничеству, которые будут строиться на приложениях виртуальной реальности и инновационных лабораториях.

Обеспечение постоянного повышения эффективности работы

40. МОТ будет следовать траектории непрерывного совершенствования своей организационной деятельности. Три благоприятных результата были коренным образом пересмотрены с целью усиления влияния и лидерства Организации, а также обеспечения большей отдачи от вложенных средств, с тем чтобы рациональнее добиваться эффективного и действенного выполнения мандата МОТ и обеспечивать необходимые гарантии в отношении контроля, прозрачности и отчётности. Пересмотренные благоприятные результаты имеют следующую структуру:

- A. Расширенная база знаний и усилившееся влияние, содействующие достойному труду
- B. Усиленные лидерство и управление
- C. Оптимизированное использование ресурсов.

41. Подтверждение руководящей роли МОТ в вопросах, касающихся сферы труда, потребует постоянного укрепления потенциальных возможностей в области управления статистикой и исследованиями и эффективной культуры накопления и распространения знаний наряду с упрочением партнёрств в целях достижения более широкого осознания важности повестки дня и деятельности МОТ (благоприятный результат A).

42. Руководящая роль МОТ в ориентированном на человека восстановлении при обеспечении достойного труда также потребует полного раскрытия потенциала трипартизма для достижения консенсуса и формирования эффективных мер реагирования в области политики на глобальном и национальном уровнях (благоприятный результат B). МБТ будет стремиться обеспечивать широкое участие своих членов в эффективном и инклюзивном процессе принятия решений и определения приоритетов Организации посредством стратегического подхода к утверждению повестки дня Административного совета и Международной конференции труда при одновременном упрочении мер, направленных на оценочный анализ, отчётность и контроль.

43. На страновом уровне основное внимание будет уделяться эффективному стратегическому планированию и программированию, основанному на принципах управления, ориентированному на результаты, с обеспечением того, чтобы СПДТ отражали конкретные потребности стран и осуществлялись трёхсторонними участниками, а также оказывали воздействие на рамочные программы сотрудничества в области устойчивого развития ООН.

44. Для оптимизации использования ресурсов МБТ продолжит разрабатывать системы и политические меры для дальнейшего совершенствования управления, ориентированного на результаты, обеспечивая финансовую отчётность, новаторские методы ведения бизнеса, прозрачность и рациональное расходование средств. Усилия и инвестиции будут направлены на обеспечение того, чтобы цифровая и физическая инфраструктура гарантировала бесперебойность деятельности и безопасные и здоровые условия труда, а также на расширение разнообразия, профессиональных навыков и возможностей персонала МБТ (благоприятный результат С).

45. Двухлетие 2022–23 годов может стать периодом исключительной непредсказуемости и неопределённости. Основные факторы риска включают такие элементы, как: влияние пандемии COVID-19 на финансирование мероприятий по обеспечению достойного труда и на международное сотрудничество, сомнительную приверженность принципам многосторонности и ценностям, лежащим в её основе, а также опасность кибератак и киберпреступлений (Приложение III). Поэтому МОТ намерена продолжать разрабатывать инновационные системы и содействовать заинтересованности своих сотрудников в том, чтобы быстро и гибко реагировать на угрозы, связанные с такими рисками.

46. Эти три благоприятных результата наряду с необходимым упрочением методов управления знаниями (см. пункт 35 выше) отражают основные институциональные приоритеты, в которые Организация должна инвестировать средства, чтобы успешно решить амбициозные задачи Декларации столетия и добиться необходимого резонанса от каждого результата в области политики. Поэтому учреждается новое подразделение для распространения знаний и инноваций в рамках всего МБТ, чтобы оно обладало необходимым потенциалом для решения задач, стоящих перед Организацией. Это подразделение будет работать в тесном сотрудничестве с Туринским центром в процессе разработки новой модели оказания услуг.

47. Приоритетными направлениями деятельности подразделения будут:

- **Содействие культуре сотрудничества и инноваций** путём внедрения принципов, практических мер и образцов поведения, позволяющих претворять в жизнь методы более эффективной совместной работы и активного участия в процессе постоянного совершенствования и тестирования новых подходов.
- **Руководство процессом улучшения методов управления данными и контентом** для обеспечения удобного и эффективного доступа к различным видам информации, данных и документов посредством систем в рамках всего МБТ, которые стимулируют обмен знаниями и сотрудничество.
- **Руководство обменом знаниями** как внутри Организации, так и за её пределами, чтобы знания, накопленные МОТ, имели максимально широкий эффект.
- **Развитие институционального потенциала** в области управления знаниями и инноваций в целях обеспечения дальнейшего совершенствования необходимых инструментальных средств, профессиональных навыков и компетенций сотрудничества, обмена знаниями и внедрения в жизнь инноваций.
- **Содействие разработке и внедрению инновационных политических мер, продуктов и услуг**, чтобы эффективнее реагировать на потребности трёхсторонних участников и оптимизировать качество обслуживания и эффективность процессов как в ходе технических консультаций, так и в механизмах оказания практических услуг.

48. Создание этого подразделения обеспечит предоставление экспертных знаний по различным методологиям управления инновациями, изменениями и знаниями, а также обеспечить МБТ доступ к внутренним экспертным знаниям для стимулирования разработки и внедрения улучшений с точки зрения оперативной детальности, рекомендаций по вопросам политики, информационных продуктов и вспомогательных услуг по оказанию помощи трёхсторонним участникам.

► Рисунок 1. Резюме элементов Программы и бюджета на 2022–23 годы



Распределение ресурсов

Регулярный бюджет

49. В предложениях, касающихся бюджета, нашли отражение неустанные усилия, направленные на повышение эффективности и результативности всей оперативной детальности МБТ в целях перераспределения ресурсов на удовлетворение возникающих потребностей и реализацию наиболее приоритетных задач.

50. Предлагаемый регулярный бюджет на 2022–23 годы, как показано в таблице 1, составляет 790,64 млн долл. США: бюджет с нулевым реальным ростом, идентичный в постоянных долл. США бюджету, утверждённому на 2020–21 годы. Это предлагается с учётом финансовых ограничений, с которыми по-прежнему сталкиваются многие государства-члены.

► Таблица 1. Стратегический бюджет по статьям ассигнований

	Стратегический бюджет на 2020–21 гг. (в долл. США)*	Стратегический бюджет на 2022–23 гг. (в пост. долл. США 2020–21 гг.)	Стратегический бюджет на 2022–23 гг. (перерасчёт (в долл. США))	Стратегический бюджет на 2022–23 гг. (перерасчёт и пере- оценка (в долл. США))
Часть I. Регулярный бюджет				
А. Директивные органы	50 267 588	49 864 567	50 229 701	54 844 472
В. Цели в области политики	626 425 218	631 197 289	642 639 654	678 667 334
С. Службы управления	61 418 750	60 878 294	60 990 518	65 924 712
Д. Другие бюджетные ассигнования	42 430 168	42 430 168	43 472 457	46 426 005
Корректив в связи с текучестью кадров	-6 303 318	-6 303 318	-6 409 110	-6 903 130
Итого по Части I	774 238 406	778 067 000	790 923 220	838 959 393
Часть II. Непредвиденные расходы				
Непредвиденные расходы	875 000	875 000	875 000	875 000
Часть III. Фонд оборотных средств				
Фонд оборотных средств				
Итого (Части I–III)	775 113 406	778 942 000	791 798 220	839 834 393
Часть IV. Институциональные инвестиции и статьи расходов на случай чрезвычайных обстоятельств				
Институциональные инвестиции и статьи расходов на случай чрезвычайных обстоятельств	15 526 594	11 698 000	11 750 700	12 925 807
Всего (Части I–IV)	790 640 000	790 640 000	803 548 920	852 760 200

* Стратегический бюджет директивных органов включает ресурсы, выделяемые Департаменту официальных совещаний, документации и внешних связей и Департаменту внутренних служб и административных вопросов, которые непосредственно оказывают поддержку деятельности в сфере управления. В целях обеспечения сопоставления с показателями 2022–23 гг. бюджет на 2020–21 гг. был пересмотрен, чтобы отразить: а) переоценку пересчитанного бюджета по бюджетному обменному курсу 1 шв. фр. за 1 долл. США; б) финансирование системы координаторов-резидентов ООН ГООНВР за счёт повышения эффективности и сокращения программ в Части I бюджета.

51. В этом контексте бюджета с нулевым реальным ростом на 2022–23 годы общая сумма в размере 10,44 млн долл. США была выделена для перераспределения в результате:

- сокращения командировочных расходов и затрат на проведение совещаний за счёт более широкого использования информационных технологий;
- запланированных вакансий и выхода на пенсию, что позволяет перепрофилировать технические должности и сократить количество административных должностей;
- более эффективного и рационального использования ресурсов, используемых по статьям, не связанных со штатным расписанием;
- перераспределения 3,8 млн долл. США из институциональных инвестиций по Части IV на цели поддержки программы деятельности по Части I.

52. Это соответствует подходу последних двухлетий к внедрению новых и более эффективных методов предоставления услуг. В совокупности с общей накопленной суммой средств, предназначенных на перераспределение за последние четыре двухлетия в размере 69,4 млн долл. США, в настоящее время эта сумма составляет приблизительно 79,84 млн долл. США, что эквивалентно почти 10% предлагаемого регулярного бюджета на 2022–23 гг.

53. Эти 10,44 млн долл. США перераспределены следующим образом:

- 3,27 млн долл. США на создание восьми новых технических должностей — трёх в штаб-квартире и по одной в каждом из пяти регионов;
- 4,57 млн долл. США для полной компенсации взноса МОТ в систему координаторов-резидентов ООН на 2022–23 годы;
- 2,24 млн долл. США на создание нового подразделения управления инновациями и знаниями;
- 0,36 млн долл. США на создание штатной должности сотрудника по вопросам этики в соответствии с рекомендациями Объединённой инспекционной группы (ОИГ) системы ООН.

54. В целом бюджет отражает дальнейшее перераспределение ресурсов от административных и вспомогательных функций к основным техническим службам в штаб-квартире и в регионах.

Ассигнования на результаты в области политики увеличились на 4,77 млн долл. США в постоянных долларах 2020–21 годов, а ассигнования на службы административного управления и поддержки сокращены на 1,54 млн долл. США. Аналогично этому предусмотрено увеличение ассигнований на региональные программы на 2,02 млн долл. США.

Институциональные инвестиции

Фонд зданий и помещений

55. Бюджет предусматривает инвестиции в размере 7,2 млн долл. США в ФЗП в соответствии со стратегией, утверждённой Административным советом на его 310-й сессии (март 2011 г.)⁴ для финансирования ремонтно-восстановительных работ в зданиях МОТ. Эти ассигнования составляют 1% от страховой стоимости зданий МОТ.

Фонд систем информационных технологий

56. Утверждая Стратегию в области информационных технологий на 2018–21 годы, Административный совет в принципе одобрил возобновление деятельности Фонда систем информационных технологий, первоначально созданного в 2000 году с ориентировочными ассигнованиями на двухлетие в размере 9 млн долл. США⁵. Точные ассигнования должны были быть определены в контексте будущих обсуждений программы и бюджета и потребностей, с тем чтобы обеспечить наличие финансовых ресурсов в течение двухлетних периодов.

57. Нынешняя пандемия подтвердила критическую важность надёжных, современных и безопасных систем, позволяющих МБТ и далее эффективно выполнять свой мандат. Бюджет включает два проекта, перенесённых с предыдущего двухлетия, на общую сумму 4,5 млн долл. США:

- замена программного обеспечения Интранета как важного инструментального средства эффективных коммуникаций в МБТ;
- электронная система управления учётными записями (ERMS), чтобы гарантировать благоприятную среду для всей Организации, позволяющую обеспечивать хранение, сопоставление и обмен всеми видами информации, накапливаемой МБТ.

⁴ GB.310/PV, para. 139.

⁵ GB.331/PV, para. 798.

Увеличение расходов

58. Реальный уровень бюджета сохраняется на уровне 2020–21 годов. Как и в предыдущие двухлетние периоды, уровень бюджета был проанализирован в контексте текущих международных экономических условий, чтобы гарантировать, что влияние инфляции, колебаний обменного валютного курса и других факторов будет учтено в бюджете для обеспечения способности Организации выполнять свою утверждённую программу деятельности. Особое внимание уделяется затратам и их тенденциям во внешних бюро, поскольку инфляция значительно варьируется между регионами и внутри них. На основе этого анализа требуется номинальное увеличение на 12,9 млн долл. США для сохранения реального уровня бюджета на 2020–21 годы. Это на 1,63% больше, чем за двухлетний период. Эти затратные факторы подробно изложены в Информационном дополнении 2.

Комплексное составление бюджета, ориентированного на конечные результаты

59. Программа и бюджет на 2022–23 годы будут финансироваться за счёт утверждённых размеров регулярного бюджета и предполагаемого уровня добровольного финансирования, поступающего от партнёров по развитию. В таблице 2 представлены общие ресурсы — регулярные и внебюджетные, — выделенные на каждый из результатов в области политики. Ассигнования из регулярного

бюджета увеличиваются для всех восьми результатов в области политики. Отнесение ресурсов к каждому из восьми результатов в области политики отражает вклад всех политических департаментов и регионов. Следовательно, ресурсы, относящиеся к конкретному результату, как указано в стратегическом бюджете, превышают ресурсы, выделенные соответствующим ведущим техническим подразделениям в оперативном бюджете. Дополнительная информация о вкладе каждого технического департамента и программы на местах в достижение восьми результатов в области политики представлена в Информационном дополнении 4.

60. Ассигнования из регулярного бюджета будут дополняться внебюджетными ресурсами (XBTC), предоставляемыми партнёрами по развитию. В таблице 2 предусмотрены предполагаемые расходы в размере 520 млн долл. США из внебюджетных ресурсов и 30 млн долл. США из Дополнительного счета регулярного бюджета (РБСА). Эти оценки основаны на расходах за предыдущие годы и подтверждённых и ожидаемых будущих взносах партнёров по развитию. Предполагаемое увеличение расходов на XBDC на 50 млн долл. США по сравнению с 2020–21 годами в основном связано с увеличением уровня добровольных взносов в последние годы и нераспределёнными остатками, которые будут по-прежнему доступны в 2022–23 годах.

61. Значительное увеличение предполагаемых внебюджетных расходов прогнозируется в отношении промежуточных результатов 1, 2, 5, 7 и 8 с некоторым сокращением по промежуточным результатам 3, 4 и 6.

► Таблица 2. Стратегические рамки, совокупные ресурсы в 2020–21 и 2022–23 гг. (в млн долл. США)

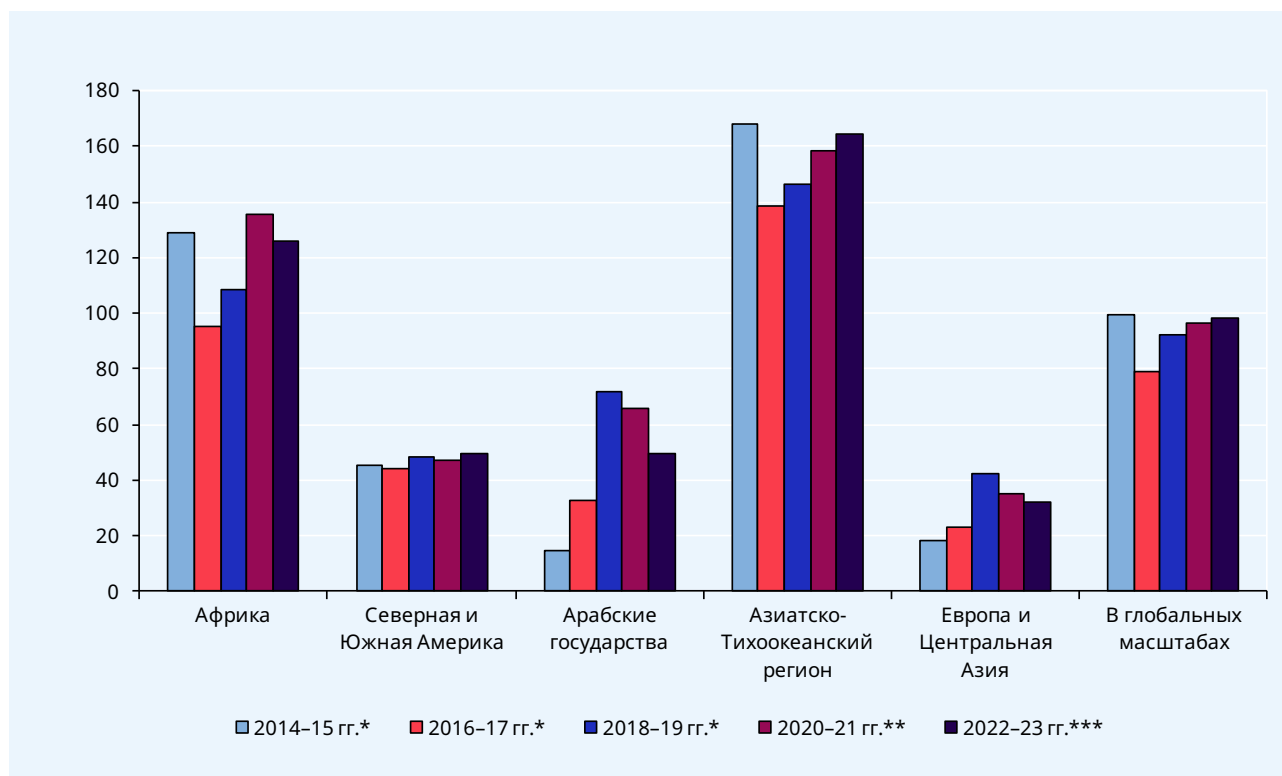
Промежуточный результат	Пересмотренный регулярный бюджет 2020–21 гг. ¹	Смета расходов из внебюджет- ных источни- ков, 2020–21 гг.	Смета средств РБСА на 2020–21 гг.	Регулярный бюджет 2022–23 гг.	Смета расходов из внебюджет- ных источни- ков, 2022–23 гг.	Смета средств РБСА на 2022–23 гг.
Промежуточный результат 1: Сильные трёхсторонние участники и влиятельный и инклюзивный социальный диалог	102,1	11,0		109,9	20,8	
Промежуточный результат 2: Международные трудовые нормы и авторитетный и эффективный контроль	56,9	11,0		61,2	15,6	
Промежуточный результат 3: Экономический, социальный и экологический переход к полной, производительной и свободно избранной занятости и достойному труду для всех	69,7	127,0		75,0	109,2	
Промежуточный результат 4: Жизнеспособные предприя- тия как источники занятости и поборники инноваций и достойного труда	48,9	56,0		52,7	55,0	
Промежуточный результат 5: Навыки и обучение на протя- жении всей жизни, облегчаю- щие доступ к рынку труда и преодоление переходных периодов на рынке труда	41,8	45,0		45,1	64,6	
Промежуточный результат 6: Гендерное равенство и равенство возможностей и обращения для всех в сфере труда	40,8	35,0		43,9	30,0	
Промежуточный результат 7: Адекватная и эффективная за- щита в сфере труда для всех	95,0	147,0		102,2	172,8	
Промежуточный результат 8: Всесторонняя и устойчивая социальная защита для всех	42,7	38,0		46,0	52,0	
Итого по результатам в области политики	497,9	470,0	30,0	535,9	520,0	30,0
Вспомогательные службы	128,5			142,7		
ИТОГО	626,4	470,0	30,0	678,7	520,0	30,0

* В целях обеспечения сопоставления с показателями 2022–23 гг. бюджет на 2020–21 гг. был пересмотрен, чтобы отразить: а) переоценку пересчитанного бюджета по бюджетному обменному курсу 1 шв. фр. за 1 долл. США; б) финансирование системы координаторов-резидентов ООН ГООНВР за счёт повышения эффективности и сокращения программ в Части I бюджета Кроме того, ассигнования на вспомогательные службы на 2022–23 годы включают предлагаемое выделение бюджетных средств на подразделение инноваций и управление знаниями.

62. На рисунке 2 представлены предполагаемые внебюджетные расходы по регионам. Ожидается, что сметные расходы для всех регионов увеличатся в 2022–23 годах, за исключением региона

арабских государств, где обычные уровни расходов восстановятся после исключительно высоких уровней финансирования в последние годы вследствие кризиса с беженцами.

► **Рисунок 2. Фактическое и предполагаемое расходование внебюджетных средств по регионам за последнее двухлетие и в 2022–23 годах (в млн долл. США)**



* Фактические расходы. ** Фактические расходы в 2020 г. на 4 января 2021 г. и предполагаемые сметные расходы в 2021 г. *** Предполагаемые сметные расходы.

63. МБТ будет стремиться диверсифицировать и расширять свои партнёрства в целях изыскания ресурсов, необходимых для достижения результатов в области политики, в том числе за счёт целевых и нецелевых взносов. Им будет реализован перспективный подход к партнёрству и финансированию, взяв в качестве отправной точки ожидаемые результаты для каждого результата в области политики в соответствии со Стратегией МОТ в области сотрудничества в целях развития на 2020–25 годы, принятой Административным советом в ноябре 2020 года.

64. В контексте реформы системы развития ООН и условий финансирования МБТ будет тесно сотрудничать с координаторами-резидентами ООН, партнёрами по развитию и трёхсторонними участниками МОТ с целью улучшения доступа к резервам внебюджетного финансирования для достижения результатов в области политики.

► II. Результаты в области политики

65. В настоящем разделе представлены восемь результатов в области политики. Для каждого результата в тексте указываются: сохраняющиеся проблемы, вновь возникающие потребности и возможности; направленность работы МОТ в 2022–2023 годах; предварительные результаты, которые

будут достигнуты в этой связи. Полная система результатов, включая показатели, средства проверки, цели и исходные позиции, представлена в Приложении I. Взаимосвязи с между результатами в области политики и ЦУР изложены в Приложении II.

Промежуточный результат 1: Сильные трёхсторонние участники и влиятельный и инклюзивный социальный диалог

Сохраняющиеся проблемы, возникающие потребности и возможности

66. Необходимость в сильных, демократических, независимых и представительных организациях работодателей и работников, эффективных и обеспеченных адекватными ресурсами органах регулирования вопросов труда, а также в надёжных и инклюзивных учреждениях и процессах социального диалога остаётся основополагающим фактором, особенно в периоды кризиса и восстановления. Эти учреждения являются основой управления рынком труда, предпосылкой обеспечения социальной справедливости и «кирпичиками» выполнения общей программы и мандата МОТ. Социальный диалог во всех его формах имеет решающее значение для согласованности политических мер и эффективного управления кризисами и устойчивостью. Это также ключевой инструмент управления при регулировании вопросов преобразований в сфере труда и реагировании на них. Однако эти преобразования также создают проблемы для социального диалога, его представительных субъектов и других учреждений и процессов рынка труда.

67. Ответные меры на пандемию COVID-19 продемонстрировали неоспоримую ценность социального диалога на всех уровнях для немедленного, всеобъемлющего и эффективного политического реагирования. Представительный характер организаций работодателей и работников позволил применить целостный подход к экономике и способствовал осуществлению незамедлительных мер. В то же время во многих странах последствия кризиса, в том числе режим изоляции, серьёзно ограничили операционный потенциал и запас прочности организаций социальных партнёров, а также их способность предоставлять услуги своим

членам и влиять на формирование политики. Кроме того, ограничения на основополагающие принципы и права в сфере труда и на независимость организаций работодателей и работников по-прежнему имеют место и ослабляют социальный диалог во многих странах, тем самым препятствуя эффективным и всеобъемлющим стратегиям восстановления.

Ориентиры МОТ на 2022–23 годы

68. В этом контексте МОТ будет и впредь уделять особое внимание укреплению институционального потенциала организаций работодателей и работников в целях принятия перспективных решений для поддержания и улучшения оперативной деятельности с ориентиром на усиление их представительских, руководящих и информационно-пропагандистских функций, при этом обновляя стратегии по привлечению новых членов, механизмы оказания и предоставления услуг, а также расширяя мероприятия по пропаганде политики и усиливая её резонанс.

69. Сотрудничество с правительствами будет сосредоточено на правовых и институциональных рамках, которые позволяют всем сторонам эффективно участвовать во всех формах социального диалога, а также на создании сильных и адекватно обеспеченных ресурсами систем регулирования вопросов труда, которые имеют важное значение для надлежащего управления рынком труда, соблюдения международных трудовых норм, поддержания нормальных трудовых отношений и формирования конструктивной политики. Будут предприниматься дальнейшие усилия по развитию современных, инновационных, стратегических и компетентных органов инспекции труда, способных поддерживать хорошо функционирующие рынки труда путём интеграции взаимозависимых

и дополнительных функций консультирования и информации наряду с обеспечением соблюдения правовых положений, касающихся защиты работников.

70. МОТ будет продолжать способствовать участию и расширению информационно-пропагандистской роли своих трёхсторонних участников в национальных, региональных и международных форумах и в рамках более широкой многосторонней системы, чтобы продемонстрировать ценность трипартизма и социального диалога для институционального строительства, разработки политических мер и улучшения трудовых отношений. В рамках реформы системы развития Организации Объединённых Наций и «Десятилетия действий ООН (2020–30 гг.)» сотрудничество МОТ в целях развития позволит укрепить способность правительств и социальных партнёров выполнять роль лидеров и поддерживать более продуманные решения для достижения ЦУР, связанных с достойным трудом, и мобилизовать дополнительные ресурсы на региональном и национальном уровнях.

Предварительный результат 1.1. Взросший институциональный потенциал организаций работодателей и предпринимателей

71. Организации работодателей и предпринимателей (ОРП) сыграли критически важную роль в процессе оказания поддержки коммерческим структурам и предприятиям по решению проблем, связанных с экономическими и социальными последствиями кризиса COVID-19. В то же время перед ОРП также стояла задача переосмыслить своё ценное предложение, адресованное их членам, повысить устойчивость и стратегии сохранения членства, усовершенствовать методы предоставления услуг и повысить свою способность влиять на политику. Поддержка МОТ ОРП позволит добиться эффекта масштаба за счёт адаптации апробированных глобальных подходов в вышеупомянутых областях, что даст возможность принимать экономически оправданные тиражируемые решения и осуществлять обмен знаниями. Использование цифровых каналов будет расширено, чтобы помочь ОРП в привлечении новых членов, сборе данных, анализе, проведении исследований и идейном лидерстве. Потребуется более активные усилия, чтобы оказать содействие ОРП возглавить бизнес-сообщество с ориентиром на осуществление трансформирующих изменений в сфере труда и содействовать росту производительности и созданию благоприятных условий для жизнеспособных предприятий, в том числе путём действенного представления интересов как отечественных

предприятий, так и иностранных инвесторов. Улучшение координации и расширение партнёрств с другими предпринимательскими структурами позволит повысить эффективность и актуальность ОРП и будет способствовать более интегрированному и единому голосу частного сектора.

72. На страновом уровне МОТ будет поддерживать ОРП в том, что касается:

- повышения их организационной приспособляемости к внутренним и внешним потрясениям и меняющимся реалиям путём поддержки адаптации и укрепления их ресурсных структур, а также разработки процессов смягчения последствий и управления рисками, стратегических планов и планов обеспечения непрерывности ведения бизнеса, а также моделей управления, которые были бы разнообразны и инклюзивны;
- разработки стратегий привлечения и удержания членов с помощью новаторских подходов к усилению и расширению их представительства, особенно в недостаточно представленных секторах или на предприятиях;
- разработки цифровых, масштабируемых и стабильных услуг в целях поддержки фактических и потенциальных членов, в том числе в период кризиса и восстановления;
- укрепления их аналитического потенциала для удовлетворения потребностей предприятий посредством информационно-пропагандистской деятельности и эффективного политического диалога, а также их институционального потенциала для участия в социальном диалоге и процессах Рамочной программы сотрудничества ООН;
- повышения их индивидуального и институционального потенциала для обеспечения лидерства в процессе ведения бизнеса посредством эффективного взаимодействия, скоординированного и унифицированного представительства частного сектора, а также различных партнёрств и союзов, в том числе с неформальными экономическими субъектами и новыми формами предпринимательских структур.

73. На глобальном уровне МОТ:

- разработает продукты знаний, которые бы позволяли проводить исследования развивающихся бизнес-тенденций посредством сбора данных и анализа макро-, отраслевых и корпоративных факторов, а также оценивали бы возможности и проблемы с точки зрения повышения конкурентоспособности и жизнеспособности

предприятий и коммерческих структур и роста производительности;

- подготовит программы наращивания потенциальных возможностей в целях повышения институциональной устойчивости ОРП, адаптирует методы управления организационными изменениями и будет поддерживать их усилия по поиску инновационных способов повышения отдачи своей деятельности для своих членов в сотрудничестве с Туринским центром;
- разработает и расширит подходы к оказанию поддержки трансформации ОРП, в том числе путём внедрения технологий и использования данных в качестве стратегического актива для осуществления конструктивной информационно-пропагандистской деятельности и оказания услуг, ориентированных на удовлетворение потребностей;
- подготовит в помощь ОРП руководство по выполнению руководящей роли в предпринимательстве в целях внесения своего вклада в достижение ЦУР.

Предварительный результат 1.2. Возросшие потенциальные возможности организаций работников

74. Пандемия COVID-19 привнесла новое ощущение неотложности решения задач, с которыми сталкиваются организации работников, чтобы они могли реагировать на преобразования в сфере труда, вызванные глобализацией, демографическими, экологическими и технологическими изменениями, а также играть решающую роль в смягчении последствий кризисов и осуществлении мер реагирования и восстановления. Чтобы внести свой вклад в построение более прочной, более устойчивой и равноправной экономики и общества, организации работников должны продолжать проявлять лидерство, демонстрировать свою актуальность и предоставлять качественные услуги своим нынешним и новым членам. В этом контексте им необходимо укрепить свои способности анализировать и понимать новые реалии сферы труда, формировать и влиять на политику экономического, социального и устойчивого развития, укреплять свои собственные институциональные и организационные процессы и принимать инновационные стратегии, особенно в новых условиях, вызванных кризисом. Организации работников также должны работать с правительствами и организациями работодателей, чтобы создать благоприятную среду для качественного и значимого социального диалога, основанного на доверии и уважении их прав и независимости.

75. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку организациям работников в:

- укреплении их организационного потенциала за счёт новых подходов к управлению, структурам и организационным процессам, включая методы мониторинга, оценки и отчётности;
- привлечении, интеграции и представлении интересов всех групп работников в экономике, признании необходимости обеспечения гендерного равенства и эффективного перехода к формальности с помощью новаторских стратегий;
- предоставлении новых или усовершенствованных услуг своим членам с учётом текущих преобразований в сфере труда;
- разработке предложений по вопросу о переговорах в рамках двусторонних и трёхсторонних механизмов социального диалога, включая коллективные переговоры на всех уровнях, с упором на соответствующие области;
- эффективном содействии разработке и последовательной реализации экономической, социальной и экологической политики на национальном, региональном и международном уровнях, в том числе в многосторонних рамках или учреждениях.

76. На глобальном уровне МОТ:

- будет расширять знания и документально оформлять передовой опыт по новым формам представительства и организационным моделям, в том числе в отношении использования цифровых технологий и коммуникации при организации и предоставлении услуг членам;
- разработает стратегии для поддержки участия организаций работников в социальном диалоге и коллективных переговорах на всех уровнях, включая трансграничный;
- разработает инновационные продукты знаний, коммуникационные программы и стратегии в целях пропаганды политики, в том числе относительно роли организаций работников в продвижении и реализации Декларации столетия и ЦУР;
- подготовит учебные программы и внедрит новаторские методы проведения обучения, в том числе с Туринским центром, по приоритетным направлениям политики, уделяя особое внимание роли и голосу профсоюзов в обеспечении согласованности политики на национальном и международном уровнях.

Предварительный результат 1.3. Взросшие институциональные возможности и способность к адаптации органов регулирования вопросов труда

77. Хорошо функционирующий рынок труда, на котором потребности работодателей и работников удовлетворяются в рамках установленных прав и гарантий, требует надёжной системы регулирования вопросов труда, способной выявлять тенденции, генерировать знания, предвосхищать преобразования, своевременно устранять риски и проводить гибкую политику и меры, эффективно регулировать рынки труда, повышать способность к адаптации и формировать социальную и экономическую политику. МОТ будет способствовать укреплению потенциала органов регулирования вопросов труда посредством гендерно-чувствительного и комплексного подхода к регулированию рынка труда и соблюдению трудового законодательства в контексте выхода из кризиса, опираясь на принципы социального диалога, эффективного управления, верховенства права, беспристрастности, защиты общественных интересов и инноваций.

78. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку своим трёхсторонним участникам в:

- оценке, укреплении и адаптации органов регулирования вопросов труда и систем инспекции труда к новому контексту, вызванному кризисом COVID-19, и к необходимости обеспечить справедливый переход к экологической устойчивости с упором на нормативно-правовую базу, структуры, политику, стратегии и процедуры в соответствии с Конвенцией 1947 года об инспекции труда (81); Конвенцией 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129); Конвенцией 1978 года о регулировании вопросов труда (150); Протоколом 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда;
- расширении возможностей органов регулирования вопросов труда и инспекции труда по внедрению и более рациональному использованию систем управления информацией, развёртыванию новых технологий в целях формирования политики, планирования и предоставления услуг на основе фактических данных, а также по разработке и использованию методологий, методов и навыков, отвечающих потребностям работодателей и работников;
- применении совместных продуманных подходов к устранению пробелов в соблюдении нормативных требований посредством стратегических мероприятий по соблюдению норм и

проведению в жизнь политических и организационных изменений;

- повышении квалификации инспекторов труда и другого персонала служб регулирования вопросов труда посредством начального и непрерывного обучения, в том числе в рамках электронного обучения.

79. На глобальном уровне МОТ:

- выдвинет инициативы в области знаний и информационно-пропагандистских мероприятий с целью усиления систем регулирования вопросов труда и инспекции труда, включая содействие ратификации и осуществлению Конвенций 81, 129 и 150 и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда;
- разработает и будет распространять материалы по добросовестному управлению и практике инспекции труда для преодоления кризисов и восстановления после них, включая эпидемии и крупные промышленные аварии, а также по темам, важность которых была отмечена в заключениях по вопросам регулирования вопросов труда и инспекции труда, принятых Международной конференцией труда в 2011 году, с особым упором на работников государственного сектора, неформальной экономики и различных форм организации труда;
- разработает и будет распространять практические решения по использованию технологий, предназначенных для учреждений регулирования вопросов труда (системы электронного управления), с целью более широкого охвата секторов и групп работников, наиболее пострадавших от кризиса COVID-19, или тех, кто традиционно исключён из сферы услуг органов регулирования вопросов труда, в том числе в неформальной экономике;
- будет продвигать и поддерживать глобальные и региональные сети и мероприятия по проблемам регулирования вопросов труда и инспекции труда в сотрудничестве с Туринским центром, включая академию по регулированию вопросов труда и инспекции труда, информационно-пропагандистские инициативы по распространению руководящих принципов МОТ по инспекции труда и регулярный обмен информацией и опытом между экспертами.

Предварительный результат 1.4. Расширенные возможности государств-членов по углублению социального диалога и совершенствованию законодательства, процессов и учреждений, касающихся трудовых отношений

80. Незамедлительные меры реагирования на пандемию COVID-19 подтвердили, что решения, разработанные в рамках социального диалога, более полно отражают реалии сферы труда и, вероятно, будут иметь большую легитимность и поддержку во время их реализации. В то же время кризис показал, что необходимы более активные усилия для дальнейшего укрепления законодательной базы, процессов и учреждений социального диалога, включая коллективные переговоры, и для повышения инклюзивности правовых институциональных рамок трудовых отношений и одновременно для поощрения эффективного сотрудничества на рабочем месте. Это важнейшие инструменты управления рынком труда, необходимые для формирования ориентированной на человека, инклюзивной, учитывающей гендерные аспекты и способной противостоять внешним факторам сферы труда. Исключительно важное значение имеют более активное участие и инвестиции со стороны правительств на всех уровнях в поддержку социального диалога и трудовых отношений.

81. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку своим трёхсторонним участникам в:

- повышении роли и эффективности трёхстороннего диалога, чтобы сделать их более эффективными, инклюзивными и быстро реагирующими на новые обстоятельства, возникшие в связи с пандемией COVID-19 в соответствии с Конвенцией 1976 года о трёхсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144);
- укреплении учреждений и процессов, а также повышении результативности трудовых отношений посредством предоставления стратегических рекомендаций и развития потенциала, ориентированных на правительства и социальных партнёров, которые участвуют в процессе проведения политики, направленной на содействие принципам свободы объединения и действительного признания права на ведение коллективных переговоров в соответствии с Конвенцией 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенцией 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98), а также сотрудничества на рабочем месте в соответствии с Рекомендацией 1952 года о сотрудничестве на уровне предприятия (94);

- укреплении их способности содействовать созданию благоприятной правовой и институциональной среды для социального диалога, включая коллективные переговоры, и здоровых трудовых отношений, в том числе посредством целевого обучения должностных лиц соответствующих государственных учреждений;
- оказании поддержки правовых реформ в целях развития социального диалога на предприятиях или группах предприятий и укреплении механизмов рассмотрения жалоб на уровне предприятий;
- осуществлении пересмотра правовых основ в отношении предотвращения и разрешения споров в целях расширения и защиты прав для всех, оптимизации процедур и повышения квалификации и возможностей персонала.

82. На глобальном уровне МОТ:

- продолжит сбор данных — в основном через базы данных ILOSTAT/IRData и IRLEX — и будет и впредь выпускать аналитические обзоры и справочные материалы для поддержки действий по укреплению социального диалога и учреждений трудовых отношений;
- будет разрабатывать информационные продукты, включая подготовку второго издания флагманского доклада о ходе реализации стратегической задачи, касающейся социального диалога и трипартизма, а также исследования о том, как социальный диалог, трудовые отношения, предупреждение и урегулирование трудовых споров могут помочь смягчить последствия кризисов и управлять ими, усилить потенциал противодействия и способствовать преобразующим изменениям, переходам и трансформативным тенденциям в сфере труда;
- в сотрудничестве с Туринским центром будет реализовывать программы развития потенциальных возможностей, в том числе с помощью виртуальных средств, для трёхсторонних участников и других заинтересованных сторон по социальному диалогу и трудовым отношениям, уделяя особое внимание их роли в управлении кризисами и обеспечении восстановления;
- инициировать рекламные кампании и распространять среди учреждений ООН информационно-пропагандистские материалы в целях содействия признанию ценности социального диалога и трипартизма, особенно в контексте социально-экономических ответных мер после COVID-19 и стратегий для достижения ЦУР.

Промежуточный результат 2: Международные трудовые нормы и авторитетный и эффективный контроль

Сохраняющиеся проблемы, возникающие потребности и возможности

83. В Декларации столетия подтверждается, что разработка международных трудовых норм, содействие их применению, их ратификация и контроль над ними имеют основополагающее значение для МОТ. Поэтому она призывает Организацию разрабатывать и продвигать международные трудовые нормы, отвечающие изменяющимся моделям в сфере труда, обеспечивающие защиту работников, учитывающие потребности жизнеспособных предприятий и подлежащие авторитетному и действенному контролю за их выполнением.

84. По мере того как страны стремятся оправиться от пандемии COVID-19, нормы обеспечивают испытанную временем и надёжную нормативную основу, ориентирующую государства-члены на то, чтобы в процессе восстановления они придерживались принципа «лучше, чем было», а также обеспечивали устойчивость, справедливость и открытость экономики и общества. Нормы содействуют согласованности политики, обеспечивают равные условия игры внутри стран и между странами, чтобы бороться с неравенством, со всей очевидностью вскрытым пандемией, стимулировать рост производительности, необходимый для поддержания достойного уровня жизни, и возродить доверие к открытой глобальной экономике, которая позволяет добиться того, чтобы никто не был забыт.

85. Как никогда жизненно важно, чтобы Организация и её государства-члены были вооружены нормами, удовлетворяющими требованиям повышения способности к адаптации людей, трёхсторонних участников и их сообществ на основе достойного труда, и чтобы эти нормы могли быть реализованы посредством их ратификации и более полного соблюдения. Это требует стимулирования прогресса, достигнутого в 2020 году благодаря исторической всеобщей ратификации Конвенции 1999 года о наихудших формах детского труда (182) и вступлению в силу Конвенции 2019 года о насилии и домогательствах (190) через два года после её принятия. Обновление национальных регистрационных данных о ратификации даёт возможность всем государствам-членам реализовать весь потенциал норм. Органы регулирования вопросов труда могут воспользоваться этой возможностью, чтобы рационализировать свои обязательства по

отчётности и усилить влияние трёхсторонних консультаций и комментариев надзорных органов относительно политики восстановления. Не менее важным для воздействия норм является постоянный контроль за их выполнением. Ввиду ограничений, наложенных пандемией, в течение 2020 года контрольные органы МБТ скорректировали свои методы работы, чтобы продолжить проверку соблюдения всех ратифицированных конвенций. Успех их деятельности по продвижению социальной справедливости во многом зависит от их постоянной способности осуществлять проверку соблюдения наиболее современных норм в определённых областях.

Ориентиры МОТ на 2022–23 годы

86. Пандемия выявила ранее существовавшие и новые пробелы в политике, вследствие которых многие работники и предприятия оказались незащищёнными в условиях происходящих во всех секторах экономики потрясений. Меры по восстановлению должны устранить эти пробелы и усилить согласованность политических мер в отношении экономического роста, производительной занятости и достойного труда, что предусмотрено ЦУР 8 и обосновано в международных трудовых нормах. Постоянные усилия будут направлены на:

- активизацию работы Трёхсторонней рабочей группы по механизму анализа норм (SRM TWG) и на усиление содействия выполнению её рекомендаций, одобренных Административным советом, в том числе в целях разработки норм, подготовки или обновления руководящих принципов и сводов практических правил;
- оказание помощи в процессе анализа ситуации в государствах-членах в отношении ратификации и действенного применения норм с целью достижения постепенного увеличения охвата каждой из стратегических задач Программы достойного труда, продолжая при этом продвижение ко всеобщей ратификации основополагающих и директивных конвенций.

87. На страновом уровне эта поддержка будет оказываться через национальные механизмы социального диалога, гендерного равенства, реформ трудового законодательства, урегулирования трудовых споров и защиты прав человека, что повысит роль МОТ в страновых группах ООН. На глобальном уровне программа деятельности будет

по-прежнему поддерживать различные инновации для усиления и повышения прозрачности контрольной системы в соответствии с решениями и по итогам периодического обзора Административного совета. Более влиятельный охват будет достигнут за счёт расширения сотрудничества с традиционными и новыми партнёрами.

88. Общие обзоры контрольных органов МОТ будут в первую очередь посвящены актам, содействующим достойному труду среднего медицинского персонала и домашних работников (2022 г.), которые были на переднем крае действий в чрезвычайных обстоятельствах, большинство из которых — женщины, а также гендерному равенству в контексте норм, касающихся дискриминации, охраны материнства и работников с семейными обязанностями (2023 г.). С учётом воздействия пандемии на различные сектора экономики, стратегия также повлечёт за собой усиление поддержки ратификации и применения отраслевых норм и осуществления отраслевых сводов практических правил и руководящих принципов, в том числе в отношении моряков, рыбаков, персонала здравоохранения и государственных служб, а также работников в таких секторах, как строительство, горнодобывающая промышленность, туризм, образование и сельское хозяйство. Поддержка будет сосредоточена на повышении способности трёхсторонних участников применять отраслевые нормы и инструменты в рамках глобальных планов и стратегий восстановления, обеспечивая при этом согласованность политики и укрепляя межведомственную координацию.

Предварительный результат 2.1. Возросший потенциал государств-членов по ратификации международных трудовых норм

89. Способность государств-членов обеспечивать социальную справедливость посредством ратификации и действенного применения норм зависит от работы Организации по созданию и продвижению чётко сформулированного, функционального и современного свода международных трудовых норм. Будет обеспечено эффективное выполнение рекомендаций SRM TWG, в том числе в отношении усовершенствованного формата будущих норм и стратегического подхода к определению повестки дня Международной конференции труда, с тем чтобы государства-члены могли полагаться на нормативное руководство, отвечающее требованиям меняющихся моделей в сфере труда в соответствии с Повесткой дня до 2030 года.

90. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку своим трёхсторонним участникам по:

- проведению анализа пробелов и предварительных обзоров национальных законодательных актов и практики;
- проведению трёхсторонних консультаций относительно предложений, касающихся ратификации и развития потенциальных возможностей социальных партнёров в целях их действенного участия во всех консультациях, связанных с нормами;
- повышению потенциала для подготовки к ратификации и действенному применению норм, в том числе посредством обмена опытом в области ратификации и соблюдения норм с другими государствами-членами;
- разработке и обоснованию национальных программных документов по международным трудовым нормам с учётом факторов гендерного равенства и недопущения дискриминации, в которых бы подчёркивалась их связь с национальными приоритетами и Повесткой дня до 2030 года, а также важность ратификаций, охватывающих все аспекты Программы достойного труда МОТ.

91. На глобальном уровне МОТ будет:

- обслуживать справочную службу для облегчения взаимодействия трёхсторонних участников с SRM TWG и обеспечения мониторинга исполнения её рекомендаций на национальном уровне;
- ускорить процесс внедрения и использования информационных технологий и дистанционного обучения, реагируя на потребности трёхсторонних участников и обеспечивая доступ к практической и удобной для пользователя информации для облегчения ратификации и действенного применения норм;
- продолжит процесс укрепления партнёрств и альянсов с системой ООН, партнёрами по вопросам развития, банками развития и международными финансовыми учреждениями в целях оказания поддержки государствам-членам в их усилиях, направленных на всеобщую ратификацию основополагающих и директивных конвенций.

Предварительный результат 2.2. Возросший потенциал государств-членов по применению международных трудовых норм

92. Контрольные органы МОТ обеспечивают эффективное выполнение нормативных обязательств

в отношении социальной справедливости и достойного труда. МОТ помогает государствам-членам в выявлении жизнеспособных вариантов устранения нормативных пробелов, выявленных контрольными органами МОТ, и в предотвращении споров.

93. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку своим трёхсторонним участникам по:

- разъяснению и рассмотрению комментариев и замечаний контрольных органов МОТ относительно соблюдения международных трудовых норм;
- анализу проектов нормативных актов, в частности трудового законодательства, положений о труде в морском судоходстве и двусторонних соглашений, регулирующих трудовую миграцию, на основе накопленного опыта в области сравнительного трудового права, международных трудовых норм и учёта гендерных аспектов;
- расширению доступа всех работников к эффективным средствам правовой защиты и содействию обеспечению соблюдения национального трудового законодательства в соответствии с международными трудовыми нормами посредством укреплённых механизмов предотвращения и урегулирования споров, основанных на надёжной диагностике эффективности системы разрешения трудовых споров;
- обслуживанию механизмов по необязательному добровольному примирению или реализации других мер в рамках процедуры представительства в соответствии со статьёй 24 Устава и в соответствии с решениями, принятыми Административным советом.

94. На глобальном уровне МОТ:

- будет способствовать работе контрольных органов и их дискуссиям относительно методов работы с целью дальнейшего укрепления принципов трипартизма, согласованности, прозрачности и эффективности;
- продолжит практику ежегодной отчётности и осуществит доработку показателя 8.8.2 ЦУР в отношении трудовых прав в соответствии с методологией, утверждённой 20-й Международной конференцией статистиков труда (МКСТ) в 2018 году и одобренной Административным советом;
- будет продолжать развивать потенциальные возможности трёхсторонних участников, представителей судейского корпуса, работников органов по урегулированию трудовых споров и юристов в сотрудничестве с Туринским центром.

Предварительный результат 2.3. Взросший потенциал трёхсторонних участников МОТ по участию в формировании дальновидной политики в области международных трудовых норм

95. Создание потенциала трёхсторонних участников для полноценного и эффективного участия на всех этапах нормативного цикла имеет решающее значение для обеспечения того, чтобы нормы оказывали воздействие во всех ситуациях. В целях повышения согласованности политики в рамках многосторонней системы МОТ также должна наращивать потенциал своих трёхсторонних участников, персонала и многосторонних партнёров для использования международных трудовых норм при разработке и реализации национальных стратегий, нацеленных на осуществление более эффективного восстановления и достижение ЦУР, уделяя особое внимание коммуникациям, обмену знаниями и информационно-пропагандистской деятельности. Упрощение и оптимизация обязательств по отчётности снижает административную нагрузку и раскрепощает потенциал органов регулирования вопросов труда по инвестированию средств в социальный диалог, связанный с нормами.

96. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку своим трёхсторонним участникам по:

- усилению их участия в процедурах, связанных с трудовыми нормами, и их ответственности в рамках этих процедур посредством конструктивных трёхсторонних консультаций;
- соблюдению обязательств по отчётности по трудовым нормам посредством развития их потенциальных возможностей и оптимизации процесса направления докладов по ратифицированным актам в соответствии с решениями, принятыми Административным советом;
- учёту аспектов, связанных с ратификацией и применением международных трудовых норм в национальных стратегиях развития, страновых программах достойного труда, механизмах сотрудничества ООН и проектах сотрудничества в целях развития;
- эффективному использованию синергии между системой контроля МОТ и универсальными периодическими обзорами ООН и договорными механизмами мониторинга прав человека в сотрудничестве с Управлением Верховного комиссара ООН по правам человека (УВКПЧ ООН).

97. На глобальном уровне МОТ:

- в экспериментальном порядке применит и проанализирует, в соответствии с указаниями Административного совета, оптимизированную систему отчётности с целью упрощения обязательств по представлению докладов, в том числе посредством отчётности на основе базовых показателей и стимулирования ответов правительств на сводные тематические комментарии, что позволит проводить более последовательный и целостный анализ и составлять удобные для пользователей доклады;
- разработает и внедрит стратегию управления информацией и знаниями о международных трудовых нормах в интересах трёхсторонних участников, пользователей продуктов нормативных знаний и партнёров с целью расширения использования и влияния норм при разработке и реализации согласованных глобальных и национальных стратегий для содействия принципам социальной справедливости и устойчивого развития;
- разработает и будет проводить в сотрудничестве с Туринским центром программы по стимулированию оперативной отчётности по нормам и включению норм в механизмы сотрудничества ООН, а в интересах сотрудников и трёхсторонних участников — по использованию норм в целях расширения взаимодействия с банками развития и другими многосторонними партнёрами.

**Предварительный результат 2.4.
Взросший потенциал государств-членов
по применению отраслевых
международных трудовых норм, сводов
практических правил и руководств**

98. Отраслевые международные трудовые нормы дополняются отраслевыми сводами практических правил и руководящими принципами, которые стимулируют усилия трёхсторонних участников по рассмотрению вызовов и возможностей в отношении достойного труда в ключевых секторах. Эти акты необходимы для разработки инновационных и эффективных решений, которые бы содействовали производительной занятости и достойному труду в секторах экономики, что имело бы решающее значение для устойчивого восстановления после кризиса, связанного с COVID-19.

99. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку своим трёхсторонним участникам по:

- формированию национального законодательства, политики и программ по внедрению отраслевых норм и инструментальных средств МОТ, таких как своды практических правил и руководящие принципы, а также заключений, рекомендаций и резолюций отраслевых совещаний, утверждённых Административным советом
- укреплению потенциала отраслевых организаций работодателей и работников, а также государственных органов, занимающихся удовлетворением потребностей конкретных секторов, по применению норм и инструментальных средств, актуальных для данного сектора;
- учёту отраслевых норм и инструментальных средств МОТ в рамках национальной политики, включая механизмы сотрудничества ООН, страновые программы достойного труда и планы действий, направленных на восстановление «лучше, чем было» после кризиса COVID-19.

100. На глобальном уровне МОТ:

- подготовит новые отраслевые своды практических правил, руководящие принципы и другие инструментальные средства в рамках программы отраслевых совещаний, утверждённых Административным советом МБТ;
- обеспечит обслуживание отраслевых совещаний экспертов и технических совещаний, включая Объединённый комитет экспертов МОТ-ЮНЕСКО по применению рекомендации о положении учителей, Специальный трёхсторонний комитет по Конвенции о труде в морском судоходстве 2006 года с поправками и Подкомитет по вопросам заработной платы моряков Паритетной морской комиссии;
- осуществит реализацию программ развития потенциальных возможностей, в том числе в сотрудничестве с Туринским центром, по эффективному внедрению отраслевых норм и инструментальных средств МОТ;
- будет распространять знания о передовой практике и извлечённых уроках в отношении применения международных трудовых норм, сводов практических правил, руководящих принципов и других инструментальных средств в конкретных секторах экономики в целях реагирования на кризис, восстановления и повышения потенциала противодействия, уделяя особое внимание гендерному равенству;
- будет пропагандировать отраслевые нормы МОТ в качестве важного средства достижения ЦУР, в том числе посредством партнёрств с другими специализированными учреждениями

системы ООН, многосторонними организациями и механизмами координации, особенно с отраслевым уклоном, такими как Продовольственная и сельскохозяйственная организация (ФАО), Международная организация гражданской

авиации, Международная морская организация, Организация Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Всемирная туристская организация ООН и Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ).

Промежуточный результат 3: Экономический, социальный и экологический переход к полной, производительной и свободно избранной занятости и достойному труду для всех

Сохраняющиеся проблемы, возникающие потребности и возможности

101. Разрушительные социально-экономические последствия кризиса, связанного с COVID-19, и его беспрецедентные последствия для занятости и рынков труда вынудили многие страны направить значительные ресурсы на сохранение рабочих мест и рост своей экономики, что больно ударило по государственным финансам. Кризис усугубил сохраняющееся неравенство, серьёзно сказавшись на женщинах, молодёжи и работниках неформальной экономики, сосредоточенных в секторах, более подверженных воздействию пандемии. Многие из этих работников рискуют претерпевать страдания от долгосрочных последствий кризиса на протяжении всей своей трудовой жизни.

102. Преобразующие и своевременные политические меры, ориентированные на комплексную и согласованную макроэкономическую, торговую, отраслевую, промышленную политику и политику на рынке труда, как они отражены в Декларации столетия, будут иметь решающее значение для предотвращения спада экономики и свёртывания занятости и обеспечения социальных, экономических и экологических преобразований, использования цифровых технологий и стимулирования роста производительности с учётом демографических тенденций. Координация экономической политики, политики в области развития, занятости и социальной защиты будет иметь важнейшее значение для обеспечения восстановления на основе создания новых рабочих мест и ориентированного на людей и на расширение занятости, инклюзивного и устойчивого восстановления экономики, а также для содействия более эффективному функционированию рынков труда и стимулирования процесса перехода к формальности.

103. Перед правительствами по-прежнему будет стоять сложный и требующий решительного ответа вопрос о выборе в области политики для

обеспечения устойчивого и инклюзивного восстановления в условиях ограниченного фискального пространства, особенно в странах с низким и средним уровнем дохода. Возникнут также возможности выдвигать глобальные инициативы, ориентированные на восстановление, чтобы способствовать экономическим, социальным и экологическим преобразованиям для обеспечения восстановления на основе создания большого числа рабочих мест во имя того, чтобы процесс восстановления осуществлялся по принципу «лучше и экологичнее, чем было». Это делает ещё более важным поиск решений в целях укрепления производственного потенциала, создания большего количества рабочих мест лучшего качества и содействия формализации посредством международного сотрудничества и повышения согласованности политики.

Ориентиры МОТ на 2022–23 годы

104. Опираясь на работу, проделанную в 2020–21 годах, и руководствуясь уроками, извлечёнными из политических мер реагирования на пандемию и предыдущие глобальные кризисы, МОТ сосредоточит внимание на расширении возможностей трёхсторонних участников по разработке и реализации надлежащей последовательности и сочетания политических мер, обеспечивающих незамедлительную поддержку уязвимых работников и наиболее пострадавших секторов при одновременном содействии структурным преобразованиям и долгосрочному переходу к более устойчивой и жизнеспособной экономике. Посредством обновлённых методов и более рациональных подходов к предоставлению рекомендаций по вопросам политики особое внимание будет уделяться оказанию помощи странам в процессе разработки планов восстановления с ориентиром на создание новых рабочих мест, на основе и при использовании портфеля существующих проектов МОТ. Будут поддерживаться более тесные связи между национальными и региональными мерами политики

в области занятости и государственными и частными субъектами в конкретных секторах, что позволит укрепить экосистемы занятости. Трёхсторонним участникам будет оказываться поддержка в получении и анализе большего объёма более качественной информации и данных для проведения основанной на эмпирических знаниях политики, в том числе посредством новаторских методов сбора и анализа данных.

105. Поддержка со стороны МОТ будет обеспечена за счёт укрепления партнёрств и сотрудничества с международными финансовыми учреждениями, а также посредством расширения текущего сотрудничества с другими структурами ООН.

Предварительный результат 3.1. Возросший потенциал государств-членов по формированию и реализации национальной политики в сфере занятости в ответ на кризис COVID-19

106. Политика в сфере занятости имеет решающее значение для смягчения глубокого негативного воздействия кризиса на рабочие места и доходы, одновременно укрепляя рынки труда, содействуя интеграции и способствуя восстановлению на основе расширения занятости. В этих действиях будут учитываться вызовы, связанные с будущим сферы труда, при этом основной упор будет сделан на меры, касающиеся спроса, включая такие аспекты, как создание благоприятных условий в поддержку роли частного сектора как одного из главных источников экономического роста и создания рабочих мест. Они также включают такие аспекты, как расширение потенциальных возможностей трёхсторонних участников и содействие социальному диалогу с должным учётом потребностей тех групп, которые наиболее сильно пострадали от кризиса. Поддерживая расширение достойных рабочих мест в целом, акцент будет сделан на молодёжь, женщин и работников неформальной экономики, особенно тех, кто серьёзно пострадал от кризиса.

107. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку своим трёхсторонним участникам по:

- внедрению новаторских подходов к сбору и анализу данных и углублению понимания резонансного эффекта макроэкономической, отраслевой политики, политики на рынке труда и политики в сфере занятости и их взаимного влияния на процесс восстановления рабочих мест;

- проведению оценок долгосрочного воздействия COVID-19 на рынок труда, в первую очередь на особо серьёзно пострадавшие группы, молодёжь и женщин;
- приоритетному учёту подходов к созданию рабочих мест, ориентированных на молодёжь и женщин, в макро- и отраслевой политике, включая аспекты содействия занятости в цифровой экономике и экономике ухода;
- разработке, реализации, анализу и мониторингу (в том числе посредством отчётности по показателю 8.b.1 ЦУР) национальной политики, учитывающей гендерные аспекты в области занятости и стратегий её реализации в целях решения конкретных проблем страны, возникающих в результате кризиса, и последствий будущих тенденций в сфере труда, таких как цифровизация и изменение климата для потенциала в сфере занятости в экономических секторах;
- формированию и реализации комплексных новаторских стратегий в целях содействия переходу к формальной экономике в соответствии с Рекомендацией 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204) и в рамках национальной политики в области занятости.

108. На глобальном уровне МОТ:

- осуществит новые исследования и разработает информационные продукты, касающиеся: политических мер, способствующих восстановлению и повышению устойчивости после кризиса COVID-19; инклюзивным структурным преобразованиям; переходу к рынку труда, стимулирующему занятость женщин и молодёжи; будущим перспективам трудоустройства в сфере услуг и в сфере ухода, в цифровой и зелёной экономиках; изменениям моделей торговли и последствиям для занятости; использованию цифровых технологий в целях поддержки перехода к формальности;
- усовершенствует руководящие принципы, консультационные услуги и программы по наращиванию потенциальных возможностей, посвящённые новому поколению национальной политики в сфере занятости в целях восстановления и обеспечения устойчивости, актуальной для различных этапов политического цикла;
- будет укреплять потенциал трёхсторонних участников, в частности посредством онлайн-курсов и мероприятий по взаимному обучению,

в сотрудничестве с Туринским центром, по макроэкономической, отраслевой политике и политике в области занятости, комплексным стратегиям формализации, роли цифровизации, основам координации политики в сфере занятости и международной практики;

- продолжит практику расширения партнёрств и будет пропагандировать принципы обеспечения полной, производительной и свободно избранной занятости и достойного труда повсеместно, включая содействие Конвенции 1964 года о политике в области занятости (122) и Рекомендации 204 и выполнение плана действий в области молодёжной занятости на период 2020–30 годов, в частности с региональными и международными организациями, международными финансовыми учреждениями, Программой развития ООН (ПРООН), экономическими комиссиями ООН и другими учреждениями ООН.

Предварительный результат 3.2. Взросший потенциал государств-членов по формулированию и реализации политики и стратегий в целях обеспечения достойного труда в сельской экономике

109. Пандемия COVID-19 со всей очевидностью вскрыла неустойчивость продовольственных систем и высветила проблемы, с которыми сталкиваются сельские экономики, в которых отмечается острый дефицит достойной работы. Как подчёркивается в Декларации столетия, жизненно важно наращивать потенциальные возможности трёхсторонних участников по устранению этого дефицита посредством отраслевой политики и инвестиций в стратегические сектора, а также содействовать ратификации и осуществлению соответствующих международных трудовых норм. Целевые меры, способствующие достойному труду в сельских районах, особенно в агропродовольственном секторе, включая рыболовство и аквакультуру, и создающие возможности вне сельского хозяйства (например, в горнодобывающей, лесной, обрабатывающей, туристической и строительной отраслях), необходимо сочетать с мерами по улучшению инфраструктуры и услуг, особенно в отношении здравоохранения, образования и коммунальных услуг. Такие меры в более широком контексте

производственных преобразований могут помочь заложить основу для инклюзивного роста, устойчивого развития и продовольственной безопасности и могут открыть возможности для групп, для которых путь к достойному труду может быть затруднён, включая женщин, молодёжь и работников-мигрантов.

110. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку своим трёхсторонним участникам по:

- разработке политики, планов, стратегий и мер, предусмотренных соответствующими международными трудовыми нормам и способствующих достойному труду в конкретных секторах сельской экономики, и укреплению потенциальных возможностей для их реализации;
- совершенствованию соответствующих правовых и институциональных рамок, в частности в целях поддержания отраслевого социального диалога в сельской экономике, на основе соответствующих отраслевых норм и инструментальных средств, в том числе путём укрепления потенциала государственных органов, а также отраслевых и сельских организаций работодателей и работников;
- реализации целевых мероприятий по содействию продуктивным трансформациям, достойному труду и повышению производительности в секторах сельской экономики, включая инвестиционные программы, обеспечивающие занятость.

111. На глобальном уровне МОТ:

- осуществит ориентированные на политику исследования по социально-экономическим вопросам в ключевых секторах сельской экономики;
- реализует программы развития потенциальных возможностей и будет разрабатывать инструментальные средства в интересах конкретных секторов/субъектов сельской экономики;
- проведёт глобальные трёхсторонние совещания по отдельным секторам сельской экономики;
- будет укреплять партнёрства с другими международными организациями для повышения согласованности политики и разработки программ в интересах сельской экономики.

Предварительный результат 3.3. Взросший потенциал государств-членов по формулированию и осуществлению политики справедливого перехода к экологически устойчивым экономикам и обществам

112. Изменение окружающей среды и климата, утрата биоразнообразия и утилизация отходов и нейтрализация химических веществ создают новые вызовы и открывают новые возможности для производительной занятости и достойного труда, искоренения нищеты и сокращения масштабов неравенства. Пандемия COVID-19 показала, что здоровый образ жизни и рабочие места, производительная экономика и достойный труд зависят от благоприятной для человека окружающей среды. Существуют возможности для разработки и реализации комплексной политики для решения экологических проблем и содействия переходу к зелёной экономике, чтобы способствовать созданию большего количества рабочих мест лучшего качества как неотъемлемой части стратегий восстановления. Руководящие принципы МОТ по обеспечению справедливого перехода к экологически устойчивой экономике и обществу для всех могут способствовать преобразующим изменениям во всех секторах экономики посредством комплексной политики, основанной на социальном диалоге.

113. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку своим трёхсторонним участникам по:

- проведению оценок, диагностики и анализа экономического воздействия изменения климата, деградации окружающей среды и фактора противодействия на занятость с особым вниманием к гендерным вопросам;
- содействию политике, направленной одновременно на решение задач Программы достойного труда и изменения климата посредством социального диалога;
- разработке и реализации основанных на фактических данных и согласованных рамок политики и программ в целях справедливого перехода к экологически устойчивой экономике и обществу на национальном, отраслевом или местном уровнях, в том числе в интересах общин коренных народов, с помощью нового инновационного фонда справедливого перехода, служащего механизмом поддержки политики инноваций;
- разработке и реализации программ зелёных общественных работ и зелёных рабочих мест для

решения проблемы деградации окружающей среды и изменения климата.

114. На глобальном уровне МОТ:

- будет способствовать справедливому переходу к экологической устойчивости через многосторонние и региональные политические процессы в соответствии с ЦУР, мобилизовать ресурсы и укреплять многосторонние партнёрства, в частности в рамках инициативы «Борьба с изменением климата в интересах занятости»;
- осуществит программы развития потенциальных возможностей по учёту экологических аспектов в мероприятиях по обеспечению производительной занятости и достойного труда, в том числе посредством механизмов коллегиальных обзоров и взаимного обучения в сотрудничестве с Туринским центром;
- будет расширять и распространять глобальные знания о политике и практике создания зелёных рабочих мест, зелёных общественных работ, зелёной и голубой экономики, зелёных рабочих мест для молодёжи и в целях обеспечения справедливого перехода, в том числе в рамках сотрудничества Юг–Юг и треугольного сотрудничества.

Предварительный результат 3.4. Взросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по содействию развитию мирного, стабильного и жизнестойкого общества посредством достойного труда

115. МОТ будет оказывать рекомендательную помощь трёхсторонним участникам по вопросам увеличения инвестиций в мероприятия, содействующие достойному труду во взаимосвязи гуманитарных вопросов и аспектов развития, в том числе для отражения результатов миростроительства в программах МОТ и для усиления роли достойного труда в миростроительстве, в соответствии с Рекомендацией 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (205), которая призывает к осуществлению согласованных и комплексных стратегий реагирования на кризисы, обеспечению восстановления и повышению устойчивости к будущим потрясениям и устранению неравенства и неформальности. Особое внимание будет уделяться уязвимым группам, включая меньшинства, коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, лиц с ограниченными возможностями, внутренне перемещённых лиц, мигрантов и беженцев. Программа по созданию рабочих мест

в целях обеспечения мира и потенциала противодействия будет расширена и утверждена в качестве платформы для мобилизации ресурсов, реализации программ и обмена знаниями о том, как производительная занятость и достойный труд, подкреплённые международными трудовыми нормами, принципами трипартизма и социальным диалогом, способствуют социальному и экономическому прогрессу в условиях кризиса.

116. В странах с неустойчивой экономикой МОТ будет оказывать поддержку своим трёхсторонним участникам по:

- расширению их знаний, повышению осведомлённости и укреплению потенциальных возможностей в интересах создания достойных рабочих мест и повышения уровня жизни благодаря подходам, строящимся на принципах инвестиций, нацеленных на расширение занятости, навыков, предпринимательства, кооперативов и программ в интересах служб трудоустройства, как это предусмотрено соответствующими международными трудовыми нормами и посредством социального диалога;
- повышению готовности, миростроительства и потенциала противодействия с помощью ориентированных на занятость стратегий реагирования на кризис, которые включают в себя оценку конфликтных ситуаций и ситуаций после стихийных бедствий, всеобъемлющий учёт аспектов миростроительства и восстановления после стихийных бедствий, а также внедрение или укрепление передовых методов работы в рамках проектов и программ;
- содействию включению вопросов, связанных с трудовыми ресурсами, в национальные стратегии и программы, предназначенные для практического использования взаимосвязи гуманитарных вопросов и аспектов развития и поддержания мира, в частности в рамках механизмов сотрудничества ООН.

117. На глобальном уровне МОТ:

- разработает оперативные процедуры и стратегии реализации, а также механизмы определения, мониторинга и оценки результатов в отношении миростроительства в рамках мероприятий, проводимых по программе «Создание рабочих мест в целях обеспечения мира и потенциала противодействия»;
- будет распространять знания о вкладе занятости в миростроительство и управлять ими, а также пропагандировать передовые методы работы и инструментальные средства в процессах восстановления/реконструкции;

- будет отстаивать позицию МОТ и активно пропагандировать Программу достойного труда на глобальных форумах, посвящённых вопросам нестабильности и мира, а также в тематических межучрежденческих рабочих группах ООН.

Предварительный результат 3.5. Взросший потенциал государств-членов по формулированию и осуществлению программ рынка труда и услуг трудоустройства в интересах перехода к достойному труду, реализуемых на протяжении жизни человека, с особым вниманием к молодым и пожилым работникам

118. Воздействие пандемии COVID-19 ещё больше затруднило процесс преобразований на рынке труда в условиях и без того стремительно меняющейся сферы труда, особенно для молодёжи, пожилых работников, работников неформальной экономики и женщин, помимо других групп. Целевые и учитывающие гендерные аспекты программы рынка труда и служб трудоустройства имеют решающее значение для подготовки работников, лиц, ищущих работу, и работодателей к устойчивому восстановлению с ориентиром на расширение занятости. Это требует укрепления потенциальных возможностей трёхсторонних участников по разработке и предоставлению качественных и инклюзивных услуг, учитывающих интересы клиента, увеличения инвестиций в реализацию активных программ на рынке труда, обеспечения скоординированного проведения политических мер в области социальной защиты, а также расширения сотрудничества и партнёрств между поставщиками услуг в государственном, частном и третьем секторах, оптимизируя использование цифровых услуг. МОТ будет сотрудничать со Всемирной ассоциацией государственных служб занятости, Всемирной конфедерацией занятости, региональными банками развития и агентствами ООН.

119. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку своим трёхсторонним участникам и поставщикам услуг в сфере занятости по:

- разработке и реализации инклюзивных и комплексных программ на рынке труда и в интересах служб по трудоустройству (посреднические услуги, профессиональная ориентация, обучение, содействие самозанятости и предпринимательству, обращение к государственным программам занятости и субсидируемая занятость, а также другие меры активизации) для стимулирования процесса перехода с особым упором на

молодых и пожилых лицах и цифровой экономике;

- укреплению потенциальных возможностей поставщиков услуг в сфере занятости и модернизации систем предоставления услуг с использованием новых технологий в партнёрстве с другими организациями;
- измерению и оценке результатов политики и программ на рынке труда, в том числе направленных на улучшение перехода от учёбы к трудовой деятельности, ориентированных на молодых людей, а также на активную поддержку в сфере занятости перемещённых лиц, в целях оказания влияния на процесс принятия решений;
- разработке и принятию мер по реализации плана последующих действий, направленных на обеспечение занятости молодёжи, в 2020–30 годах в рамках программ и услуг рынка труда, которые поддерживают стабильность жизни молодёжи во время переходных периодов;
- поддержке совместной работы служб по трудоустройству и учебных заведений (например, предоставляющих профессионально-техническое образование и обучение), служб по развитию предприятий, государственных программ занятости и социальных организаций.

120. На глобальном уровне МОТ будет:

- разрабатывать и распространять информационные продукты и рекомендации по программам, ориентированным на рынок труда, и службам по

трудоустройству в целях обеспечения оптимальных условий перехода в период после окончания пандемии COVID-19, включая доклад *Global Employment Trends for Youth 2022 (Доклад о глобальных тенденциях в области занятости молодёжи 2022 года)* и доклад *Global Employment Services 2022 (Доклад о глобальных службах занятости 2022 года)*, а также пересмотренные руководящие принципы регулирования частных агентства по трудоустройству;

- поддерживать и расширять центр «Достойные рабочие места для молодёжи» с помощью специально выделенных ресурсов на реализацию вопросов занятости молодёжи в качестве источника для разработки тщательно продуманных программ в интересах рынка труда и служб занятости;
- укреплять и расширять многостороннее сотрудничество в целях эффективного перехода на принципы достойного труда, в том числе с глобальными и региональными учреждениями, связанными со службами занятости;

способствовать развитию потенциала служб занятости и исполнителей программ, ориентированных на рынок труда в государственном и частном секторах в сотрудничестве с Туринским центром и другими организациями, уделяя особое внимание разработке и финансированию эффективных и комплексных программ, касающихся рынка труда, роли цифровых технологий и интеграции, и службам занятости, работающим с конкретными целевыми группами.

Промежуточный результат 4: Жизнеспособные предприятия как источники занятости и поборники инноваций и достойного труда

Сохраняющиеся проблемы, возникающие потребности и возможности

121. Кризис COVID-19 вынудил многие предприятия прекратить, приостановить, сократить или реструктурировать производственную деятельность и системы поставок, что привело к потере миллионов рабочих мест. Особенно пострадали предприятия неформальной экономики, предприятия, возглавляемые женщинами, и самозанятые работники. Карантинные меры усугубили уже существовавшие проблемы и препятствия на пути роста и поддержания жизнеспособности предприятий, что, в свою очередь, сказалось на их способности

обеспечивать производительную занятость и достойный труд и поощрять инновации.

122. Предприятия играют жизненно важную роль как в антикризисном реагировании, так и в обеспечении стабильного и устойчивого восстановления. Возобновление их деятельности и дальнейший рост требуют благоприятной политики и институциональной среды, ведущих к повышению устойчивости к шокам, росту производительности и созданию достойных рабочих мест. Настоятельно необходимо расширять масштаб комплексных мер с особым вниманием к развитию предпринимательства, цифровизации, укреплению человеческих возможностей, профессиональной

подготовке, обеспечению доступа к рынкам, финансам и профессиональному обучению, а также к стимулированию и поддержке формализующихся предприятий и улучшению условий труда для всех. В ситуации, сложившейся после кризиса COVID-19, возникает необходимость обеспечить устойчивость корпоративных долгов с одновременным признанием того, что предприятия имеют возможность развиваться благодаря инновациям, использованию цифровых технологий и внедрению устойчивых моделей и практики ведения бизнеса, которые несут с собой социальные и экологические выгоды. Открываются возможности и для того, чтобы ускорить переход к зелёной экономике и созданию достойных зелёных рабочих мест путём задействования потенциала жизнеспособных предприятий посредством планов по восстановлению производства и долгосрочных стратегий развития. Справедливый переход к зелёной экономике также приведёт к появлению более жизнеспособных и устойчивых предприятий, которые, в свою очередь, смогут играть ключевую роль в обеспечении экономического роста.

Ориентиры МОТ на 2022–23 годы

123. Основываясь на результатах независимой оценки высокого уровня стратегии и действий МОТ в поддержку жизнеспособных предприятий в 2014–19 годах и с учётом недавнего опыта и уроков, извлечённых из текущего кризиса, деятельность МОТ в этой области будет поощрять взаимодействие между отдельными лицами, организациями и учреждениями, способствуя инновациям, росту производительности и предпринимательству, позволяя предприятиям учиться, адаптироваться и, в долгосрочной перспективе, преуспевать. Это соответствует потребности предприятий, особенно микро-, малых и средних предприятий, в поддерживающей их предпринимательской экосистеме, позволяющей им преодолевать разрывы в производительности и укреплять свою способность действовать на выведенных из равновесия рынках. Это необходимо для того, чтобы предприятия повышали доходы работников, улучшали условия труда и поощряли достойный труд, в том числе путём формализации экономических единиц и рабочих мест и недопущения их перехода в неформальную экономику. Системы поставок являются отправной точкой и могут играть положительную роль в решении многих экономических и социальных проблем.

124. МОТ продолжит содействовать обеспечению прав в сфере труда, особенно основополагающих принципов и прав в сфере труда, на предприятиях любого размера, помогая им принимать меры БГТ

на рабочих местах и улучшать трудовые отношения и социальный диалог на всех уровнях. Это необходимо для того, чтобы сдерживать негативные воздействия вызовов, стоящих перед здравоохранением и экологией, и одновременно повышать устойчивость и конкурентоспособность предприятий.

125. Частью стратегии МОТ также будут поддержка предприятий в развитии «мягких» и цифровых навыков, обеспечение доступа к профессиональной подготовке в зависимости от спроса и поощрение культуры адаптации к будущему сферы труда. Рост инвестиций и развитие инноваций необходимы для реализации всего потенциала технологического прогресса, поскольку эти факторы позволяют предприятиям увеличивать объём и улучшать качество продуктов и услуг.

126. МОТ будет укреплять возможности правительств, организаций работодателей и работников, необходимые для разработки планов повышения производительности в соответствии с меняющимися сценариями, поощрения инвестиций в инфраструктуру и логистику и принятия мер в поддержку предпринимательства в развивающихся секторах. Поддержка будет нацелена на обеспечение непрерывности бизнеса, сохранение в краткосрочной перспективе существующих рабочих мест и создание новых в соответствии с долгосрочным видением, представленным в Программе достойного труда и ориентированном на человека подходе МОТ к будущему сферы труда, гарантируя, что блага технологического прогресса и роста производительности будут распределяться на справедливой основе. Роль социальной и солидарной экономики, в частности, кооперативов будет и впредь укрепляться, содействуя созданию достойных рабочих мест и одновременно предоставлению льгот и пособий работникам.

Предварительный результат 4.1. Взросший потенциал государств-членов по созданию благоприятных условий для предпринимательства и жизнеспособных предприятий

127. Благоприятная среда для предпринимательства и развития жизнеспособных предприятий является залогом создания достойных рабочих мест, обеспечения производительной занятости и повышения качества жизни для всех. Деятельность МОТ в этой области направлена на улучшение экономических перспектив всех предприятий, особенно микро-, малых и средних предприятий, преодоление дефицита достойного труда и обеспечение экологической устойчивости экономической деятельности.

128. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку трёхсторонним участникам по:

- проведению анализа и устранению основных политических, институциональных или нормативных ограничений, препятствующих формированию благоприятной среды для жизнеспособных предприятий, в частности ограничений, обусловленных кризисом COVID-19, которые могут влиять на долгосрочные стратегии восстановления;
- поддержке национальных усилий, нацеленных на обеспечение доступа предприятий к знаниям, финансовым услугам, внутренним и мировым рынкам и возможностям для внедрения инноваций;
- участию в информационно-разъяснительной деятельности и разработке политики, направленной на улучшение условий для создания, роста и повышения устойчивости предприятий как источников занятости и поборников инноваций и достойного труда, в том числе посредством институциональных механизмов, укрепляющих устойчивость к шокам и повышающих производительность микро-, малых и средних предприятий;
- подготовке рекомендаций по вопросам политики, которая может расширить доступ предприятий к соответствующим финансовым услугам;
- разработке или пересмотру политики, нацеленной на обеспечение качественной занятости и повышение производительности в экологически эффективной и циркулярной экономике, а также на оказание предприятиям и работникам поддержки в переходные периоды;
- разработке или пересмотру политики и законодательства о социальной и солидарной экономике, включая кооперативы, а также пилотному тестированию согласованных руководящих принципов, касающихся статистики кооперативов, утверждённых 20-й МКСТ в 2018 году.

129. На глобальном уровне МОТ:

- будет проводить исследования для получения новых данных и свидетельств об альтернативах политики и инструментах формирования политики, способствующих созданию более благоприятной среды для жизнеспособных предприятий в условиях, сложившихся после пандемии;
- будет укреплять потенциал трёхсторонних участников МОТ, в том числе посредством коллегиальных обзоров и взаимного обучения,

в целях создания благоприятной среды для жизнеспособных предприятий и мониторинга соответствующих показателей ЦУР в сотрудничестве с Туринским центром и другими партнёрами, такими как Международный кооперативный альянс, Комитет содействия развитию кооперативов, Межучрежденческая целевая группа Организации Объединённых Наций по социальной и солидарной экономике и Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

Предварительный результат 4.2.

Взросший потенциал предприятий и систем их поддержки в целях повышения производительности и устойчивости

130. В постоянно меняющейся деловой среде предприятиям необходимо противостоять потрясениям и использовать потенциал технологического прогресса, инноваций и цифровой трансформации для повышения производительности, создания рабочих мест, продвижения достойного труда и содействия устойчивому развитию. Работникам необходимо создавать условия, чтобы они могли разделять успехи предприятий и получать справедливую долю благ от экономической деятельности и повышения производительности. К формам действий относятся меры поддержки экосистем производительности и предпринимательства, повышение производительности и улучшение условий труда на предприятиях, использование цифровых технологий, укрепление потенциала противодействия, обучение предпринимательству, обеспечение доступа к финансовым услугам и анализ систем создания стоимости, — всё это как часть безотходной экономики. Предприятиям также будет оказываться поддержка, с тем чтобы они могли адаптироваться к изменениям в деловой среде.

131. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку трёхсторонним участникам по:

- взаимодействию с национальными и субнациональными органами и учреждениями, играющими ключевую роль в экосистемах предприятий и предпринимательства, в интересах повышения устойчивости бизнеса, сохранения рабочих мест, повышения производительности и улучшения условий труда;
- содействию устойчивому предпринимательству, расширению доступа к финансовым услугам и развитию микро-, малых и средних предприятий с особым вниманием к женщинам и лицам, находящимся в уязвимом положении, включая молодёжь, перемещённое население и беженцев, а также укреплению потенциала для

развития рыночных систем и цепочек создания стоимости;

- организации, совместно с местными организациями-партнёрами, обучения по вопросам управления бизнесом в целях укрепления потенциала противодействия, повышения производительности и улучшения условий труда на предприятиях и расширения их доступа к передовой практике, повышающей эффективность производства и динамику инновационного развития;
- реализации инициатив в области сбора достоверных данных о производительной занятости и достойном труде во внутренних и глобальных системах поставок, особенно в условиях изменения климата;
- расширению доступа предприятий к соответствующим финансовым услугам и повышению их способности обновлять компетенции, улучшать условия труда, расширять масштабы инноваций, внедрять более экологичные, энергоэффективные и ресурсосберегающие технологии, а также обеспечивать производительную занятость и достойный труд.

132. На глобальном уровне МОТ:

- будет формировать концептуальную основу укрепления экосистемы производительности и предпринимательства в конкретных национальных и глобальных цепочках создания стоимости и проводить пилотное тестирование результатов анализа рыночных систем в области производительности в свете стратегических задач Программы достойного труда;
- будет разрабатывать, тестировать и внедрять комплекс инструментов, направленных на повышение устойчивости к шокам микро-, малых и средних предприятий, с особым вниманием к вопросам БГТ, оценке рисков и планированию непрерывности деятельности предприятий;
- в сотрудничестве с Туринским центром и такими партнёрами, как Конференция Организации Объединённых Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД), ОЭСР и ФАО, будет: i) наращивать потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ в целях содействия повышению производительности и инновациям, в том числе посредством коллегиальных обзоров и взаимного обучения; ii) формировать платформу действий, способствующих развитию предприятий, созданию рабочих мест и достойному труду в зелёной и циркулярной экономике; iii) разрабатывать, тестировать и внедрять ряд

простых цифровых инструментов, адресуемых микро- и малым предприятиям и кооперативам и нацеленным на совершенствование практики управления и БГТ, развитие сотрудничества на рабочих местах и улучшение условий труда.

Предварительный результат 4.3. Возросший потенциал государств-членов по разработке политики, законодательства и других мер, конкретно направленных на содействие переходу предприятий в формальную экономику

133. Формальные предприятия играют ключевую роль в создании большего числа рабочих мест лучшего качества, обуздании недобросовестной конкуренции, увеличении государственных доходов и обеспечении социальной сплочённости. В соответствии с Рекомендацией 204 деятельность МОТ по формализации предприятий направлена на уменьшение числа препятствий и предоставление предприятиям поддержки и стимулов одновременно с повышением их производительности. Это требует анализа характеристик неформальных предприятий, коренных причин и движущих сил неформальности, определения действенных мер и установления среди них приоритетов, содействия проведению соответствующих реформ и программ поддержки.

134. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку трёхсторонним участникам по:

- осуществлению гендерно-ориентированной диагностики на национальном, региональном и отраслевом уровнях для оценки характера и особенностей неформальных предприятий и нанимаемых ими работников, определения препятствий, стимулов и возможностей на пути к их формализации в условиях, сложившихся после пандемии COVID-19, как основы для разработки опирающихся на фактические данные мер в сфере политики и повышения уровня осведомлённости и понимания выгод формализации;
- разработке или пересмотру стратегий, политики, законодательства, программ государственной поддержки и других мер, способствующих переходу экономических единиц и работников в формальную экономику;
- содействию доступу неформальных предприятий к финансовым и нефинансовым услугам по развитию бизнеса, включая цифровые технологии, и к рынкам в целях повышения производительности и поощрения формализации

с должным вниманием к конкретным вызовам, существующим в сельских районах, и к проблемам, с которыми сталкиваются предприятия и экономические единицы, возглавляемые женщинами;

- поддержке неформальных предпринимателей в организации кооперативов или других единиц социальной и солидарной экономики в целях расширения масштабов производства и повышения отдачи от их деятельности, содействия переходу в формальную экономику и укрепления потенциала противодействия.

135. На глобальном уровне МОТ будет:

- документировать и распространять формирующиеся практические методы и руководящие принципы, в том числе в странах, принимающих меры в ответ на пандемию COVID-19, для содействия переходу предприятий и нанимаемых ими работников в формальную экономику, а также для снижения темпов роста неформальной экономики и негативного воздействия пандемии на неформальные предприятия с особым вниманием к группам, находящимся в ситуации незащищённости;
- укреплять потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ и основных заинтересованных сторон на региональном и глобальном уровнях по содействию переходу неформальных предприятий в формальную экономику, в том числе посредством коллегиальных обзоров и взаимного обучения, в сотрудничестве с Туринским центром и другими соответствующими партнёрами, такими как Центр международной торговли и ЮНКТАД.

Предварительный результат 4.4. Взросший потенциал государств-членов и предприятий по разработке политики и мер, способствующих согласованию деловой практики с целями достойного труда и с ориентированным на человека подходом к формированию будущего сферы труда

136. Деловая политика и практика, соответствующие принципам Программы достойного труда и ориентированного на человека подхода к формированию будущего сферы труда, являются важной частью усилий, направленных на осуществление процесса восстановления по принципу «лучше, чем было» до кризиса COVID-19; им придаётся решающее значение в усилиях по обеспечению инклюзивного экономического роста и достижению

ЦУР. МОТ будет поддерживать инициативы в области ответственного ведения бизнеса на глобальном и национальном уровнях посредством социального диалога, накопления и распространения знаний и подготовки особых рекомендаций, направленных на согласование политики в экономических секторах с учётом состояния торговли, инвестиций и последствий изменения климата. МОТ также активизирует усилия по поддержке государств-членов в использовании возможностей, необходимых для содействия развитию жизнеспособных предприятий, достойному труду и инклюзивному развитию в соответствии с заключениями о достойном труде в глобальных системах поставок, принятыми Международной конференцией труда в 2016 году.

137. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку трёхсторонним участникам по:

- содействию ответственной деловой практике как центральной части стратегий социально-экономического восстановления, особенно в секторах, наиболее пострадавших от кризиса COVID-19, и в системах поставок;
- реализации политики и мер поддержки усилий предприятий по приведению своей практики в соответствие с международными принципами и стандартами и Трёхсторонней декларацией принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК, пятое издание (2017 г.)), совместно с УВКПЧ, Глобальным договором ООН, ОЭСР и другими соответствующими международными организациями;
- развитию — в рамках усилий по приведению деловой практики в соответствие с Декларацией МНК — социального диалога по вопросам инвестиционной и торговой политики и стратегий в целях защиты прямых иностранных инвестиций и распространения деловой практики, обеспечивающей производительную занятость и достойный труд, совместно с ЮНКТАД, Всемирной ассоциацией агентств по поощрению инвестиций (ВВАПИ) и другими международными организациями;
- проведению исследований с учётом гендерных аспектов и поощрению опирающегося на эмпирические знания диалога о мерах, необходимых для стимулирования позитивного вклада многонациональных корпораций в экономический и социальный прогресс, устойчивое развитие и достойный труд для всех;

- разработке средств анализа, моделей действий и проектов, призванных содействовать экологическому предпринимательству, развитию зелёных и устойчивых систем создания стоимости и инновациям в сфере зелёных технологий.

138. На глобальном уровне МОТ будет:

- укреплять потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ и основных заинтересованных сторон по продвижению и внедрению ответственной деловой практики, в том числе в национальных и глобальных системах поставок, посредством коллегиальных обзоров и взаимного обучения в сотрудничестве с Туринским центром и, где это уместно, в партнёрстве с Глобальным договором ООН, УВКПЧ, ОЭСР, ВААПИ и другими организациями;

- поощрять обмен опытом между государствами-членами в областях, связанных с инклюзивной, ответственной и устойчивой деловой практикой в поддержку достойного труда и применения принципов Декларации МНК;

- обмениваться знаниями, извлечёнными уроками и передовой практикой содействия достойному труду в отдельных стратегических секторах циркулярной экономики;

- предоставлять предприятиям консультации и помощь по вопросам международных трудовых норм посредством службы поддержки предпринимательства МОТ.

Промежуточный результат 5: Навыки и обучение на протяжении всей жизни, облегчающие доступ к рынку труда и преодоление переходных периодов на рынке труда

Сохраняющиеся проблемы, возникающие потребности и возможности

139. Декларация столетия призывает к эффективному обучению на протяжении всей жизни и качественному образованию для всех в соответствии с положениями Рекомендации 2004 года о развитии людских ресурсов (195) и Конвенции 1975 года о развитии людских ресурсов (142). Эта задача, сопряжённая с ЦУР 4 о качественном образовании и возможностях обучения на протяжении всей жизни для всех, будет и впредь определять подход МОТ к развитию профессиональных компетенций и навыков в 2022–23 годах.

140. Кризис COVID-19 ускорил изменения на рынке труда и подчеркнул необходимость обучения на протяжении всей жизни для всех. Безотлагательная необходимость создания действенных систем профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни ощущается острее, чем когда-либо. Пандемия вызвала сбои в системах образования, производственного обучения и профессионально-технической подготовки и обучения во всём мире. Многие страны пытались перейти к дистанционному обучению, но у многих граждан не хватало средств для того, чтобы подключиться к Интернету. Кроме того, невиданная потеря рабочих мест во многих секторах усугубила ранее существовавшие проблемы, особенно дисбаланс навыков и отсутствие доступа к возможностям повышения квалификации — в условиях, когда миллионы

женщин и мужчин были вынуждены искать альтернативные занятия.

141. По мере того как предприятия и работники адаптируются к цифровизации, появляются возможности для расширения доступа всё большего числа граждан к профессиональной подготовке, реализации потенциала новых образовательных технологий, превращения мест работы в места учёбы и расширения масштабов деятельности в области профессиональной подготовки.

Ориентиры МОТ на 2022–23 годы

142. МОТ продолжит оказывать поддержку трёхсторонним участникам, чтобы они обеспечивали соответствие профессиональных навыков потребностям рынка труда, а также выявляли, тестировали и расширяли соответствующие малозатратные и реплицируемые решения посредством расширенного инновационного механизма профессиональной подготовки. В деятельности механизма, созданного в 2019 году, особое внимание будет уделяться вопросам цифровизации и новым методам прогнозирования профессиональных навыков, с тем чтобы выгоды новых технологий распределялись среди всего населения всех регионов мира, одновременно признавая неослабевающее значение очного обучения и необходимости преодолеть цифровой разрыв. Кроме того, обсуждения, которые состоятся на Международной конференции труда в 2022 и 2023 годах с целью принятия нормы по ученичеству, позволят подготовить исчерпывающие рекомендации о развитии

качественных программ ученичества как одного из средств, смягчающих дисбаланс навыков.

143. Ввиду возросшего спроса трёхсторонних участников на активизацию действий МОТ в области профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни новая предлагаемая «Глобальная программа развития профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни» обеспечит оперативную поддержку усилий, направленных на расширение технической помощи МОТ государствам-членам, мобилизацию ресурсов, создание и использование партнёрств, содействие обмену знаниями и стимулирование инноваций в сфере политики.

144. МОТ будет тесно взаимодействовать с организациями ООН, включая ЮНЕСКО и Детский фонд Организации Объединённых Наций (ЮНИСЕФ), с многосторонними партнёрствами, в том числе с партнёрством Generation Unlimited и Глобальным партнёрством в области образования, с многосторонними и двусторонними организациями, включая Комиссию Африканского союза и Европейский союз, и с региональными и международными финансовыми организациями, в том числе с Африканским банком развития, Азиатским банком развития и Банком развития Латинской Америки.

Предварительный результат 5.1. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по выявлению несоответствия существующих профессиональных навыков и по прогнозированию будущих потребностей в навыках

145. В условиях стремительной трансформации отраслей и профессий и изменений в глобальных системах поставок новые требования предъявляются к системам образования и профессиональной подготовки. Информация о рынке труда и социальный диалог могут содействовать выявлению потребностей в переподготовке и повышении квалификации работников, предотвращению дисбаланса навыков и поддержанию способности систем профессиональной подготовки предвидеть будущие потребности в профессиональных компетенциях и навыках. Организации на национальном, отраслевом и региональном уровнях нуждаются в поддержке, чтобы они могли использовать аналитические заключения о состоянии профессиональных навыков для повышения качества и актуальности профессиональной подготовки. В решении этих задач ключевая роль отводится

национальному и международному сотрудничеству в области прогнозирования профессиональных компетенций и навыков.

146. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку трёхсторонним участникам и учебным заведениям по:

- повышению их способности выявлять и предвидеть потребности в профессиональных навыках с учётом меняющихся моделей в сфере труда и последствий кризиса COVID-19;
- разработке и реализации посредством социального диалога основанных на эмпирических знаниях, обращённых в будущее и предусматривающих широкое участие отраслевых стратегий в области профессиональной подготовки, призванных выявлять и удовлетворять потребности в профессиональных компетенциях и навыках;
- тестированию новаторских подходов к измерению текущего и потенциального дисбаланса навыков, включая оперативные оценки потребностей в навыках, использование инструментов «больших данных» и измерителей дисбаланса профессиональных навыков на основе рекомендаций, принятых МКСТ в 2018 году;
- разработке и принятию мер по выявлению потребностей в навыках, развитию профессиональных компетенций и навыков, переподготовке и повышению уровня квалификации в поддержку справедливого перехода к экологической устойчивости и других возможностей в интересах производительной занятости, достойного труда, потенциала противодействия предприятий и работников и личного развития.

147. На глобальном уровне МОТ будет:

- разрабатывать продукты знаний с учётом вопросов гендерного равенства и недопущения дискриминации, касающиеся прогнозирования потребностей в профессиональных навыках и выявления дисбалансов на рынке труда на основе информации о рынке труда, включая данные в режиме реального времени и большие данные;
- выявлять и распространять передовой опыт успешных действий по прогнозированию профессиональных компетенций и навыков, в частности методологий профессиональной подготовки в интересах торговли и диверсификации экономики;
- разрабатывать и тестировать рекомендации, касающиеся выявления и прогнозирования

профессиональных навыков, необходимых для поддержки справедливого перехода к лучшему будущему сферы труда на этапе восстановления после пандемии COVID-19;

- разрабатывать совместно с Туринским центром и Межамериканским центром исследований и документации по профессиональной подготовке (МОТ/СИНТЕРФОР) программы развития потенциальных возможностей в отношении новых подходов и методологий прогнозирования и согласования потребностей в профессиональных компетенциях и навыках.

Предварительный результат 5.2. Взросший потенциал государств-членов по усилению политики в области профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни, моделей управления и систем финансирования

148. Усиливается необходимость разработки и укрепления трёхсторонних и общегосударственных подходов к политике и стратегиям в области профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни, которые поддерживают структурные изменения и рост производительности, тесно связаны с национальными планами развития и отраслевой политикой, торговой политикой и политикой в области занятости, включая меры, направленные на восстановление после кризиса COVID-19. Инновационные и устойчивые модели финансирования, основанные на сотрудничестве между правительством и социальными партнёрами, могут расширять возможности переподготовки и обучения на протяжении всей жизни, в том числе пожилых работников. МОТ будет сотрудничать с Сетью инноваций ООН и Управлением информационно-коммуникационных технологий ООН, в том числе на платформе Unite Ideas.

149. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку трёхсторонним участникам по:

- разработке и внедрению — посредством социального диалога и коллективных переговоров — национальной политики и стратегий в области профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни в целях удовлетворения потребностей в профессиональных компетенциях и навыках, выходящих за рамки начального профессионального обучения, с упором на гендерное равенство, инклюзивность и разнообразие;

- отражению вопросов профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни в национальных планах развития, отраслевой политике и стратегиях структурных изменений на национальном и региональном уровнях;
- поощрению их участия в управлении системами профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни, в том числе путём создания или реформирования трёхсторонних механизмов управления в сфере профессионального обучения;
- разработке и внедрению новых справедливых и устойчивых механизмов финансирования и систем стимулирования, поддерживающих обучение на протяжении всей жизни и поощряющих поиск инновационных решений проблем отдельных лиц и предприятий, связанных с профессиональной подготовкой;
- разработке и реализации всеобъемлющих планов развития институционального потенциала в области профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни.

150. На глобальном уровне МОТ будет:

- укреплять и расширять механизм инноваций в области профессиональной подготовки в целях разработки и тестирования учитывающих гендерные аспекты решений ключевых проблем, связанных с профессиональной подготовкой, в сотрудничестве с Туринским центром и Межамериканским центром исследований и документации по профессиональной подготовке (МОТ/СИНТЕРФОР);
- готовить политические и технические рекомендации по вопросам профессиональной подготовки с особым вниманием к различным моделям, механизмам, стимулам и мерам информационно-разъяснительного характера;
- готовить основанные на фактах рекомендации по вопросам политики, касающиеся взаимосвязей между обучением на протяжении всей жизни и социальной защитой, трёхсторонней практикой управления, механизмами координации действий и институциональными механизмами;
- оценивать и распространять извлечённые уроки и передовой опыт по вопросам эффективного и инклюзивного управления системами профессиональной подготовки с участием организаций работодателей и работников.

Предварительный результат 5.3. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по разработке и реализации инновационных, гибких и инклюзивных учебных альтернатив, включая обучение на рабочем месте и качественные программы ученичества

151. Для удовлетворения потребностей предприятий и достижения лучших результатов в области занятости всеми женщинами и мужчинами системы обучения на протяжении всей жизни должны посредством социального диалога обеспечивать обучение на рабочем месте и включение базовых и цифровых навыков во все учебные программы. Инклюзивные программы профессиональной подготовки должны повышать гибкость организации обучения и усиливать его ориентированность на учащихся, а также создавать свободную от дискриминации среду обучения с акцентом на гендерное равенство; в них должны предусматриваться меры, направленные на преодоление цифрового разрыва путём расширения доступа к оборудованию, интернету и другим повседневным технологиям. Рост использования онлайн-овых, неформальных и неофициальных форм обучения требует более полного признания систем предшествующего обучения и постоянной сертификации профессиональных навыков на микроуровне. С учётом последствий пандемии COVID-19 первоочередное внимание необходимо уделять молодёжи, женщинам и группам, находящимся в неблагоприятном и уязвимом положении. МОТ будет сотрудничать с Глобальной сетью ученичества, Международной организацией по миграции (МОМ) и Верховным комиссаром Организации Объединённых Наций по делам беженцев (УВКБ ООН), а также с другими партнёрами.

152. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку трёхсторонним участникам по:

- модернизации программ ученичества путём пересмотра законодательства и систем и формированию моделей, отвечающих потребностям конкретных стран;
- диверсификации форм и вариантов обучения с особым вниманием к развитию научных, технологических, инженерных и математических знаний у женщин и ограничению гендерной сегрегации в области профессиональной подготовки;
- разработке и реализации инклюзивной политики и программ признания предшествующего

обучения и профессиональной подготовки, содействию мобильности профессиональных навыков на основе двусторонних и многосторонних соглашений и разработке программ по укреплению базовых навыков;

- разработке и реализации целевых инициатив, включая профессиональную ориентацию и поддержку по окончании учёбы, в целях расширения доступа к обучению, особенно молодёжи, женщин, пожилых работников, работников неформальной экономики, лиц с ограниченными возможностями и лиц, находящихся в ситуации незащищённости;
- адаптации и масштабированию успешных методологий, таких как программа «Профессиональная подготовка в целях расширения экономических прав работников в сельских районах», в целях расширения доступа сельского населения к профессиональной подготовке.

153. На глобальном уровне МОТ будет:

- готовить аналитические доклады о программах ученичества для обсуждений, связанных с разработкой нормы по этой теме, которые состоятся в ходе сессий Международной конференции труда в 2022 и 2023 годах;
- создавать и распространять информационные и учебные материалы, посвящённые: i) дуальным системам профессиональной подготовки, курсам обучения на рабочем месте и программам ученичества; ii) гибким формам обучения, включая очное и заочное обучение, обучение в режиме онлайн и волонтерские формы обучения; iii) стратегическому развитию людских ресурсов на микро-, малых и средних предприятиях; iv) социальной интеграции и гендерному равенству;
- разрабатывать и реализовывать — в сотрудничестве с Туринским центром и МОТ/СИНТЕРФОР — глобальные и региональные программы развития потенциальных возможностей в области базовой профессиональной подготовки, качественного ученичества и признания предшествующего обучения, включая массовые открытые онлайн-курсы;
- осуществлять региональные программы в области профессиональной подготовки и миграции в отдельных миграционных коридорах в рамках Глобального партнёрства по вопросам профессиональной подготовки совместно с Международной организацией работодателей, Международной конфедерацией профсоюзов, МОМ и ЮНЕСКО;

- оказывать содействие совместно с ООН и международными организациями глобальным информационно-разъяснительным кампаниям, кампаниям социального маркетинга и обменов знаниями об инклюзивных формах профессиональной подготовки и о содействии гендерному равенству посредством программ профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни.

Предварительный результат 5.4. Возросшие потенциальные возможности государств-членов по поддержке цифровых преобразований в системах профессиональной подготовки и развитию цифровых навыков

154. Цифровизация открывает перед системами профессиональной подготовки целый ряд возможностей и содействует принятию подхода к обучению на протяжении всей жизни, о чём свидетельствует рост использования методов онлайн-обучения и дистанционного обучения в период пандемии COVID-19. Опираясь на социальный диалог, цифровизация может расширять доступ к профессиональной подготовке, справочным материалам, обучению и оценке результатов. Она может расширять доступ к профессиональной подготовке, справочным материалам, обучению и оценке результатов. Новые формы цифровой сертификации облегчают признание результатов обучения, тем самым повышая мобильность учащихся и улучшая результаты поиска работы по специальности. При этом существует значительный цифровой разрыв внутри стран и между ними, обусловленный недостаточным развитием инфраструктуры, ограниченными образовательными ресурсами, недостаточным резервом учителей и инструкторов и отсутствием у учащихся цифровых навыков. МОТ будет сотрудничать с Международным союзом электросвязи, ПРООН, местными и глобальными участниками технологической сферы и другими партнёрами.

155. На страновом уровне МОТ будет поддерживать трёхсторонних участников и организаторов обучения в следующих областях:

- оценке базовой цифровой инфраструктуры и возможностей, необходимых для того, чтобы системы профессиональной подготовки, предприятия, преподаватели и учебные заведения могли предлагать онлайн- и смешанные программы обучения и прививать цифровые навыки;
- содействии равноправному доступу к цифровому обучению посредством оказания технической поддержки, создания партнёрств и пилотного тестирования инновационных и малозатратных решений;
- разработке и использовании цифровых средств и материалов, форм онлайн-обучения, дистанционного и смешанного обучения в целях повышения эффективности подготовки, оценки и сертификации результатов;
- разработке инклюзивных учебных программ и сертификатов для обучения цифровым навыкам.

156. На глобальном уровне МОТ:

- создаст инструмент оценки цифровой готовности в качестве основы для разработки адресуемых трёхсторонним участникам рекомендаций о системных подходах к электронному обучению и электронной сертификации;
- будет готовить и распространять совместно с Туринским центром основанные на компетенциях цифровые учебные материалы в поддержку дистанционных, интерактивных и смешанных программ;
- будет укреплять потенциальные возможности учителей, мастеров-инструкторов, государственных учреждений, учебных заведений, организаций работодателей и работников по разработке и осуществлению онлайн-программ и оценок, а также по использованию новых технологий и цифровых инструментов;
- будет создавать интеллектуальные продукты и технические руководства по разработке, представлению, оценке и сертификации цифровых навыков.

Промежуточный результат 6: Гендерное равенство и равенство возможностей и обращения для всех в сфере труда

Сохраняющиеся проблемы, возникающие потребности и возможности

157. Кризис COVID-19 выдвинул на первый план и усугубил повсеместно сохраняющиеся проявления гендерного неравенства в сфере труда, а также дискриминации и маргинализации определённых групп населения. Помимо обострения дефицита полной и производительной занятости и достойного труда во многих секторах, определённый докризисный прогресс может застопориться из-за возросшего риска ксенофобии, насилия и домогательств и неравного распределения неоплачиваемого труда по уходу между женщинами и мужчинами.

158. Инклюзивная политика и адресные меры в поддержку обездоленных групп населения становятся важными элементами справедливого процесса восстановления, в котором учитываются гендерные факторы и пресекаются случаи дискриминации. Выбор политики должен основываться на оценках хронических вызовов на пути к равенству возможностей и обращения с женщинами и группами, находящимися в уязвимом положении, включая лиц с ограниченными возможностями, представителей коренных и ведущих племенной образ жизни народов, этнических и расовых меньшинств, лиц, живущих с ВИЧ, трудовых мигрантов и представителей сообщества ЛГБТИ+. Многие из этих групп чрезмерно представлены на рабочих местах с высоким уровнем риска в сфере услуг и неформальной экономике, которые особенно сильно пострадали от кризиса. Угрожающие им факторы уязвимости пересекаются, наслаиваясь друг на друга и на другие факторы, такие как социально-экономический статус и возраст; всё это может порождать множественные формы дискриминации и стигматизации.

159. К возможностям восстановления, основанном на фактическом равенстве и недопущении дискриминации, относятся:

- расширение возможностей, позволяющих МОТ исполнять свою ведущую роль в формировании и распространении знаний и эмпирических свидетельств о важнейшем значении труда и рабочих мест, связанных с уходом, и оказывать информационную поддержку политике и мерам, направленным на признание, сокращение и перераспределение неоплачиваемого труда по уходу и увеличение инвестиций в экономику

ухода, в том числе в достойные рабочие места, связанные с оказанием услуг по уходу;

- растущее стремление к обеспечению равной оплаты за труд равной ценности на основе законодательства и упреждающих мер, подкреплённых основополагающими принципами и правами МОТ в сфере труда;
- повышение осведомлённости общества об актуальном значении для борьбы с насилием и домогательствами в сфере труда Конвенции 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (190) и Рекомендации 2019 года (206), в том числе в периоды нестабильности и кризисов;
- приоритетное внимание, уделяемое в Повестке дня до 2030 года группам, которым угрожает забвение, и акцент на необходимость защищать и укреплять их права посредством инклюзивной государственной политики и мер.

Ориентиры МОТ на 2022–23 годы

160. Стратегия МОТ по-прежнему основывается на призыве Декларации столетия к обеспечению гендерного равенства в сфере труда посредством преобразующей программы в области гендерного равенства и к обеспечению равенства возможностей и обращения с лицами с ограниченными возможностями и другими лицами, находящимися в положении незащищённости. В 2022–23 годах деятельность МОТ будет ещё более последовательно опираться на гендерно инклюзивный подход, направленный на расширение прав и возможностей женщин, привлечение мужчин в качестве союзников в борьбе за гендерное равенство, проведение на более систематической основе анализа взаимосвязей и тестирование инновационных методов исследования случаев дискриминации, вызванных пандемией.

161. Стратегические партнёрства сохраняются в рамках инициативы Европейского союза и ООН Spotlight Initiative, нацеленной на искоренение насилия в отношении женщин и девочек; совместной программы структуры «ООН-Женщины» и МОТ по содействию достойной занятости женщин на основе политики инклюзивного роста и инвестиций в экономику ухода; совместного проекта с фондом ООН по восполнению пробелов данных о неоплачиваемом труде по уходу и домашнем труде; сопредседательства в Объединённой программе

ООН по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС) и руководства её деятельностью в области социальной защиты совместно со Всемирной продовольственной программой; партнёрства с ВОЗ по самотестированию на ВИЧ на рабочем месте и предупреждению распространения ВИЧ/туберкулёза в сфере труда; совместного проекта с ЮНИСЕФ, Партнёрством ООН по поощрению прав инвалидов, Международным альянсом по проблемам инвалидности; взаимодействия с основной группой «Коренные народы за устойчивое развитие».

Предварительный результат 6.1. Возросшие потенциальные возможности государств-членов по содействию инвестициям в экономику ухода и более сбалансированному распределению семейных обязанностей

162. Рост использования неоплачиваемого труда по уходу и отсутствие услуг по уходу усугубили воздействие пандемии на работников с семейными обязанностями, особенно женщин. Чтобы поддержать процесс восстановления и обеспечить более инклюзивное будущее сферы труда, необходимо увеличивать инвестиции в экономику ухода, одновременно улучшая условия труда и поощряя более справедливое распределение обязанностей по уходу.

163. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку трёхсторонним участникам по:

- оценке и поощрению инвестиций в экономику ухода и формулированию политики с учётом гендерных факторов в поддержку процесса восстановления, в ходе которого будет создаваться много рабочих мест, в том числе путём направления инвестиций в службы по уходу и соответствующую инфраструктуру и области политики;
- наращиванию потенциальных возможностей трёхсторонних участников по измерению неоплачиваемого труда по уходу и разработке, внедрению и пересмотру политики в области экономики ухода, включая политику отпусков и другие нормативные акты;
- разработке программ посредством социального диалога, которые способствуют достойной и производительной занятости в экономике ухода, в том числе работников переднего края в секторах здравоохранения, образования и ухода за престарелыми, и с учётом потребностей работников-мигрантов.

164. На глобальном уровне МОТ будет:

- разрабатывать новые продукты знаний по оценке гендерных последствий кризиса и инвестиций в экономику ухода, необходимых для поддержки процесса восстановления;
- готовить технические рекомендации и обмениваться передовым опытом реализации политики в отношении услуг по уходу, отпусков и других соответствующих услуг, включая включение вопросов ухода в национальную политику, нормативную базу и практику в области занятости и социальной защиты на предприятиях, включая микро-, малые и средние предприятия;
- разрабатывать и внедрять инструменты и руководства по вопросам сбора данных в целях измерения времени, затрачиваемого на неоплачиваемые услуги по уходу и домашнюю работу, в рамках модулей использования времени обследований рабочей силы;
- организовывать совместно с Туринским центром учебные программы и тренинги для трёхсторонних участников по вопросам достойного труда работников экономики ухода и политики в отношении услуг по уходу в интересах содействия восстановлению занятости с учётом гендерных факторов.

Предварительный результат 6.2. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по усилению политики и стратегий, поощряющих и обеспечивающих равенство возможностей, участия и обращения между женщинами и мужчинами, включая равное вознаграждение за труд равной ценности

165. К возможностям, необходимым для устойчивого восстановления, в основе которого лежат реальное равенство и отсутствие дискриминации, относятся устранение давних препятствий на пути к равенству возможностей и обращения. Серьёзным и неослабевающим вызовом остаётся гендерный разрыв в оплате труда в ситуации, когда принимается всё больше обязательств по его преодолению, в том числе в рамках Международной коалиции за равную оплату труда (EPIC) — многостороннего партнёрства, координируемого МОТ совместно со структурой «ООН-Женщины» и ОЭСР.

166. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку трёхсторонним участникам по:

- применению диагностических инструментов, в том числе тестированию новых методов оценки долгосрочного воздействия COVID-19 на гендерное неравенство, включая оплату труда;
- осуществлению мер, направленных на устранение существующего неравенства возможностей, в том числе между женщинами и мужчинами в точки зрения доступа к рынку труда, а также гендерной сегрегации по родам занятий и секторам;
- совершенствованию методов сбора данных в ходе обследований, в том числе способствующих формированию основанной на фактах политики восстановления, направленной на устранение гендерного неравенства;
- разработке и усилению законодательства, политики и процессов, реализуемых на основе консультаций с социальными партнёрами в целях сокращения масштабов гендерного неравенства и содействия участию организаций работодателей и работников в соответствующих процессах;
- разработке и реализации эффективных стратегий, в том числе в важнейших или формирующихся секторах, по смягчению последствий кризисов, обеспечению восстановления и укреплению потенциала противодействия, в которых соблюдается, поощряется и реализуется равенство возможностей и обращения с женщинами и мужчинами, а также по разработке и реализации мер, нацеленных на обеспечение возможностей деятельного участия женщин в соответствующих процессах принятия решений.

167. На глобальном уровне МОТ будет:

- готовить рекомендации и разрабатывать инструменты в поддержку трёхсторонних участников при формировании количественных и качественных оценок разного воздействия кризисов на женщин и мужчин, а также оценок критической важности гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин для предотвращения неравенства, обеспечения процесса восстановления, ориентированного на человека, и укрепления потенциала противодействия во время кризиса;
- разрабатывать продукты знаний для обмена опытом и передовой практикой содействия равенству возможностей и обращения в формирующихся секторах и в секторах, которые имеют стратегическое значение для национального развития;

- поддерживать коллегиальные политико-информационные обмены в рамках партнёрства EPIC, опираясь на опыт широкого круга его участников.

Предварительный результат 6.3.
Взросший потенциал государств-членов по разработке с учётом гендерных факторов законодательства, политики и мер, направленных на формирование сферы труда, свободной от насилия и домогательств

168. Борьба с насилием и домогательствами в сфере труда стала актуальной, как никогда в прошлом. Обеспечение права каждого человека на сферу труда, свободную от насилия и домогательств, должно быть неотъемлемой частью любых усилий, нацеленных на обеспечение устойчивого восстановления и укрепление потенциала противодействия будущим кризисам.

169. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку трёхсторонним участникам по:

- содействию ратификации и выполнению Конвенции 190 и Рекомендации 206;
- проведению обзоров соответствующего национального законодательства и практики в преддверии ратификации;
- расширению базы знаний, в том числе на основе инновационных методов сбора данных, о формах насилия и домогательств, их причинах, непомерно страдающих группах населения, секторах, профессиях и формах занятости повышенного риска, а также превентивных мерах в сфере труда;
- развитию совместно с Туринским центром потенциальных возможностей по выявлению, предотвращению и пресечению насилия и домогательств, в том числе в неформальной экономике и на микро-, малых и средних предприятиях.

170. На глобальном уровне МОТ:

- будет создавать новые информационные продукты о предотвращении и пресечении насилия и домогательств по дискриминационным признакам;
- подготовит руководство в поддержку усилий частного сектора, включая малые и средние предприятия, по предотвращению и пресечению насилия и домогательств;

- будет изучать взаимосвязи между насилием и домогательствами и формами организации труда и секторами занятости, бедностью и статусом бедности среди работающих, подверженностью кризисам;
- подготовит доклад о существующей статистике в отношении насилия и домогательств и проработает концептуальные вопросы для обсуждения на 21-й МКСТ (2023 г.);
- разработает и распространит методологию, которая поможет трёхсторонним участникам оценивать издержки насилия и домогательств в сфере труда.

**Предварительный результат 6.4.
Возросшие потенциальные возможности
трёхсторонних участников МОТ по
усилению законодательства, политики
и мер, направленных на обеспечение
равенства возможностей и обращения
в сфере труда для лиц с ограниченными
возможностями и других лиц,
находящихся в ситуациях
незащищённости**

171. Обеспечение равенства возможностей и обращения в сфере труда, восстанавливающейся после пандемии, имеет безусловное значение для решения задачи «никто не должен быть забыт». Это требует накопления свидетельств и знаний о сохраняющихся и появляющихся новых формах дискриминации, порождаемых пандемией COVID-19, с особым вниманием к пересекающимся формам дискриминации, а также к адресным и комплексным стратегиям и методологиям, направленным на преодоление вызовов, с которыми сталкиваются уязвимые группы населения.

172. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку трёхсторонним участникам по:

- осуществлению политики и стратегий в отношении инвалидов, в том числе посредством включения прав инвалидов в состав мер, направленных на восстановление экономики и обеспечение справедливого перехода к экологической устойчивости;
 - разработке и реализации основанных на правах адресных мер в области политики и программ в отношении ВИЧ;
 - созданию возможностей для ратификации и эффективного выполнения Конвенции 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169);
 - расширению сбора и анализа дезагрегированных данных о рынке труда в контексте борьбы с дискриминацией и реализации прав лицами с ограниченными возможностями.
- 173.** На глобальном уровне МОТ будет:
- проводить исследования и распространять их результаты, касающиеся дискриминации и пересекающихся форм дискриминации по признаку пола, инвалидности, статуса ВИЧ и других признаков, таких как реальное или предполагаемое состояние здоровья, раса и этническая принадлежность, сексуальная ориентация и гендерная идентичность;
 - разрабатывать и распространять ориентированные на практические действия информационные продукты и политические рекомендации, содействующие равенству, участию и разнообразию;
 - разрабатывать и тестировать основанные на правах новые методы охвата лиц с ограниченными возможностями, уделяя особое внимание их профессиональной подготовке и трудоустройству в цифровой и зелёной экономике и опираясь на опыт Глобальной сети МОТ по предпринимательству и инвалидности;
 - разрабатывать и распространять знания и рекомендации по проблеме ВИЧ в сфере труда, принимая во внимание уроки, извлечённые из кризиса COVID-19;
 - участвовать в руководстве согласованными действиями всей системы ООН в отношении коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, в соответствии с Конвенцией 169, в том числе посредством участия в инициативах по укреплению потенциальных возможностей других организаций ООН.

Промежуточный результат 7: Адекватная и эффективная защита в сфере труда для всех

Сохраняющиеся проблемы, возникающие потребности и возможности

174. Пандемия COVID-19 ещё отчётливее высветила неравномерное распределение практических мер в области охраны труда среди работников: одни из них пострадали от кризиса сильнее, чем другие, поскольку были лишены адекватной защиты от вирусной инфекции и от потери источников дохода. В то же время пандемия ускорила обусловленные ИКТ преобразования в формах организации труда (таких как удалённая работа, труд на цифровых платформах); она также открыла новые возможности, хотя в нередких случаях создала новые проблемы, в том числе низкие и нестабильные заработки и трудовые договоры, небезопасные и нездоровые условия труда, длительные или непредсказуемые рабочие графики и проблемы с защитой частной жизни работников. Новые вызовы встали в один ряд с давними проблемами, такими как неформальная занятость и детский труд, которые в условиях кризиса угрожают новым обострением.

175. Инклюзивное и устойчивое восстановление должно подтвердить важность всех основополагающих принципов и прав в сфере труда. Этот процесс должен основываться на неразрывной связи между всемирным здравоохранением и сферой труда, поскольку безопасные места работы и их готовность к будущим чрезвычайным ситуациям в области охраны здоровья и безопасности являются одной из предпосылок сохранения здоровья работников и производительности труда. Защита заработной платы, особенно на нижнем уровне шкалы распределения, будет служить залогом обеспечения стабильности доходов работников и совокупного спроса. В случае адекватного администрирования новые формы организации рабочего времени, например удалённая работа и деление трудовых заданий, могут помочь работникам и предприятиям лучше адаптироваться к нестабильной экономической ситуации. С повышением эффективности основанного на фактах регулирования трудовой миграции сократится число нарушений прав работников и проявлений неформальности; при этом будут удовлетворяться потребности рынков труда в принимающих странах и странах назначения мигрантов.

176. Прогресс в обеспечении адекватной и эффективной защиты в сфере труда для всех имеет важное значение для того, чтобы вернуть мир на путь, намеченный Повесткой дня на период до 2030 года, особенно в отношении ЦУР 8, касающейся достойного труда и экономического роста, и ЦУР 10, посвящённой сокращению масштабов неравенства.

Ориентиры МОТ на 2022–23 годы

177. МОТ в своей деятельности в этой области будет и далее руководствоваться Декларацией столетия, в которой ставится цель укреплять институты труда в целях обеспечения надлежащей защиты всех работников, подтверждается актуальность трудового правоотношения и признаётся масштаб неформальности одновременно с необходимостью ускорить переход к формальности.

178. Усилия, предпринимаемые в поддержку основных принципов и прав в сфере труда, которые образуют единое целое, будут наращиваться путём расширения партнёрских связей, в том числе с частным сектором. Цифровые технологии будут использоваться для распознавания трудовых правоотношений там, где они существуют, и для усиления дисциплины соблюдения законодательства. Будет активизироваться деятельность, связанная с накоплением эмпирических знаний и оказанием технической помощи в вопросах установления размера заработной платы, удовлетворяющей нужды работников и их семей, и в определении траектории национального экономического роста и путей повышения жизнеспособности предприятий. Будет расширяться база знаний и усиливаться поддержка в отношении удалённой работы, включая её последствия для БГТ, и одновременно будет укрепляться синергетическое взаимодействие министерств труда и здравоохранения, в том числе в интересах повышения готовности к чрезвычайным ситуациям в области здравоохранения и безопасности. Среди приоритетов будут предотвращение перевода рабочих мест в неформальную среду и устранение пробелов в регулировании труда на цифровых платформах, равно как и вовлечение работников-мигрантов в процесс восстановления, включая реинтеграцию мигрантов, возвращающихся на родину. Конкретные инициативы в этих областях будут опираться на уроки, извлечённые из опыта выполнения программ МОТ в предыдущие двухлетия, и адаптироваться к изменениям в

социально-экономических условиях и потребностях трёхсторонних участников.

Предварительный результат 7.1. Взросший потенциал государств-членов по обеспечению соблюдения и содействия реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда

179. Поддержка, оказываемая МОТ государствам-членам в вопросах соблюдения, поощрения и осуществления основополагающих принципов и прав в сфере труда, останется одной из первоочередных задач перед лицом опасности возможной эрозии этих прав вследствие кризиса COVID-19. Приоритетами также будут обеспечение и поощрение свободы объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров, в том числе в цифровой экономике. Будет укрепляться режим правоприменения и соблюдения норм в таких секторах, как хлопковое производство, горная добыча и обрабатывающая промышленность, включая системы поставок и формы найма, в том числе работников-мигрантов. Всеобщая ратификация Конвенции 182 и провозглашение ООН 2021 года Международным годом за искоренение детского труда придадут свежие силы флагманской программе ИПЕК+, участники которой будут уделять приоритетное внимание вопросам правоприменения, образования и поддержки источников дохода и будут отслеживать прогресс. Будут углубляться и расширяться стратегические партнёрства со странами-первопроходцами Альянса 8.7, ЮНИСЕФ и другими заинтересованными сторонами.

180. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку трёхсторонним участникам по:

- укреплению политики, законодательства и других мер, нацеленных на реализацию основополагающих принципов и прав в сфере труда в контексте инициатив в рамках процесса восстановления, на основе комплексной стратегии, способствующей их взаимоусиливающему воздействию с акцентом на свободу объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров и искоренение дискриминации в сфере труда, а также путём расширения масштабов флагманской программы Better Work;
- укреплению потенциальных возможностей, связанных с подготовкой ежегодной отчётности по показателю 8.7.1 ЦУР, касающемуся детского труда, для внесения в базу данных ILOSTAT и по

другим показателям, относящимся к основополагающим принципам и правам в сфере труда, в поддержку усилий по обеспечению соблюдения норм и разработке политики;

- применению цифровых технологий в целях усиления мониторинга детского и принудительного труда, мобилизации ресурсов и установления или укрепления партнёрских связей в этой области;
- расширению потенциальных возможностей в интересах последовательного искоренения детского труда, торговли людьми и принудительного труда в партнёрстве с другими соответствующими участниками программы ИПЕК+.

181. На глобальном уровне МОТ:

- будет обновлять рекомендации по вопросам политики, помогая трёхсторонним участникам в принятии комплексных подходов к реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда, принимая во внимание уроки и передовую практику, заимствованную из опыта стран;
- в развитие резолюций Международной конференции труда о периодических обсуждениях основополагающих принципов и прав в сфере труда (2017 г.) и социального диалога и трипартизма (2019 г.) будет активизировать глобальную кампанию за всеобщую ратификацию и эффективное осуществление основополагающих конвенций с упором на Конвенции 87 и 98 и Протокол 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде, принимая во внимание вопросы, выявленные в рамках механизма реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
- будет разрабатывать и распространять просветительские материалы в поддержку инициатив Альянса 8.7 и ИПЕК+, в частности в рамках V Всемирной конференции по детскому и принудительному труду, которая состоится в 2022 году;
- обновит и распространит глобальный доклад об экономике принудительного труда.

Предварительный результат 7.2. Взросший потенциал государств-членов по обеспечению безопасных и здоровых условий труда

182. В условиях, когда ежегодно в мире регистрируется свыше 2,78 млн смертей, связанных с производственными авариями или профессиональными заболеваниями, пандемия COVID-19 подтвердила значение БГТ для жизнеспособных предприятий, государственных служб и стратегий

восстановления. МОТ будет выступать в поддержку БГТ как основы национальных стратегий и механизмов развития, в том числе в рамках флагманской Программы глобальных превентивных действий МОТ в области безопасности и гигиены труда и её Фонда Vision Zero. Предпринимаемые действия будут направлены на содействие БГТ на глобальном уровне, в том числе посредством новой кампании за ратификацию норм, укрепление национальных систем БГТ и повышение адресности и инклюзивности стратегий и служб БГТ, ориентированных на отрасли и группы работников, которые в наибольшей степени пострадали от кризиса. МОТ также будет поддерживать политический диалог о возможном включении вопросов БГТ в состав основополагающих принципов и прав в сфере труда МОТ и продолжит подготовку к принятию новых нормативных актов по БГТ, касающихся биологических, химических и эргономических факторов риска.

183. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку трёхсторонним участникам по:

- формулированию или пересмотру национальной политики и программ в соответствии с Конвенцией 1981 года о безопасности и гигиене труда (155), Конвенцией 1985 года о службах гигиены труда (161), Конвенцией 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187) и Протоколом 2002 года к Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда в качестве средств, способствующих принятию в национальном масштабе и в сфере труда комплексных мер реагирования на вызовы БГТ, а также как часть планов восстановления после кризиса COVID-19. В действиях на уровне стран особое внимание будет уделяться рискам, угрожающим психическому здоровью, удалённой работе, предотвращению крупных промышленных аварий и реорганизации служб БГТ в целях расширения их охвата на всех работников, особенно в неформальной экономике, независимо от их миграционного статуса;
- внедрению комплексных систем управления БГТ на всех уровнях, включая готовность к чрезвычайным ситуациям;
- укреплению национальных систем информирования и уведомления о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и укреплению статистики БГТ, в том числе по показателю 8.8.1 ЦУР;
- разработке стратегических планов по укреплению кадровых ресурсов БГТ и расширению

возможностей институтов и служб БГТ, профессиональных ассоциаций и организаций работодателей и работников.

184. На глобальном уровне МОТ будет:

- обновлять глобальные оценки профессиональных заболеваний и производственного травматизма, а также расширять базу знаний о способности предприятий противостоять чрезвычайным ситуациям в области БГТ, о рисках БГТ, касающихся удалённой работы, и о психосоциальных факторах риска;
- распространять знания, оценки и практические методы, связанные с БГТ, в том числе посредством Глобальной коалиции за безопасность и гигиену труда, в рамках Всемирного дня кампании за безопасность и гигиену труда и путём взаимодействия с региональными сетями и форумами БГТ;
- укреплять совместно с Туринским центром потенциальные возможности должностных лиц, ответственных за БГТ в государственных органах, организациях работодателей и работников, на предприятиях и в службах гигиены труда, в том числе с помощью вебинаров и цифровых обучающих платформ.

Предварительный результат 7.3. Возросший потенциал государств-членов по установлению адекватного размера заработной платы и достойной продолжительности рабочего времени

185. Процесс восстановления в направлении более инклюзивной экономики и общества требует адекватной и сбалансированной оплаты труда, особенно миллионов низкооплачиваемых работников во всём мире, многие из которых трудятся на неформальной основе. Необходимо активизировать усилия, направленные на установление адекватного минимума заработной платы, а также согласованного в ходе переговоров размера заработной платы сверх существующих минимальных уровней, на предотвращение чрезмерной продолжительности рабочего дня, сокращение неполной занятости с точки зрения продолжительности рабочего времени и обеспечение адекватных периодов отдыха. Также крайне важно поощрять режимы рабочего времени и формы организации труда, способствующие улучшению баланса трудовой и личной жизни женщин и мужчин, позволяющие работникам и работодателям принимать согласованные решения, учитывающие их потребности.

186. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку трёхсторонним участникам по:

- разработке и реализации адекватного минимума оплаты труда, предусмотренного в законодательстве или согласованного в ходе переговоров, с учётом потребностей работников и их семей и принимая во внимание экономические факторы;
- установлению размера заработной платы посредством коллективных переговоров исходя из региональных или национальных экономических и социальных показателей и условий в конкретных секторах или компаниях;
- принятию, осуществлению и оценке мер, повышающих эффективность и справедливость систем оплаты труда, обеспечивающих выплату заработной платы и смягчающих негативное воздействие экономического кризиса на оплату труда и занятость;
- укреплению и применению законодательства, политики и мер, относящихся к лимитированию рабочего времени и периодам отдыха;
- разработке и внедрению национального законодательства, политики и мер, поощряющих создание режимов рабочего времени и других форм организации труда, таких как удалённая работа, которые уравнивают трудовую и личную жизнь и устраняют разрывы в сфере занятости или условиях труда.

187. На глобальном уровне МОТ:

- подготовит и опубликует *Доклад о заработной плате в мире в 2022/23 гг.*;
- подготовит обзор практики установления заработной платы посредством коллективных переговоров, включая показатели, используемые в переговорах об оплате труда в разных контекстах;
- созовёт сессию подкомитета по заработной плате моряков Паритетной морской комиссии с целью обновить минимум ежемесячной базовой заработной платы квалифицированных моряков, который вступит в силу с 1 января 2024 года;
- подготовит аналитический доклад о последствиях пандемии COVID-19 с точки зрения продолжительности и режимов рабочего времени и удалённой работы.

Предварительный результат 7.4.
Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников по обеспечению адекватной охраны труда работников, поддерживающих различные формы трудовых отношений, в том числе на цифровых платформах труда и в неформальной занятости

188. Во многих государствах-членах в поддержку работников, наиболее пострадавших от пандемии, были разработаны инновационные меры по охране труда, в том числе в отношении различных форм организации труда и неформальной занятости. Процесс восстановления должен основываться на этих действиях. В сложившихся условиях МОТ в первую очередь будет добиваться того, чтобы определённые режимы работы использовались по назначению, а не в обход социально-трудовых обязательств, чтобы происходила необходимая адаптация мер в области охраны труда и чтобы не допускался перевод формальных рабочих мест в неформальную экономику и оказывалось содействие в целях формализации неформальной занятости на формальных предприятиях и в домашних хозяйствах в соответствии с Рекомендацией 204. Будет расширяться база знаний и действий в области производительной занятости и достойного труда на цифровых платформах.

189. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку трёхсторонним участникам по:

- проведению учитывающей гендерные аспекты диагностики нормативной среды и пробелов в соблюдении норм охраны труда работников, участвующих в различных формах занятости, включая цифровые платформы, а также в отношении неформальной занятости на формальных предприятиях и в домашних хозяйствах с оценками её масштабов, движущих сил и уязвимости работников;
- принятию политики, реформированию законодательства и нормативной базы и совершенствованию механизмов, обеспечивающих соблюдение требований к адекватной защите работников, участвующих в различных формах занятости;
- проведению оценок обусловленных кризисами рисков, связанных с переводом формальных рабочих мест в неформальную среду, а также предотвращению, минимизации или устранению этих рисков;

- разработке комплексной политики и пересмотру законодательства и механизмов, обеспечивающих соблюдение норм, в целях поощрения перехода работников, участвующих в неформальной занятости, в формальную занятость и/или недопущения трансформации формальной занятости в неформальную;
- наращиванию потенциальных возможностей организаций работников и организаций работодателей домашних работников по оказанию услуг, соответственно, домашним работникам и их работодателям и по предупреждению и сокращению неформальной занятости на формальных предприятиях.

190. На глобальном уровне МОТ:

- будет проводить новые исследования, посвящённые усилению защиты труда работников, участвующих в различных формах занятости, в частности на цифровых платформах, учитывая возможности, которые они могут создавать, а также усилению защиты частной жизни и персональных данных работников;
- будет выпускать статистическую информацию о женщинах и мужчинах, занятых в неформальной экономике (показатель 8.3.1 ЦУР) и участвовать в пересмотре статистической методологии по измерению неформального труда, которая будет рассмотрена на 21-й МКСТ (2023 г.);
- разработает практическое руководство по проведению оценок рисков органами инспекции труда и другими ответственными правоохранительными органами в целях выявления и решения проблем неформальной занятости, особенно недекларируемой занятости;
- выполнит анализ существующей национальной практики и разработает учитывающую гендерные аспекты методологию, позволяющую оценивать и устранять риск перевода формальных рабочих мест в неформальную экономику;
- будет документировать воздействие Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189) и Конвенции 1996 года о надомном труде (177) на национальное законодательство и его исполнение, а также готовить политические рекомендации о повышении эффективности законодательства.

Предварительный результат 7.5. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников по разработке справедливых и эффективных механизмов, учреждений и служб трудовой миграции в целях защиты работников-мигрантов

191. Пандемия COVID-19 вскрыла широко распространённый дефицит защиты работников-мигрантов в существующих моделях управления трудовой миграцией. Многие из них потеряли работу и лишились заработной платы и социальной защиты либо были вынуждены вернуться в страны, борющиеся с высоким уровнем безработицы и проблемами в сфере предпринимательства. Чтобы процесс восстановления дал более качественные результаты, чем в прошлом, в усилиях по социально-экономическому восстановлению должны участвовать работники-мигранты, в том числе возвращающиеся на родину мигранты, что послужит интересам самих работников и принимающих их сообществ. Как показал опыт многих стран, способность уберечь работников-мигрантов от вирусной инфекции на рабочих местах приводит к её распространению во всём сообществе. В этой связи МОТ будет стремиться к укреплению основанных на правах и учитывающих гендерные аспекты механизмов, учреждений и специализированных служб в области трудовой миграции с использованием общегосударственных подходов и миграционных циклов, основанных на социальном диалоге.

192. На страновом и региональном уровнях МОТ будет оказывать поддержку трёхсторонним участникам по:

- совершенствованию систем защиты заработной платы, условий труда и жизни, переносимости прав и доступа к социальной защите и правосудию путём разработки новых рекомендаций, создания механизмов правовой защиты, предоставления услуг поддержки и развития потенциальных возможностей организаций работодателей и работников;
- содействию трёхстороннему межрегиональному и внутрирегиональному диалогу и укреплению институционального потенциала для внедрения национальных, двусторонних и региональных механизмов справедливой трудовой миграции, основанных на соответствующих международных трудовых нормах;

- расширению моделей действий, разработанных в 2020–21 годах в поддержку социально-экономической интеграции, реинтеграции возвращающихся мигрантов и обеспечения производительной занятости и достойного труда работников-мигрантов, особенно женщин и молодёжи;
- развитию потенциальных возможностей органов регулирования трудовой миграции в целях содействия развитию и признанию профессиональных навыков работников-мигрантов в рамках Глобального партнёрства по вопросам профессиональной подготовки и по другим каналам;
- реализации совместно с УВКБ ООН и другими соответствующими партнёрами рекомендаций и передовой практики интеграции на рынке труда беженцев и перемещённых лиц, в том числе пострадавших от изменения климата.

193. На глобальном уровне МОТ:

- будет предпринимать действия совместно с Сетью Организации Объединённых Наций по миграции, Многосторонним целевым фондом ООН

по миграции, МОМ и другими партнёрами по выполнению мандата МОТ и продвижению соответствующих норм, методологий и рекомендаций МОТ в контексте Глобальных договоров по миграции и беженцам;

- будет содействовать выполнению рекомендаций МОТ и всей системы ООН в отношении двусторонних трудовых соглашений, в том числе путём принятия экспериментальных мер внутри миграционных коридоров;
- создаст центр знаний в рамках инициативы по справедливому найму, которому будет поручено изучать и распространять результаты исследований, данные и передовые методы работы;
- обновит глобальные и региональные оценки МОТ, касающиеся работников-мигрантов, в том числе занятых в экономике ухода, а также данные о затратах на наём согласно показателю 10.7.1 ЦУР и Руководящим принципам МОТ по статистике международной трудовой миграции, которые будут рассмотрены на 21-й МКСТ (2023 г.).

Промежуточный результат 8: Всесторонняя и устойчивая социальная защита для всех

Сохраняющиеся проблемы, возникающие потребности и возможности

194. Кризис COVID-19 обнажил разрушительные социально-экономические последствия системных потрясений, происходящих в отсутствие всеобщей и адекватной социальной защиты, в условиях, когда только 31% населения земного шара пользуется комплексной социальной защитой, а 55%, особенно работники неформальной экономики, лишены каких-либо форм защиты. В то же время системы социальной защиты являются неотъемлемой частью согласованного политического реагирования на кризис, вызванный пандемией. Во многих государствах-членах были приняты решительные меры, с тем чтобы обеспечить населению эффективный доступ к медицинскому обслуживанию без дополнительных трудностей, одновременно поддерживая стабильность занятости и доходов наиболее пострадавших слоёв населения, с тем чтобы повысить жизнестойкость работников, предприятий и всей экономики и общества. Принятые меры также подчеркнули важность повышения инклюзивности подходов в области

социальной защиты и снятия ограничений, связанных с узкой нацеленностью мер защиты и жёстко контролируруемыми условиями. На этапе восстановления странам необходимо укрепить системы социальной защиты, в срочном порядке ликвидировать пробелы в охвате и адекватности путём принятия конкретных политических решений; восстановить необходимые объёмы финансовых ресурсов и обеспечить их выделение на устойчивой и справедливой основе, несмотря на сложные экономические и финансовые обстоятельства; повысить степень согласованности социальной защиты и занятости, экономической и бюджетно-налоговой политики.

195. Перед политикой в области социальной защиты также должны ставиться цели, касающиеся преодоления неизменно высокого уровня неформальности и неравенства, а также стимулирования трансформирующих изменений в сфере труда, обусловленных технологическими инновациями, демографическими сдвигами, изменением окружающей среды и климата, которые усугубляют вызовы, с которыми сталкиваются системы социальной защиты.

196. Осознавая важную роль социальной защиты как социально-экономического стабилизатора, страны должны воспользоваться открывающимися возможностями, чтобы сделать право человека на социальное обеспечение реальностью для всех. Результаты процесса восстановления станут устойчивыми, а будущие кризисы менее разрушительными только в том случае, если страны пойдут по пути создания всеобъемлющих, устойчивых и реагирующих на потрясения систем социальной защиты. Вместе с политикой в области занятости политика в области социальной защиты, которая позволяет людям лучше справляться с переломными моментами в личной и трудовой жизни, структурными изменениями на рынке труда и системными потрясениями, полнее соответствует призыву Декларации столетия к формированию ориентированного на человека будущего сферы труда и способствует выполнению Повестки дня до 2030 года.

Ориентиры МОТ на 2022–23 годы

197. Стратегия будет и впредь опираться на международные трудовые нормы, в частности на Конвенцию 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102) и Рекомендацию 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (202), а также на социальный диалог как основу подхода МОТ к обеспечению всеобъемлющей и адекватной социальной защиты на протяжении всей жизни человека. Будет активизирована работа по укреплению систем социальной защиты в целях достижения всеобщего охвата услугами здравоохранения и обеспечения стабильных доходов работников, участвующих во всех формах занятости, в том числе в неформальной и сельской экономике, индивидуальных работников, трудовых мигрантов и других групп, находящихся в положении незащищённости. Помощь будет нацелена на медицинское страхование, пособия по болезни и безработице, а также на ускорение установления минимальных уровней социальной защиты.

198. МОТ также будет способствовать разработке комплексных и инновационных мер политики в области социальной защиты, которые способствуют преобразующим изменениям в сфере труда, усилению защиты работников и работодателей и, одновременно, справедливому переходу. Организация будет способствовать дальнейшему укреплению потенциальных возможностей трёхсторонних участников по формулированию, реализации и мониторингу национальной политики в области социальной защиты и повышению степени её согласованности с политикой в области

занятости, которая стимулирует создание и формализацию рабочих мест и приобретение профессиональных компетенций и навыков. Особое внимание будет уделяться действиям в поддержку создания достаточного финансового пространства, экономическому обоснованию выгод социальной защиты путём выявления взаимосвязей между созданием достойных рабочих мест и устойчивостью систем социальной защиты, а также усилению роли социальной защиты в неразрывной комбинации «гуманитарная деятельность — развитие — мир». Итоги периодического обсуждения вопросов социальной защиты (социального обеспечения), которое состоится на Международной конференции труда в 2021 году, послужат дальнейшими ориентирами для развития устойчивых и всеобъемлющих систем социальной защиты.

199. С учётом полученного опыта в стратегии глобальной флагманской программы «Обеспечение минимальных уровней социальной защиты для всех» будут предусмотрены меры, нацеленные на усиление технической консультативной поддержки странам в достижении целей Повестки дня до 2030 года, касающихся социальной защиты. МОТ будет и далее усиливать взаимодействие с организациями ООН и многосторонними партнёрами, включая Глобальное партнёрство за всеобщую социальную защиту в интересах достижения Целей в области устойчивого развития (USP2030), для предоставления согласованных технических консультативных услуг трёхсторонним участникам и сохранения высокого уровня социальной защиты в глобальных, региональных и национальных программах, обосновывающих необходимость инвестиций в социальную защиту. Опираясь на признанное международное лидерство в администрировании целостной системы статистических данных и показателей в области социальной защиты, МОТ как организация, ответственная за показатель 1.3.1 ЦУР, будет активно содействовать включению результатов в области социальной защиты в рамочные программы сотрудничества ООН.

Предварительный результат 8.1.
Возросший потенциал государств-членов по разработке новых или реформированию устойчивых национальных стратегий, политики или основ права в области социальной защиты, расширению её охвата и повышению уровня адекватности пособий

200. Укрепление систем социальной защиты требует повышенного внимания к адаптации — на основе социального диалога — стратегий, политики

и основ права в области социальной защиты к меняющейся сфере труда, учёта гендерных аспектов и обеспечения справедливой и устойчивой базы финансирования, в том числе создания достаточного бюджетного пространства. Конкретные рекомендации по этим темам будут разрабатываться в сотрудничестве с другими организациями ООН, такими как ЮНИСЕФ, посредством Совета по межучрежденческому сотрудничеству в области социальной защиты (SPIAC-B) и Глобального партнёрства USP2030, а также во взаимодействии с международными финансовыми учреждениями в целях сохранения и увеличения объёмов социальных расходов.

201. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку трёхсторонним участникам по:

- адаптации их политики и стратегий в области социальной защиты в условиях выхода из кризиса COVID-19 и изменений в сфере труда, в частности в целях расширения охвата, повышения адекватности пособий и обеспечения их достаточного и устойчивого финансирования;
- ратификации и применению Конвенции 102 и других современных норм в области социального обеспечения;
- укреплению их потенциальных возможностей по разработке, внедрению и мониторингу систем социальной защиты в сотрудничестве с Туринским центром, а также по повышению осведомлённости общества о социальной защите;
- углублению стратегических партнёрств, с тем чтобы вопросы социальной защиты отражались в рамочных программах сотрудничества ООН и рассматривались как приоритеты национальных стратегий финансирования ЦУР, в том числе в рамках диалога с международными финансовыми учреждениями.

202. На глобальном уровне МОТ будет:

- разрабатывать политические и технические рекомендации, основанные на передовой практике устойчивого финансирования систем социальной защиты;
- разрабатывать количественные онлайн-инструменты для расчёта затрат и оценки финансовой устойчивости и альтернатив обеспечения бюджетного пространства для систем социальной защиты, включая системы пенсионного обеспечения и здравоохранения, программы страхования от несчастных случаев на производстве и услуги по уходу;

- отстаивать основанный на правах подход МОТ и ООН в соответствии с международными трудовыми нормами посредством участия в многосторонних партнёрствах, включая USP2030, Глобальную сеть предприятий в поддержку минимальных уровней социальной защиты и Сеть в поддержку социальной защиты, свободы и правосудия для работников;
- взаимодействовать с международными финансовыми учреждениями по тематике социальных расходов, в том числе в рамках комплексных механизмов развития, содействующих бюджетной политике, которая активнее стимулирует укрепление системы социальной защиты;
- проводить исследования, посвящённые воздействию социальной защиты на борьбу с бедностью и неравенством, повышение производительности, обеспечение макроэкономической стабильности и ускорение продвижения к решению задач ЦУР, в частности 1.3, 3.8, 5.4, 8.5 и 10.4.

Предварительный результат 8.2. Возросший потенциал государств-членов по совершенствованию управления системами социальной защиты и повышению их устойчивости

203. Чтобы добиться устойчивого восстановления после COVID-19 и нарастить потенциал противодействия, меры по укреплению национальных систем социальной защиты требуют согласования усилий на основе социального диалога, с тем чтобы повысить уровень управляемости и устойчивости действий, в том числе в программах, предусматривающих и не предусматривающих уплату взносов, которые являются частью этих систем. Это означает, в частности, укрепление национальных возможностей по разработке, управлению, администрированию, финансированию, координации и мониторингу схем и программ социальной защиты в соответствии с международными нормами социального обеспечения и с участием социальных партнёров. Разработка и внедрение инструментов межучрежденческой оценки социальной защиты (ISPA) совместно с организациями ООН и партнёрами в области развития будут способствовать полному отражению норм и принципов МОТ в совместной деятельности ООН.

204. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку трёхсторонним участникам по:

- совершенствованию управления, институциональной координации, администрирования на

основе прав и функционирования систем социальной защиты, включая комплексные и надёжные системы управления и информации, а также использованию цифровых технологий;

- улучшению финансового управления и повышению экономической устойчивости схем и программ социальной защиты в условиях восстановления после кризиса COVID-19, адаптированных к сфере труда и поддерживающих переходные процессы на рынке труда;
- укреплению статистического потенциала, необходимого для мониторинга систем социальной защиты и прогресса в обеспечении всеобщей социальной защиты и достижении соответствующих целей ЦУР на основе административных данных, результатов опросов и больших данных, в том числе в контексте рамочных программ сотрудничества ООН;
- расширению совместно с Туринским центром возможностей институциональной координации, административного и финансового управления и образования;
- содействию социальному диалогу по вопросам социальной защиты, в том числе путём расширения потенциальных возможностей социальных партнёров для действенного участия в дебатах по вопросам реформы системы социальной защиты;
- подготовке совместно с Туринским центром пакетов информационных материалов для работников и работодателей и разработке комплексной программы обучения, в том числе по вопросам страхования от несчастных случаев на производстве.

205. На глобальном уровне МОТ:

- будет совершенствовать методы сбора, анализа, распространения и использования данных о социальной защите с особым вниманием к гендерным аспектам путём проведения онлайн-опросов по тематике социального обеспечения, расширения базы данных о социальной защите в мире и информационных панелей, подготовки докладов о ходе решения задачи по показателю 1.3.1 ЦУР;
- будет разрабатывать и тестировать инструменты оценки и администрирования программ в целях укрепления национальных статистических систем в области социальной защиты и оценки адекватности пособий, финансирования социальной защиты и социальной помощи, в соответствующих случаях, в рамках Совета SPIAC-B;

- подготовит и распространит *Доклад о социальной защите в мире в 2023–25 гг.*

Предварительный результат 8.3. Взросший потенциал государств-членов по включению вопросов социальной защиты в состав комплексных мер реагирования средствами политики в целях поддержки и защиты работников и работодателей на переходных этапах жизни и при смене работы

206. Вместе с другими областями действий политика в области социальной защиты играет ключевую роль в поддержке работников в переходные периоды личной и трудовой жизни, в том числе от школы к трудовой деятельности и от одной работы к другой, а также в других ситуациях, связанных с мобильностью рабочей силы, активным старением, миграцией, воспитанием детей, реабилитацией после производственной травмы и возвращением к трудовой деятельности лиц, пострадавших от несчастных случаев на производстве. Особые усилия будут прилагаться в целях расширения защиты материнства/отцовства/родительских прав, а также пособий и услуг по уходу. Кризис COVID-19 ещё острее подчеркнул настоятельную необходимость того, чтобы системы социальной защиты умело адаптировались и становились частью комплексных и основанных на социальном диалоге контрмер в области политики, обеспечивающих адекватные уровни защиты, в которых нуждаются работники и работодатели, поощряющих формализацию работников и предприятий и обеспечивающих устойчивость систем социальной защиты. МОТ будет тесно сотрудничать в этой области с соответствующими партнёрами и многосторонними форумами.

207. На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку трёхсторонним участникам по:

- разработке политики интеграции социальной защиты/стабильности доходов и мер в области профессиональной подготовки и трудоустройства в поддержку работников и работодателей в переходные периоды личной и трудовой жизни и во время кризисов и восстановления;
- разработке и реализации инновационных стратегий, направленных на расширение охвата различных форм занятости и оказание работникам и предприятиям, включая микро- и малые предприятия, содействия в переходе в формальную экономику, формировании программ, предусматривающих и не предусматривающих

уплату взносов, и совершенствовании административных систем;

- разработке и реализации политики по защите населения, пострадавшего от потрясений, включая изменение климата, содействию справедливому переходу к экологически устойчивой экономике и поощрению перехода от программ действий в чрезвычайных ситуациях, включая гуманитарную помощь, к устойчивым системам социальной защиты;
- разработке двусторонних и многосторонних соглашений о социальном обеспечении и односторонних мер, включая установление минимальных уровней социальной защиты, в целях защиты нынешних и возвращающихся работников-мигрантов и их семей, лиц, ищущих убежища, и беженцев;
- разработке адекватных и устойчивых стратегий финансирования преобразований в сфере труда на основе солидарности и объединения рисков.

208. На глобальном уровне МОТ:

- подготовит эмпирическое руководство по адаптации систем социальной защиты к меняющейся сфере труда, системным потрясениям и справедливому переходу к экологически устойчивой экономике, в том числе в отношении защиты от безработицы в разрезе профессиональной подготовки и занятости;
- будет проводить исследования и готовить рекомендации по созданию учитывающих гендерные аспекты систем социальной защиты и направлению инвестиций в службы ухода за детьми и долговременного ухода;
- будет разрабатывать рекомендации по распространению охвата на работников цифровых платформ путём адаптации национального законодательства о социальном обеспечении и укрепления дисциплины соблюдения норм на цифровых платформах, а также анализировать альтернативные методы координации трансграничных действий;
- будет разрабатывать дальнейшие руководства по вопросам расширения социальной защиты на работников неформальной экономики;
- разработает методологию, основанную на нормах МОТ о социальном обеспечении, в помощь странам, осуществляющим самооценки своих систем социального обеспечения и разрабатывающим сценарии реформ, особенно в области пенсионного обеспечения.

► III. Благоприятные результаты

209. В данном разделе представлены три благоприятных результата и сопутствующие им предварительные результаты, которые имеют основополагающее значение для эффективного функционирования МОТ и действенного осуществления

основного направления её политики и нормотворческой деятельности. Показатели предварительных результатов включены в структуру результатов, представленную в Приложении I.

Результат А: Расширенная база знаний и усилившееся влияние, содействующие достойному труду

210. Декларация столетия призывает МОТ «поддерживать на самом высоком уровне статистические, исследовательские и управленческие возможности и знания, чтобы и далее повышать качество своих рекомендаций в области политики на основе фактических данных» и активизировать «расширение участия и сотрудничества в рамках многосторонней системы в целях повышения согласованности политики». Реализация этих целей имеет большое значение не только для оказания членам МОТ поддержки в их работе внутри стран, но и для укрепления лидирующей роли Организации в мире как центра эмпирических знаний о сфере труда и как ключевого партнёра в формировании ориентированного на человека подхода к развёртыванию процесса восстановления после кризиса COVID-19.

211. Опираясь на прогресс, достигнутый в последние годы, МБТ продолжит инвестировать силы и средства в разработку, администрирование и поддержку актуальных, достоверных и своевременных исследований и статистических данных, уделяя особое внимание секторам и группам, наиболее пострадавшим от пандемии, с тем чтобы оказывать трёхсторонним участникам содействие в разработке и реализации эффективной, основанной на фактах политики. Эти усилия будут опираться на более последовательный и действенный подход к коммуникациям и партнёрствам, нацеленный на стимулирование более тесного сотрудничества в реализации комплексных мер реагирования средствами политики, способствующих достижению целей Программы достойного труда и решению приоритетных задач Декларации столетия. Это позволит точнее структурировать сотрудничество и координацию действий внутри МБТ и активизировать его участие в многосторонних процессах ООН, таких как Группа семи, Группа двадцати и страны БРИКС (Бразилия, Российская Федерация, Индия, Китай и Южная Африка)

и взаимодействие с международными финансовыми учреждениями и многосторонними альянсами и партнёрствами.

Предварительный результат А.1. Улучшенная статистика достойного труда с использованием инновационных источников данных и статистических стандартов

212. Необходимость срочных и долговременных антикризисных мер ещё раз подтвердила важность своевременных и достоверных данных, основанных на международных статистических стандартах, для информирования директивных органов. МОТ продолжит накапливать и распространять гармонизированные на глобальном уровне данные, особенно по показателям ЦУР, связанным с достойным трудом, и предоставлять трёхсторонним участникам техническую помощь в этой области. Она будет укреплять партнёрства с другими организациями и продолжит использование дополняющих официальную статистику инновационных источников данных, таких как большие данные, путём разработки ранних прогнозных моделей для оценочно-аналитической деятельности МОТ. На 21-й МКСТ в октябре 2023 года МБТ отметит 100-летие с начала разработки статистических стандартов. Главный пункт повестки дня этой сессии МКСТ будет посвящён пересмотру статистического определения неформальности. Кроме того, сессия обсудит вопросы, касающиеся измерения других явлений, таких как трудовая миграция, насилие и домогательства в сфере труда и новые формы занятости.

213. К конкретным результатам двухлетия будут относиться:

- аналитические доклады и дискуссионные документы в поддержку работы МКСТ, включая пересмотренные стандарты и определение неформальности;
- усовершенствованная платформа ILOSTAT, позволяющая своевременно предоставлять странам, разрабатывающим политику, дезагрегированные данные о достойном труде, в том числе по конкретным секторам, в том числе в контексте рамочных программ сотрудничества ООН и страновых программ достойного труда;
- усиленная поддержка государств-членов в укреплении их информационных систем рынка труда на основе использования национальных административных данных и данных из других источников;
- адаптированные программы наращивания потенциальных возможностей трёхсторонних участников МОТ по формированию показателей ЦУР и других показателей достойного труда, которые обеспечат применение последних статистических стандартов.

Предварительный результат А.2. Передовые исследования и улучшенное управление знаниями в поддержку достойного труда

214. Чтобы полнее удовлетворять потребности трёхсторонних участников МОТ в новых знаниях и усилить влияние базы знаний на глобальном, региональном и национальном уровнях, МБТ продолжит разработку и проведение передовых междисциплинарных исследований на основе фактов. Оно также будет согласовывать усилия по использованию опыта и знаний трёхсторонних участников при разработке и проведении исследований и укреплять функцию управления знаниями в целях расширения обмена информацией между сотрудниками МБТ, трёхсторонними участниками и партнёрами. Больше усилий будет нацелено на распространение и использование трёхсторонними участниками и глобальным исследовательским и академическим сообществом флагманских докладов, аналитических обзоров и информационных продуктов о будущем сферы труда. Заключение и рекомендации по итогам оценок высокого уровня в отношении результатов исследований и управления базой знаний будут способствовать совершенствованию работы в этой области.

215. К конкретным результатам двухлетия будут относиться:

- глобальные и региональные доклады, краткие обзоры и аналитические материалы о будущем

сферы труда, адаптированные к потребностям трёхсторонних участников, в том числе в качестве информационной поддержки при разработке рекомендаций по вопросам политики и инициатив, направленных на укрепление потенциальных возможностей государств-членов;

- затрагивающие все направления деятельности и учитывающие гендерные аспекты глобальные, региональные и страновые исследовательские проекты по вопросам достойного труда с ясными и практически пригодными политическими рекомендациями, в том числе на отраслевом уровне, в целях оказания влияния на политические программы стран и на рекомендации других международных агентств и многосторонних организаций;
- сильная, консолидированная и согласованная служба управления базой знаний в поддержку расширенного обмена знаниями, сотрудничества и мониторинга внутри МБТ, а также в интересах распространения и использования знаний трёхсторонними участниками, соответствующими внешними сетями и партнёрами по вопросам развития.

Предварительный результат А.3. Коммуникации в целях расширения использования и усиления воздействия базы знаний

216. Необходимо обеспечивать плановое, согласованное и своевременное производство материалов МОТ и их целенаправленное, эффективное и действенное распространение, с тем чтобы трёхсторонние участники МОТ и другие аудитории имели доступ к знаниям и инструментам, в которых они нуждаются для реализации ориентированного на человека подхода к формированию будущего сферы труда. Чрезвычайная ситуация, сложившаяся в результате пандемии COVID-19, ускорила инновации в этой области и внедрение новых методов онлайн-коммуникаций. Поэтому МОТ будет усиливать стратегическое коммуникационное планирование, обеспечивающее активный обмен соответствующими знаниями и усиление его влияния благодаря учёту внешних условий и событий. Она также усилит маркетинговую службу, уделяя первоочередное внимание цифровым каналам, с тем чтобы обеспечить получение, использование и распространение основными аудиториями информационных материалов МОТ в форматах, которые для них актуальны и полезны. Во всех информационных материалах будут отстаиваться

главные ценности МОТ, включая равенство возможностей и обращения для всех женщин и мужчин.

217. К конкретным результатам двухлетия будут относиться:

- инклюзивные, ориентированные на разные аудитории информационные кампании с использованием разных форматов, технологий и языков, направленные на расширение использования на уровне отдельных стран ключевых продуктов знаний МОТ, включая флагманские доклады;
- улучшенные каналы коммуникаций, в том числе вебинары, информационные бюллетени и списки рассылки, позволяющие расширять непосредственный охват ключевых аудиторий, особенно трёхсторонних участников, партнёров по вопросам развития, многосторонних организаций и других заинтересованных сторон, широкой общественности и средств массовой информации;
- новые цифровые продукты и платформы, помогающие расширять круг лиц, посещающих веб-сайт МОТ, следящих за деятельностью Организации в социальных сетях, участвующих в её мероприятиях и использующих информационные продукты МОТ.

Предварительный результат А.4. Расширенные партнёрства в интересах согласования политики и укрепления сотрудничества ради достижения результатов в области достойного труда и устойчивого развития

218. Кризис COVID-19 показал, что своевременное сотрудничество и солидарность между разными партнёрами необходимы для выработки действенных решений общих проблем. Реализуя ориентированный на человека подход к усилиям по развёртыванию процесса восстановления, МОТ опирается на партнёрства и альянсы с широким составом участников, в том числе на непрерывное сотрудничество трёхсторонних участников МОТ, в целях содействия слаженности политики, в частности в деятельности на страновом уровне, а также увеличения финансирования усилий по решению задач ЦУР и достижению результатов в области достойного труда. Соответственно, МБТ будет углублять и диверсифицировать партнёрские связи для

создания и консолидации комплексных национальных и региональных основ политики и механизмов финансирования, в том числе на отраслевом уровне, с акцентом на Программу достойного труда и связанные с ней ЦУР, а также для усиления согласованности собственного портфеля проектов сотрудничества в целях развития с результатами программы и бюджета. Деятельность в течение двухлетия также будет включать постоянную поддержку процессов в рамках Группы Организации Объединённых Наций по устойчивому развитию, активизацию участия в сотрудничестве Юг–Юг и треугольном сотрудничестве и упреждающее взаимодействие с системой развития Организации Объединённых Наций, международными финансовыми учреждениями и многосторонними организациями и процессами, особенно в условиях восстановительных процессов.

219. К конкретным результатам двухлетия будут относиться:

- техническая поддержка на глобальном и страновом уровнях и развитие потенциальных возможностей по консолидации и расширению текущих программ, усилению влияния трёхсторонних участников и партнёров МОТ в глобальных альянсах, сотрудничестве Юг–Юг и треугольном сотрудничестве, тематических коалициях ООН, многосторонних партнёрствах и рамочных программах сотрудничества ООН;
- информационно-просветительские продукты и стратегии взаимодействия, направленные на стимулирование совместной работы с международными финансовыми учреждениями, включая многосторонние организации, межправительственные группы и региональные банки развития, с особым вниманием к вопросам согласованности политики в отношении достойного труда и финансирования результатов достойного труда согласно приоритетам, установленным трёхсторонними участниками МОТ;
- систематический анализ дефицита ресурсов и разрывов финансирования деятельности МОТ в сфере политики с последующими тематическими кампаниями и структурированным диалогом с партнёрами по вопросам финансирования и другими партнёрами в области развития, представляющими государственный и частный секторы, в соответствии с Договором о финансировании ООН.

Результат В: Усиленные лидерство и управление

220. МОТ уникальна тем, что объединяет усилия правительств, работодателей и работников по установлению международных трудовых норм и разработке политики в сфере труда. Организация и её трёхсторонние участники несут ответственность за исполнение руководящей роли в реализации мандата МОТ на основе Декларации столетия, особенно в условиях, сложившихся после кризиса COVID-19. В течение двухлетия продолжится деятельность, направленная на достижение целей Декларации столетия путём укрепления лидерства и стратегический действий Организации по формированию глобальной и национальной повестки дня в поддержку ориентированного на человека процесса восстановления с достойным трудом.

221. Чтобы все трёхсторонние участники могли поднимать, обсуждать и согласовывать политические позиции в Административном совете и на Международной конференции труда, МБТ будет укреплять процесс формирования повестки дня, предоставлять качественные, независимые и своевременные юридические услуги, готовить основанные на фактах документы и брифинги по вопросам политики, обеспечивая при этом подотчётность и уверенность в том, что Организация продолжает идти по пути к достижению своих целей благодаря усилению функций контроля и оценки.

222. МБТ будет и далее поддерживать рабочие отношения с институциональными органами ООН и другими соответствующими структурами, включая Координационный совет руководителей Организации Объединённых Наций, Объединённую инспекционную группу и Группу Организации Объединённых Наций по оценке, заимствуя передовую практику в области лидерства, управления, контроля и оценки.

Предварительный результат В.1. Усиленные лидерство и стратегическое руководство, обеспечивающие организационный эффект

223. Основной мандат Международной конференции труда и Административного совета заключается в том, чтобы задавать стратегическое направление деятельности Организации, чтобы обеспечить слаженность действий, координацию и сотрудничество внутри Международного бюро труда в поддержку усилий трёхсторонних участников по достижению результатов в области политики и достойного труда, принимая во внимание глобальную повестку дня в области развития и роль МОТ в системе развития Организации Объединённых

Наций. МБТ будет и впредь оптимально использовать трёхстороннюю структуру и полномочия Организации для направления и формирования ориентированного на человека процесса восстановления, в котором никто не будет забыт и в котором будут обеспечиваться производительная занятость и достойный труд на всех уровнях благодаря эффективной практике принятия трёхсторонних решений и активизации участия в решении вопросов политики. Особые усилия будут направлены на укрепление лидерства МОТ на страновом уровне соответствующими компетенциями и ресурсами путём повышения степени согласованности национальных действий, отвечающих разнообразным потребностям трёхсторонних участников в свете глобальных целей Организации.

224. К конкретным результатам двухлетия будут относиться:

- авторитетные политические заявления и инструменты, принимаемые Международной конференцией труда, с тем чтобы МОТ играла ведущую роль в разработке общей программы повышения эффективности процесса восстановления и смягчения последствий будущих кризисов с обеспечением производительной занятости и достойного труда для всех; это будет достигаться благодаря расширению инклюзивного политического взаимодействия и политического диалога на глобальных, региональных и национальных форумах;
- улучшение функционирования механизмов периодических обсуждений в соответствии с резолюцией о содействии социальной справедливости посредством достойного труда и рамочных принципов периодических обсуждений, принятых Административным советом, в качестве информационного ресурса, позволяющего МОТ определять стратегические приоритеты на основе углублённого понимания разных потребностей и возможностей трёхсторонних участников;
- дальнейшее совершенствование процессов стратегического планирования, разработки и реализации программ с акцентом на лидерство и страновой эффект ясных взаимосвязей глобальных целей и системы результатов Организации с целями страновых программ достойного труда и рамочными программами сотрудничества ООН, отражающими разнообразие потребностей стран и обеспечивающими участие и ответственность трёхсторонних партнёров.

Предварительный результат В.2. Эффективная и действенная поддержка принятия решений руководящими органами

225. МБТ продолжит оказывать поддержку руководящим органам в интересах дальнейшего улучшения работы Конференции, Административного совета и региональных совещаний, а также повышения открытости, прозрачности и эффективности. Это будет достигаться благодаря более полному выполнению принимаемых программ, улучшению связей с трёхсторонними участниками и своевременному предоставлению качественных документов для совещаний. Основное внимание будет уделяться поддержке обсуждения вопросов демократизации функций и состава руководящих органов МОТ, определению повестки дня Конференции и Административного совета и активизации участия трёхсторонних партнёров в формировании политики и принятии решений путём совершенствования средств и инструментов, использования новых технологий и применения опыта, полученного во время пандемии.

226. К конкретным результатам двухлетия будут относиться:

- предложения по демократизации состава руководящих органов МОТ для обеспечения полного, равного и демократического участия в трёхсторонней системе управления и принятия решений Организации;
- периодически пересматриваемый и совместно используемый портфель вопросов повестки дня Конференции, основанный на решениях четырёх заседаний Координационной группы, проведённых в течение двухлетия, и на результатах соответствующих исследований и продуктах знаний МОТ, разработанных к намеченному сроку, а также на итогах глобальных трёхсторонних совещаний, таких как совещания экспертов и технические совещания;
- регулярные неформальные брифинги, организуемые для членов Административного совета накануне сессий Административного совета по пунктам повестки дня Конференции;
- комплексный подход к обслуживанию органов управления, включающий оптимизированный процесс производства документов и интегрированную онлайн-базу данных, позволяющую оптимизировать официальную переписку и организовывать виртуальные и гибридные совещания по мере необходимости;

- новые технологические средства в дополнение к существующим механизмам обратной связи с трёхсторонними участниками в целях повышения способности МБТ реагировать на их меняющиеся потребности в информации и, следовательно, принимать качественные решения;
- качественные, независимые и своевременные юридические услуги, направленные на повышение правовой определённости и удобства применения регламентов органов управления.

Предварительный результат В.3. Усиленные меры контроля, оценки и управления рисками в целях обеспечения прозрачности и соблюдения норм

227. МОТ применяет модель управления рисками и внутреннего контроля, состоящую из «трёх линий обороны»; она была одобрена Комитетом системы ООН высокого уровня по вопросам управления. В ней предусмотрено создание: а) служб, ответственных за управление рисками и средствами контроля («первая линия — операционное управление»); б) служб по надзору за рисками и контролю («вторая линия — бизнес-надзор и контроль»); в) служб, обеспечивающих Административный совет и высшее руководство независимыми гарантиями эффективности и результативности системы внутреннего контроля («третья линия — независимые гарантии»).

228. В МОТ первые две линии поддерживаются надёжной системой внутреннего контроля, основанной на Комплексной системе информации по ресурсам (ИРИС), которая теперь развёрнута в каждом бюро МОТ. Делегированные полномочия в области контроля рисков, которые отслеживаются руководством, применяются во всём МБТ согласно операционным потребностям. В качестве третьей линии обороны выступают Бюро по вопросам внутреннего аудита и контроля и Бюро по оценкам, которые анализируют общие показатели эффективности и дисциплину соблюдения требований, готовят независимые доклады и передают их непосредственно Административному совету. Кроме того, внешний аудитор выносит заключение по годовой финансовой отчётности МОТ и представляет доклад Административному совету об общих показателях деятельности МБТ, а также о результатах деятельности в конкретных областях на основе подхода к управлению рисками. Работа в течение двухлетия будет направлена на дальнейшую консолидацию применения данной модели.

229. К конкретным результатам двухлетия будут относиться:

- адаптированные процессы оценки рисков и планы аудита, обеспечивающие широкий охват традиционных и возникающих вследствие пандемии COVID-19 областей повышенного риска, а также последующие аудиторские проверки выполнения руководством рекомендаций в согласованные сроки;
- усовершенствованная комплексная система планирования оценок, расширяющая охват и повышающая взаимодополняемость оценочной и другой контрольной деятельности;
- инновационные подходы и методы оценочной деятельности, обеспечивающие своевременные и высококачественные оценки и активное участие трёхсторонних партнёров в качестве источников достоверных оценочных данных, необходимых для повышения эффективности и организационного обучения МОТ, особенно в условиях реагирования на COVID-19 и в последующие периоды;
- современные системы и форматы обмена результатами оценок, касающиеся основных видов деятельности МОТ, которые содействуют выполнению рекомендаций и применению результатов.

Результат С: Оптимизированное использование ресурсов

230. Программа деятельности МОТ финансируется за счёт средств комплексной ресурсной базы, которая включает начисленные в регулярный бюджет взносы и добровольные пожертвования государственных и частных партнёров по вопросам финансирования. Чтобы оптимизировать использование этих средств и обеспечить устойчивые результаты, МБТ необходимо обладать системами управления и бизнес-процессами, поддерживаемыми соответствующей цифровой и физической инфраструктурой, которые отвечают потребностям и адаптируются к различным операционным условиям, одновременно обеспечивая соответствие необходимым стандартам качества с точки зрения прозрачности, подотчётности и соотношения цены и качества. Не менее важно привлекать и сохранять высокомотивированных и деятельных сотрудников с соответствующими компетенциями и высочайшими этическими стандартами, а также способствовать развитию организационной культуры, которая поощряет ориентированный на человека подход к изменениям, инновациям и постоянному совершенствованию.

231. Работа в течение двухлетия будет нацелена на повышение эффекта, качества, оперативности и действенности услуг поддержки МБТ как факторов, способствующих повышению эффективности деятельности Организации с учётом извлечённых уроков и рекомендаций аудиторских проверок и оценок и в соответствии с ходом реформы в ООН.

Предварительный результат С.1. Усовершенствованные операционные стратегии, системы и подходы, позволяющие повышать соотношение цены и качества

232. Соображения соотношения цены и качества — экономичности, эффективности и результативности — и этические нормы образуют основу надлежащего управления и использования публичных фондов. МБТ будет совершенствовать гибкие и инновационные методы комплексного управления ресурсами, вверенными МОТ, в отношении всех источников финансирования, а также способы повышения эффективности предоставления услуг, в том числе в странах, где МОТ физически не присутствует. Особое внимание будет уделяться общим механизмам взаимодействия с другими подразделениями ООН, созданными в результате реформы ООН, а также возможностям оптимизации операционной деятельности и расширения обслуживания благодаря цифровизации услуг. Дальнейшее совершенствование систем мониторинга и отчётности позволит повысить качество и прозрачность докладов в соответствии с международными стандартами.

233. К конкретным результатам двухлетия будут относиться:

- консолидированная бизнес-модель для предоставления технических консультаций и административных услуг, в том числе в странах, где МОТ не является резидентом, путём дальнейшего направления в полевые бюро технических экспертов, систематического удалённого участия в работе страновых групп ООН с использованием

цифровых средств, а также участия в общих бизнес-операциях с другими организациями ООН на основе взаимного признания политики, процедур и систем друг друга;

- усовершенствованные процедуры стратегического бюджетирования, обеспечивающие синергизм и максимально повышающие эффективность использования имеющихся ресурсов в соответствии с результатами, предусмотренными программой и бюджетом;
- усовершенствованные системы мониторинга и отчётности, отслеживающие расходование ресурсов и достижение результатов, в соответствии со стандартами Комитета содействия развитию ОЭСР (ОЭСР-КСР), Международной инициативы по транспарентности помощи (МИТП) и «куба данных» ООН, а также с положениями Договора о финансировании ООН, принимая во внимание прогресс, достигнутый в 2020–21 годах;
- улучшенная инфраструктура и усиленная политика в отношении командировок в целях более эффективного использования энергии и ресурсов;
- Рамочная программа экологической и социальной устойчивости (ESSF), кодифицирующая стандарты эффективности деятельности МОТ и подкреплённая соответствующими процедурами применения.

Предварительный результат С.2. Повышенная надёжность и мощность цифровой и физической инфраструктуры в поддержку новых методов работы и обеспечения непрерывности деятельности

234. Кризис COVID-19 продемонстрировал значение создания соответствующей цифровой инфраструктуры для совершения регулярных операций и обеспечения непрерывности деятельности, а также для поощрения взаимодействия с трёхсторонними участниками и партнёрами МОТ. МБТ уже приняло план аварийного восстановления, который содержит подробные инструкции о реагировании на целый ряд потенциально разрушительных событий, влияющих на оборудование ИТ и его функционирование. Будет продолжена работа по расширению доступа к системам, информации и базам знаний МОТ за пределами защищённой

сети МОТ, чему будут способствовать усовершенствования в области безопасности ИТ с точки зрения охвата и оперативности. Продолжится переход к преимущественно цифровой производственной среде, в том числе в интересах более эффективной поддержки новых методов и продуктов управления коммуникациями и знаниями.

235. В области физической инфраструктуры инновации приведут к дальнейшей оптимизации использования объектов благодаря цифровизации бизнес-процессов, централизации управления данными и замены ряда устаревших программных приложений. МБТ будет по-прежнему уделять особое внимание обеспечению безопасных и стабильных условий работы в полевых бюро и штаб-квартире с должным учётом соображений физической безопасности и охраны труда.

236. К конкретным результатам двухлетия будут относиться:

- круглосуточно и ежедневно функционирующий центр безопасности, обеспечивающий мониторинг данных и учётных записей МОТ, а также сканирование ландшафта киберугроз в режиме реального времени, что позволит быстро обнаруживать и устранять новые слабые места, а также устанавливать дополнительные приложения безопасности и обновления программного обеспечения;
- улучшенные стандарты доступа, заложенные в структуру всех новых приложений и услуг ИТ, предоставляемых МБТ;
- передовые системы производства цифровых публикаций, коммуникаций, совместной работы и обмена информацией между сотрудниками, а также с трёхсторонними участниками и партнёрами, способствующие эффективному управлению знаниями, сокращению потребностей в командировках и оптимизации взаимодействия и обслуживания;
- интегрированная система управления рабочими местами, связывающая управление объектами с системами безопасности и кадровых ресурсов и обеспечивающая эффективный контроль за физическими активами, доступ к зданиям и предоставление услуг поддержки;
- улучшенная физическая инфраструктура, повышающая эффективность мер безопасности и доступа к зданиям, включая новый павильон безопасности в штаб-квартире.

Предварительный результат С.3. Усиленные меры политики и системы для формирования высокопроизводительных, мотивированных и разнообразных кадров

237. МБТ будет и далее развивать существующие направления политики и инструменты по формированию разнообразных, инклюзивных и мобильных кадров, обладающих компетенциями, которые необходимы для эффективного выполнения мандата МОТ. МБТ будет усиливать ориентированный на сотрудников подход к управлению кадрами и способствовать созданию справедливой, инклюзивной и уважительной рабочей среды, способствующей развитию высокоэффективного и мотивированного штата сотрудников, в котором каждый чувствует свою ценность. Будут разрабатываться эффективные меры политики и инициативы в области кадрового обеспечения и лидерства, с тем чтобы все сотрудники в полной мере понимали, что от них ожидается, и чтобы они были заинтересованы в решении проблем и реализации возможностей будущего сферы труда, как это отражено в Декларации столетия и в действиях широкой системы ООН. Механизмы подотчётности будут использоваться для оценки производительности в целях поощрения улучшений и создания высокопроизводительной, обучающейся и развивающейся организации.

238. К конкретным результатам двухлетия будут относиться:

- усиление кадрового планирования и информационно-разъяснительной деятельности в вопросах найма высококвалифицированных кандидатов, улучшения гендерного паритета и географического разнообразия с обеспечением необходимой полноты профессиональных навыков и опыта сотрудников МБТ, востребованных всеми тремя группами участников Организации;
- стратегические инвестиции в развитие кадрового состава в целях устранения пробелов в компетенциях, относящихся к новым приоритетным областям, и в совершенствование методов кадрового управления и долгосрочного планирования профессионального роста, при обеспечении быстрого реагирования на меняющиеся потребности и методы работы трёхсторонних участников;
- гибкая кадровая политика и рентабельные механизмы оптимизации работы сотрудников, в том числе путём повышения уровня цифровизации и виртуализации рабочих мест, поддерживаемых

более совершенной системой управления эффективностью, которая будет обеспечивать чёткое разграничение ответственности, объединять главные цели и результаты МОТ с ожидаемыми результатами работы подразделений Организации, вплоть до целей отдельных сотрудников;

- более продуманная политика и меры по устранению последствий негативных воздействий, ведущие к созданию уважительной рабочей среды, соблюдению высочайших этических норм поведения, в том числе предотвращению и пресечению сексуальной эксплуатации и надругательств, насилия и домогательств, а также любых форм дискриминации и недостойного поведения на работе.

Предварительный результат С.4. Расширенные возможности Организации по внедрению изменений, инноваций и постоянному совершенствованию

239. МОТ будет и далее наращивать усилия по подготовке к будущему и обеспечению возможностей для выполнения своего мандата в интересах социальной справедливости и реализации Декларации столетия путём дальнейшего наращивания инновационного потенциала. На рабочих местах будет поощряться культура, побуждающая сотрудников предлагать и внедрять новаторские идеи; культура, в которой сотрудникам предоставляется возможность опробовать новые подходы, получить признание за поиск возможностей улучшить работу, а также заручиться поддержкой, когда они берут на себя соответствующие риски. Сотрудники будут иметь доступ к инструментам и формам поддержки, необходимым для разработки инновационных продуктов, услуг и методов работы, способствующих более эффективному реагированию на потребности трёхсторонних участников МОТ и достижению результатов. Благодаря улучшению качества внутренних коммуникаций и обмена знаниями повысится осведомлённость сотрудников о важности инноваций для Организации, о необходимости и возможностях их участия и о достигнутых результатах.

240. К конкретным результатам двухлетия будут относиться:

- меры политики, обеспечивающие признание руководителей, поощряющих сотрудников к участию в процессе инноваций и тем самым способствующих развитию организационной культуры, поощряющей творческое мышление и изучение новых подходов;

- стимулы, побуждающие сотрудников вносить идеи по улучшению методов работы и уделять время инициированию нововведений или участию в инновационных проектах, нацеленных на расширение и обогащение обмена идеями и на мотивацию сотрудников к взаимодействию в рамках всей Организации;
- цифровая платформа, которая позволит сотрудникам участвовать в инициативах МБТ по решению проблем и совершенствованию продуктов, услуг и методов работы, в том числе посредством онлайн-диалога, диалога внутри МБТ и междисциплинарных проектных групп;
- пакет методов, усиливающих динамику коллективных действий и участие сотрудников в анализе проблем, разработке решений и внедрении улучшений в самых разных ситуациях.

► Приложение I

Система результатов на 2022–23 годы

1. В этом приложении представлена система результатов МОТ на 2022–23 годы. Оно включает ожидаемые результаты по отношению к предполагаемому долгосрочному воздействию, восемь результатов в области политики и три благоприятных результата, наряду с соответствующими предварительными результатами с показателями на трёх уровнях:

- 4 показателя воздействия позволяют отслеживать долгосрочные изменения в отношении Программы достойного труда и достижения ЦУР;
- 14 показателей предварительных результатов позволяют измерять последствия усовершенствованных политики и учреждений рынков труда и жизни людей;
- 59 показателей результатов в области политики позволяют измерять непосредственное воздействие усилий МОТ по развитию потенциальных возможностей на процесс улучшения положения с точки зрения политики, учреждений и условий для создания достойных рабочих мест;
- 31 показатель предварительных результатов позволяют измерять достижения и прогресс в отношении знаний, лидерства, влияния, руководства и оперативного управления МОТ.

2. По сравнению с 2020–21 годами система результатов предусматривает следующие изменения:

- 2 новых предварительных результата — по применению отраслевых норм, руководств и сводов практических правил (2.4) и по цифровым преобразованиям в системах профессиональной подготовки и развитию цифровых навыков (5.4) — с 3 сопутствующими показателями (2.4.1, 5.4.1 и 5.4.2), и новый показатель предварительных результатов по режимам рабочего времени (7.3.2), отражающий необходимость адаптации деятельности МОТ с учётом новых реалий, с которыми сталкиваются трёхсторонние участники в государствах-членах;
- 4 пересмотренных показателя (6.3.1, 6.4.2, 7.3.1 и 7.4.1) с более чётким акцентом на ожидаемые результаты, которые должны быть достигнуты,

с учётом уроков, извлечённых из хода реализации программы в 2020 году;

- пересмотренная обновлённая базовая информация, чтобы показать общий прогресс с течением времени, на основе самых последних доступных данных, обычно соответствующих 2019 году (до кризиса COVID-19) в отношении показателей воздействия и предварительных результатов, а также для показателей предварительных результатов, отражающих также оценки на 2021 год, которые предстоит пересмотреть в феврале 2022 года с учётом результатов, представленных в Докладе о выполнении Программы в 2020–21 годах;
- целевые ориентиры показателей предварительных результатов с разбивкой по регионам с учётом имеющихся ресурсов и ожидаемых результатов партнёрств и усилий по мобилизации ресурсов;
- 3 тщательно пересмотренных благоприятных результата и сопутствующие предварительные результаты и показатели с особым акцентом на поддержание большей эффективности, результативности, прозрачности и отчётности в целях содействия достижению результатов в области политики в условиях после COVID-19.

3. Как и в период 2020–21 годов, система результатов включает 13 показателей ЦУР, находящихся под контролем МОТ, для отслеживания прогресса на уровне воздействия и предварительных результатов. Под руководством Административного совета в 2022–23 годах будет продолжена работа по установлению показателей на этом уровне, которые могут полностью обеспечить измерение прогресса в отношении социального диалога и трипартизма.

4. Измерение, мониторинг прогресса и отчётность о результатах на уровне предварительных результатов будут основываться на подробных технических записках, разработанных МБТ для этой цели. В примечаниях указаны качественные критерии, определяющие ожидаемые результаты, которые должны быть достигнуты при поддержке со стороны МОТ и которые во всех случаях должны основываться на итогах консультаций с социальными партнёрами и на международных трудовых нормах.

► Таблица I.1. Долгосрочное воздействие

Социальная справедливость посредством достойного труда: справедливое, инклюзивное и стабильное будущее сферы труда с полной, производительной и свободно избранной занятостью и достойным трудом для всех

Показатели воздействия	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
Доля населения, живущего за международной чертой бедности, в разбивке по полу, возрасту и месту проживания (городское/сельское) (уровень бедности среди работающих, показатель 1.1.1 ЦУР).	ILOSTAT	7,4% (2018 г.) 7,1% (2019 г.)	Ликвидировать крайнюю нищету для всех людей во всём мире (задача 1.1 ЦУР).
Ежегодный рост среднемесячных реальных заработков работников (в контексте показателя 8.5.1 ЦУР).	ILOSTAT	1,6% (2017 г.) 2,2% (2018 г.) 2,0% (2019 г.)	Полная и производительная занятость и достойная работа для всех женщин и мужчин, в том числе молодых людей и инвалидов, и равная оплата за труд равной ценности (задача 8.5 ЦУР).
Уровень безработицы в разбивке по полу, возрасту и признаку инвалидности (показатель 8.5.2 ЦУР).	ILOSTAT	5,4% (2018 г.) 5,4% (2019 г.)	
Доля труда в ВВП (показатель 10.4.1 ЦУР).	ILOSTAT	51,4% (2017 г.)	Принять соответствующую политику, особенно бюджетно-налоговую политику и политику в вопросах заработной платы и социальной защиты, и постепенно добиваться обеспечения большего равенства (задача 10.4 ЦУР).

► Таблица I.2. Промежуточные результаты в области политики

Показатели воздействия	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
1. Сильные трёхсторонние участники и влиятельный и инклюзивный социальный диалог			
Предстоит разработать			
Предварительный результат 1.1. Возросший институциональный потенциал организаций работодателей и предпринимателей (ОРП)			
1.1.1. Число ОРП с улучшенными системами управления, стратегиями расширения представительства и/или повышенным качеством услуг.	Отчёты, документированные протоколы, служебные/учебные записи, руководства/пособия, бизнес-планы/стратегии работодателей и организаций работодателей и предпринимателей; партнёрские соглашения; освещение в СМИ; другие официальные документы.	20 (2019 г.) 24 (2021 г.)*	24 организации (7 в Африке, 7 в Северной и Южной Америке, 1 в арабских государствах, 6 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 3 в Европе и Центральной Азии).
1.1.2. Число ОРП, публикующих результаты анализа изменений в бизнес-среде и проводящих информационно-просветительскую деятельность в целях оказания влияния на формирование политики.		16 (2019 г.) 20 (2021 г.)*	21 организация (7 в Африке, 5 в Северной и Южной Америке, 1 в арабских государствах, 5 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 3 в Европе и Центральной Азии).

Показатели воздействия	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
Предварительный результат 1.2. Возросшие потенциальные возможности организаций работников			
1.2.1. Число национальных организаций работников с инновационными стратегиями по привлечению новых групп работников и/или повышению качества услуг.	Годовые отчёты организаций работников; коллективные соглашения; официальные отчёты и публикации; СМИ; национальная, региональная и многосторонняя политика, законодательство и регулирование; торговые соглашения; комментарии и доклады контрольных органов МОТ.	32 (2019 г.) 48 (2021 г.*)	37 организаций (13 в Африке, 8 в Северной и Южной Америке, 4 в арабских государствах, 10 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2 в Европе и Центральной Азии).
1.2.2. Число организаций работников, разрабатывающих предложения для механизмов социального диалога в целях формирования политики.		24 (2019 г.) 45 (2021 г.*)	36 организаций (12 в Африке, 8 в Северной и Южной Америке, 3 в арабских государствах, 10 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 3 в Европе и Центральной Азии).
Предварительный результат 1.3. Возросшие институциональные возможности и способность к адаптации органов регулирования вопросов труда			
1.3.1. Число государств-членов, создавших институциональные основы органов регулирования вопросов труда, которые нацелены на преодоление текущих и новых вызовов в сфере труда.	Официальные национальные документы и отчёты, в том числе организаций работодателей и работников, а также доклады контрольных органов МОТ.	7 (2019 г.) 28 (2021 г.*)	25 государств-членов (5 в Африке, 8 в Северной и Южной Америке, 2 в арабских государствах, 5 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 5 в Европе и Центральной Азии).
1.3.2. Число государств-членов с целевыми стратегическими планами по обеспечению соблюдения норм, разработанными в рамках консультаций с социальными партнёрами.		8 (2019 г.) 16 (2021 г.*)	13 государств-членов (4 в Африке, 1 в Северной и Южной Америке, 4 в арабских государствах, 3 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии).
Предварительный результат 1.4. Расширенные возможности государств-членов по углублению социального диалога и совершенствованию законодательства, процессов и учреждений, касающихся трудовых отношений			
1.4.1. Число государств-членов с недавно созданными или укрепленными институтами, механизмами или нормативно-правовыми основами социального диалога, трудовых отношений или систем предотвращения/урегулирования споров, в ходе которых преодолеваются текущие и возникающие вызовы в сфере труда.	Официальные национальные документы и отчёты, в том числе организаций работодателей и работников, а также доклады контрольных органов МОТ.	10 (2019 г.) 40 (2021 г.*)	29 государств-членов (9 в Африке, 4 в Северной и Южной Америке, 3 в арабских государствах, 10 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 3 в Европе и Центральной Азии).
1.4.2. Число государств-членов с улучшенной политикой или практикой, направленной на содействие коллективным переговорам и/или сотрудничеству на рабочих местах ¹ .		6 (2019 г.) 16 (2021 г.*)	19 государств-членов (4 в Африке, 2 в Северной и Южной Америке, 2 в арабских государствах, 10 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии).

Показатели воздействия	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
2. Международные трудовые нормы и авторитетный и эффективный контроль			
Соблюдение трудовых прав на национальном уровне (свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров) на основе документальных источников МОТ и национального законодательства в разбивке по полу и миграционному статусу (показатель 8.8.2 ЦУР).	ILOSTAT	Мировой совокупный балл составляет 5,4 по шкале от 0 до 10 (0 — лучший, 10 — худший) как для 2016, так и для 2017 г.	Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надёжных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая трудящихся-мигрантов, особенно женщин-мигрантов, и лиц, не имеющих стабильной занятости (задача 8.8 ЦУР).
Предварительный результат 2.1. Возросший потенциал государств-членов по ратификации международных трудовых норм			
2.1.1. Число ратификаций основополагающих и директивных конвенций или протоколов.	Официальные национальные документы и доклады контрольных органов МОТ, собранные в нормативных базах данных МОТ.	1888 (2019 г.) 1918 (2021 г. *)	25 ратификаций (6 в Африке, 3 в Северной и Южной Америке, 1 в арабских государствах, 12 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 3 в Европе и Центральной Азии).
2.1.2. Число ратификаций актуальных технических конвенций, в том числе рекомендованных Административным советом в рамках механизма анализа норм ² .		2582 (2019 г.) 2622 (2021 г. *)	80 ратификаций (20 в Африке, 15 в Северной и Южной Америке, 5 в арабских государствах, 25 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 15 в Европе и Центральной Азии).
Предварительный результат 2.2. Возросший потенциал государств-членов по применению международных трудовых норм			
2.2.1. Число случаев прогресса в применении ратифицированных конвенций, с удовлетворением отмеченных контрольными органами.	Официальные национальные документы и доклады контрольных органов МОТ, собранные в нормативных базах данных МОТ.	45 (2019 г.) 50 (2021 г. *)	50 случаев прогресса.
2.2.2. Процент новых рамочных программ сотрудничества ООН, предусматривающих меры по решению вопросов, которые поднимают контрольные органы МОТ.		10% (2020 г.)	10%
Предварительный результат 2.3. Возросший потенциал трёхсторонних участников МОТ по участию в формировании дальновидной политики в области международных трудовых норм			
2.3.1. Процент своевременно полученных к 1 сентября докладов о применении ратифицированных конвенций, включающих ответы на замечания контрольных органов.	Официальные национальные документы и доклады контрольных органов МОТ, собранные в нормативных базах данных МОТ.	38% (2018–19 гг.) 40% (2020–21 гг.)	40%
2.3.2. Число государств-членов с трёхсторонними механизмами, позволяющими трёхсторонним участникам принимать действенное участие в применении международных трудовых норм на национальном уровне, включая отчётность перед контрольными органами.		10 (2019 г.) 20 (2021 г. *)	20 государств-членов (5 в Африке, 4 в Северной и Южной Америке, 2 в арабских государствах, 5 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 4 в Европе и Центральной Азии).

Показатели воздействия	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
------------------------	-------------------	--------------------	--------------------

Предварительный результат 2.4. Возросший потенциал государств-членов по применению отраслевых международных трудовых норм, сводов практических правил и руководств

2.4.1. Число государств-членов с новыми или усовершенствованными инициативами по применению отраслевых норм МОТ и отраслевых сводов практических правил и руководств, одобренных Административным советом.	Официальные национальные документы и отчёты, в том числе организаций работодателей и работников; доклады контрольных органов МОТ; доклады, подготовленные при поддержке Отраслевого координационного механизма.	Неприменимо.	15 государств-членов (6 в Африке, 2 в Северной и Южной Америке, 1 в арабских государствах, 6 в Азиатско-Тихоокеанском регионе).
--	---	--------------	---

3. Экономический, социальный и экологический переход к полной, производительной и свободно избранной занятости и достойному труду для всех

Доля неформальной занятости в несельскохозяйственных секторах в разбивке по полу (показатель 8.3.1 ЦУР)*.	ILOSTAT	50,5% (2016 г.)	Содействовать проведению ориентированной на развитие политики, которая способствует производительной деятельности, созданию достойных рабочих мест, предпринимательству, творчеству и инновационной деятельности, и поощрять официальное признание и развитие микро-, малых и средних предприятий, в том числе посредством предоставления им доступа к финансовым услугам (задача 8.3 ЦУР).
* (Ожидается, что показатель 8.3.1 ЦУР будет пересмотрен, чтобы охватить неформальную занятость в сельском хозяйстве и несельскохозяйственных секторах.)			
Соотношение численности занятых и общей численности населения (в возрасте 15 лет и старше).	ILOSTAT	57,6% (2018 г.) 57,4% (2019 г.)	Повышение доли населения трудоспособного возраста в сфере занятости и сокращение гендерного разрыва в уровнях занятости.

Предварительный результат 3.1. Возросший потенциал государств-членов по формированию и реализации национальной политики в сфере занятости в ответ на кризис COVID-19

3.1.1. Число государств-членов, разработавших новое поколение мер национальной политики в области занятости, направленных на преодоление вызовов в сфере труда конкретных стран в будущем.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	19 (2019 г.) 35 (2021 г.)*	32 государства-члена (12 в Африке, 4 в Северной и Южной Америке, 3 в арабских государствах, 8 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 5 в Европе и Центральной Азии).
3.1.2. Число государств-членов, разработавших национальную стратегию в области занятости молодёжи в качестве отдельной стратегии или части национальной стратегии в области занятости (на основе показателя 8.b.1 ЦУР).		10 (2019 г.) 14 (2021 г.)*	17 государств-членов (8 в Африке, 3 в Северной и Южной Америке, 2 в арабских государствах, 3 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии).

Показатели воздействия	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
3.1.3. Число государств-членов, разработавших комплексную стратегию формализации в соответствии с Рекомендацией 204.		10 (2019 г.) 16 (2021 г.*)	10 государств-членов (3 в Африке, 4 в Северной и Южной Америке, 2 в арабских государствах, 1 в Европе и Центральной Азии).

Предварительный результат 3.2. Возросший потенциал государств-членов по формулированию и реализации политики и стратегий в целях обеспечения достойного труда в сельской экономике

3.2.1. Число государств-членов, принимающих меры в целях обеспечения достойного труда в сельских районах.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	8 (2019 г.) 23 (2021 г.*)	15 государств-членов (4 в Африке, 4 в Северной и Южной Америке, 2 в арабских государствах, 3 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2 в Европе и Центральной Азии).
---	---	------------------------------	--

Предварительный результат 3.3. Возросший потенциал государств-членов по формулированию и осуществлению политики справедливого перехода к экологически устойчивым экономикам и обществам

3.3.1. Число государств-членов, принимающих меры в сфере политики, призванные содействовать справедливому переходу к экологически устойчивой экономике и обществу посредством достойного труда.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	3 (2019 г.) 8 (2021 г.*)	18 государств-членов (8 в Африке, 6 в Северной и Южной Америке, 1 в арабских государствах, 2 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии).
---	---	-----------------------------	--

Предварительный результат 3.4. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по содействию развитию мирного, стабильного и жизнестойкого общества посредством достойного труда

3.4.1. Число государств-членов, разработавших программы по содействию развитию мирного, стабильного и жизнестойкого общества посредством достойного труда.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	2 (2019 г.) 13 (2021 г.*)	18 государств-членов (6 в Африке, 5 в Северной и Южной Америке, 4 в арабских государствах, 3 в Азиатско-Тихоокеанском регионе).
--	---	------------------------------	---

Предварительный результат 3.5. Возросший потенциал государств-членов по формулированию и осуществлению программ рынка труда и услуг трудоустройства в интересах перехода к достойному труду, реализуемых на протяжении жизни человека, с особым вниманием к молодым и пожилым работникам

3.5.1. Число государств-членов с укрепленными службами занятости и программами на рынке труда, направленными на переход к достойному труду, в том числе в интересах молодежи и пожилых людей.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	14 (2019 г.) 30 (2021 г.*)	22 государства-члена (7 в Африке, 6 в Северной и Южной Америке, 1 в арабских государствах, 1 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 7 в Европе и Центральной Азии).
---	---	-------------------------------	--

4. Жизнеспособные предприятия как источники занятости и поборники инноваций и достойного труда

Ежегодный темп роста реального ВВП на каждого занятого (показатель 8.2.1 ЦУР).	ILOSTAT	2,2% (2018 г.) 1,9% (2019 г.)	Добиться повышения производительности в экономике посредством диверсификации, технической модернизации и инновационной деятельности, в том числе путём уделения особого внимания секторам с высокой добавленной стоимостью и трудоёмким секторам (задача 8.2 ЦУР).
--	---------	----------------------------------	--

Показатели воздействия	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
------------------------	-------------------	--------------------	--------------------

Предварительный результат 4.1. Возросший потенциал государств-членов по созданию благоприятных условий для предпринимательства и жизнеспособных предприятий

4.1.1. Число государств-членов, разработавших стратегию и/или план действий по улучшению благоприятных условий для создания и развития жизнеспособных предприятий.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	10 (2019 г.) 23 (2021 г.*)	14 государств-членов (7 в Африке, 2 в Северной и Южной Америке, 1 в арабских государствах, 2 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2 в Европе и Центральной Азии).
--	---	-------------------------------	--

Предварительный результат 4.2. Возросший потенциал предприятий и систем их поддержки в целях повышения производительности и устойчивости

4.2.1. Число государств-членов, принимающих эффективные меры в поддержку производительности, предпринимательства, инноваций и развития жизнеспособных предприятий.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	9 (2019 г.) 37 (2021 г.*)	28 государств-членов (8 в Африке, 5 в Северной и Южной Америке, 3 в арабских государствах, 11 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии).
--	---	------------------------------	---

Предварительный результат 4.3. Возросший потенциал государств-членов по разработке политики, законодательства и других мер, конкретно направленных на содействие переходу предприятий в формальную экономику

4.3.1. Число государств-членов, принимающих меры, направленные на содействие переходу предприятий и нанимаемых ими работников в формальную экономику.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	8 (2019 г.) 22 (2021 г.*)	17 государств-членов (7 в Африке, 2 в Северной и Южной Америке, 3 в арабских государствах, 3 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2 в Европе и Центральной Азии).
---	---	------------------------------	--

Предварительный результат 4.4. Возросший потенциал государств-членов и предприятий по разработке политики и мер, способствующих согласованию деловой практики с целями достойного труда и с ориентированным на человека подходом к формированию будущего сферы труда

4.4.1. Число государств-членов, разработавших политику или меры, способствующие согласованию деловой практики с целями достойного труда и с ориентированным на человека подходом к формированию будущего сферы труда.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	3 (2019 г.) 17 (2021 г.*)	13 государств-членов (4 в Африке, 6 в Северной и Южной Америке, 2 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии).
---	---	------------------------------	---

5. Навыки и обучение на протяжении всей жизни, облегчающие доступ к рынку труда и преодоление переходных периодов на рынке труда

Доля молодёжи (в возрасте от 15 до 24 лет), которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков (показатель 8.6.1 ЦУР).	ILOSTAT	22,0% (2018 г.) 22,2% (2019 г.)	Существенное сокращение доли молодёжи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков (на основе задачи 8.6 ЦУР).
--	---------	------------------------------------	---

Предварительный результат 5.1. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по выявлению несоответствия существующих профессиональных навыков и по прогнозированию будущих потребностей в навыках

5.1.1. Число государств-членов, применяющих подходы МОТ к оценке несоответствия профессиональных навыков и/или прогнозированию будущих потребностей в навыках на национальном и/или отраслевом уровне.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	8 (2019 г.) 27 (2021 г.*)	10 государств-членов (3 в Африке, 1 в Северной и Южной Америке, 1 в арабских государствах, 5 в Азиатско-Тихоокеанском регионе).
--	---	------------------------------	---

Показатели воздействия	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
5.1.2. Число государств-членов с институциональными национальными или отраслевыми механизмами, позволяющими оценивать несоответствие профессиональных навыков и прогнозировать будущие потребности в навыках.		2 (2019 г.) 8 (2021 г.*)	8 государств-членов (4 в Африке, 1 в арабских государствах, 2 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии).
Предварительный результат 5.2. Возросший потенциал государств-членов по усилению политики в области профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни, моделей управления и систем финансирования			
5.2.1. Число государств-членов с инклюзивными программами или стратегиями в области профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	4 (2019 г.) 7 (2021 г.*)	10 государств-членов (3 в Африке, 1 в Северной и Южной Америке, 1 в арабских государствах, 4 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии).
5.2.2. Число государств-членов с инклюзивными моделями управления системами профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни.		1 (2019 г.) 2 (2021 г.*)	6 государств-членов (1 в Африке, 2 в арабских государствах, 3 в Азиатско-Тихоокеанском регионе).
5.2.3. Число государств-членов с системами финансирования, которые позволяют реализовывать инклюзивную политику в области профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни.		2 (2019 г.) 2 (2021 г.*)	5 государств-членов (2 в Африке, 1 в Северной и Южной Америке, 2 в Азиатско-Тихоокеанском регионе).
Предварительный результат 5.3. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по разработке и реализации инновационных, гибких и инклюзивных учебных альтернатив, включая обучение на рабочем месте и качественные программы ученичества			
5.3.1. Число государств-членов, применяющих подходы МОТ к обучению на рабочем месте и качественным программам ученичества.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	6 (2019 г.) 16 (2021 г.*)	10 государств-членов (4 в Африке, 2 в Северной и Южной Америке, 3 в арабских государствах, 1 в Азиатско-Тихоокеанском регионе).
5.3.2. Число государств-членов с инновационными, гибкими и инклюзивными программами и услугами в области профессиональной подготовки, ориентированными на женщин, молодёжь и лиц, находящихся в ситуациях незащищённости.		4 (2019 г.) 24 (2021 г.*)	10 государств-членов (3 в Африке, 1 в Северной и Южной Америке, 2 в арабских государствах, 4 в Азиатско-Тихоокеанском регионе).
5.3.3. Число государств-членов с инклюзивными механизмами признания профессиональных компетенций и навыков.		4 (2019 г.) 8 (2021 г.*)	10 государств-членов (3 в Африке, 3 в арабских государствах, 4 в Азиатско-Тихоокеанском регионе).

Показатели воздействия	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
------------------------	-------------------	--------------------	--------------------

Предварительный результат 5.4. Возросшие потенциальные возможности государств-членов по поддержке цифровых преобразований в системах профессиональной подготовки и развитию цифровых навыков

5.4.1. Число государств-членов, принявших стратегию, политику или программу повышения квалификации для улучшения цифровой инфраструктуры и возможностей предлагать цифровые, онлайн-овые и смешанные программы и услуги, устраняя цифровой разрыв.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	Неприменимо.	5 государств-членов (1 в Африке, 1 в арабских государствах, 2 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии).
5.4.2. Число государств-членов, которые пересмотрели или разработали новые меры в области обучения для удовлетворения потребностей ключевых целевых групп в цифровых навыках.		Неприменимо.	5 государств-членов (1 в Африке, 3 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии).

6. Гендерное равенство и равенство возможностей и обращения для всех в сфере труда

Соотношение численности занятых и общей численности населения в разбивке по полу.	ILOSTAT	70,5% для мужчин, 44,8% для женщин (2018 г.) 70,3% для мужчин, 44,6% для женщин (2019 г.)	Обеспечение гендерного равенства в доступе к занятости во всех регионах.
Доля женщин на руководящих должностях (показатель 5.5.2 ЦУР).	ILOSTAT	27,8% (2018 г.) 27,9% (2019 г.)	Обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни (задача 5.5 ЦУР).
Доля неформальной занятости среди женщин.	ILOSTAT	46,4% (2016 г.)	Значительное увеличение числа женщин в формальной занятости.

Предварительный результат 6.1. Возросшие потенциальные возможности государств-членов по содействию инвестициям в экономику ухода и более сбалансированному распределению семейных обязанностей

6.1.1. Число государств-членов, осуществляющих гендерно ориентированную макроэкономическую политику или стратегии финансирования в целях расширения инфраструктуры ухода, служб социальной защиты или государственных служб по уходу, которые способствуют созданию достойных рабочих мест.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	0 (2019 г.) 7 (2021 г.*)	9 государств-членов (2 в Африке, 2 в Северной и Южной Америке, 3 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2 в Европе и Центральной Азии).
6.1.2. Число государств-членов, реализующих политику, направленную на улучшение ситуации с соблюдением прав и условий труда в одном или нескольких секторах экономики ухода.		0 (2019 г.) 6 (2021 г.*)	11 государств-членов (6 в Африке, 1 в Северной и Южной Америке, 2 в арабских государствах, 2 в Азиатско-Тихоокеанском регионе).

Показатели воздействия	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
6.1.3. Число государств-членов, принимающих меры, направленные на более сбалансированное распределение семейных обязанностей между женщинами и мужчинами.		1 (2019 г.) 3 (2021 г.*)	7 государств-членов (2 в Африке, 2 в Северной и Южной Америке, 1 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2 в Европе и Центральной Азии).
Предварительный результат 6.2. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по усилению политики и стратегий, поощряющих и обеспечивающих равенство возможностей, участия и обращения между женщинами и мужчинами, включая равное вознаграждение за труд равной ценности			
6.2.1. Число государств-членов, разработавших политику, направленную на обеспечение реального равенства возможностей и обращения между женщинами и мужчинами в сфере труда, и реализующих стратегии по её осуществлению.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	3 (2019 г.) 8 (2021 г.*)	12 государств-членов (5 в Африке, 3 в Северной и Южной Америке, 2 в арабских государствах, 2 в Европе и Центральной Азии).
6.2.2. Число государств-членов, разработавших политику, направленную на эффективное осуществление права на равное вознаграждение женщин и мужчин за труд равной ценности, и реализующих стратегии по её осуществлению.		2 (2019 г.) 4 (2021 г.*)	4 государства-члена (2 в Африке, 1 в Северной и Южной Америке, 1 в Европе и Центральной Азии).
Предварительный результат 6.3. Возросший потенциал государств-членов по разработке с учётом гендерных факторов законодательства, политики и мер, направленных на формирование сферы труда, свободной от насилия и домогательств			
6.3.1. Число государств-членов, которые приняли меры по ратификации и применению Конвенции 190 и Рекомендации 206 МОТ.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	17 (2021 г.*)	18 государств-членов (6 в Африке, 5 в Северной и Южной Америке, 2 в арабских государствах, 1 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 4 в Европе и Центральной Азии).
Предварительный результат 6.4. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по усилению законодательства, политики и мер, направленных на обеспечение равенства возможностей и обращения в сфере труда для лиц с ограниченными возможностями и других лиц, находящихся в ситуациях незащищённости			
6.4.1. Число государств-членов, принимающих меры, направленные на обеспечение равенства возможностей и обращения с лицами с ограниченными возможностями и как минимум с одной из следующих групп: представителями коренных или ведущих племенной образ жизни народов, представителями этнических меньшинств, лицами, живущими с ВИЧ, и представителями ЛГБТИ+.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	9 (2019 г.) 16 (2021 г.*)	14 государств-членов (2 в Африке, 4 в Северной и Южной Америке, 5 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 3 в Европе и Центральной Азии).

Показатели воздействия	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
6.4.2. Число государств-членов, осуществляющих стратегии, направленные на совершенствование сбора и анализа данных о рынке труда с разбивкой как минимум по одной из следующих групп переменных: статусу инвалидности, ВИЧ-статусу, этнической принадлежности, идентичности коренного или ведущего племенной образ жизни населения.	Опросные анкеты.	1 (2019 г.) 3 (2021 г.*)	6 государств-членов (4 в Африке, 1 в арабских государствах, 1 в Европе и Центральной Азии).
7. Адекватная и эффективная защита в сфере труда для всех			
Доля и число детей в возрасте от 5 до 17 лет, занятых детским трудом, в разбивке по полу и возрасту (показатель 8.7.1 ЦУР).	<i>Глобальные оценки МОТ, касающиеся детского труда.</i>	9,6% (2016 г.)	Принять срочные и эффективные меры для того, чтобы искоренить принудительный труд, покончить с современным рабством и торговлей людьми и обеспечить запрет и ликвидацию наихудших форм детского труда, включая вербовку и использование детей-солдат, а к 2025 году покончить с детским трудом во всех его формах (задача 8.7 ЦУР).
Уровень использования принудительного труда.	<i>Глобальные оценки МОТ, касающиеся современного рабства: принудительный труд и принудительный брак.</i>	3,4 на 1000 (2016 г.)	
Случаи производственного травматизма со смертельным и несмертельным исходом в разбивке по полу и миграционному статусу (показатель 8.8.1 ЦУР).	ILOSTAT	Данные имеются примерно по 71 стране (начиная с 2015 г.).	Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надёжных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая трудящихся-мигрантов, особенно женщин-мигрантов, и лиц, не имеющих стабильной занятости (задача 8.8 ЦУР).
Доля работников, занятых сверхурочно.	ILOSTAT	Данные имеются примерно по 129 странам (начиная с 2015 г.).	Сокращение доли работников, занятых сверхурочно.
Затраты работника на трудоустройство в процентах от его годового дохода в стране назначения (показатель 10.7.1 ЦУР).	Предстоит определить.	Предстоит определить ³ .	Содействовать упорядоченной, безопасной, законной и ответственной миграции и мобильности людей, в том числе с помощью проведения спланированной и хорошо продуманной миграционной политики (задача 10.7 ЦУР).

Показатели воздействия	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
Предварительный результат 7.1. Возросший потенциал государств-членов по обеспечению соблюдения и содействия реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда			
7.1.1. Число государств-членов с комплексными программами в отношении основополагающих принципов и прав в сфере труда.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	6 (2019 г.) 8 (2021 г.*)	9 государств-членов (3 в Африке, 2 в Северной и Южной Америке, 3 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии).
7.1.2. Число государств-членов, получивших статус пилотных стран Альянса 8.7.		6 (2019 г.) 17 (2021 г.*)	7 государств-членов (2 в Африке, 1 в Северной и Южной Америке, 2 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2 в Европе и Центральной Азии).
7.1.3. Число государств-членов с недавно принятыми или обновлёнными стратегиями и планами действий по борьбе с детским трудом во всех его формах.		14 (2019 г.) 39 (2021 г.*)	21 государство-член (4 в Африке, 12 в Северной и Южной Америке, 1 в арабских государствах, 3 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии).
Предварительный результат 7.2: Возросший потенциал государств-членов по обеспечению безопасных и здоровых условий труда.			
7.2.1. Число государств-членов с национальной политикой или программами БГТ, подкреплёнными институциональными механизмами, направленными на устранение конкретных рисков.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	14 (2019 г.) 43 (2021 г.*)	39 государств-членов (12 в Африке, 16 в Северной и Южной Америке, 3 в арабских государствах, 5 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 3 в Европе и Центральной Азии).
7.2.2. Число государств-членов с национальными системами регистрации и уведомления, которые позволяют формировать регулярную отчётность по показателю 8.8.1 ЦУР.		5 (2019 г.) 8 (2021 г.*)	12 государств-членов (2 в Африке, 2 в Северной и Южной Америке, 5 в арабских государствах, 1 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2 в Европе и Центральной Азии).
Предварительный результат 7.3. Возросший потенциал государств-членов по установлению адекватного размера заработной платы и достойной продолжительности рабочего времени			
7.3.1. Число государств-членов, в которых трёхсторонние участники приняли политику или меры в области заработной платы, основанные на фактах, включая адекватную установленную законом или согласованную минимальную заработную плату.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	8 (2019 г.) 18 (2021 г.*)	14 государств-членов (3 в Африке, 3 в Северной и Южной Америке, 1 в арабских государствах, 6 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии).
7.3.2. Число государств-членов, в которых трёхсторонние участники приняли политику, нормативные акты или другие меры в отношении продолжительности рабочего времени, режима рабочего времени или организации труда для удовлетворения потребностей как работников, так и работодателей.	Официальные национальные документы и доклады, в том числе от организаций работодателей и работников, а также отчёты, составленные в Системе стратегического управления МОТ и контрольными органами МБТ.	Неприменимо.	8 государств-членов (4 в Северной и Южной Америке, 3 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии).

Показатели воздействия	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
Предварительный результат 7.4. Возросшие потенциальные возможности государств-членов по обеспечению адекватной охраны труда работников, участвующих в различных формах трудовых отношений, в том числе на платформах цифрового труда и в неформальной занятости			
7.4.1. Число государств-членов с подтверждённой информацией о существовании различных форм трудовых отношений, в том числе занятости на цифровых платформах, и мерах в области политики, что позволяет наметить возможные меры по обеспечению эффективной защиты соответствующих работников.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	2 (2021 г.)*	7 государств-членов (1 в Африке, 4 в Северной и Южной Америке, 2 в Европе и Центральной Азии).
7.4.2. Число государств-членов с подтверждённой информацией о размерах неформальной экономики и/или с политикой, регламентами или механизмами, направленными на обеспечение соблюдения норм, в поддержку перехода к формальным отношениям неформальных работников, занятых на формальных предприятиях или в домашних хозяйствах.		3 (2019 г.) 18 (2021 г.)*	14 государств-членов (6 в Африке, 2 в Северной и Южной Америке, 3 в арабских государствах, 2 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии).
Предварительный результат 7.5. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников по разработке справедливых и эффективных механизмов, учреждений и служб трудовой миграции в целях защиты работников-мигрантов			
7.5.1. Число государств-членов, создавших механизмы трудовой миграции или институциональные механизмы, обеспечивающие защиту трудовых прав работников-мигрантов и согласованность усилий с политикой в области занятости, профессиональной подготовки, социальной защиты и другими соответствующими направлениями политики.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	6 (2019 г.) 20 (2021 г.)*	19 государств-членов (6 в Африке, 5 в Северной и Южной Америке, 2 в арабских государствах, 6 в Азиатско-Тихоокеанском регионе).
7.5.2. Число государств-членов с новыми или улучшенными службами защиты трудовых прав работников-мигрантов.		0 (2019 г.) 12 (2021 г.)*	22 государства-члена (5 в Африке, 6 в Северной и Южной Америке, 2 в арабских государствах, 8 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии).
7.5.3. Число двусторонних или региональных систем трудовой миграции с механизмами мониторинга и анализа в интересах защиты трудовых прав работников-мигрантов.		2 (2019 г.) 7 (2021 г.)*	9 систем (4 в Африке, 1 в Северной и Южной Америке, 1 в арабских государствах, 3 в Азиатско-Тихоокеанском регионе).

Показатели воздействия	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
8. Всесторонняя и устойчивая социальная защита для всех			
Доля населения, охватываемого минимальным уровнем/системами социальной защиты, в разбивке по полу, с выделением детей, безработных, пожилых, инвалидов, беременных, новорождённых, лиц, получивших трудовое увечье, и бедных и уязвимых (показатель 1.3.1 ЦУР).	<i>Доклад МОТ о социальной защите в мире.</i>	45,2% (2016 г.)	Внедрить на национальном уровне надлежащие системы и меры социальной защиты для всех, включая установление минимальных уровней, и к 2030 году достичь существенного охвата бедных и уязвимых слоёв населения (задача 1.3 ЦУР).
Предварительный результат 8.1. Возросший потенциал государств-членов по разработке новых или реформированию устойчивых национальных стратегий, политики или основ права в области социальной защиты, расширению её охвата и повышению уровня адекватности пособий			
8.1.1. Число государств-членов, осуществляющих новую или пересмотренную национальную политику социальной защиты, направленную на расширение охвата и повышение комплексности и/или адекватности пособий.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	11 (2019 г.) 15 (2021 г.*)	33 государства-члена (15 в Африке, 9 в Северной и Южной Америке, 1 в арабских государствах, 5 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 3 в Европе и Центральной Азии).
Предварительный результат 8.2. Возросший потенциал государств-членов по совершенствованию управления системами социальной защиты и повышению их устойчивости			
8.2.1. Число государств-членов, принявших новые или пересмотренные меры в области политики, нацеленные на обеспечение устойчивости систем социальной защиты и выплату адекватных пособий.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	7 (2019 г.) 16 (2021 г.*)	26 государств-членов (12 в Африке, 4 в Северной и Южной Америке, 3 в арабских государствах, 6 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии).
Предварительный результат 8.3. Возросший потенциал государств-членов по включению вопросов социальной защиты в состав комплексных мер реагирования средствами политики в целях поддержки и защиты работников и работодателей на переходных этапах жизни и при смене работы			
8.3.1. Число государств-членов, осуществляющих новые или пересмотренные пакеты мер политики, в том числе в области социальной защиты, в целях поддержки и защиты работников и работодателей на переходных этапах жизни и при смене работы.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	9 (2019 г.) 12 (2021 г.*)	12 государств-членов (6 в Африке, 1 в Северной и Южной Америке, 1 в арабских государствах, 2 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2 в Европе и Центральной Азии).
* Прогноз.			
¹ Информация о результатах в отношении коллективных переговоров и результатах в отношении сотрудничества на рабочем месте будет сообщена отдельно. ² Пересмотренные базовые показатели за 2019 г. и расчётные базовые показатели на 2021 г. соответствуют всем современным техническим конвенциям. ³ Этот показатель разрабатывают девять стран, а ещё 15 планируют провести специальные обследования или добавить модуль в свои обследования рабочей силы в ближайшие два-три года.			

► Таблица I.3. Благоприятные результаты

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Цель
А. Расширенная база знаний и усилившееся влияние, содействующие достойному труду			
Предварительный результат А.1. Улучшенная статистика достойного труда с использованием инновационных источников данных и статистических стандартов			
А.1.1. Число государств-членов, обладающих усовершенствованной системой статистики рынка труда, стандартов и информационных средств, опирающихся на более высокое качество статистических обследований и использование других статистических источников.	ILOSTAT	15 (2021 г.*)	15 государств-членов.
А.1.2. Процентное увеличение годовых данных, представляемых в ООН в отношении показателей ЦУР, за которые отвечает МОТ.	ILOSTAT, ежегодный доклад МОТ о дате достижения ЦУР в ООН.	Элементы данных за 2018 и 2019 гг., представленные в Глобальной базе данных показателей ЦУР ООН в 2021 г.	Увеличение на 5% по сравнению с базовым уровнем.
Предварительный результат А.2. Передовые исследования и улучшенное управление знаниями в поддержку достойного труда			
А.2.1. Количество результатов совместных исследований с подразделениями ООН, МФИ и ведущими академическими учреждениями, посвящённых ориентированному на человека подходу к будущему сферы труда и восстановлению после пандемии COVID-19.	Публикации, базы данных и веб-страницы МОТ и партнёрских организаций.	Предстоит определить к концу 2021 г.	Увеличение на 10% по сравнению с базовым уровнем.
А.2.2. Ссылки на исследования и информационные продукты МОТ в: а) декларациях и итоговых документах глобальных форумов, включая Генеральную Ассамблею ООН, Группу двадцати, Группу семи и БРИКС; б) структурах ООН и отчётах МФИ; в) коллегиально рецензируемых академических журналах; г) учредительных организациях; е) СМИ.	Глобальные форумы, структуры и органы ООН, веб-страницы и публикации МФИ; система отслеживания цитирования МОТ; система отслеживания СМИ и аналитика МОТ.	Предстоит определить к концу 2021 г.	Увеличение на 5% по сравнению с базовым уровнем по каждой категории.
А.2.3. Количество единовременных загрузок исследовательских продуктов МОТ по регионам.	Аналитика веб-страниц МОТ.	Предстоит определить к концу 2021 г.	Увеличение 5% по сравнению с базовым уровнем по каждому региону.

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Цель
Предварительный результат А.3. Коммуникации в целях расширения использования и усиления воздействия базы знаний			
А.3.1. Охват аудитории ключевых цифровых платформ МОТ на глобальном и региональном уровнях.	Аналитика Google для измерения количества посещений веб-страниц. Индивидуальная аналитика учётных записей социальных сетей по количеству подписчиков для двух основных учётных записей в глобальном масштабе и в каждом регионе.	Предстоит определить к концу 2021 г.	Увеличение на 10% по сравнению с базовым уровнем в глобальных масштабах и в каждом регионе.
Предварительный результат А.4. Расширенные партнёрств в интересах согласования политики и укрепления сотрудничества ради достижения результатов в области достойного труда и устойчивого развития			
А.4.1. Доля и состав добровольных взносов*.	Финансовая отчётность МБТ.	Добровольные взносы составляют 42% имеющихся ресурсов (2018–20 гг.).	45%
		Нецелевые (РБСА) и сравнительно нецелевые добровольные взносы составляют 13% добровольных взносов (2018–19 гг.).	15%
		Финансирование со стороны ООН (Много-сторонний партнёрский целевой фонд ООН) и финансирование за счёт средств органов ООН составляло 7% от добровольных взносов и пожертвований (2018–19 гг.).	15%
А.4.2. Число действующих или обновлённых партнёрств с учреждениями ООН, международными финансовыми учреждениями (МФУ) и многосторонними агентствами или коалициями многих заинтересованных сторон, включая соглашения Юг–Юг*.	Меморандумы о взаимопонимании, протоколы о намерениях, дорожные карты или другие официальные соглашения.	Предстоит определить к концу 2021 г.	5 партнёрств.
А.4.3. Число государств-членов, в которых трёхсторонние партнёры, участвовавшие в инициативах МОТ по наращиванию потенциальных возможностей, были задействованы в процессе разработки рамочных программ сотрудничества ООН*.	Отчёты об обучении и оценке; протоколы Рамочной программы сотрудничества ООН и сопутствующие документы.	Предстоит определить к концу 2021 г.	15 государств-членов.

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Цель
В. Усиленные лидерство и управление			

Предварительный результат В.2. Усиленные лидерство и стратегическое руководство, обеспечивающие организационный эффект

В.1.1. Авторитетное политическое руководство со стороны руководящих органов МОТ для обеспечения организационного лидерства в обеспечении ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19 на основе Декларации столетия МОТ.	Официальные отчёты и протоколы: руководящих органов МБТ, Генеральной Ассамблея ООН, органов ООН и других многосторонних организаций; меморандумы о взаимопонимании и договорённости с партнёрами.	Предстоит определить к концу 2021 г.	Все связанные с политической итоговые документы, принятые Международной конференцией труда и региональными совещаниями в соответствии с повесткой дня. Поддержка ООН, многосторонними организациями и партнёрами по развитию, оказываемая итоговым документам по вопросам политики, принятым Международной конференцией труда и региональными совещаниями, на базовом уровне или выше этого уровня.
--	---	--------------------------------------	--

В.1.2. Доля страновых программ достойного труда, разработанных в течение двухлетия и согласованных с глобальными целями и системой результатов МОТ, находящихся под контролем трёхстороннего управляющего комитета и основанных на рамочных программах сотрудничества ООН*.	Документы СПДТ и отчёты бюро координаторов-резидентов, а также отчёты заседаний руководящего комитета СПДТ.	Предстоит определить к концу 2021 г.	100%
---	---	--------------------------------------	------

Предварительный результат В.2. Эффективная и действенная поддержка принятия решений руководящими органами

В.2.1. Доля официальных документов, опубликованных в электронном виде в установленные сроки.	Официальный сайт МОТ (разделы, посвящённые Международной конференции труда, Административному совету и региональным совещаниям).	90% официальных документов публикуются в электронном формате вовремя (2021 г., прогноз).	100% официальных документов публикуются в электронном формате вовремя.
В.2.2. Доля пунктов повестки дня, утверждённых/одобренных руководящими органами МОТ в соответствии с графиком на основе эффективных консультаций и качественных технических и юридических услуг, предоставляемых МБТ.	Официальные отчёты руководящих органов МОТ.	Предстоит определить к концу 2021 г.	100%

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Цель
Предварительный результат В.3. Усиленный надзор, оценка и управление рисками для обеспечения прозрачности и соответствия			
В.3.1. Уровень удовлетворённости внешнего аудитора консолидированными финансовыми отчётами и взаимосвязанные раскрытие информации и процессы.	Аудиторское заключение внешнего аудитора.	Безусловно положительное заключение в течение многих лет.	Подтверждено безусловно положительное заключение внешнего аудитора.
В.3.2. Своевременное и эффективное выполнение рекомендаций аудиторов.	Онлайн-база данных МБТ для отслеживания рекомендаций аудиторов.	Среднее время для предоставления планов действий составило 4,3 месяца в 2018–19 гг. 75,8% рекомендаций аудиторов, принятых руководством, полностью реализовано в 2018–19 гг.	Все подразделения, на которые возложена ответственность за проведение в жизнь рекомендаций контрольных органов, представляют свои планы действий в течение трёх месяцев после опубликования аудиторского отчёта. 95% рекомендаций аудиторов принимаются руководством и удовлетворительно реализуются в течение шести месяцев после опубликования аудиторского отчёта.
В.3.3. Процент уполномоченных подразделений и функций, которые обновили реестры, рисков, включающие профильные факторы рисков, в соответствии с корпоративными требованиями.	Платформа факторов риска MOT.	100% (2019 г.)	100%
В.3.4. Доля обязательных и корпоративных оценок, завершённых своевременно в соответствии с комплексным планом оценки.	i-eval Discovery.	95% (прогнозируемый итог к концу 2021 г.)	95% (сохраняется или превышает в ответ на изменение портфеля).
В.3.5. Доля обязательных и корпоративных оценок, которые соответствуют стандартам ОЭСР и ГОООН и отражают конкретный мандат MOT и организационные потребности в обучении.	Систематический ex-post внешний анализ качества оценок и мета-исследований результатов достойного труда.	95% (прогнозируемый итог к концу 2021 г.)	95% (сохраняется или превышает в ответ на изменение портфеля).
В.3.6. Доля практически выполненных рекомендаций, полностью или частично выполненных в течение 12 месяцев после завершения оценки.	Автоматизированная система реагирования органов руководства и отчётов Консультативного аналитического комитета.	90% (прогнозируемый итог к концу 2021 г.)	95%

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Цель
С. Оптимизированное использование ресурсов			

Предварительный результат С.1. Усовершенствованные операционные стратегии, системы и подходы, позволяющие повышать соотношение цены и качества

С.1.1. Уровень соответствия данных МОТ и ОЭСР–КСР, Международной инициативы за прозрачность помощи (IATI) и «куба данных» ООН*.	Портал IATI и доклады ОЭСР–КСР и ООН.	Годовая отчётность и публикация (2020 г.). 50% финансовых данных МОТ содержится в публикации МОТ IATI (2020 г.).	Ежемесячная публикация данных, соответствующих требованиям IATI, и ежегодная отчётность для ОЭСР–КСР и ООН. 90%
С.1.2. Доля выявленных бизнес-процессов и технических областей МОТ, в которых были разработаны инструменты для применения Рамочной программы МОТ по экологической и социальной устойчивости.	Содержание веб-страниц соответствующих заказчиков и технических департаментов.	Неприменимо.	50%
С.1.3. Расход воды штаб-квартирой МОТ.	Ежегодная экологическая инвентаризация.	17 540 м ³ (2019 г.)	Сокращение на 5%.
С.1.4. Углеродный след МОТ с точки зрения авиаперелётов.	Ежегодная экологическая инвентаризация.	19 057 tCO ₂ (2018–19 гг.)	Сокращение на 10%.

Предварительный результат С.2. Повышенная надёжность и мощность цифровой и физической инфраструктуры в поддержку новых методов работы и обеспечения непрерывности деятельности

С.2.1. Эффективная реализация Стратегии в области ИТ на 2022–25 гг.	Доклады о ходе осуществления Стратегии в области ИТ.	Неприменимо.	Достигнуты или превышены контрольные ориентиры, установленные на 2022–23 гг.
С.2.2. Количество существующих приложений, перенесённых в новую интегрированную систему управления рабочими местами.	Промежуточный доклад о ходе реализации проекта по разработке новой системы.	Неприменимо.	50% приложений перенесено.
С.2.3. Количество типов публикаций, созданных с помощью производственных платформ цифровых публикаций.	Отчётность о производительности от службы выпуска публикаций штаб-квартиры.	Единственная серия рабочих документов преобразована в платформу цифровой публикации (2020 г.).	30% публикаций, определённых для перехода на цифровые публикации, преобразованы.
С.2.4. Минимальные стандарты доступности внедрены в отношении флагманских докладов, подготовленных штаб-квартирой.	Отчётность о производительности от службы выпуска публикаций штаб-квартиры.	Неприменимо.	100% флагманских докладов выпущено по крайней мере с соблюдением минимальных требований к уровню доступности.

Предварительный результат С.3. Усиленные меры политики и системы для формирования высокопроизводительных, мотивированных и разнообразных кадров

С.3.1. Эффективное осуществление Стратегии в области людских ресурсов на 2022–25 годы.	Доклад об осуществлении Стратегии в области людских ресурсов.	Неприменимо.	Достичь или превзойти ориентиры, установленные на 2022–23 гг.
--	---	--------------	---

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Цель
Предварительный результат С.4. Расширенные возможности Организации по внедрению изменений, инноваций и постоянному совершенствованию			
С.4.1. Число новых или улучшенных методов работы, реализованных на основе инноваций по следующим параметрам: качество, ориентация на пользователя, прозрачность, эффективность и коллективная динамика.	Система отслеживания бизнес-инноваций.	Предстоит определить к концу 2021 г.	Увеличение на 10% по сравнению с базовым уровнем по каждому измерению.
С.4.2. Численность сотрудников, участвующих в новаторских инициативах в течение двухлетия (инновационная культура).	Система отслеживания бизнес-инноваций.	Предстоит определить к концу 2021 г.	Увеличение на 10% по сравнению с базовым уровнем.
С.4.3. Восприятие сотрудниками МБТ инноваций.	Обследование состояния здоровья сотрудников Организации.	Предстоит определить в 2021 г.	Увеличение на один квартиль по сравнению с эталоном для государственного сектора.

* Этот показатель соответствует Стратегии MOT в области сотрудничества в целях развития на 2020–25 годы.

► Приложение II

Резюме взаимосвязей между задачами ЦУР и промежуточными результатами Программы и бюджета на 2022–23 годы

5. Программа достойного труда и Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года тесно связаны друг с другом. Прогресс в области занятости, прав в сфере труда, социальной защиты, социального диалога и трипартизма является залогом устойчивого развития, а элементы, относящиеся к достойному труду, фигурируют во всех Целях в области устойчивого развития и в большинстве задач ЦУР.

6. В следующей таблице представлены основные задачи ЦУР, в решении которых МОТ будет принимать непосредственное участие в 2022–23 годах, как это предусмотрено промежуточными результатами МОТ. В ней также учтены 14 показателей ЦУР, которые были включены в систему результатов МОТ (Приложение I), поскольку они используются для отслеживания прогресса в конкретных, связанных с достойным трудом, компонентах задач ЦУР, имеющих отношение к предварительным результатам и стратегическим задачам МОТ. По сравнению с программой деятельности на 2020–21 годы в эту таблицу включены две дополнительные задачи ЦУР (5.1 и 10.3), основанные на уроках, извлечённых из хода реализации в 2020 году.

► Таблица II.1. Взаимосвязи между системой результатов МОТ на 2022–23 гг. и ЦУР

ЦУР	Задачи ЦУР	Показатели ЦУР, включённые в систему результатов МОТ	Промежуточные результаты МОТ
	1.1. К 2030 году ликвидировать крайнюю нищету для всех людей во всем мире (в настоящее время крайняя нищета определяется как проживание на сумму менее чем 1,25 долл. США в день.	1.1.1. Доля населения, живущего за международной чертой бедности, в разбивке по полу, возрасту, статусу занятости и месту проживания (городское/сельское).	Все промежуточные результаты
	1.3. Внедрить на национальном уровне надлежащие системы и меры социальной защиты для всех, включая установление минимальных уровней, и к 2030 году достичь существенного охвата бедных и уязвимых слоёв населения.	1.3.1. Доля населения, охватываемого минимальным уровнем/системами социальной защиты, в разбивке по полу, с выделением детей, безработных, пожилых, инвалидов, беременных, новорождённых, лиц, получивших трудовое увечье, и бедных и уязвимых.	Результат 8
	3.8. Обеспечить всеобщий охват услугами здравоохранения, в том числе защиту от финансовых рисков, доступ к качественным основным медико-санитарным услугам и доступ к безопасным, эффективным, качественным и недорогим основным лекарственным средствам и вакцинам для всех.		Результат 8

ЦУР	Задачи ЦУР	Показатели ЦУР, включённые в систему результатов МОТ	Промежуточные результаты МОТ
	4.3. К 2030 году обеспечить для всех женщин и мужчин равный доступ к недорогому и качественному профессионально-техническому и высшему образованию, в том числе университетскому образованию.		Результат 5
	4.4. К 2030 году существенно увеличить число молодых и взрослых людей, обладающих востребованными навыками, в том числе профессионально-техническими навыками, для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельностью.		Результат 5
	4.5. К 2030 году ликвидировать гендерное неравенство в сфере образования и обеспечить равный доступ к образованию и профессионально-технической подготовке всех уровней для уязвимых групп населения, в том числе инвалидов, представителей коренных народов и детей, находящихся в уязвимом положении.		Результат 5 Результат 6
	5.1. Повсеместно ликвидировать все формы дискриминации в отношении всех женщин и девочек		Результат 1 Результат 2 Результат 6 Результат 7
	5.2. Ликвидировать все формы насилия в отношении всех женщин и девочек в публичной и частной сферах, включая торговлю людьми и сексуальную и иные формы эксплуатации.		Результат 6 Результат 7
	5.4. Признавать и ценить неоплачиваемый труд по уходу и работу по ведению домашнего хозяйства, предоставляя коммунальные услуги, инфраструктуру и системы социальной защиты и поощряя принцип общей ответственности в ведении хозяйства и в семье, с учётом национальных условий.		Результат 6 Результат 8
	5.5. Обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни.	5.5.2. Доля женщин на руководящих должностях.	Результат 1 Результат 6
	8.2. Добиться повышения производительности в экономике посредством диверсификации, технической модернизации и инновационной деятельности, в том числе путём уделения особого внимания секторам с высокой добавленной стоимостью и трудоёмким секторам.	8.2.1. Ежегодный темп роста реального ВВП на каждого занятого.	Результат 3 Результат 4

ЦУР	Задачи ЦУР	Показатели ЦУР, включённые в систему результатов МОТ	Промежуточные результаты МОТ
	8.3. Содействовать проведению ориентированной на развитие политики, которая способствует производительной деятельности, созданию достойных рабочих мест, предпринимательству, творчеству и инновационной деятельности, и поощрять официальное признание и развитие микро-, малых и средних предприятий, в том числе посредством предоставления им доступа к финансовым услугам.	8.3.1. Доля неформальной занятости в несельскохозяйственных секторах в разбивке по полу.	Результат 1 Результат 3 Результат 4
	8.4. На протяжении всего срока до конца 2030 года постепенно повышать глобальную эффективность использования ресурсов в системах потребления и производства и стремиться к тому, чтобы экономический рост не сопровождался ухудшением состояния окружающей среды, как это предусматривается Десятилетней стратегией действий по переходу к использованию рациональных моделей потребления и производства, причём первыми этим должны заняться развитые страны.		Результат 3 Результат 4
	8.5. К 2030 году обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех женщин и мужчин, в том числе молодых людей и инвалидов, и равную оплату за труд равной ценности.	8.5.1. Средний почасовой заработок женщин и мужчин в разбивке по роду занятий, возрасту и признаку инвалидности. 8.5.2. Уровень безработицы в разбивке по полу, возрасту и признаку инвалидности.	Все промежуточные результаты
	8.6. К 2020 году существенно сократить долю молодёжи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков.	8.6.1. Доля молодёжи (в возрасте от 15 до 24 лет), которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков.	Результат 3 Результат 5
	8.7. Принять срочные и эффективные меры для того, чтобы искоренить принудительный труд, покончить с современным рабством и торговлей людьми и обеспечить запрет и ликвидацию наихудших форм детского труда, включая вербовку и использование детей-солдат, а к 2025 году покончить с детским трудом во всех его формах.	8.7.1. Доля и число детей в возрасте от 5 до 17 лет, занятых детским трудом, в разбивке по полу и возрасту.	Результат 7
	8.8. Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надёжных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая трудящихся-мигрантов, особенно женщин-мигрантов, и лиц, не имеющих стабильной занятости.	8.8.1. Случаи производственного травматизма со смертельным и несмертельным исходом в разбивке по полу и миграционному статусу. 8.8.2. Соблюдение трудовых прав на национальном уровне (свободы объединения и права на проведение коллективных переговоров) на основе документальных источников МОТ и национального законодательства в разбивке по полу и миграционному статусу.	Результат 1 Результат 2 Результат 7

ЦУР	Задачи ЦУР	Показатели ЦУР, включённые в систему результатов МОТ	Промежуточные результаты МОТ
	8.b. К 2020 году разработать и ввести в действие глобальную стратегию обеспечения занятости молодёжи и претворить в жизнь положения Глобального пакта о рабочих местах Международной организации труда.	8.b.1. Наличие разработанной и осуществляемой национальной стратегии молодёжной занятости в качестве отдельной стратегии или в рамках национальной стратегии в области занятости.	Результат 3
	9.3. Расширить доступ мелких промышленных и прочих предприятий, особенно в развивающихся странах, к финансовым услугам, в том числе к недорогим кредитам, и усилить их интеграцию в производственно-сбытовые цепочки и рынки.		Результат 4
	10.2. К 2030 году поддерживать законодательным путём и поощрять активное участие всех людей в социальной, экономической и политической жизни независимо от их возраста, пола, инвалидности, расы, этнической принадлежности, происхождения, религии и экономического или иного статуса.		Все промежуточные результаты
	10.3. Обеспечить равенство возможностей и уменьшить неравенство результатов, в том числе путём отмены дискриминационных законов, политики и практики и содействия принятию соответствующего законодательства, политики и мер в этом направлении.		Результат 2 Результат 6 Результат 7
	10.4. Принять соответствующую политику, особенно бюджетно-налоговую политику и политику в вопросах заработной платы и социальной защиты, и постепенно добиваться обеспечения большего равенства.	10.4.1. Доля доходов трудящихся в ВВП, в том числе заработная плата и выплаты по линии социальной защиты.	Все промежуточные результаты
	10.7 Содействовать упорядоченной, безопасной, законной и ответственной миграции и мобильности людей, в том числе с помощью проведения спланированной и хорошо продуманной миграционной политики.	10.7.1. Доля затрат работника на трудоустройство в его годовом доходе в стране назначения.	Результат 7
	16.3. Содействовать верховенству права на национальном и международном уровнях и обеспечить всем равный доступ к правосудию.		Результат 2
	16.6. Создать эффективные, подотчётные и прозрачные учреждения на всех уровнях.		Результат 1 Результат 2 Результат 7
	16.7. Обеспечить ответственное принятие решений репрезентативными органами на всех уровнях с участием всех слоёв общества.		Результат 1

ЦУР	Задачи ЦУР	Показатели ЦУР, включённые в систему результатов МОТ	Промежуточные результаты МОТ
	17.14. Сделать более последовательной политику по обеспечению устойчивого развития.		Все промежуточные результаты
	17.18. К 2020 году усилить поддержку в целях наращивания потенциала развивающихся стран, в том числе наименее развитых стран и малых островных развивающихся государств, с тем чтобы значительно повысить доступность высококачественных, актуальных и достоверных данных, дезагрегированных по уровню доходов, гендерной принадлежности, возрасту, расе, национальности, миграционному статусу, инвалидности, географическому местонахождению и другим характеристикам, значимым с учётом национальных условий.		Все промежуточные результаты

► Приложение III

Реестр стратегических рисков МОТ

Рисковое событие	Возможные последствия	Комментарии	Меры реагирования МБТ
1. Административный совет или Международная конференция труда не могут прийти к согласию по ключевому вопросу.	Приостановление деятельности МОТ и неэффективное функционирование руководящих органов МОТ. Влиятельные партнёры теряют доверие к операционной модели МОТ, что влияет на уровень политической и финансовой поддержки.	Многосторонняя система сталкивается с новой волной проблем. Меняющийся экономический и геополитический ландшафт формирует международные экономические, социальные и трудовые повестки дня, а также международные правила управления. Протекционизм, национализм и озабоченность неравномерностью последствий глобализации также побуждают страны искать двусторонние, а не многосторонние решения. Это может иметь последствия для эффективного функционирования руководящих органов МБТ.	МОТ продолжит поддерживать на регулярной основе прозрачные связи и диалог с трёхсторонними участниками по прорабатываемым вопросам. Она будет предпринимать упреждающие действия, чтобы выявлять, предотвращать и/или устранять потенциальные институциональные разногласия.
2. Видоизменяется приверженность трёхсторонних участников и доноров в отношении достойного труда.	Увеличивается/уменьшается число достигнутых согласованных предварительных результатов или внебюджетных взносов. Государства-члены или влиятельные внешние партнёры прекращают финансовую поддержку МОТ.	Политический и финансовый капитал, который правительства вкладывают в продвижение достойного труда, находится под давлением экономических и социальных последствий COVID-19, фискальных ограничений и более существенного стрессового воздействия, вызванного ускоряющимися темпами изменений. Программа и бюджет предназначены для устранения и использования этих факторов давления. Однако политическая среда нестабильна, что требует от МОТ гибкости и инновационных подходов в своих ответных действиях.	МОТ будет: 1) использовать свои инструменты и сети статистического и политического мониторинга, чтобы заранее предупреждать социальных партнёров об изменяющихся обстоятельствах; 2) проводить исследования и вести информационно-пропагандистскую деятельность, чтобы продемонстрировать актуальность и социальную и экономическую отдачу от инвестиций в поддержку достойного труда; 3) создавать новые стратегические партнёрства и укреплять существующие, в первую очередь посредством международных и национальных форумов по вопросам политики; 4) действовать быстро, чтобы по мере необходимости вносить коррективы в программу, обеспечивая при этом соответствие новым требованиям и демонстрируя эффективность расходования средств благодаря достигнутым результатам и диапазону воздействия.

Рисковое событие	Возможные последствия	Комментарии	Меры реагирования МБТ
3. Коренные изменения в политике или практике ООН в отношении межучрежденческой координации и системы развития ООН (ЮНДС) сказываются на роли и влиянии МОТ и её политики, продуктов и услуг на национальном и международном уровнях.	Подбивается лидерство МОТ и прогресс в реализации Программы достойного труда в контексте реформы ООН и содействия ориентированному на человека восстановлению в ходе реализации мер реагирования на COVID-19.	Реформа ЮНДС, включая укрепление системы координаторов-резидентов и изменения в системах финансирования, ответственности и отчетности, создаёт значительные потенциальные возможности и вызовы для нормативного мандата МОТ, трипартизма и её оперативной деятельности на страновом уровне и отражения приоритетов страновых программ достойного труда в рамочных программах Организации Объединённых Наций по оказанию помощи в целях развития). В настоящее время созданы основные структурные элементы и сформулированы руководящие принципы, а также разработана структура управления и координации, которая будет в дальнейшем использоваться для руководства различными областями взаимодействия. МОТ повысила свою зримость и авторитет в рамках Рамочной программы ООН по немедленному реагированию на социально-экономические последствия COVID-19. Тем не менее, устойчивое финансирование реформы СРООН, в частности Системы Управления по развитию деятельности в целях развития (DCO) и системы координаторов-резидентов, остаётся серьёзной областью неопределённости.	МБТ будет продолжать активно участвовать в ходе проведения реформы ООН и усилиях в рамках всей системы ООН по реализации концепции восстановления по принципу «лучше, чем было». Оно будет продолжать работать с Группой ООН по устойчивому развитию на всех уровнях, а также с Департаментом коммуникаций ООН, чтобы содействовать продуктивной и взаимовыгодной реализации реформы ООН, обеспечивая признание принципов трипартизма и нормативной функции МОТ в общих процессах странового анализа и рамочного сотрудничества. Будут предприняты усилия по содействию ориентированному на человека восстановлению на принципах обеспечения достойного труда для всех за счёт более тесного партнёрства и согласованности мер политики с другими организациями в контексте реформы системы развития Организации Объединённых Наций и реагирования на COVID-19 (например, МОМ, ФАО и ПРООН). МБТ будет информировать Административный совет и Международную конференцию труда и руководствоваться рекомендациями трёхсторонних участников.

Рисковое событие	Возможные последствия	Комментарии	Меры реагирования МБТ
4. Информация относительно результатов в области управления данные МОТ о действенных, прочных и устойчивых результатах недостаточны или неубедительны.	Неэффективное распределение средств или неспособность достичь промежуточных или конечных результатов, предусмотренных программой и бюджетом или внебюджетными проектами, что влияет на доверие заинтересованных сторон и потоки регулярного бюджета и внебюджетных ресурсов.	Декларация столетия МОТ, Стратегический план на 2022–25 годы и Стратегия сотрудничества в целях развития на 2020–25 годы определяют стратегическое направление в этом отношении. В 2019 году МОТ представила инновационную матрицу результатов с показателями результатов на уровне воздействия, промежуточных и предварительных результатов. Опираясь на опыт реагирования на COVID-19 и уроки, извлечённые из оценок, МОТ совершенствует свои процессы управления, ориентированного на результаты, с упором на предметные приоритеты, комплексное распределение ресурсов и результаты на страновом уровне.	Будут приняты новые меры для совершенствования процесса составления стратегического бюджета, составления программ на страновом уровне и комплексного использования всех ресурсов. Будет обновлена система ИРИС, и будет создана панель мониторинга в реальном режиме времени в целях рационализации процесса отслеживания распределения ресурсов и хода выполнения программы. МОТ продолжит совершенствовать сотрудничество в целях развития, чтобы продемонстрировать свой вклад в результаты программы и бюджета, привести его в соответствие с потребностями трёхсторонних участников с учётом большей прозрачности, подотчётности и качества результатов в соответствии со Стратегией сотрудничества МОТ в области развития на 2020–25 годы. МБТ продолжит устранение узких мест, выявленных в ходе оценок и внешних оценок, таких как МОПАН (Сеть по оценке эффективности работы многосторонних организаций), в целях совершенствования методов управления, ориентированного на результаты, и сотрудничества в области развития.
5. Продуктам МОТ не удаётся ясно и убедительно объяснить трудные или потенциально противоречивые результаты анализа или эффективно содействовать распространению значительных достижений.	Главные лица, принимающие решения, не обращаются к продуктам МОТ или отвергают её рекомендации, что приводит к нанесению предотвратимого ущерба репутации Организации и подрывает очевидную значимость МОТ.	МОТ публикует сравнительные материалы по странам и занимает позиции по социально-экономическим вопросам, которые могут показаться некомфортными для некоторых групп. МОТ должна использовать различные инструменты, чтобы лица, принимающие решения, и влиятельные представители уведомлялись о новых аналитических материалах, идеях и рекомендациях.	МОТ будет усиливать стратегическое коммуникационное планирование в целях обеспечения того, чтобы осуществлялся эффективный обмен точными, основанными на фактах, знаниями с ключевыми аудиториями, используя несколько каналов для более широкого использования и воздействия базы знаний МОТ.

Рисковое событие	Возможные последствия	Комментарии	Меры реагирования МБТ
6. МОТ не привлекает, не набирает и не удерживает сотрудников, обладающих необходимым спектром навыков для удовлетворения меняющихся оперативных и стратегических требований.	Неудовлетворённость заинтересованных сторон ходом выполнения Программы достойного труда; предварительные результаты низкого качества; неэффективные методы работы; утрата опыта.	Расширяется поиск талантов для удовлетворения потребностей будущей сферы труда, что приводит к ожесточённой конкуренции между учреждениями ООН. Навыки и компетенции сотрудников МБТ развиваются в соответствии с требованиями Повестки дня до 2030 года, Стратегического плана МОТ на 2022–25 годы и выполнения Декларации столетия МОТ.	МБТ продолжит расширять свою деятельность по привлечению компетентных и многонациональных сотрудников. МБТ усовершенствует систему планирования кадровых ресурсов (включая планирование преемственности), набора, обучения и развития персонала на основе профессиональных качеств, а также модернизирует соответствующую кадровую политику, чтобы улучшить общее ценностное предложение сотрудников.
7. Проекты или программы страдают от значительного числа случаев мошенничества или коррупции.	Потеря доверия к руководству МБТ влияет на создание стратегических партнёрств и движение средств в рамках регулярного бюджета и внебюджетных источников.	В МБТ распространяется больше информации о борьбе с мошенничеством, свидетельством чему служит рост числа обращений в Бюро внутреннего аудита и контроля. Тем не менее требуется проявлять постоянную бдительность, поскольку МОТ осуществляет свою деятельность в разных географических регионах и функциональных областях (закупки, приём на работу, использование услуг партнёров-исполнителей), которые подвержены риску мошенничества и коррупции.	В МБТ создана действенная система внутренних и управленческих мер контроля в отношении случаев мошенничества и коррупции. В настоящее время осуществляется оценка рисков мошеннической практики. Это может привести к созданию нового поколения инструментов борьбы с мошенничеством.
8. Кибератака на системы МОТ нарушает работу или изменяет/раскрывает конфиденциальную информацию.	Задержка с достижением согласованных результатов; финансовый убыток; ущерб, наносимый отдельным лицам; ущерб репутации МОТ.	Во всём мире кибератаки происходят всё чаще, а их операционное воздействие усиливается. МОТ полагается на ИТ-платформы для коммуникаций, исследований, обмена знаниями, разработки политики, обработки финансовых операций и содействия принятию решений. Базы данных и репозитории МОТ содержат информацию, потенциально политически или экономически чувствительную. Как и другие организации, МОТ сталкивается с трудностями в формировании необходимого уровня осведомлённости и дисциплины в вопросах безопасности ИТ. Больше внимания уделяется защите персональных данных.	Подход МОТ к информационной безопасности был сертифицирован как соответствующий стандарту ISO/EC 27001: 2013, международному стандарту ИТ-безопасности. МОТ постоянно отслеживает возникающие угрозы, снижает потенциальные уязвимости и принимает соответствующие меры по исправлению положения. Общие принципы конфиденциальности данных постоянно пересматриваются в рамках Инициативы ООН Global Pulse, а также в соответствии с новыми правилами защиты данных.

Рисковое событие	Возможные последствия	Комментарии	Меры реагирования МБТ
9. В результате форсмажорных обстоятельств (таких как стихийное или антропогенное бедствие) ранены сотрудники или повреждены помещения или активы МОТ.	Прерывание работы; финансовый убыток; падение духа и активности участия персонала.	COVID-19 может помешать оперативной работе в 2022–23 годах. Помещения и персонал ООН подвергаются нападениям в условиях вооружённых конфликтов, терроризма, преступности и общественных беспорядков. МОТ осуществляет деятельность и в странах, уязвимых к стихийным бедствиям и находящихся в зонах недавних конфликтов. Её стратегия требует расширения деятельности Организации в нестабильных государствах.	Группа высшего руководства (и Группа управления кризисными ситуациями) будет продолжать следить за развитием событий, связанных с COVID-19 и другими кризисными ситуациями. По этим вопросам будет поддерживаться регулярная и постоянная связь с персоналом, чтобы, при необходимости, повысить жизнестойкость МБТ. МОТ продолжит анализ и пересмотр своих подходов к практике обеспечения непрерывности бизнеса, основываясь на уроках, извлечённых из мер реагирования на COVID-19 и другие события.

► Информационные дополнения

1. **Оперативный бюджет**
2. **Подробная информация о повышении затрат**
3. **Предлагаемый оперативный бюджет по статьям и видам расходов**
4. **Распределение ресурсов регулярного бюджета на достижение результатов в области политики по департаментам и программам на местах**

► 1. Оперативный бюджет

1. В настоящем информационном дополнении представлена дополнительная информация по оперативному бюджету МОТ, включающему следующие четыре части: Часть I — «Регулярный бюджет» — по основным функциям и ресурсам программ МОТ и по другим статьям бюджета; Часть II

— «Непредвиденные расходы»; Часть III — «Фонд оборотных средств»; Часть IV — «Институциональные инвестиции и статьи расходов на случай чрезвычайных обстоятельств».

Часть I: Регулярный бюджет

Директивные органы

2. Данные о ресурсах, выделяемых на Международную конференцию труда, Административный совет и региональные совещания, отражают прямые затраты (например, на устный перевод, подготовку и издание докладов, аренду помещений, проездные расходы членов Административного совета, а также некоторые расходы на персонал), связанные с проведением в течение этого двухлетнего периода двух сессий Международной конференции труда и шести сессий Административного совета, а также двух региональных совещаний: 20-го Американского регионального совещания в 2022 году и 15-го Африканского регионального совещания в 2023 году. Некоторые издержки, которые

понесут Департамент официальных совещаний, документации и внешних связей и Департамент внутренних служб и административных вопросов, связанные с оказанием поддержки этим директивным органам, также показаны по этой статье, чтобы представить более полную картину сметы расходов по этим совещаниям.

3. Бюро юридического советника отвечает за оказание Организации консультативных и прочих услуг правового характера, включая экспертные заключения юристов относительно Устава, членства, правил и деятельности МОТ. Помимо этого, оно обеспечивает правовую и экспертную оценку кадровых, коммерческих и технических аспектов, а также контрактов.

► Оперативный бюджет на 2022–23 годы*

	Специалисты		Общее обслужива- ние		Расходы на персонал	Затраты, не связанные с персоналом	Итого средств
	(годы/месяцы работы)						
Часть I.							
Директивные органы							
Международная конференция труда	27	/ 1	37	/ 6	23 782 934	3 677 529	27 460 463
Административный совет	31	/ 8	37	/ 11	17 159 337	2 972 246	20 131 583
Основные региональные совещания	3	/ 7	5	/ 3	2 645 658	630 273	3 275 931
Бюро юридического советника	13	/ 2	1	/ 11	3 802 443	174 052	3 976 495
	75	/ 6	82	/ 7	47 390 372	7 454 100	54 844 472
Политика							
Международные трудовые нормы	86	/ 3	25	/ 7	25 621 064	1 854 849	27 475 913
Политика в области занятости	68	/ 6	19	/ 6	20 618 316	2 823 948	23 442 264
Предприятия	50	/ 0	15	/ 0	14 795 590	2 934 339	17 729 929

	Специалисты		Общее обслуживание		Расходы на персонал	Затраты, не связанные с персоналом	Итого средств
	(годы/месяцы работы)						
Отраслевая деятельность	38	/ 0	11	/ 0	11 494 368	2 889 772	14 384 140
Административное управление и трипартизм	94	/ 0	24	/ 0	27 255 322	3 150 255	30 405 577
Условия труда и равенство	73	/ 5	19	/ 8	21 523 594	2 235 235	23 758 829
Социальная защита	46	/ 0	7	/ 0	11 996 892	292 615	12 289 507
Исследования	70	/ 0	19	/ 7	20 002 648	1 582 816	21 585 464
Статистика	48	/ 8	15	/ 4	14 232 118	968 904	15 201 022
Резерв на технические совещания	0	/ 0	0	/ 0	–	656 919	656 919
Бюро заместителя Генерального директора	8	/ 0	2	/ 0	2 806 049	316 384	3 122 433
Регулярный бюджет на техническое сотрудничество	0	/ 0	0	/ 0	–	6 784 925	6 784 925
	582	/ 10	158	/ 8	170 345 961	26 490 961	196 836 922
Деятельность на местах и партнёрства							
Многостороннее сотрудничество	20	/ 0	8	/ 0	6 369 273	1 662 428	8 031 701
Партнёрства и поддержка на местах	17	/ 5	5	/ 10	5 333 890	334 896	5 668 786
Программы в Африке	232	/ 11	256	/ 0	55 781 207	27 051 715	82 832 922
Программы в Северной и Южной Америке	186	/ 8	152	/ 6	46 950 794	18 417 566	65 368 360
Программы в регионе арабских государств	52	/ 10	33	/ 0	14 895 418	5 034 026	19 929 444
Программы в Азиатско-Тихоокеанском регионе	239	/ 0	249	/ 8	56 213 546	18 753 645	74 967 191
Программы в Европе и Центральной Азии	100	/ 10	61	/ 0	21 591 243	4 595 575	26 186 818
Международный учебный центр МОТ, Турин	0	/ 0	0	/ 0	–	9 539 873	9 539 873
Сотрудничество Юг–Юг и треугольное сотрудничество	0	/ 0	0	/ 0	–	1 865 314	1 865 314
Система координаторов-резидентов ООН ЮНСДГ	0	/ 0	0	/ 0	–	8 712 339	8 712 339
Бюро заместителя Генерального директора	6	/ 4	3	/ 5	2 404 407	169 396	2 573 803
	856	/ 0	769	/ 5	209 539 778	96 136 773	305 676 551
Организации работодателей и работников							
Деятельность в интересах работодателей	26	/ 0	5	/ 6	7 537 761	3 430 723	10 968 484
Деятельность в интересах работников	46	/ 0	14	/ 0	13 949 831	8 492 410	22 442 241
	72	/ 0	19	/ 6	21 487 592	11 923 133	33 410 725

	Специалисты		Общее обслужива- ние		Расходы на персонал	Затраты, не связанные с персоналом	Итого средств
	(годы/месяцы работы)						
Управление и реформа							
Вспомогательные службы							
Внутренние службы и административное управление	35	/ 9	97	/ 7	23 520 919	26 233 939	49 754 858
Управление информацией и технологиям	113	/ 10	64	/ 11	36 363 086	20 091 322	56 454 408
Официальные совещания, документация и внешние связи	20	/ 5	30	/ 2	14 995 726	2 098 818	17 094 544
Коммуникации и публичная информация	41	/ 0	14	/ 0	12 180 876	1 722 150	13 903 026
Материально-техническое снабжение	10	/ 8	2	/ 9	3 004 342	83 550	3 087 892
Отдел инноваций и управления знаниями	10	/ 0	0	/ 0	2 448 408	–	2 448 408
	231	/ 8	209	/ 5	92 513 357	50 229 779	142 743 136
Службы управления							
Развитие людских ресурсов	46	/ 10	54	/ 7	20 617 496	5 103 310	25 720 806
Управление финансами	42	/ 7	38	/ 0	16 467 068	399 935	16 867 003
Стратегическое планирование и управление	15	/ 0	4	/ 0	4 663 248	121 837	4 785 085
Бюро заместителя Генерального директора	4	/ 0	2	/ 0	1 663 784	288 591	1 952 375
	108	/ 5	98	/ 7	43 411 596	5 913 673	49 325 269
Бюро Генерального директора	10	/ 0	14	/ 0	5 745 732	1 438 920	7 184 652
Контроль и оценка							
Внутренний аудит и контроль	10	/ 3	3	/ 9	3 426 551	270 143	3 696 694
Независимый консультативный комитет по контролю	1	/ 0	0	/ 2	365 275	300 647	665 922
Расходы на внешний аудит	0	/ 0	0	/ 0	–	1 098 707	1 098 707
Бюро по вопросам этики	2	/ 0	0	/ 3	574 593	136 350	710 943
Оценочная деятельность	8	/ 0	2	/ 0	2 427 264	815 261	3 242 525
	21	/ 3	6	/ 2	6 793 683	2 621 108	9 414 791
Другие бюджетные ассигнования	9	/ 0	9	/ 10	4 130 687	42 295 318	46 426 005
Корректив в связи с текучестью кадров	0	/ 0	0	/ 0	(6 903 130)	–	(6 903 130)
Всего по Части I	1 966	/ 8	1 368	/ 2	594 455 628	244 503 765	838 959 393

	Специалисты		Общее обслуживание		Расходы на персонал	Затраты, не связанные с персоналом	Итого средств
	(годы/месяцы работы)						
Часть II. Непредвиденные расходы	0	/ 0	0	/ 0	–	875 000	875 000
Часть III. Фонд оборотных средств	0	/ 0	0	/ 0	–	–	–
Часть IV. Институциональные инвестиции и статьи расходов на случай чрезвычайных обстоятельств	0	/ 0	0	/ 0	–	12 925 807	12 925 807
Всего (Части I–IV)	1 966	/ 8	1 368	/ 2	594 455 628	258 304 572	852 760 200

* В постоянных долл. США 2020–21 гг. по бюджетному обменному курсу 1 шв. фр. за 1 долл. США.

Политика

4. Ресурсы, выделяемые на реализацию политики, позволят укрепить возможности МОТ по разработке и оказанию высококачественных, современных и содержательных консультативных услуг политического характера, проводить информационно-просветительские мероприятия и осуществлять деятельность в области сотрудничества в целях развития. Ассигнования предусматривают создание трёх дополнительных технических должностей. Основными функциями новой департаментской структуры являются:

5. Международные трудовые нормы: разработка норм и контрольные функции, а также критический анализ политики в области норм.

6. Политика в сфере занятости: анализ и консультативные услуги по вопросам политики, связанной с общей занятостью, развитием и профессиональными навыками, которая позволяет в максимальной степени повысить воздействие на занятость, экономический рост и инвестиции в целях содействия инклюзивному и устойчивому развитию.

7. Предприятия: анализ и консультативные услуги политического характера, нацеленные на содействие жизнеспособным предприятиям, включая кооперативы и многонациональные корпорации.

8. Отраслевая деятельность: анализ вновь возникающих рабочих мест и тенденций в сфере труда в ряде экономических секторов и организация диалогов на национальном и глобальном уровнях относительно отраслевых руководящих принципов, политики и стратегий.

9. Административное управление и трипартизм:

анализ и консультативные услуги политического характера по вопросам трудового законодательства и реализации основополагающих трудовых прав, технической поддержки и расширения потенциальных возможностей министерств труда и органов инспекции труда, в том числе по аспектам безопасности и гигиены труда и соблюдения норм на рабочих местах.

10. Условия труда и равенство: анализ и консультативные услуги политического характера по проблемам заработной платы, продолжительности рабочего времени, коллективных переговоров, стабильности занятости, условий труда, гендерного равенства и недопущения дискриминации, международной трудовой миграции и мобильности, ВИЧ/СПИДа, инвалидности и коренных народов.

11. Социальная защита: анализ и консультативные услуги политического характера в процессе установления и расширения минимальных уровней социальной защиты и проведение политики в области социальной защиты.

12. Исследования: разработка программы исследовательской деятельности МОТ, нацеленной на решение текущих и будущих проблем в сфере труда, по которым Организация должна занимать заслуживающую доверия, авторитетную и конструктивную позицию.

13. Статистика: централизованное управление и координация всех вопросов, связанных со сбором, накоплением, качественным контролем и распространением статистической информации МОТ по достойному труду, в том числе по соответствующим задачам ЦУР.

14. Резерв на **технические совещания** будет использоваться для финансирования 21-й Международной конференции статистиков труда и, в зависимости от решения Административного совета, ещё одного технического совещания.

Деятельность на местах и партнёрства

15. Ресурсы, выделяемые на проведение деятельности на местах и на партнёрства, позволят повысить эффективность, результативность и отдачу практических мер МОТ, осуществляемых в регионах, укрепить потенциал трёхсторонних участников и оказать поддержку государствам-членам в целях реализации Повестки дня до 2030 года, а также расширять и поддерживать внешние партнёрства и осуществлять контроль за взаимоотношениями с Организацией Объединённых Наций и многосторонней системой. Ниже приведены основные функции.

16. Многостороннее сотрудничество: содействие и координация сотрудничества МОТ с Организацией Объединённых Наций, международными финансовыми учреждениями и другими многосторонними организациями.

17. Партнёрства и поддержка на местах: общее руководство программой развития МОТ и партнёрства с широким кругом организаций и учреждений, включая государственно-частные партнёрства, и программа сотрудничества Юг–Юг и треугольного сотрудничества.

18. Предлагаемые ассигнования на **региональные программы** предусматривают учреждение пяти дополнительных технических должностей, по одной в каждом регионе.

19. Международный учебный центр МОТ в Турине (Туринский центр) разрабатывает и осуществляет учебные программы, относящиеся к приоритетным направлениям деятельности МОТ и трёхсторонних участников. Программы реализуются в самом Центре, на местах, а также с помощью технологий дистанционного обучения. Поддерживается тесное сопряжение программ МОТ с учебными программами, проводимыми Туринским центром. Ассигнования представляют собой непосредственный вклад в оперативные издержки Туринского центра.

20. Система координаторов-резидентов ООН ЮНСДГ: участие МОТ в общесистемном механизме распределения затрат в поддержку системы координаторов-резидентов ООН. Система координаторов-резидентов обеспечивает согласованные действия всех организаций ООН, участвующих в

оперативной деятельности в целях развития, независимо от их официального присутствия в стране, в интересах повышения эффективности и ответственности оперативной деятельности на страновом уровне.

Организации работодателей и работников

21. Бюро в интересах деятельности работодателей и Бюро в интересах деятельности работников несут ответственность за координацию всех взаимосвязей МБТ, соответственно, с организациями работодателей и работников как в штаб-квартире, так и на местах. Они отвечают и за содействие участию организаций работодателей и работников в деятельности МОТ. Они также обеспечивают то, чтобы стратегии и программы МОТ учитывали пожелания и приоритеты этих организаций и их членов и чтобы принципы трипартизма и ведения социального диалога полноценно использовались в технических направлениях деятельности Организации.

Управление и реформа

22. Выделяемые на управление и реформы ресурсы позволят обеспечить эффективное и действенное оказание вспомогательных услуг МОТ с особым упором на практику управления и административного руководства. Основными функциями новой департаментской структуры являются:

23. Внутренние службы и административное управление: общее управление материально-технической базой Организации, её собственностью и инвентарём; охрана и безопасность; печатные работы, издание и их распространение; вопросы дипломатических привилегий; командировки, поездки и транспорт, использование мест общественного пользования и общие внутренние службы.

24. Управление информацией и технологией: все управление ИТ и информацией, а также разработка и осуществление стратегии в области управления информацией.

25. Официальные совещания, документация и внешние связи: поддержка директивных органов и других официальных совещаний Организации, официальные связи с трёхсторонними участниками, официальная документация (письменный перевод, корректировка и редактирование и форматирование текстов) и обслуживание (включая службы устного перевода, службы планирования, программирования и технологической поддержки).

26. Коммуникации и публичная информация: коммуникации МБТ посредством связей со средствами массовой информации, инициативы в области публичной информации и управления публичными и внутренними веб-сайтами МОТ.

27. Развитие людских ресурсов: проведение в жизнь политики и мер в области людских ресурсов, повышение квалификации сотрудников и административное управление медицинским страхованием, а также связи с представителями персонала.

28. Управление финансами: обеспечение эффективного и действенного соблюдения финансовых обязанностей и обязательств и того, чтобы они соответствовали Финансовому регламенту и правилам.

29. Материально-техническое снабжение: административное управление процедурами материально-технического снабжения, закупка оборудования и предоставление услуг, а также субподрядные работы.

30. Стратегическое планирование и управление: предоставление Административному совету и Конференции аналитических выкладок и предложений, необходимых для определения программы деятельности МОТ и для отчёта по её выполнению.

31. Отдел инноваций и управления знаниями: экспертные знания в области инноваций, операционной эффективности и результативности, а также методологий управления изменениями и знаниями в поддержку услуг, оказываемых трёхсторонним участникам.

Контроль и оценка

32. Ресурсы, выделяемые на контроль и оценку, позволят в дальнейшем повысить эффективность мониторинга и контроля за использованием вверенных Организации средств и обеспечить полную подотчётность МБТ за проведение программы. Предлагаемые ассигнования отражают расширение функционирования бюро по вопросам этики. Ниже приведены основные функции:

33. Внутренний аудит и контроль: отвечает за выполнение функции внутренних аудиторских проверок в соответствии с главой XIV Финансовых правил МБТ и подчиняется непосредственно Генеральному директору.

34. Независимый консультативный комитет по контролю: предоставляет консультативные услуги Административному совету и Генеральному директору относительно эффективности механизмов внутреннего контроля, финансового управления и

отчётности, а также результативности внутренних и внешних аудиторских проверок.

35. Внешний аудит: ассигнования по этой статье включают затраты на аудиторскую проверку всех фондов, вверенных Генеральному директору (регулярный бюджет, проекты Программы развития Организации Объединённых Наций, целевые фонды, внебюджетные счета и все другие специальные счета). Сюда включаются также издержки, связанные с выполнением обязательств по медицинскому страхованию по окончании службы, предусмотренные в целях обеспечения соблюдения МСУГС.

36. Бюро по вопросам этики: обеспечивает соблюдение этических норм поведения и высоких моральных качеств всех сотрудников Организации. Эти ассигнования отражают выделение дополнительных ресурсов для финансирования штатной должности сотрудника по вопросам этики.

37. Оценочная деятельность: несёт ответственность за обеспечение независимой высококачественной оценки деятельности МОТ. Оно подчиняется непосредственно Генеральному директору.

Другие бюджетные ассигнования

38. В эту статью включены бюджетные ассигнования на выплату взносов в различные фонды МОТ, общую систему Организации Объединённых Наций и межучрежденные органы, а также ассигнования, которые не входят в другие статьи программы и бюджета.

39. Ежегодные выплаты в счёт погашения кредита на здание МБТ: предусматриваются ассигнования на покрытие двух ежегодных выплат в размере 3 702 300 шв. фр. в 2022 и 2023 годах (что составляет в течение двухлетия 8 227 000 долл. США) в счёт погашения кредита, предоставленного Швейцарским фондом недвижимого имущества для международных организаций на строительство штаб-квартиры МОТ. Кредит будет полностью погашен к 2025 году.

40. Пенсионный фонд персонала МБТ: в реальном выражении ассигнования остаются на прежнем уровне (приблизительно 305 000 долл. США) в целях покрытия расходов, связанных с оставшейся численностью пенсионеров этого фонда.

41. Фонд специальных платежей: цель Фонда состоит в том, чтобы обеспечивать периодические безвозмездные выплаты денежных сумм бывшим сотрудникам или их супругам с учётом критериев,

утверждённых Административным советом. Ассигнования из регулярного бюджета в этот фонд, составляющие 232 000 шв. фр. (около 258 000 долл. США), сохраняются в реальном выражении на уровне предыдущего двухлетия.

42. Фонд медицинского страхования персонала: взнос на страхование вышедших на пенсию сотрудников. Эти ассигнования, составляющие примерно 30,1 млн долл. США, покрывают взнос МОТ в Фонд медицинского страхования персонала (ФМСП) в целях страхования вышедших в отставку сотрудников, а также лиц, получающих пенсию по инвалидности и в связи с потерей кормильца, вдов и сирот. Сумма, предусмотренная на 2022–23 годы для вышедших в отставку сотрудников, в реальном выражении сохраняется на уровне предыдущего двухлетия.

43. Взнос в Фонд зданий и помещений: ассигнования из регулярного бюджета по этой статье составляют примерно 407 000 шв. фр. в течение двухлетия (приблизительно 452 000 долл. США). В Части IV настоящей программы и бюджета — «Институциональные инвестиции» — предусмотрены ассигнования в размере приблизительно 8 млн долл. США для финансирования фонда будущих периодических ремонтно-восстановительных работ зданий МОТ.

44. Взносы в различные органы общей системы ООН и межучрежденческие комитеты: совокупные ассигнования в размере приблизительно 1,4 млн долл. США в реальном выражении остаются на уровне предыдущего двухлетия. Они покрывают взносы МОТ в различные органы и учреждения общей системы ООН, включая Объединённую инспекционную группу, Координационный совет руководителей системы Организации Объединённых Наций, Единую группу действий по закупкам, Комиссию по международной гражданской службе (КМГС), Колледж для персонала Организации Объединённых Наций и мероприятия по обследованию проблем заработной платы.

45. Подразделение по оказанию медицинских услуг: МБТ имеет в своём составе подразделение по безопасности и гигиене труда, которое является неотъемлемой структурой Бюро, оказывающей разного рода медицинские услуги и консультации. Предусматриваются ассигнования в реальном выражении в том же размере (около 2,2 млн долл. США), который соответствует уровню предыдущего двухлетия.

46. Административный трибунал: ресурсы, выделяемые по этой статье, предназначаются для оплаты ставки исполнительного секретаря Административного трибунала, секретарской поддержки на условиях неполного рабочего времени и части других текущих расходов. Другие текущие расходы включают расходы на помощника исполнительного секретаря, расходы по делопроизводству, командировочные расходы, расходы на письменный перевод, обслуживание компьютерной базы данных по рассматриваемым Трибуналом делам, гонорары судей и транспортные расходы, которые пропорционально распределяются с учётом количественного соотношения между персоналом МБТ и общей численностью персонала организаций, которые признают юрисдикцию Трибунала, и числом дел, затрагивающих МОТ, и общим количеством дел, поступивших на рассмотрение Трибунала в течение двухлетия. Предусмотренные ассигнования (приблизительно 1,4 млн долл. США) остаются в реальном выражении на уровне предыдущего двухлетия.

47. Представительство персонала: в соответствии со статьёй 10.1 Положений о персонале, членам Комитета профсоюза выделяется свободное время в течение рабочего дня для исполнения функций представительства персонала МБТ по вопросам условий труда и занятости. Как и в предыдущие двухлетние периоды, предусмотрены ассигнования на 4/00 года работы по категории специалистов и 1/00 год работы по категории общего обслуживания для частичного финансирования замещений в тех подразделениях, где обычно работают члены Комитета профсоюза персонала. Кроме того, 2/00 года работы по категории общего обслуживания выделяются на пост секретаря Комитета профсоюза персонала. Общие ассигнования на цели представительства интересов персонала составляют приблизительно 1,5 млн долл. США.

48. Детские учреждения: общий объём ассигнований составляет 573 000 шв. фр. (приблизительно 637 000 долл. США) и в реальном выражении остаётся на уровне предыдущего двухлетия.

49. Непогашенная задолженность: предусматриваются ассигнования в размере 2000 долл. США для погашения в 2022–23 годах таких задолженностей за предыдущие годы, которые не могут быть оплачены по другим статьям бюджета. Ассигнования на эти цели предусмотрены статьёй 17 Финансового регламента.

Часть II: Непредвиденные расходы

50. По данной статье предусматриваются ассигнования на непредвиденные расходы и расходы на случай чрезвычайных обстоятельств, например таких, когда в результате решений, принятых Административным советом после утверждения бюджета, или по каким-либо иным причинам утверждённых бюджетных лимитов оказывается недостаточно для предусмотренной цели; либо когда Административный совет одобряет выполнение какой-либо работы или проведение какого-либо мероприятия, финансирование которых бюджетом не предусмотрено.

51. В соответствии со статьёй 15 Финансового регламента никакая доля ресурсов, предусмотренная по этой статье бюджета, не может быть использована для какой-либо иной цели без специального предварительного разрешения Административного совета.

52. За последние бюджетные периоды Административным советом были утверждены следующие дополнительные объёмы расходов:

Финансовый период	долл. США
2010–11 гг.	808 930
2012–13 гг.	1 796 400
2014–15 гг.	1 895 200
2016–17 гг.	3 381 250
2018–19 гг.	5 216 301

53. Как правило, эти разрешения включают положения о том, что в первую очередь они должны финансироваться, в максимально возможной мере, за счёт экономии бюджетных средств; если же это невозможно, то за счёт выделения кредитов по данной статье и, в случае исчерпания этих кредитов, — за счёт изъятия из Фонда оборотных средств.

Часть III: Фонд оборотных средств

54. Фонд оборотных средств создан для следующих целей, определённых в статье 19.1 Финансового регламента:

- для финансирования бюджетных расходов до получения членских взносов или других поступлений;
- в исключительных случаях и с предварительного разрешения Административного совета для предоставления авансов с целью покрытия срочных и непредвиденных расходов.

55. *Уровень Фонда оборотных средств:* в соответствии с решением, принятым на 80-й сессии (июнь 1993 г.) Международной конференции труда, с 1 января 1993 года уровень Фонда оборотных средств установлен в размере 35 млн шв. фр.

56. *Возмещение изъятых средств:* в соответствии с положениями статьи 21.2 Финансового регламента любые изъятия из Фонда оборотных средств для финансирования бюджетных расходов до получения взносов должны возмещаться за счёт погашения задолженности по взносам. Однако в случае если изъятия осуществлены в целях финансирования расходов, понесённых в связи с чрезвычайными или непредвиденными обстоятельствами, с предварительного разрешения Административного совета они возмещаются за счёт установления дополнительных сумм взносов для государств-членов. Ожидается, что в период 2022–23 годов ассигнований по этой части бюджета не потребуется.

Часть IV: Институциональные инвестиции и статьи расходов на случай чрезвычайных обстоятельств

57. По данной части предусматриваются ассигнования для покрытия расходов на инвестиции институционального характера, на которые по Части I бюджета ресурсы не предусмотрены.

58. В соответствии с долгосрочной стратегией финансирования дальнейших периодических ремонтно-восстановительных работ в зданиях МОТ, утверждённой Административным советом на его

310-й сессии (март 2011 г.), предусмотрены ассигнования в размере приблизительно 8 млн долл. США для финансирования Фонда зданий и помещений в целях проведения в будущем периодических ремонтно-восстановительных работ в зданиях МОТ. Этот резерв составляет 1% от страховой стоимости зданий МОТ.

59. Утверждая Стратегию в области информационных технологий на 2018–21 годы, Административный совет в принципе высказался за возрождение Фонда систем информационных технологий, изначально созданного в 2000 году с индикативным финансированием на двухлетие в размере 9 млн долл. США¹.

60. Точный размер ассигнований должен был быть установлен с учётом будущих обсуждений программы и бюджета и потребностей, с тем чтобы обеспечить наличие финансирования в течение всего двухлетия.

61. Текущая пандемия повысила необходимость в надёжных, современных и безопасных системах, чтобы МБТ могло и впредь деятельно выполнять свой мандат. Два проекта были перенесены с предыдущего двухлетия на общую сумму 5 млн долл. США:

- а) заменить внутреннюю сеть МОТ для дальнейшей стандартизации бренда МОТ, улучшить коммуникации и взаимодействие, укрепить подход «Единая МОТ», помочь сотрудникам в использовании имеющейся информации, повысить производительность и обогатить культуру МОТ;
- б) внедрить систему электронного управления записями (ERMS) в качестве эффективного решения, которое позволит МБТ получать, хранить, сверять, извлекать, распространять, архивировать и сохранять информацию в соответствии с установленными правилами.

¹ GB.331/PV, para. 798.

► 2. Подробная информация о повышении затрат

	2020–21 гг.*	Смета на 2022–23 гг. в пост. долл. США 2020–21 гг.	Увеличение (сокращение) ассигнований на программу		Увеличение (сокращение) затрат		Корректив обменного курса 1,00 шв. фр. = 0,90 долл. США		2022–23 гг.	% от общего бюджета
	долл. США	долл. США	долл. США	%	долл. США	%	долл. США	%	долл. США	%
ЧАСТЬ I. РЕГУЛЯРНЫЙ БЮДЖЕТ										
Директивные органы										
Международная конференция труда	25 073 643	24 916 465	-157 178	-0,6	98 019	0,4	2 445 979	9,8	27 460 463	3,2
Административный совет	18 493 785	18 247 942	-245 843	-1,3	189 787	1,0	1 693 854	9,3	20 131 583	2,4
Основные региональные совещания	3 058 915	3 058 915	0	0,0	7 648	0,3	209 368	6,8	3 275 931	0,4
Бюро юридического советника	3 641 245	3 641 245	0	0,0	69 680	1,9	265 570	7,3	3 976 495	0,5
	50 267 588	49 864 567	-403 021	-0,8	365 134	0,7	4 614 771	9,3	54 844 472	6,4
Политика										
Международные трудовые нормы	25 107 827	25 107 827	0	0,0	419 512	1,7	1 948 574	7,8	27 475 913	3,2
Политика в области занятости	21 726 144	21 508 344	-217 800	-1,0	319 862	1,5	1 614 058	7,5	23 442 264	2,7
Предприятия	16 312 676	16 248 276	-64 400	-0,4	246 947	1,5	1 234 706	7,6	17 729 929	2,1
Отраслевая деятельность	13 188 280	13 188 280	0	0,0	218 971	1,7	976 889	7,4	14 384 140	1,7
Административное управление и трипартизм	27 523 019	27 890 219	367 200	1,3	447 817	1,6	2 067 541	7,4	30 405 577	3,6
Условия труда и равенство	21 770 406	21 770 406	0	0,0	351 957	1,6	1 636 466	7,5	23 758 829	2,8
Социальная защита	10 858 033	11 225 233	367 200	3,4	247 127	2,2	817 147	7,3	12 289 507	1,4
Исследования	19 767 827	19 767 827	0	0,0	324 006	1,6	1 493 631	7,6	21 585 464	2,5
Статистика	13 496 446	13 930 846	434 400	3,2	205 380	1,5	1 064 796	7,6	15 201 022	1,8
Резерв на технические совещания	568 981	568 981	0	0,0	22 320	3,9	65 618	11,5	656 919	0,1
Бюро заместителя Генерального директора	2 961 518	2 961 518	0	0,0	-50 844	-1,7	211 759	7,2	3 122 433	0,4
Регулярный бюджет на техническое сотрудничество	6 680 242	6 680 242	0	0,0	104 683	1,6	0	0,0	6 784 925	0,8
	179 961 399	180 847 999	886 600	0,5	2 857 738	1,6	13 131 185	7,3	196 836 922	23,1

	2020–21 гг.*	Смета на 2022–23 гг. в пост. долл. США 2020–21 гг.	Увеличение (сокращение) ассигнований на программу		Увеличение (сокращение) затрат		Корректив обменного курса 1,00 шв. фр. = 0,90 долл. США		2022–23 гг.	% от общего бюджета
	долл. США	долл. США	долл. США	%	долл. США	%	долл. США	%	долл. США	%
Деятельность на местах и партнёрства										
Многостороннее сотрудничество	7 463 608	7 463 608	0	0,0	126 723	1,7	441 370	5,9	8 031 701	0,9
Партнёрства и поддержка на местах	5 217 097	5 217 097	0	0,0	57 558	1,1	394 131	7,6	5 668 786	0,7
Программы в Африке	78 337 353	78 668 793	331 440	0,4	1 571 220	2,0	2 592 909	3,3	82 832 922	9,7
Программы в Северной и Южной Америке	61 935 841	62 361 491	425 650	0,7	959 445	1,5	2 047 424	3,3	65 368 360	7,7
Программы в регионе арабских государств	18 226 604	18 619 003	392 399	2,2	612 289	3,3	698 152	3,7	19 929 444	2,3
Программы в Азиатско-Тихоокеанском регионе	69 172 573	69 606 974	434 401	0,6	2 963 545	4,3	2 396 672	3,4	74 967 191	8,8
Программы в Европе и Центральной Азии	24 282 009	24 716 409	434 400	1,8	475 404	1,9	995 005	4,0	26 186 818	3,1
Международный учебный центр МОТ, Турин	8 966 760	8 966 760	0	0,0	71 015	0,8	502 098	5,6	9 539 873	1,1
Сотрудничество Юг–Юг и треугольное сотрудничество	1 836 535	1 836 535	0	0,0	28 779	1,6	0	0,0	1 865 314	0,2
Система координаторов-резидентов ООН ЮНСДГ	8 712 339	8 712 339	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8 712 339	1,0
Бюро заместителя Генерального директора	2 447 780	2 447 780	0	0,0	-56 659	-2,3	182 682	7,5	2 573 803	0,3
	286 598 499	288 616 789	2 018 290	0,7	6 809 319	2,4	10 250 443	3,6	305 676 551	35,8
Организации работодателей и работников										
Деятельность в интересах работодателей	10 260 322	10 260 322	0	0,0	158 059	1,5	550 103	5,4	10 968 484	1,3
Деятельность в интересах работников	21 077 690	21 077 690	0	0,0	277 373	1,3	1 087 178	5,2	22 442 241	2,6
	31 338 012	31 338 012	0	0,0	435 432	1,4	1 637 281	5,2	33 410 725	3,9
Управление и реформа										
Вспомогательные службы										
Внутренние службы и административное управление	44 876 949	44 876 949	0	0,0	394 557	0,9	4 483 352	10,0	49 754 858	5,8
Управление информацией и технологией	52 154 258	52 154 258	0	0,0	572 406	1,1	3 727 744	7,1	56 454 408	6,6
Официальные совещания, документация и внешние связи	15 978 419	15 606 400	-372 019	-2,3	54 599	0,3	1 433 545	9,2	17 094 544	2,0
Коммуникации и публичная информация	12 687 629	12 687 629	0	0,0	218 073	1,7	997 324	7,9	13 903 026	1,6

	2020–21 гг.*	Смета на 2022–23 гг. в пост. долл. США 2020–21 гг.	Увеличение (сокращение) ассигнований на программу		Увеличение (сокращение) затрат		Корректив обменного курса 1,00 шв. фр. = 0,90 долл. США		2022–23 гг.	% от общего бюджета
	долл. США	долл. США	долл. США	%	долл. США	%	долл. США	%	долл. США	%
Материально-техническое снабжение	2 830 053	2 830 053	0	0,0	44 081	1,6	213 758	7,6	3 087 892	0,4
Отдел инноваций и управления знаниями	0	2 239 200	2 239 200	100,0	56 160	2,5	153 048	6,8	2 448 408	0,3
	128 527 308	130 394 489	1 867 181	1,5	1 339 876	1,0	11 008 771	8,4	142 743 136	16,7
Службы управления										
Развитие людских ресурсов	23 750 884	23 604 584	-146 300	-0,6	78 611	0,3	2 037 611	8,6	25 720 806	3,0
Управление финансами	15 564 382	15 564 382	0	0,0	1 540	0,0	1 301 081	8,4	16 867 003	2,0
Стратегическое планирование и управление	4 403 115	4 403 115	0	0,0	55 053	1,3	326 917	7,4	4 785 085	0,6
Бюро заместителя Генерального директора	2 385 589	1 883 989	-501 600	-21,0	-69 672	-3,7	138 058	7,3	1 952 375	0,2
	46 103 970	45 456 070	-647 900	-1,4	65 532	0,1	3 803 667	8,4	49 325 269	5,8
Бюро Генерального директора	6 978 521	6 725 321	-253 200	-3,6	-86 990	-1,3	546 321	8,1	7 184 652	0,8
Контроль и оценка										
Внутренний аудит и контроль	3 382 300	3 382 300	0	0,0	50 814	1,5	263 580	7,8	3 696 694	0,4
Независимый консультативный комитет по контролю	612 595	612 595	0	0,0	9 225	1,5	44 102	7,2	665 922	0,1
Расходы на внешний аудит	1 067 400	1 067 400	0	0,0	31 307	2,9	0	0,0	1 098 707	0,1
Бюро по вопросам этики	297 242	657 886	360 644	121,3	4 716	0,7	48 341	7,3	710 943	0,1
Оценочная деятельность	2 976 722	2 976 722	0	0,0	37 620	1,3	228 183	7,7	3 242 525	0,4
	8 336 259	8 696 903	360 644	4,3	133 682	1,5	584 206	6,7	9 414 791	1,1
Другие бюджетные ассигнования	42 430 168	42 430 168	0	0,0	1 042 289	2,5	2 953 548	7,0	46 426 005	5,4
Корректив в связи с текучестью кадров	-6 303 318	-6 303 318	0	0,0	-105 792	1,7	-494 020	7,8	-6 903 130	-0,8
ВСЕГО ПО ЧАСТИ I	774 238 406	778 067 000	3 828 594	0,5	12 856 220	1,7	48 036 173	6,2	838 959 393	98,4

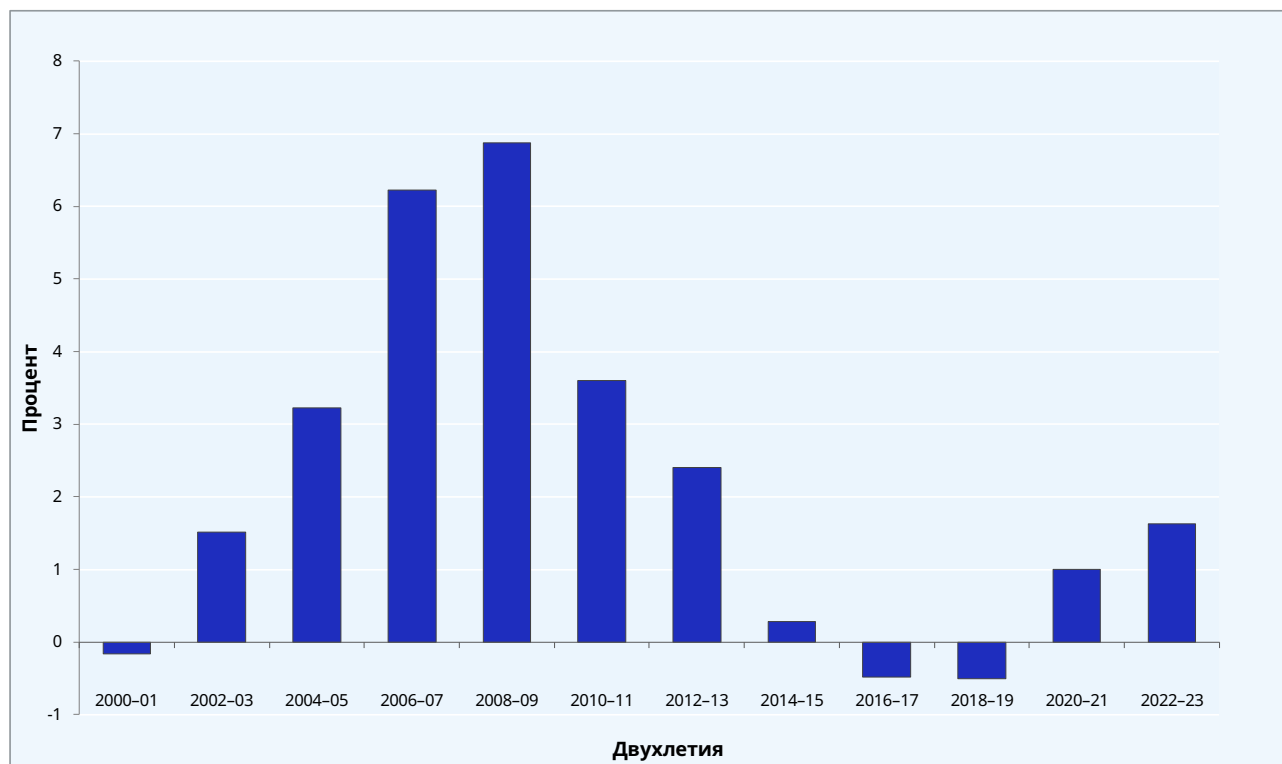
	2020–21 гг.*	Смета на 2022–23 гг. в пост. долл. США 2020–21 гг.	Увеличение (сокращение) ассигнований на программу		Увеличение (сокращение) затрат		Корректив обменного курса 1,00 шв. фр. = 0,90 долл. США		2022–23 гг.	% от общего бюджета
	долл. США	долл. США	долл. США	%	долл. США	%	долл. США	%	долл. США	%
ЧАСТЬ II. НЕПРЕДВИДЕННЫЕ РАСХОДЫ	875 000	875 000	0	0,0	0	0,0	0	0,0	875 000	0,1
ЧАСТЬ III. ФОНД ОБОРОТНЫХ СРЕДСТВ	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
ЧАСТЬ IV. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И СТАТЬИ РАСХОДОВ НА СЛУЧАЙ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ	15 526 594	11 698 000	-3 828 594	-24,7	52 700	0,5	1 175 107	10,0	12 925 807	1,5
ВСЕГО (ЧАСТИ I–IV)	790 640 000	790 640 000	0	0,0	12 908 920	1,6	49 211 280	6,2	852 760 200	100,0

* Стратегический бюджет директивных органов включает ресурсы, выделяемые Департаменту официальных совещаний, документации и внешних связей и Департаменту внутренних служб и административных вопросов, которые непосредственно оказывают поддержку деятельности в сфере управления. В целях обеспечения сопоставления с показателями 2022–23 гг. бюджет на 2020–21 гг. был пересмотрен, чтобы отразить: а) переоценку пересчитанного бюджета по бюджетному обменному курсу 1 шв. фр. за 1 долл. США; б) финансирование системы координаторов-резидентов ООН ГООНВР за счёт повышения эффективности и сокращения программ в Части I бюджета.

62. В данном информационном дополнении представлены подробные сведения о методологии, используемой для расчёта повышения затрат на 2022–23 годы. При утверждении очередных программы и бюджета Международная конференция труда признаёт необходимым включить корректировки (как повышение, так и сокращение) затрат,

рассчитанных в постоянных долл. США, чтобы обеспечить достаточный уровень финансирования, позволяющий поддерживать желаемый уровень услуг, оказываемых трёхсторонним участникам. На рисунке A2-1 приводится резюме сметы утверждённых норм повышения затрат и соответствующие показатели роста в процентах за предыдущие двухлетия.

► **Рисунок A2-1. Повышения затрат в %, предусмотренные в двухлетних бюджетах**



Основа для расчёта повышения затрат

63. В рамках каждого бюджетного цикла МОТ использует нулевой рост бюджета в качестве основы для определения исходного уровня всех оперативных затрат, ожидаемых в предстоящем двухлетии. Стратегический и оперативный бюджеты первоначально разрабатываются на основе постоянных норм расходов, чтобы обеспечить сопоставимость утверждённого бюджета на 2020–21 годы с бюджетом на 2022–23 годы.

64. Анализ проводится по статьям затрат в разрезе расходов, понесённых в течение текущего двухлетия, включая пересмотр ранее прогнозируемых расчётов, касающихся повышения затрат, структуры затрат, а также любых ожидаемых изменений в факторах, определяющих величину затрат.

Наряду с этим осуществляется анализ географического распределения текущих расходов и ожидаемых расходов в будущем, ввиду того что уровни инфляции значительно колеблются между регионами, где МОТ осуществляет свою деятельность, и внутри них. Прогнозируемое увеличение затрат в процентном отношении применено к бюджету 2022–23 годов по каждой соответствующей статье расходов и каждому географическому региону.

65. Для формирования бюджетных прогнозов широко используются поддающиеся проверке прогнозные данные об индексах потребительских цен, получаемые из независимых источников, и публикуемые данные таких авторитетных организаций, как КМГС, МВФ и центральные банки. Если расчётные прогнозы по инфляции не охватывают весь бюджетный период, они экстраполируются на двухлетие 2022–23 с учётом последних предлагаемых экономическими учреждениями данных и

прогнозируемых тенденций. Выполнен также анализ воздействия изменений курсов местных валют в долларовом выражении с момента принятия последнего бюджета.

66. В отношении статей расходов в Швейцарии МОТ использовала среднегодовые прогнозные показатели инфляции Национального банка Швейцарии за 2021, 2022 и 2023 годы, которые соответственно составляют 0,1%, 0,2% и 0,5%. Если не указано иначе, при расчёте роста затрат в 2021–23 годах использовались среднегодовые темпы инфляции.

67. Главный источник прогнозов по инфляции для полевых бюро — это данные МВФ. Для этих бюро последние показатели затрат 2020 года корректируются с учётом прогнозируемых уровней инфляции в 2021, 2022 и 2023 годах, а также изменений обменных курсов местных валют к доллару США. Годовые нормы повышения затрат значительно отличаются друг от друга между регионами и внутри них. В таблице A2-1 представлены прогнозируемые среднегодовые нормы повышения затрат для каждого региона в долларовом выражении.

► **Таблица A2-1. Прогнозируемые среднегодовые показатели по регионам на 2022–23 гг.**

Регион	Увеличение в %
Африка	4,4
Северная и Южная Америка	3,4
Арабские государства	12,9
Азиатско-Тихоокеанский регион	2,9
Европа	4,2

68. Применение методологии составления бюджета с нулевым ростом позволяет сопоставлять прогнозируемые колебания роста затрат с фактическими расходами. Это даёт возможность выровнять бюджет по каждому региону и виду расходов на новый период. В целом удалось компенсировать прогнозируемый рост инфляции на 2021, 2022 и 2023 годы в результате более низких, чем ожидаемые, уровней инфляции, предусмотренных в Программе и бюджете на 2020–21 годы.

69. В таблице A2-2 представлено резюме размеров увеличения затрат в 2022–23 годах по статьям расходов всех подразделений МБТ. Корректировки составляют чистое увеличение затрат примерно на 12,9 млн долл. США, что эквивалентно средней величине в 1,6% на двухлетие 2022–23 годов.

► **Таблица A2-2. Корректировки затрат по статьям расходов в 2022–23 гг. (в долл. США 2020–21 гг.)**

Статьи расходов	Смета расходов (в пост. долл. США)	Корректировки затрат	Корректировка за двухлетие в %
Затраты на персонал	547 017 651	9 475 435	1,7
Расходы на служебные командировки	12 394 975	406 372	3,3
Услуги на условиях подряда	38 659 745	183 837	0,5
Общие оперативные расходы	54 155 729	869 292	1,6
Расходные материалы	2 865 672	53 048	1,9
Мебель и оборудование	3 902 636	2 842	0,1
Погашение кредита на здание штаб-квартиры	7 404 600	0	0,0
Стипендии, субсидии и РБТС	84 361 790	908 279	1,1
Прочие бюджетные расходы	39 877 202	1 009 815	2,5
Итого	790 640 000	12 908 920	1,6

Затраты на персонал

70. Расходы на персонал составляют около 69% всей суммы расходов бюджета, и соответствующее увеличение затрат на 9,5 млн долл. США (1,7%) представляет собой самое значительное изменение в абсолютном выражении. Увеличение затрат на персонал в 2022–23 годах является следствием пересчёта затрат на персонал до текущих уровней.

71. Расходы на персонал включают:

- расходы на всех сотрудников, которые финансируются из бюджета на основе дифференцированных нормативных расходов, подробнее изложенных ниже;
- расходы на устных переводчиков, секретарей комитетов и персонал Международной конференции труда, нанимаемых на основе краткосрочных контрактов, в отношении которых повышение ассигнований соответствует повышению, предусмотренному для персонала категории специалистов и общего обслуживания в штаб-квартире, а также соглашениям, заключённым с Международной ассоциацией устных переводчиков.

Затраты на персонал, рассчитываемые на основе нормативных расходов

72. Изменение элементов в структуре нормативных расходов зависит от последних мер и решений, принимаемых на Генеральной Ассамблее Организации Объединённых Наций по рекомендациям КМГС в целях применения в рамках всей общей системы ООН.

73. В 2022–23 годах нормативные затраты будут основаны на принципе нулевого роста бюджета, при этом будут учитываться сметные ассигнования с точки зрения оценок ожидаемой динамики инфляции, соответствующих коррективов по месту службы, изменений в выплатах, причитающихся сотрудникам, а также перемещений сотрудников и общего кадрового состава. В среднем нормативные затраты на 2022–23 годы, по прогнозам, должны возрасти на 1,8%.

74. Категория специалистов: Изменения размеров заработной платы специалистов происходят вследствие колебаний валютного курса и изменений индекса стоимости жизни, определяемого КМГС и отражаемого в коррективе по месту службы. Предусмотрено повышение размера корректива по месту службы с учётом общего уровня инфляции для персонала, базирующегося в Женеве. Коррективы по месту службы в полевых бюро

также устанавливаются КМГС и отражают соответствующие коррективы на стоимость жизни и обменный курс местной валюты к доллару США.

75. Категория общего обслуживания: Прогнозируемые темпы инфляции в Женеве, как отмечено в пункте 66, учтены в прогнозах относительно размеров заработной платы персонала общего обслуживания. Ввиду отрицательной инфляции в 2020 году и низких текущих оценок на 2021 год оцениваемые резервы на повышение расходов в 2020–21 годах оказались завышенными.

76. Что касается персонала общего обслуживания, нанимаемого на местах, использованы самые последние ставки шкалы заработной платы по каждому месту службы с учётом ассигнований и корректировок, предусмотренных в целях учёта расчётного уровня инфляции в долл. США.

Затраты, не связанные с персоналом

Затраты на служебные командировки

77. Предусмотрен чистый рост затрат на авиабилеты и размеры суточных в долларовом выражении вследствие изменений в стоимости авиабилетов по часто используемым направлениям и корректировке размеров суточных, что отражает увеличение норм суточных, рекомендуемое КМГС в различных регионах, где МОТ осуществляет свою деятельность.

Общие оперативные расходы

78. Коммунальные услуги: Несмотря на то что цены на топливо остаются нестабильными и характеризуются неопределённостью, снижение расходов по этой статье бюджета в 2022–23 годах предусмотрено приблизительно на 25%. В Женеве в смете учтено повышение на 8,5% расходов на электроэнергию. В отношении полевых бюро предполагается, что тарифы на воду и электроэнергию будут повышаться в соответствии с местными уровнями инфляции, как они прогнозируются МВФ.

79. Аренда помещений: Выделяются средства на покрытие роста расходов по контрактам аренды помещений.

Расходные материалы

80. Расходы на печатные, периодические и другие подписные издания в среднем увеличивались на 4,9% в год.

Стипендии, субсидии и техническое сотрудничество за счёт регулярного бюджета

81. Средства регулярного бюджета на цели технического сотрудничества (РБТС) распределяются между полевыми бюро и штаб-квартирой. Прогнозируемое повышение затрат зависит от уровней инфляции в местах их проведения и составляет в среднем 1,6%. Взнос в Межамериканский центр исследований и документации в области профессионального обучения (СИНТЕРФОР) был снижен на 6,1% в год ввиду прогнозируемого уровня инфляции в долларовой выражении в Уругвае. Взнос на двухлетие в Туринский центр был увеличен на 0,5% в год, учитывая прогнозируемый уровень инфляции в долларовой выражении в Италии.

Другие расходы, не связанные с персоналом

82. Все другие расходы, не связанные с персоналом, были скорректированы с учётом среднегодовых уровней инфляции в соответствующих географических регионах.

Прочие бюджетные расходы

83. Прочие статьи бюджета включают также взносы в целях обеспечения совместной административной деятельности в рамках системы ООН (например, КМГС, Комитета системы ООН высокого уровня по вопросам управления, Координационного совета руководителей системы Организации Объединённых Наций, Объединённой инспекционной группы ООН, системы координаторов-резидентов ООН), а также взносы на цели медицинского страхования по окончании службы. Смета бюджетных расходов сверстана с учётом последней информации, представленной различными органами, общего уровня предполагаемой инфляции в местах их расположения, и она корректируется в зависимости от происходящих изменений в пропорциональном распределении этих затрат между участвующими учреждениями.

► 3. Резюме расходов на техническое сотрудничество, финансируемое из регулярного бюджета

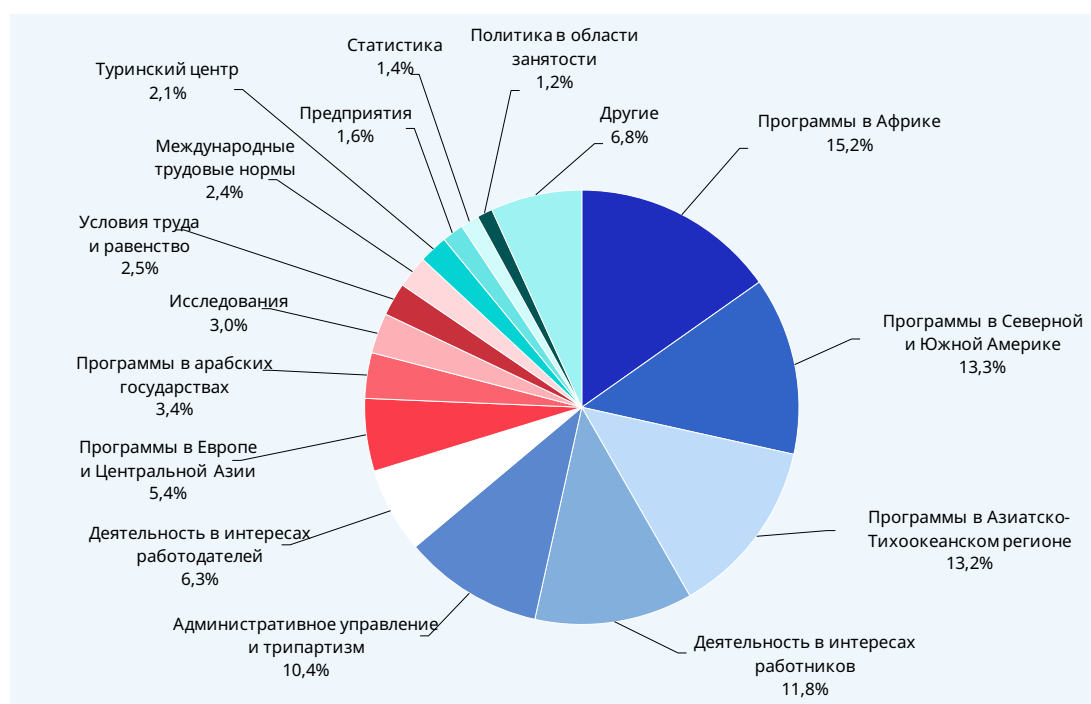
	2022–23 гг. (в пост. долл. США 2020–21 гг.)	2022–23 гг. (перерасчёт (в долл. США))
Политика	6 680 242	6 784 925
Программы в Африке	9 347 786	9 494 271
Программы в Северной и Южной Америке	5 696 706	5 785 977
Программы в регионе арабских государств	2 585 035	2 625 544
Программы в Азиатско-Тихоокеанском регионе	6 730 971	6 836 449
Программы в Европе и Центральной Азии	1 705 271	1 731 994
Сотрудничество Юг–Юг и треугольное сотрудничество	1 836 535	1 865 314
Деятельность в интересах работодателей	2 842 622	2 887 167
Деятельность в интересах работников	5 949 110	6 042 336
	43 374 278	44 053 977

► 4. Распределение ресурсов регулярного бюджета на достижение результатов в области политики по департаментам и программам на местах

84. На следующих рисунках показано процентное участие департаментов МБТ в штаб-квартире и

программ на местах в распределении совокупных средств регулярного бюджета по результатам в области политики.

► Промежуточный результат 1. Сильные трёхсторонние участники и влиятельный и инклюзивный социальный диалог 109 902 986 долл. США



► Промежуточный результат 2. **Международные трудовые нормы и авторитетный и эффективный контроль**
61 211 789 долл. США



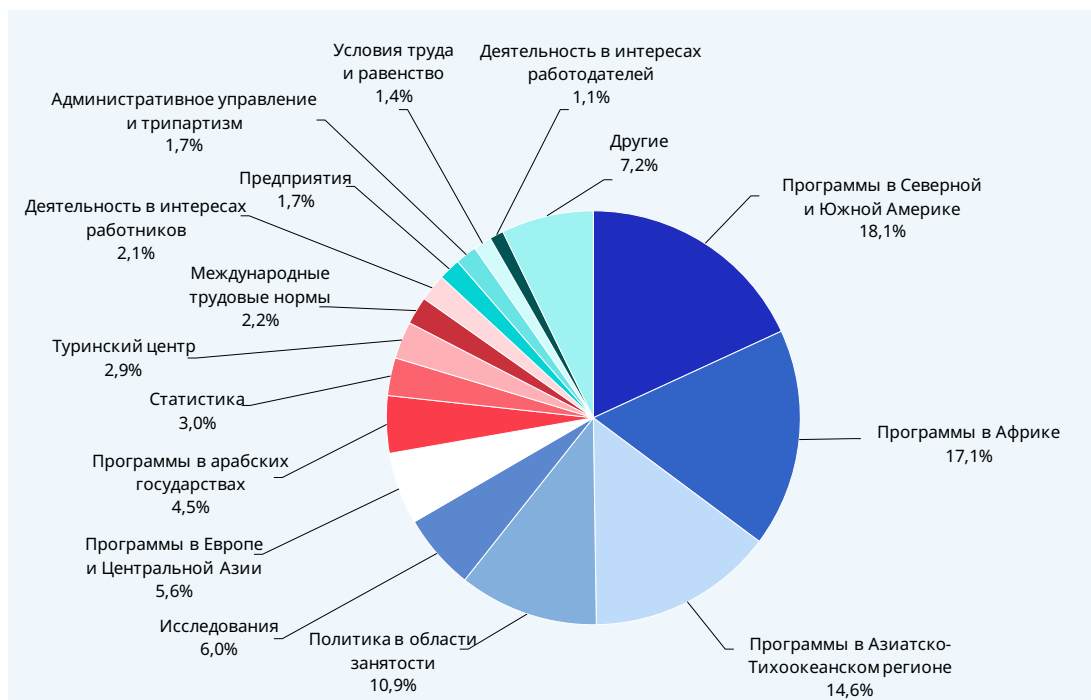
► Промежуточный результат 3. **Экономический, социальный и экологический переход к полной, производительной и свободно избранной занятости и достойному труду для всех**
75 016 546 долл. США



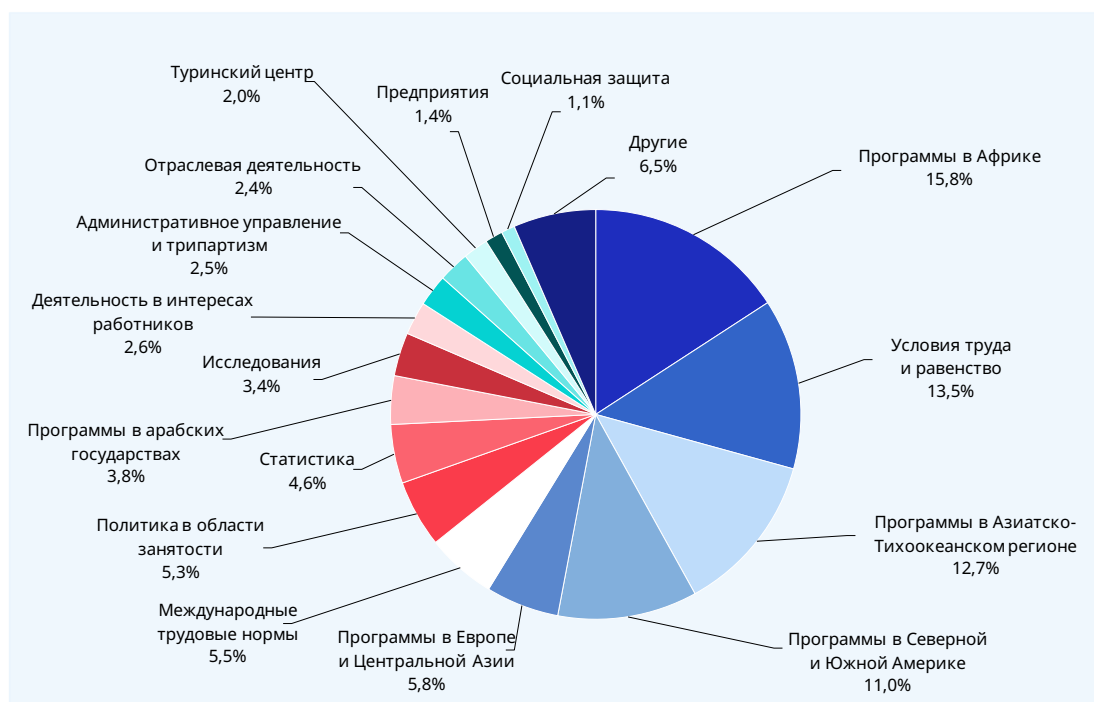
► Промежуточный результат 4. Жизнеспособные предприятия как источники занятости и поборники инноваций и достойного труда
52 650 700 долл. США



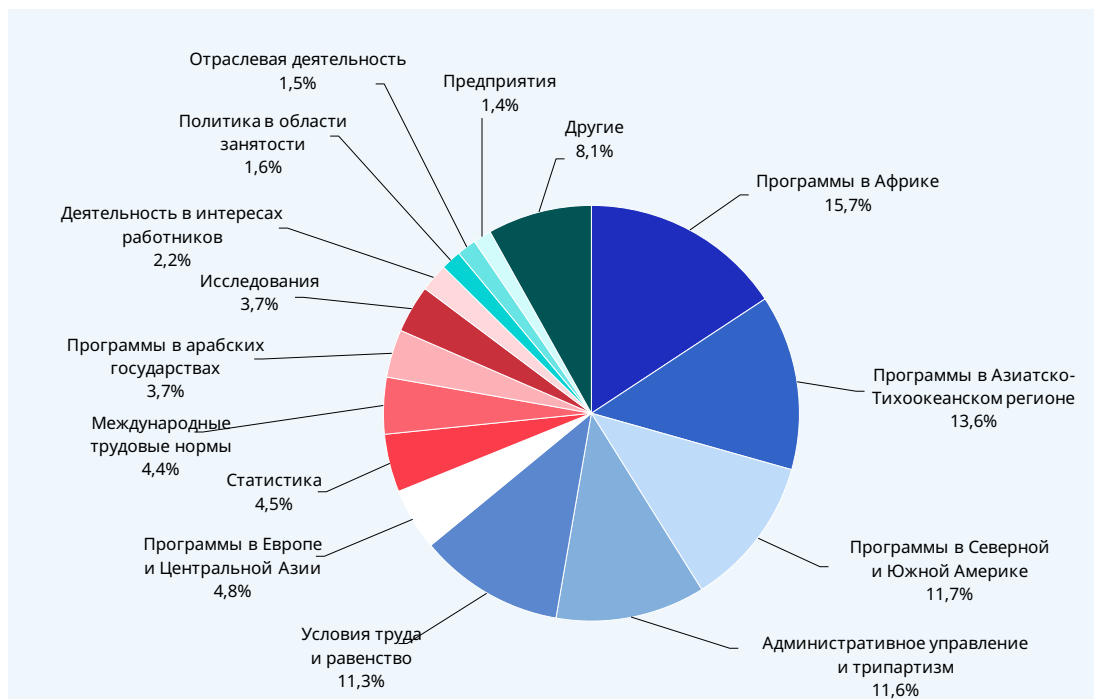
► Промежуточный результат 5. Навыки и обучение на протяжении всей жизни, облегчающие доступ к рынку труда и преодоление переходных периодов на рынке труда
45 052 733 долл. США



► Промежуточный результат 6. **Гендерное равенство и равенство возможностей и обращения для всех в сфере труда**
43 875 583 долл. США



► Промежуточный результат 7. **Адекватная и эффективная защита в сфере труда для всех**
102 198 005 долл. США



► Промежуточный результат 8. Всесторонняя и устойчивая социальная защита для всех
46 015 856 долл. США

