



Административный совет

309-я сессия, Женева, ноябрь 2010 г.

GB.309/TC/1

Комитет по техническому сотрудничеству

ТС

ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ

ПЕРВЫЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

Развитие потенциала для трехсторонних участников МОТ

Общий обзор

Охваченные вопросы

Основной элемент стратегии технического сотрудничества МОТ заключается в создании потенциала трехсторонних участников с тем, чтобы выполнять свой собственный мандат и мандат Организации и играть существенную роль в процессе национального социального и экономического планирования. Программа технического сотрудничества МОТ уже включает многочисленные усилия по созданию институционального потенциала, однако необходимо дальнейшее формирование таких инициатив для обеспечения максимального воздействия и пользы от израсходованных ресурсов. В документе рассматриваются инициативы МОТ по созданию потенциала и извлеченные уроки, и предлагается ряд мер по совершенствованию подхода МОТ по созданию потенциала.

Последствия для политики

Уделение первоочередного внимания созданию потенциала в области технического сотрудничества с сосредоточением усилий на развитии институционального потенциала.

Финансовые последствия

Отсутствуют, если будущие мероприятия будут проводиться в соответствии с методами планирования работы, основанных на получении результатов.

Требуемое решение

Пункт 18.

Ссылки на другие документы Административного совета и акты МОТ

GB.306/PV, GB.306/TC3/1, GB.307/PV, GB.295/PFA/13, GB.301/PFA/2, GB. 307/PFA/2, GB.307/14(Rev.), GB.306/14(Rev.).

Декларация МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации.

Содержание

	<i>Стр.</i>
Введение.....	1
Концепция развития потенциала	1
Развитие потенциала в контексте МОТ.....	2
Развитие потенциала для правительств	2
Создание потенциала для организаций работодателей	3
Создание потенциала для организаций работников	5
Извлеченные уроки и дальнейшие шаги.....	6

Введение

1. На своей 306-й сессии в ноябре 2009 года Административный совет принял расширенную Стратегию технического сотрудничества МОТ.¹ Одним из трех главных элементов этой стратегии явилось наращивание потенциала трехсторонних участников через техническое сотрудничество с целью укрепления их роли в процессе формирования экономической и социальной политики.² В этой связи Административный совет обратился к МБТ с просьбой подготовить для настоящей сессии Комитета документ об укреплении потенциала как инструментального средства технического сотрудничества.

Концепция развития потенциала

2. Развитие потенциала³ лежит в основе современного технического сотрудничества. Под этим термином повсеместно понимается «процесс, посредством которого отдельные лица, организации и общества создают, усиливают и поддерживают способность устанавливать свои собственные цели развития и со временем достигать их». Ряд важных принципов основано на этом понимании термина «развитие потенциала». Развитие потенциала понимается как осуществление долгосрочных инвестиций, польза и воздействие которых могут стать очевидными только в расчете на среднесрочную и долгосрочную перспективу. В развитии потенциала делается главный акцент на ответственности стран за свои национальные стратегии. Важные вопросы в отношении того, кого наделять потенциалом, какой потенциал развивать и для какой цели, должны быть определены ключевыми заинтересованными лицами и получателями помощи в рамках мероприятий по развитию потенциала. Развитие потенциала может охватывать технический потенциал (в таких областях, как занятость, социальное обеспечение, здравоохранение) и функциональный потенциал (такой, как руководство, финансовый менеджмент, создание партнерств и установление отношений).⁴ Это также может быть осуществлено несколькими способами. Хотя организация профессиональной подготовки является общим подходом, укрепление потенциала наилучшим образом достигается путем обучения на практике содействия установлению отношений и созданию партнерств, поддержки исследований и обмена знаниями, участия в мероприятиях по обмену опытом, осуществления инициатив Юг-Юг в области приобретения навыков, обучения по месту работы, и других методов обучения, которые дают возможность отдельным лицам и учреждениям брать на себя ответственность за решение проблем в области развития.

¹ GB.306/PV, п. 227.

² GB.306/TC/1.

³ Термины «создание потенциала» и «развитие потенциала» частично совпадают: создание потенциала определяется как средство для обеспечения развития потенциала. Оба термина используются в настоящем документе в соответствующих случаях.

⁴ ПРООН: *Enhancing the UN's contribution to national capacity development: A UNDG position statement* (Нью-Йорк, 2006 г.).

Развитие потенциала в контексте МОТ

3. МОТ рассматривает это понятие развития потенциала с учетом своего особого трехстороннего контекста. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации конкретно призывает «во всех необходимых случаях содействовать наращиванию институциональных возможностей государств-членов, а также представительных организаций работодателей и работников в целях содействия содержательной и стройной социальной политике и устойчивому развитию».⁵ Усилия по укреплению потенциала должны также обеспечить трехсторонним участникам, возможность более эффективного участия в инициативе «Единство действий ООН». В Декларации в этой связи подчеркивается, что развитие потенциала должно позволить трехсторонним участникам выполнять свои собственные мандаты, а также достигать целей Организации.
4. На своей 307-й сессии в марте 2010 года Административный совет обратился с просьбой к МБТ, в частности, «оказать содействие программированию отдельных результатов страновой программы достойного труда, чтобы обеспечить создание институционального потенциала для трехсторонних участников с целью активизации их участия в процессе реализации страновой программы достойного труда и планирования развития в целом, а, в необходимых случаях, усиления координации мероприятий организаций работодателей и работников».⁶
5. Нынешний портфель проектов МОТ в области технического сотрудничества уже в значительной степени составлен из компонентов, связанных с развитием потенциала. Подавляющее большинство таких мероприятий связано с развитием технического потенциала отдельных лиц в организациях трехсторонних участников в тематических областях в рамках мандата МОТ. Для реализации изложенных выше целей развития потенциала и максимального использования воздействия процесса развития потенциала необходимо усилить акцент на осуществление адресных мер по развитию потенциала, как для отдельных групп трехсторонних участников, так и на трехсторонней основе. Международный учебный центр МОТ в Турине (Туринский центр) уже играет значительную роль в организации подготовки в отношении развития потенциала, и можно было бы также усилить его роль в дальнейшем развитии институционального потенциала.

Развитие потенциала для правительств

6. Потребности в развитии потенциала национальных государственных администраций, ответственных за достижение целей достойного труда варьируются в зависимости от страны и охватывают широкий круг учреждений и технических тем. МОТ участвует в адресных мероприятиях по оценке потребностей, либо самостоятельно,

⁵ МБТ: Декларация МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, Раздел II А) ii).

⁶ GB.307/PV, п. 238 b). За этим решением последовала разработка соответствующих рекомендаций, которые были включены в пересмотренный вариант Справочника по реализации Программы достойного труда.

либо на основе конкретных запросов правительств.⁷ Эти оценки указывают на следующие общие области, где развитие потенциала могло быть интенсифицировано:

- a) Укрепление правовой базы посредством коллективного законотворчества и создания институциональной структуры для систем регулирования вопросов труда.
- b) Применение положений трудового законодательства, прежде всего, посредством национальных систем инспекции труда в отношении, как условий труда, так и безопасности и гигиены труда.
- c) Разработка, осуществление и оценка национальной политики в области занятости на рынке труда.⁸
- d) Совершенствование политики и законодательной базы для обеспечения гендерного равенства в сфере труда и применения законов, касающихся таких областей как недискриминация и равное вознаграждение за труд равной ценности.⁹
- e) Развитие национальных систем повышения квалификации и профессиональной подготовки, служб занятости, систем информации о рынках труда и статистических служб и систем социального обеспечения.

7. В общем, государства-члены работают над «модернизацией» государственных учреждений и совершенствованием систем, чтобы предоставлять более качественные и экономичные услуги, которые становятся все более доступными и восприимчивыми к потребностям конечных пользователей. Что важно, эти меры включают повышение потенциала людских ресурсов и уровня институционального развития.

Создание потенциала для организаций работодателей

8. Создание сильных, независимых и представительных организаций работодателей явилось центральным элементом программы Группы работодателей МОТ,

⁷ Например, МОТ проводит оценку потребностей внутренних систем регулирования вопросов труда и инспекции труда на основе запросов правительств, что включает консультации с социальными партнерами (например, в Анголе, Гаити, Кении, Китае, Объединенной Республике Танзании, Филиппинах и Южной Африке). Кроме того, были разработаны инструментальное средство и методика коллективной гендерной инспекции (КГИ) с применением подхода на основе самостоятельной оценки и с непосредственным привлечением трехсторонних участников (например, сотрудников министерств труда или инспекции труда) к разработке свода конкретных и выполнимых рекомендаций. КГИ были проведены в Йемене, Пакистане, Российской Федерации и Шри-Ланке.

⁸ МОТ оказала помощь ряду стран Западной Африки в разработке национальной политики на рынке труда. МБТ также занимается повышением способности правительств разрабатывать, например, согласованную политику в области торговли и на рынке труда (к пилотным странам относятся Бангладеш, Бенин, Гватемала и Индонезия), политику в области занятости молодежи (например, в Азербайджане и Киргизстане), или политику по вопросам безопасности и гигиены труда и ВИЧ/СПИДа на рабочих местах.

⁹ Исследования МОТ и создание потенциала в сфере законодательства для должностных лиц министерства труда, органов по урегулированию трудовых споров и судей имеют неотъемлемые гендерные компоненты. МБТ также разрабатывает учебные материалы для инспекторов труда по вопросам гендерного равенства. Более подробную информацию см. МБТ: *Гендерное равенство – основа достойного труда*, Доклад VI, Международная конференция труда, 98-я сессия, Женева, 2009 г.

осуществляемой под управлением Бюро по вопросам деятельности в интересах работодателей (АСТ/ЕМР). Анализ потребностей, проводимый для технической программы сотрудничества АСТ/ЕМР, показывает, что потребности организаций работодателей в соответствии с Уставом МОТ могут быть сгруппированы в три основные категории:

- а) усиление систем менеджмента и управления и повышение степени репрезентативности;
- б) усиление стратегического влияния;
- с) совершенствование услуг, оказываемых непосредственно членам организаций.

9. Программа развития потенциала АСТ/ЕМР для организаций работодателей сосредоточена на создании институционального потенциала и она занимается такими вопросами, как усиление систем управления; управление членским составом и его сохранение и расширение; формирование доходов; планирование, разработка и предоставление услуг членам организаций, включая услуги в области профессиональной подготовки; повышение квалификации персонала; исследования и информация; информационно-пропагандистская деятельность, информационное взаимодействие и лоббирование. Кроме того, укрепление потенциала обеспечивается в других сферах действия мандата МОТ при помощи технических подразделений и региональных структур. В этом контексте важную роль играет вклад Международного учебного центра МОТ в Турине. С целью развития потенциала создаются, испытываются и используются многочисленные инструментальные средства и продукты в тесном сотрудничестве с подразделением АСТ/ЕМР Туринского центра. Программа Группы работодателей Туринского центра дополняет программу технического сотрудничества АСТ/ЕМР посредством реализации стратегии в области профессиональной подготовки, основанной на анализе и планировании общих потребностей.

10. Страновые программы достойного труда также являются важным инструментом для определения и приоритизации потребностей в создании потенциала, особенно в тех областях, где взаимодействуют интересы трехсторонних участников на уровне страны. С учетом роли страновых программ достойного труда, как главного программного механизма МОТ, также существует потребность в создании потенциала организаций работодателей для участия в их разработке и реализации. Страновые программы достойного труда, через их потенциальную связь с Рамочной программой Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ) на уровне страны, предоставляют организациям работодателей дополнительную возможность для оказания содействия в разработке национальной программы развития. Для этого, чтобы эти мероприятия были успешными, исключительно важное значение имеет их способность быть надежными партнерами в целях развития.

11. За эти годы программа технического сотрудничества АСТ/ЕМР внесла существенный вклад в создание сильных, независимых и представительных организаций работодателей.¹⁰ В результате осуществления различных мероприятий и проектов, организации работодателей во многих странах способны оказывать влияние на правительства с целью улучшения деловой среды для жизнеспособных предприятий. В переходных экономиках они появились и получили дальнейшее развитие с тем,

¹⁰ См. Выполнение Программы МОТ на 2004-05 гг. (GB.295/PFA/13), на 2006-07 гг. (GB.301/PFA/2) и 2008-09 гг. (GB.307/PFA/2).

чтобы представлять и обслуживать растущий частный сектор и стали надежными партнерами в рамках национальной политики и социального диалога. Многие из них усилили институциональные структуры и процессы, разработали и предоставили услуги и инструментальные средства для своих членов, что способствовало получению доходов и привлечению новых и/или сохранению существующих членов. Кроме того, АСТ/ЕМР разработало и совместно использовало базу знаний, инструментальных средств и ресурсов по различным аспектам деятельности организаций работодателей, которые доступны для использования трехсторонними участниками.¹¹

Создание потенциала для организаций работников

12. Свободные и независимые организации работников являются ключевыми партнерами в обеспечении участия работников в разработке социально-экономической политики. Организации работников определяют приоритеты и будущие вызовы на основе демократического процесса, вовлекающего их членов, разрабатывая, как правило, программы работы и планы действий на своих съездах и предусматривая, по мере необходимости, последующие мероприятия на отраслевом уровне и уровне рабочих мест. Следующие общие потребности в создании потенциала должны быть определены организациями работников:
 - a) создание сильных, независимых, демократических и представительных профсоюзов;
 - b) укрепление солидарности глобальных организаций работников;
 - c) активизация участия женщин, групп меньшинств и молодежи в профсоюзах;
 - d) привлечение новых членов.
13. Большинство мероприятий по развитию потенциала профсоюзов состоит из самых основных видов деятельности, направленных на объединение работников в профсоюзы в формальной и неофициальной экономике, или на создание структур профсоюзов на рабочих местах. Другие программы являются довольно сложными и обширными и основаны на разработке проектов с целью организации трудового образования или создания отделений профсоюзов. Создаются сети по созданию потенциала в национальных профсоюзных центрах и в глобальных и региональных структурах. Одним из основополагающих компонентов этой политики является трудовое образование, в рамках которого профсоюзы информируют своих членов об инструментальных средствах, предназначенных для укрепления потенциала в отношении эффективного участия в процессах коллективных переговоров, а также в отношении решения национальных и международных проблем, связанных с экономической и социальной политикой. Колледжи и университеты по социально-трудовым вопросам и профсоюзные учебные центры обеспечивают исследования и трудовое образование и обслуживают как горизонтальные (территориальные структуры), так и вертикальные (отраслевые) профсоюзы.

¹¹ См. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/>.

14. Крупнейшая профсоюзная образовательная программа осуществляется Бюро по вопросам деятельности в интересах работников (ACTRAV) и Туринским центром МОТ (ACTRAV/Турин),¹² в рамках которой проводятся курсы повышения квалификации, издаются учебные материалы, организуются образовательные проекты и предоставляются консультативные услуги, с уделением особого внимания международным трудовым нормам, свободе объединения и Программе достойного труда МОТ, в основном, для профсоюзов в развивающихся странах. Важные новые глобальные инициативы также включают Глобальную профсоюзную исследовательскую сеть (GURN)¹³ и Глобальный университет по социально-трудовым вопросам (GLU),¹⁴ причем оба проекта активно поддерживаются ACTRAV.

Извлеченные уроки и дальнейшие шаги

15. Организация, в консультации с трехсторонними участниками, через программы технического сотрудничества уже определила подход к развитию как технического, так и институционального потенциала трехсторонних участников. Хотя большинство мероприятий по развитию потенциала направлены на создание технического потенциала в конкретной тематической области, ряд технических программ и Бюро по вопросам деятельности в интересах работодателей и работников разработали подходы для удовлетворения основных институциональных потребностей трехсторонних участников. В ряде случаев эти усилия привели к созданию более мощных учреждений рынка труда, однако по-прежнему существует необходимость в дальнейшем развитии потенциала трехсторонних участников, чтобы выполнить свои основные мандаты и внести вклад в достижение задач Организации и более масштабных целей в области развития.¹⁵ По данным недавнего анализа МБТ 102 ЮНДАФ, было отмечено, что 28 ЮНДАФ отражали все стратегические задачи МОТ, а 39 ЮНДАФ отражали три задачи, что означает, что более половины отражали большинство или все более широкие приоритеты МОТ. Однако этот же анализ показал, что социальные партнеры непосредственно участвовали только в 25 ЮНДАФ, и их участие было минимальным в 14 ЮНДАФ. Хотя эти низкие показатели объясняются несколькими факторами, отсутствие потенциала для полноценного участия в данном процессе приводится в качестве основной причины, почему трехсторонние участники не вовлечены более глубоко в процесс ЮНДАФ.¹⁶
16. Недавний обзор инициатив по развитию потенциала полевыми бюро и техническими подразделениями МОТ указывает на ряд ключевых сильных сторон, на которые можно опираться в целях более эффективного развития институционального потенциала. Они включают:

¹² http://actrav.ilo.org/index_en.php.

¹³ <http://www.gurn.info/en/>.

¹⁴ <http://www.global-labour-university.org/>.

¹⁵ См. Обсуждение роли страновых программ достойного труда в реализации усовершенствованной Стратегии технического сотрудничества в марте 2010 г. (GB.307/14(Rev.), пп. 3-48).

¹⁶ См. Обсуждение программной стратегии МОТ в области технического сотрудничества и трипартизма в контексте процесса реформирования Организации Объединенных Наций в ноябре 2009 г. (GB.306/14(Rev.), пп. 4-33).

- а) *Подходы МОТ к профессиональной подготовке являются хорошим базовым методом осуществления процесса создания потенциала.* Существует консенсус в отношении того, что интерактивные методы обучения, разработанные Туринским центром, высоко ценятся трехсторонними участниками и составляют реальную добавленную стоимость применительно к подходу МОТ к профессиональной подготовке. Подходу Туринского центра также дают высокую оценку, поскольку он позволяет специалистам-практикам из различных регионов учиться друг у друга. В то же самое время существует потребность организовать профессиональную подготовку в полевых условиях при более активной поддержке со стороны Туринского центра.
 - б) *Развитие потенциала возможно почти для каждой темы, охваченной МОТ.* Все сектора сообщают о создании учебных курсов, руководств и справочников информационных материалов на основе электронного обучения, предназначенных для трехсторонних участников по их соответствующим темам. Техническое обучение в полевых условиях обеспечивается за счет сбалансированного сочетания различных учебных курсов, предлагаемых Туринским центром.
 - в) *Что касается устойчивости, то ряд программ разрабатывают инновационные подходы для обеспечения того, чтобы развитие потенциалов продолжалось после завершения мероприятий в области технического сотрудничества.* Успешным оказалось партнерство с научными учреждениями, которые занимаются деятельностью по созданию потенциала. Программы обучения инструкторов и программы по возобновлению свидетельств на регулярной основе, такие как мероприятия, проведенные в рамках проекта «Начни свое дело» (НСД), также оказались успешными моделями для обеспечения устойчивости и укрепления национальной ответственности за реализацию проектов по развитию потенциала. Мероприятия по обучению судей и парламентариев оказались успешной стратегией содействия применению международных трудовых норм через жизнеспособные национальные учреждения.
- 17.** Однако обследование указало на существование многих проблем, которые должны быть решены на основе усилий МОТ по укреплению потенциала для того, чтобы они оказывали воздействие на потенциал учреждений трехсторонних участников в отношении выполнения их основных мандатов и содействия процессу развития. Они включают:
- а) *Хотя оценки потребностей проводятся в некоторых случаях в контексте страновых программ достойного труда и крупных инициатив в области развития потенциала, они зачастую основаны на простом информационном запросе о том, в чем, по их мнению, нуждаются трехсторонние участники, а не на объективном анализе активов и недостающих ресурсов.* В результате, развитие потенциала иногда осуществляется не в соответствии с реальными институциональными потребностями. В этой связи важно проводить различие между основными институциональными потребностями трехсторонних участников и необходимостью выполнять мандат Организации. В значительной степени подход МОТ к укреплению потенциала сосредоточен на технических вопросах и ключевых программных результатах, таких как страновые программы достойного труда. Хотя они являются важными, только трехсторонние участники, обладающие основным потенциалом, могут выполнить в долгосрочном плане мандат Организации и более широкие мандаты в области развития.

- b) *Развитие потенциала продолжает оставаться фрагментированным по тематическим областям.* Программы и проекты технического сотрудничества обычно включают создание потенциала, но они иногда не координируются, в результате чего одни и те же специалисты проходят подготовку по широкому кругу вопросов. Усилия по развитию потенциала необходимо лучше координировать с целью обеспечения того, чтобы у получателей помощи создание потенциала происходило на основе эффекта синергизма.
- c) *Технический потенциал необходимо поддерживать путем развития институционального потенциала.* Технический потенциал должен соответствовать способности мобилизовать ресурсы, разрабатывать мероприятия и управлять ими и мобилизовать политическую волю с тем, чтобы обеспечивать устойчивость и быстрый рост потенциала.
- d) *Выбор получателей помощи в развитии потенциала не всегда является стратегическим.* В ряде учреждений культура, основанная на праве старшинства, приводит к тому, что одни и те же сотрудники высшего звена проходят подготовку или участвуют в мероприятиях по развитию потенциала. Это может привести к перегрузке некоторых сотрудников из числа старшего руководящего персонала. В других случаях слишком незначительное число получателей помощи в развитии потенциала означает, что текучесть кадров может привести к быстрой утрате любого приобретенного потенциала. Некоторые мероприятия, особенно обучение и ознакомительные поездки иногда воспринимаются как «бонус», который предоставляется в качестве поощрения, а не в соответствии со стратегическими потребностями соответствующих учреждений. Мероприятия по развитию потенциала должны улучшить критерии отбора, а заинтересованные лица должны больше заниматься процессами оценки и разработки для обеспечения того, чтобы получатели помощи в области создания потенциала могли далее развивать и использовать этот потенциал.
- e) *Мониторинг и оценка процесса укрепления потенциала по-прежнему нуждаются в усилении.* Вслед за большинством курсов подготовки проводятся обследования степени удовлетворенности клиентов, которые свидетельствуют о непосредственном впечатлении участников этих курсов подготовки, но дают мало информации о том, был ли усилен или использован потенциал для достижения результатов в целях развития. Больше усилий необходимо прилагать для того, чтобы перейти от производимых услуг («организация обучения») к получению результатов в отношении создания потенциала («повышение эффективности деятельности трехстороннего участника») через обзоры механизмов реализации, индикаторные исследования и анализы воздействия. АСТ/EMP и АСТРАВ должны поддержать такие инициативы в отношениях с социальными партнерами.
- f) *Финансирование по-прежнему остается проблемой.* Развитие потенциала должно быть включено в стратегии технического сотрудничества и поэтому оно должно быть неотъемлемой частью любой программы или проекта. Именно при помощи процедур контроля качества необходимо обеспечить, чтобы развитие потенциала было интегрировано в стратегии технического сотрудничества и чтобы в этом процессе учитывались некоторые из извлеченных выше уроков. Тем не менее, существует ряд программ, специально посвященных развитию потенциала, особенно развитию институционального потенциала для работодателей и организаций работников, которые в значительной степени остаются недостаточно профинансированными. Эти программы были сформулированы как глобальные результаты в основанном на результатах плане работы, где они имеют право на внебюджетное финансирование или через

Дополнительный счет регулярного бюджета (РБСА) или за счет внебюджетных ресурсов. МОТ должна далее укреплять базу фактических данных в отношении важности и влияния трехсторонних участников в оказании содействия процессу национального развития, опираться на уроки, извлеченные из успешных мероприятий по развитию потенциала, и далее развивать основанные на результатах программы и проекты по укреплению потенциала в соответствии с результатами МОТ.

18. С учетом вышеизложенного, Комитет, возможно, пожелает рекомендовать Административному совету:

- a) обратиться к МБТ с просьбой предпринять конкретные шаги для обеспечения того, чтоб меры по развитию потенциала были включены в программы технического сотрудничества;**
- b) поощрять трехсторонних участников МОТ к тому, чтобы применять полностью основанный на результатах подход к развитию потенциала для обеспечения ответственности, воздействия и устойчивости. В случае с социальными партнерами такие программы должны разрабатываться при поддержке АСТ/ЕМР и АСТРАV;**
- c) поощрять доноров к тому, чтобы поддерживать стратегическую роль трехсторонних участников и обеспечивать финансирование мер по развитию потенциала, включая меры по развитию ключевого институционального потенциала, приведенных в соответствие с основанным на результатах процессом МОТ в области планирования.**

Женева, 4 ноября 2010 г.

Предлагаемое решение: п. 18.