

Выполнение программы MOT

2010-11

ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Выполнение программы МОТ

2010-11

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДА
101-я сессия, 2012 год

МЕЖДУНАРОДНОЕ БЮРО ТРУДА ЖЕНЕВА

С этим докладом можно ознакомиться на сайте МОТ в Интернете (www.ilo.org/declaration).

ISBN 978-92-2-424479-7 (print)
ISBN 978-92-2-424480-3 (web pdf)
ISSN 0251-3730

Первое издание, 2012

Названия, соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, и изложение материала в настоящей публикации 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 изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, как и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах; их можно также получить непосредственно в Международном бюро труда; просьба обращаться по адресу: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Каталоги или списки новых публикаций можно бесплатно получить по указанному выше адресу либо по электронной почте pubvente@ilo.org. Посетите наш Интернет-сайт: www.ilo.org/publns.

Послание Генерального директора

Настоящим я представляю доклад о выполнении программы МОТ в 2010-11 годах – первый отчет о деятельности, осуществленной МОТ в рамках Основ стратегической политики на 2010-15 годы.

В докладе содержится обширная информация о результатах, достигнутых в 2010-11 годах, по результатам, странам и регионам с учетом принципов управления, ориентированных на конечные результаты, которых мы придерживались. Из 50 целей, установленных на двухлетие, 46 были в полной мере достигнуты. При поддержке со стороны МОТ страны и трехсторонние участники в этих странах добились прогресса по всем четырем стратегическим задачам Программы достойного труда – в области занятости, социальной защиты, социального диалога и прав в сфере труда. Некоторые совокупные показатели за двухлетие свидетельствуют о том, что:

- 29 стран осуществили меры в области продуктивной занятости и возможностей получения дохода;
- 29 стран осуществили меры в области устойчивых предприятий;
- 42 страны осуществили меры в области ВИЧ и СПИДа в сфере труда;
- 20 стран осуществили меры в области социального обеспечения;
- 22 страны осуществили меры в области регулирования вопросов труда и инспекции труда;
- 15 стран осуществили меры в области социального диалога, коллективных переговоров и урегулирования трудовых споров;
- 67 стран осуществили меры в области международных трудовых норм;

- 53 страны осуществили меры в области детского труда.

Среди тех, кто непосредственно воспользовался программами МОТ в 2010-11 годах около:

- полумиллиона новых слушателей закончили курсы «Знай свой бизнес»;
- 600.000 работников, из которых 85% составляют женщины, было охвачено программой «Улучшай работу»;
- 60.000 женщин было охвачено программой «Развитие предпринимательства женщин»;
- 100.000 рабочих мест было создано непосредственно в рамках программ инвестиций в инфраструктуру при участии МОТ;
- зарегистрировано в общей сложности 25.688 участников курсов, проведенных Международным учебным центром МОТ в Турине.

Как указывается в докладе, мы продолжали содействовать расширению роли правительств и организаций работодателей и работников в рамках стимулирования программ национального развития с учетом различных национальных условий, их активному участию в осуществлении страновых программ достойного труда и Рамочных программ ООН по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ). В 61 стране, в которых активно реализуются страновые программы достойного труда, мы прилагали усилия к решению всех четырех стратегических задач, уделяя особое внимание роли социального диалога. Во всех 13 программах ЮНДАФ, подписанных в 2010 году, всемерно учитываются некоторые или все стержневые элементы достойного труда, при этом особый упор в них сделан на занятости и социальной защите.

Мы также добились прогресса по обеспечению последовательности международной политики благодаря нашему плодотворному сотрудничеству с учреждениями Организации Объединенных Наций, Международным валютным фондом, Всемирной торговой организацией, Всемирным банком и региональными организациями, включая банки развития и экономические комиссии.

Опыт, накопленный в течение двухлетия, вновь доказал: политическую важность способности МОТ быстро реагировать на непредвиденные потребности, например в условиях восстаний в арабском мире; институциональную важность деятельности МБТ с точки зрения поддержки руководителей профсоюзов и организаций работодателей, находящихся в бедственном положении; многостороннее признание значимости Программы достойного труда и ее поддержки, начиная от Организации Объединенных Наций и вплоть до Группы двадцати.

Хотя настоящий доклад не может исчерпывающим образом охватить весь спектр деятельности МОТ в период 2010-11 годов, он является наглядным отражением нашей сферы деятельности, нашей политики и наших действий в течение двухлетия – двухлетия, которое было чрезвычайно трудным для всего мира труда.

Глобальный кризис стал трудным испытанием для многих стран, как развивающихся, так и развитых. Тяжелыми были социальные последствия кризиса в сфере занятости (особенно среди молодежи), в сфере оплаты труда, социальной защиты и уровня бедности. Как следствие этого, возросла востребованность услуг со стороны МОТ в странах, регионах и в глобальных масштабах.

Мы затратили приблизительно 1,2 млрд долл. США в 2010-11 годах как из средств регулярного бюджета, так и из внебюджетных источников на меры реагирования, на коллективные и индивидуальные потребности государств-членов. Действуя в тесном сотрудничестве почти с 20 донорами, которые выделяют МОТ львиную долю добровольных взносов, мы сохранили объемы, составляющие приблизительно 225 млн долл. США в год, внебюджетных ресурсов, что эквивалентно одной трети наших совокупных ресурсов. Поступление финансовых средств доноров на дополнительный счет регулярного бюджета позволило нам осуществлять свою деятельность в более широком круге стран и областей, чем это было бы возможно за счет средств регулярного бюджета и целевых добровольных взносов, ориентированных на конкретные проекты.

Хотя настоящий доклад посвящен достигнутым в 2010 и 2011 годах результатам, в нем также нашли отражение долгосрочные тенденции начиная с 1999 года, когда я впервые выдвинул

концепцию достойного труда в качестве основы политической и технической программы МОТ.

В прошедший с того времени период произошли существенные изменения с точки зрения приемлемости, целесообразности и применимости принципов и ценностей МОТ. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации превратила четыре стратегические задачи в институциональную цель Организации, и благодаря глобальной поддержке принципов достойного труда эти стратегические задачи стали также неотъемлемой частью более широкой многосторонней программы. Нечто похожее произошло и с другими предложениями, инициатором которых выступила МОТ – от понятия труда как средства борьбы с бедностью и содействия жизнеспособным предприятиям до всеобщего признания Глобального пакта о рабочих местах и минимальных уровней социальной защиты.

Наряду с этим постепенно мы добились установления прочной системы внутреннего управления и контроля, являющейся продуктом творческих и стимулирующих взаимосвязей между обязанностями в сфере управления Международного бюро труда и административными обязанностями Административного совета и Международной конференции труда. Некоторые из основных достижений за последние 13 лет включают:

- надежный и независимый механизм оценок;
- расширенные функции внутреннего аудита с более широкими полномочиями по расследованию;
- Независимый консультативный комитет по контролю;
- внедрение основ подотчетности;
- прочные и прозрачные процедуры материально-технического снабжения;
- ежегодное предоставление информации о финансовых интересах и потенциальных конфликтах интересов высшего руководства;
- пост сотрудника по вопросам этики;
- разработку реестра рисков и взаимосвязанного круга ответственности руководящего звена;
- полное соответствие с Международными стандартами учета в государственном секторе за год, оканчивающийся 31 декабря 2012 года;
- ежегодный цикл внешних аудиторских проверок;
- недавно – создание Комитета по контролю за расходами.

Осмотрительное и разумное распределение ресурсов, выделяемых МБТ, было одним из моих основных приоритетов. Мы израсходовали практически 100% утвержденных бюджетных средств почти за шесть последовательных двухлетних периодов, в течение которых я имел честь возглавлять МБТ.

В то же время мы осмотрительно продолжали стабильный процесс внутренних реформ, который за прошедшие годы был переведен в плоскость, помимо прочего, ощутимого движения вперед с точки зрения развития людских ресурсов. Некоторыми основными достижениями в этой области являются:

- эффективная процедура оценки и подбора кадров для заполнения вакантных должностей;
- специальные фонды развития персонала;
- упрочение структуры управления эффективностью деятельности;
- программа обучения руководителей и администрации;

- полнофункциональная программа обучения персонала при вступлении в должность;
- внутренняя система разрешения конфликтов;
- штатная должность посредника-медиатора.

Я особо горжусь достигнутыми результатами в области гендерного равенства. Гендерное равенство стало реальностью для сотрудников МБТ категории специалистов до 45 лет, из которых 52% составляют женщины. «Стеклянный потолок» был разбит для женщин, занимающих более высокие руководящие должности. Доля женщин, занимающих административные и директорские посты, увеличилась с 18 до 44% в период 1999-2011 годов.

Все эти успехи формируют институциональный потенциал МБТ и содействуют его наращиванию сегодня и в будущем.

На сегодняшний день МОТ имеет все возможности продолжать вносить весомый вклад в реализацию наших уставных целей социальной справедливости и справедливой глобализации и укрепления сферы труда во всех странах и в глобальных масштабах.

*Апрель 2012 г.
Хуан Сомавиа*

Содержание

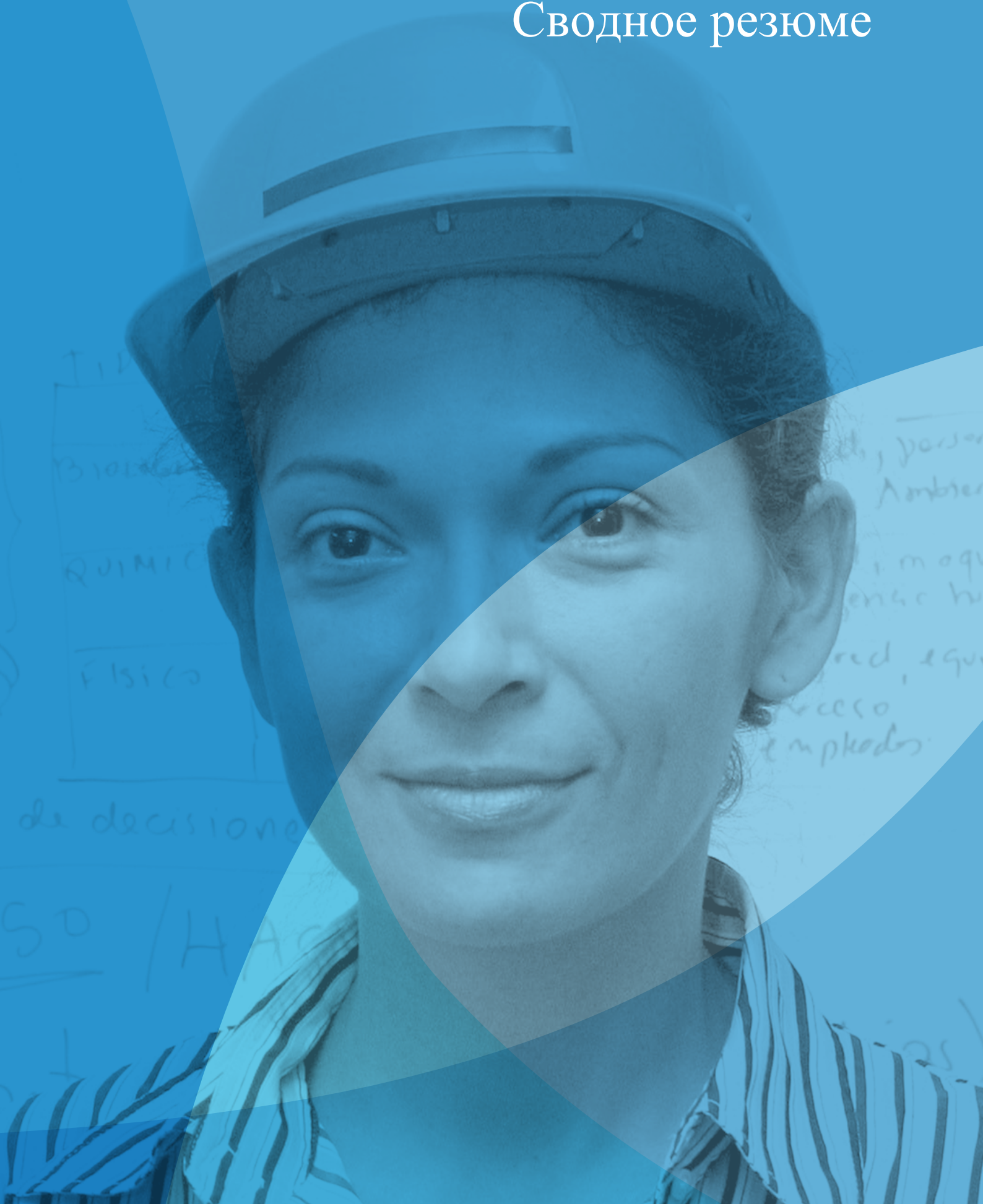
Сокращения	xi
Сводное резюме	1
Введение.....	3
1. Чего МОТ намеревалась добиться?.....	3
2. Достигнутые результаты	4
3. Результаты за двухлетие: каких успехов удалось добиться?	15
4. Извлеченные уроки и продвижение вперед.....	18
5. МОТ в действии: примеры за двухлетний период.....	19
Организационные результаты.....	33
Стратегическая задача: Создание более благоприятных возможностей для женщин и мужчин в целях обеспечения достойной занятости и доходов.....	35
Стратегическая задача: Расширение сферы охвата и повышение эффективности социальной защиты для всех	50
Стратегическая задача: Укрепление трипартизма и социального диалога	69
Стратегическая задача: Содействие нормам и основополагающим принципам и правам в сфере труда и их реализация	88
Последовательность политики.....	105
Гендерное равенство	109
Содействие осуществлению мер и управлению	111
Управление, поддержка и менеджмент	113
Приложения	127
I. Расходы за счет средств регулярного бюджета по статьям ассигнований, 2010-11 гг.	129
II. Средние ежегодные размеры внебюджетных поступлений за период 2008-11 гг., 20 самых крупных доноров	130
III. Взносы в РБСА и расходы средств РБСА в 2010-11 гг.	131
IV. Расходы на техническое сотрудничество по результатам, 2010-11 гг. (исключая административные расходы) (в тыс. долл. США)	132
V. Расходы на техническое сотрудничество по источникам финансирования, географическим регионам и видам помощи, 2010-11 гг. (исключая административные расходы)	133
VI. Расходы на техническое сотрудничество по регионам и странам, 2010-11 гг. (в тыс. долл. США) (исключая административные расходы)	135

Сокращения

АСЕАН	Ассоциация государств Юго-Восточной Азии
БВАК	Бюро внутреннего аудита и контроля
БГТ	Безопасность и гигиена труда
ВАЙЗ	Совершенствование работы малых предприятий
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ГТДТ	Группы технической поддержки по вопросам достойного труда
ЗСБ	Знай свой бизнес
ДРЛР	Департамент развития людских ресурсов
ЕВАЛ	Подразделение по проведению оценок
ИРИС	Комплексная система информации по ресурсам
ИТ	Информационная технология
ИТКОМ	Бюро по информационной технологии и коммуникациям
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МВФ	Международный валютный фонд
МКТ	Международная конференция труда
МКП	Международная конфедерация профсоюзов
МНК	Многонациональная корпорация
МОМ	Международная организация по миграции
МСУГС	Международные стандарты учета в государственном секторе
МСП	Малые и средние предприятия
НССБ	Начни и совершенствуй свой бизнес
НПО	Неправительственная организация
ООН	Организация Объединенных Наций
ООН-Женщины	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
ОЭСР	Организация по экономическому сотрудничеству и развитию
ПК	Персональные компьютеры
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
РАПС	Система подбора, набора и расстановки кадров
РБСА	Дополнительный счет регулярного бюджета
СГА	Совместный гендерный аудит
СКОП	Содействие конкурентоспособным и ответственным предприятиям
СИМАПРО	Система измерения и повышения производительности
СПДПТ	Специальная программа действий по борьбе с принудительным трудом

СУЭД	Система управления эффективностью деятельности
СЭЗ	Свободные экспортные зоны
УМФ	Учреждения микрофинансирования
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация
ЦРТ	Цели развития тысячелетия
ЮНДАФ	Рамочная программа ООН по оказанию помощи в целях развития
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций для деятельности в области народонаселения
ЭКОСОС	Экономический и социальный совет Организации Объединенных Наций
JUR	Бюро юридического советника

Сводное резюме





Введение

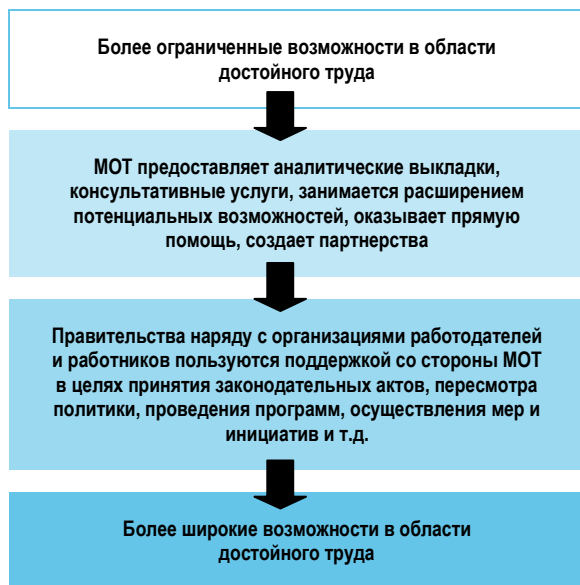
1. МОТ сотрудничает с правительствами и организациями работодателей и работников в 183 государствах-членах в целях содействия продуктивной занятости и жизнеспособным предприятиям, социальной защите, международным трудовым нормам и правам в сфере труда и социальному диалогу. Услуги со стороны МОТ включают анализ и консультативные услуги по проводимой политике, наращивание потенциальных возможностей и проекты технической реализации, в ходе которых изучаются новые пути рассмотрения вопросов занятости и проблем, связанных с трудом.
2. В настоящем докладе рассматривается деятельность МОТ по достижению результатов, запланированных на 2010-11 годы.¹ Он включает три раздела и начинается со Сводного резюме, в котором кратко изложены основные достигнутые результаты и уроки, извлеченные в течение двух лет интенсивной работы.
3. За этим следует подробная оценка результатов, достигнутых по каждому из 19 результатов, предусмотренных Основами достижения конечных результатов МОТ, а также в рамках управления, поддержки и менеджмента. В Приложениях в конце доклада представлена дополнительная информация финансового характера.
4. Настоящий доклад дополнен более подробным изложением всех достигнутых результатов по каждому показателю, связанному с 19 результатами, а также с теми, которые включены в раздел управления, поддержки и менеджмента. Эта подробная информация доступна по адресу: www.ilo.org/program/ir/2010-11.htm.
5. 2010 и 2011 годы были трудным периодом для мира труда. В результате глобального кризиса страны были отброшены назад в экономическом и социальном плане. В то же время кризис выдвинул на передний план неотложную задачу придания большей сбалансированности экономическому росту и социальному прогрессу. Широкие устремления людей к достойному труду, гарантирующему уважение человеческого достоинства, стали еще более очевидными и

превратились в политически окрашенный фактор во всех регионах. Это открыло новые перспективы для Программы достойного труда в странах, регионах и во всем мире.

1. Чего МОТ намеревалась добиться?

6. В 2010 и 2011 годах МОТ предоставляла услуги правительствам, работодателям и работникам во всех государствах-членах в целях содействия политике в сфере достойного труда. Услуги МОТ охватывали четыре стратегические задачи и 19 результатов, которые формируют собой архитектуру достижения результатов Основ стратегической политики на 2010-15 годы. По каждому из 19 результатов разработаны один или несколько показателей, детали, касающиеся их измерения (то, как учитывается результат), цель на двухлетний период и базовые позиции (часто основанные на результатах деятельности либо в 2008-09, либо в 2010-11 гг.).
7. Все дискуссии по результатам должны проводиться с учетом логической последовательности. На этой основе осуществляется оценка одного или нескольких направлений деятельности (в данном случае Международного бюро труда) с учетом начальной ситуации и видов практических мер, осуществленных в странах другими сторонами (трехсторонними участниками МОТ). Это те действия, которые впоследствии приводят к ряду результатов, которые постепенно обеспечивают эффект в более долгосрочной перспективе. Например, искоренение детского труда или распространение социальной защиты на всех являются долгосрочными факторами эффективности действий, а не результатом МОТ.
8. Непосредственным результатом деятельности МОТ является наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников, что позволяет им применять такие виды действий – будь то законодательные или политические меры, или программы, или иные меры –, которые постепенно имеют более долгосрочный резонанс в той или иной стране. Результаты деятельности МОТ касаются изменений, которых удастся добиться, опираясь на ценности МОТ и обеспечивая учет ее программ в рамках действий партнеров в интересах развития.
9. В основном соблюдается следующая последовательность:

¹ Настоящий документ содержит доклад о выполнении Программы МОТ в 2010-11 годах, рассмотренный Административным советом на его 313-й сессии (март 2012 г.). Доклад по итогам обсуждения в Секции по программе, финансовым и административным вопросам доступен по адресу: <http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB313/pfa/lang--fr/index.htm>.



10. Информация, содержащаяся в настоящем докладе, уточняет уровень достигнутых результатов по сравнению с заданными на 2010-11 годы целями как часть ответственности МБТ за представление отчетности по результативности его деятельности в течение каждого двухлетия. В этом докладе не рассматриваются более долгосрочные последствия практических мер МОТ, которые поддаются более точной оценке в рамках всесторонних оценок, на которые выделяются целевые средства и которые охватывают более длительные периоды времени.

2. Достигнутые результаты

Реальный, но медленный глобальный прогресс

11. В период 2010-11 годов достойный труд как глобальная цель не только получил

широкомасштабное признание в качестве политической задачи, но и стал предметом рассмотрения обоснованности и формирования конкретных направлений политики. Глобальный кризис усилил решимость стран проводить более сбалансированную экономическую и социальную политику. МОТ предоставляла рекомендации и экспертные знания, а также содействовала наращиванию потенциальных возможностей стран, оказывая им помощь по продвижению в этом направлении. Во многих областях имеются многообещающие свидетельства достигнутого в этом отношении прогресса. Расширяются меры по разработке политики и наращиванию потенциальных возможностей в целях применения принципов достойного труда, что приносит реальную пользу работающим женщинам и мужчинам.

12. В последнем разделе настоящего Сводного резюме приводится 16 наиболее наглядных примеров практических действий МОТ. Эти примеры иллюстрируют тот факт, что ощутимые перемены и более широкие возможности в области достойного труда являются реальными альтернативами.
13. В глобальных масштабах прогресс в области достойного труда для работающих женщин и мужчин был слишком медленным по сравнению с тем, чего можно было бы добиться.

Обзор достигнутых результатов

14. В нижеследующем разделе представлены в весьма лаконичной и обобщенной форме некоторые примеры прямых результатов, которых удалось добиться при поддержке со стороны МОТ, а также основные итоги деятельности Организации по 19 результатам механизма достижения результатов МОТ. Более подробный отчет приведен в последующих главах доклада.

Результат 1: *Большее число женщин и мужчин получают доступ к продуктивной занятости и достойному труду и к возможностям получения доходов*

200 млн безработных в 2011 г.; 1,52 млрд работников в положении нестабильной занятости; 912 млн работников (30% от общемировой численности), живущих со своими семьями менее чем на 2 долл. США в день.

Непосредственные результаты

Политические реформы или другие меры в целях расширения доступа людей к продуктивной занятости, достойному труду и возможностям получения доходов в 29 странах, включая:

- Политику в области занятости (десять стран)
- Восстановление после стихийных бедствий или конфликтов (восемь стран)
- Инвестиции, стимулирующие занятость (шесть стран)
- Формализацию неформальной деятельности (пять стран)
- Информацию по рынку труда и его анализ (четыре страны)
- Социальное финансирование (одна страна)

Итоги деятельности МОТ

- Глобальные тенденции в сфере занятости (2010 и 2011 гг.)
- Ключевые показатели по рынку труда, седьмое издание (2011 г.)
- За достойный труд в странах Африки к югу от Сахары: мониторинг показателей по ЦРТ в сфере занятости (2011 г.)
- Обновление статистических данных по занятости в неформальной экономике (2011 г.)
- Разработка концептуальной методологии по макроэкономическим системам, стимулирующим занятость, и их экспериментальное применение в 12 странах
- Разработка и применение в пяти странах методологии оценок воздействия на занятость инвестиций в инфраструктуру
- Последующие меры по реализации Глобального пакта о рабочих местах в девяти странах
- Консультативные услуги по вопросу инвестиций в структуры, содействующие занятости, оказаны 46 странам и обучено 800 специалистов по трудовой тематике из 50 стран в рамках международных практикумов по обмену знаниями
- Обучено 1.107 участников учебных курсов в Туринском центре

Результат 2: *Развитие профессиональных навыков содействует расширению возможностей работников в области трудоустройства, конкурентоспособности предприятий и инклюзивности экономического роста*

Дополнительно 42 млн женщин и мужчин будут пополнять собой экономически активное население мира в период между 2010 и 2020 годами; 15% населения мира имеет ту или иную степень нетрудоспособности; 75 млн молодых людей были безработными в 2011 году.

Непосредственные результаты

- Политика и институциональные реформы в области развития профессиональных квалификаций и навыков в 14 странах, в том числе ориентированные на сельские общины и на лиц с ограниченными возможностями
- Реформированные или новые службы занятости, обеспечившие более качественные услуги, в семи странах
- Политика и программы по занятости молодежи в 14 странах

Итоги деятельности МОТ

- Квалифицированная рабочая сила для энергичного, устойчивого и сбалансированного роста. Разработка стратегии в области профессиональной подготовки Группы двадцати, представленная на саммите Группы двадцати в Торонто (2010 г.)
- Профессиональные квалификации и навыки для зеленых рабочих мест: Глобальная картина (2011 г.)
- Мировые тенденции в области молодежной занятости (2010 г.)
- Формирование Сети по глобальному предпринимательству и инвалидности как глобальной группы по обмену знаниями с участием 41 многонациональной корпорации, 17 организаций работодателей и сетей лиц с ограниченными возможностями
- Предоставление консультативных услуг по вопросам занятости молодежи 45 странам
- Обучено 1.522 участника учебных курсов в Туринском центре

Результат 3: Жизнеспособные предприятия создают продуктивные и достойные рабочие места

Две трети от общей численности занятых лиц в мире приходится на малые и средние предприятия; в общемировых масштабах членами кооперативов является 1 млрд человек и насчитывается 100 млн рабочих мест.

Непосредственные результаты

- Реформа политики в области предпринимательства и нормативных правовых основ в шести странах и территориях
- Новые политические направления и программы по обучению предпринимательству, профессиональной подготовке и развитию предпринимательства в 23 странах и территориях
- Социально ответственная практика на уровне предприятия в трех странах
- Согласование политики с положениями Трехсторонней декларации принципов МОТ, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК) в одной стране
- В послании A Renewed EU Strategy 2011–14 for Corporate Social Responsibility (Обновленная стратегия ЕС на 2011-14 годы по корпоративной социальной ответственности) всем многонациональным корпорациям, расположенным в Европе, предлагается взять на себя обязательство соблюдать Декларацию МНК к 2014 году
- ОЭСР приводит в полное соответствие главу по трудовым правоотношениям своего Руководства по многонациональным корпорациям с Декларацией МНК

Итоги деятельности МОТ

- Разработка и применение методологии по оценке благоприятствующей среды для жизнеспособных предприятий в семи странах
- 500.000 новых слушателей завершили курсы по основам предпринимательства в рамках своего образования в 2010-11 гг. (таким образом, общее число слушателей этих курсов превысило за 1 млн)
- 60.000 предпринимателей-женщин охвачено программой развития предпринимательства женщин, что привело к росту объема продаж и прибылей
- 10.500 молодых женщин и мужчин охвачено системой предпринимательства молодежи для Восточной Африки, из которых 1.700 завершили составление своих бизнес-планов и 229 инструкторов в настоящее время способны предоставлять молодежи услуги в области развития бизнеса
- 400 пользователей прошли подготовку по применению Декларации МНК через службы поддержки предпринимателей и 250 представителей компаний участвовали в интерактивных семинарах, спонсированных этой службой
- обучено 4.983 участника учебных курсов в Туринском центре

Результат 4: Больше число лиц получают доступ к пособиям системы социального обеспечения, которые эффективнее управляются и более справедливы в гендерном отношении

80% населения мира трудоспособного возраста не имеют доступа к социальной защите; лишь одна треть стран мира обладает всеобъемлющими системами социальной защиты, охватывающими все отрасли, по определению Конвенции 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102).

Непосредственные результаты

- Данные по сфере охвата, расходам и эффективности национальных систем социального обеспечения распространены на 20 стран
- Политика по расширению охвата социального обеспечения в десяти странах
- Реформы систем социального обеспечения в десяти странах
- Консультативная группа по минимальным нормам социальной защиты публикует доклад «Минимальные нормы социальной защиты в целях справедливой и инклюзивной глобализации» и Группа двадцати заявляет о необходимости минимальных социальных гарантий

Итоги деятельности МОТ

- Доклад *Социальное обеспечение в мире в 2010-11 годах* (2010 г.)
- Дальнейшее пополнение глобальной базы данных по обследованию в области социального обеспечения, которая включает международно сопоставимые данные по социальному обеспечению по 80 странам и по более чем 2.000 систем соцобеспечения
- Консультативные услуги по разработке актов и по законодательным, финансовым и актуарным аспектам систем социального обеспечения оказаны 50 странам в целях расширения систем социального обеспечения и осмотрового управления ими
- Обучение 118 должностных лиц из учреждений трехсторонних участников в рамках учебной программы МОТ для управляющих системами социального обеспечения и 300 госслужащих в рамках курсов для руководящих работников по вопросам соцобеспечения
- Обучено 1.215 участников учебных курсов в Туринском центре

Результат 5: Женщины и мужчины пользуются лучшими и более справедливыми условиями труда

От 5 до 25% наемных работников занято на низкооплачиваемых рабочих местах; девять из десяти стран проводят политику минимальной заработной платы; 22% всей рабочей силы мира (600 млн работников) имеют чрезмерную продолжительность рабочего времени (более 48 часов в неделю); во всем мире насчитывается от 52,6 до 100 млн домашних работников, 83% из которых – женщины.

Непосредственные результаты

- Политика или стратегии по улучшению условий труда, в том числе домашних работников, в шести странах
- Реформы в области оплаты труда в трех странах
- Принятие Международной конференцией труда Конвенции (189) и сопровождающей ее Рекомендации (201) 2011 года о достойном труде домашних работников

Итоги деятельности МОТ

- Доклад «Заработная плата в мире в 2010–11 годах» (2010 г.)
- Расширение базы данных по условиям труда и законодательству о занятости с информацией по 150 странам; разработка базы данных по заработной плате в мире с информацией по 122 странам
- Информационный пакет по охране материнства: От устремлений к реальной действительности для всех (2011 г.)
- Обучение национальных специалистов по заработной плате из 31 страны как первый шаг на пути создания глобальной сети специалистов по вопросам оплаты труда
- Обучено 264 участника учебных курсов в Туринском центре

Результат 6: Работники и предприятия извлекают для себя пользу из улучшения ситуации с точки зрения безопасности и гигиены труда

Ежегодно 2,34 млн людей умирают в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, что эквивалентно 6.400 смертей в день.

Непосредственные результаты

- Национальные профили по безопасности и гигиене труда (БГТ), программы или законодательство в целях улучшения ситуации в сфере охраны и гигиены труда в восьми странах
- Новые или перестроенные трехсторонние учреждения по БГТ или расширенные возможности соответствующих правительственных ведомств и/или социальных партнеров по оказанию более эффективных услуг в сфере безопасности и гигиены труда на национальном и отраслевом уровнях и на уровне предприятия в 13 странах
- Саммит министров труда до XIX Всемирного конгресса по охране труда в целях усиления синергии между международными обязательствами и усилиями стран (2011 г.)

Итоги деятельности МОТ

- Пересмотренный перечень профессиональных заболеваний (2010 г.)
- Службы эргономического контроля в сельском хозяйстве (2011 г.)
- Службы предотвращения стрессовых ситуаций в сфере труда (2011 г.)
- Пересмотренный вариант (2011 г.) интерактивной учебной программы «Рассмотрение психосоциологических факторов посредством содействия здоровым условиям труда» (SOLVE), нацеленной на интеграцию аспектов содействия гигиене труда в политику по БГТ и их учет в практической деятельности на уровне предприятия
- Обучено 498 участников учебных курсов в Туринском центре

Результат 7: *Большее число трудовых мигрантов пользуются защитой и большее число трудовых мигрантов имеют доступ к продуктивной занятости и достойным рабочим местам*

105 млн международных мигрантов в 2011 году.

Непосредственные результаты

- Реформирование правовых, политических и институциональных основ в целях защиты трудовых мигрантов или содействия продуктивной занятости и достойному труду в 14 странах
- Поправки Европарламента к двум директивам ЕС обеспечивают применение принципа равноправия между работниками-мигрантами и национальными работниками с точки зрения приобретенных прав на пенсионное обеспечение при переезде в третьи страны

Итоги деятельности МОТ

- *Всеобъемлющий учет проблем миграции в процессе планирования развития: руководство для директивных органов и специалистов* (2010 г.), в разработке которого участвовали 16 учреждений Глобальной группы по миграции
- Создание глобальной электронной платформы по вопросам трудовой миграции в сотрудничестве с Туринским центром
- Заключение соглашений о сотрудничестве между профсоюзами в десяти странах происхождения и назначения в целях защиты работников-мигрантов и оказания им помощи в соответствующих странах
- Обучено 563 участника учебных курсов в Туринском центре

Результат 8: *Принимаются эффективные меры в сфере труда в ответ на эпидемию ВИЧ/СПИДа*

К концу 2010 года в мире проживало, по расчетам, 34 млн лиц, инфицированных ВИЧ; 1,8 млн человек умерло в 2010 году по связанным со СПИДом причинам.

Непосредственные результаты

- Трехсторонняя политика по ВИЧ и СПИДУ на рабочих местах в 42 странах и территориях
- Программы по ВИЧ и СПИДУ осуществляются трехсторонними участниками в 16 странах
- 48 млн долл. США истрачено трехсторонними участниками на деятельность, связанную с ВИЧ и СПИДом; межрегиональные и национальные учреждения мобилизовали 33 млн долл. США для финансирования ответных мер по ВИЧ и СПИДУ на рабочих местах
- Международная конференция труда принимает Рекомендацию 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (200)
- Совещание высокого уровня Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций по ВИЧ 2011 года указывает на Рекомендацию 200 как на ключевой акт о правах человека

Итоги деятельности МОТ

- Совместные рекомендации ВОЗ-МОТ-ЮНЭЙДС по политике, направленной на расширение доступа работников здравоохранения к мероприятиям по предотвращению, лечению, уходу и поддержке в отношении ВИЧ и туберкулеза (2010 г.)
- *Возможность в условиях кризиса: Предотвращение ВИЧ от ранней юности и до зрелой молодости* (2011 г.) при участии семи учреждений системы ООН и многосторонней системы
- Опубликование базы данных по национальным законодательствам и политике в области ВИЧ и СПИДа с охватом 183 государств-членов на открытом веб-сайте ILO-AIDS
- *Инструкция «Каким образом»: Руководство по всемерному учету гендерных аспектов в рамках мер реагирования на ВИЧ и СПИД на рабочих местах* (2011 г.)
- Учреждение Глобальной межучрежденческой целевой группы по ВИЧ и СПИДУ и сфере труда в качестве координационного механизма по производственным вопросам и проблемам частного сектора
- Оказание консультативных услуг 43 странам, включая 21 страну Африки
- Обучено 79 участников учебных курсов в Туринском центре

Результат 9: Работодатели имеют сильные, независимые и представительные организации

150 национальных организаций работодателей из 143 стран принимают активное участие в областях трудовой и социальной политики.

Непосредственные результаты

- Более сильные организации работодателей и предпринимателей в 56 странах, в том числе за счет расширения новых и более совершенных услуг своим членам (33 страны) и более широких возможностей оказывать воздействие на формирование политики таким образом, чтобы она соответствовала приоритетам их членов (29 стран)

Итоги деятельности МОТ

- Обзор МОТ организаций работодателей в 2010 году (2011 г.)
- Формирование научно-исследовательской сети «задача представлять интересы предпринимателей»
- Выпуск и экспериментальное апробирование нового инструментария *Благоприятствующий климат для жизнеспособных предприятий и обогащение учебных материалов* Создание эффективно действующих организаций работодателей
- Обучено 1.979 участников учебных курсов в Туринском центре

Результат 10: Работники имеют сильные, независимые и представительные организации

Более 200 млн работников представлено профсоюзами в глобальных масштабах, которые содействуют расширению свободных и представительных организаций, защищающих интересы трудового народа во всем мире.

Непосредственные результаты

- Более сильные организации работников в 36 странах и территориях, в частности, за счет совершенствования планирования и обучения
- Вклад организаций работников в процесс содействия соблюдению основополагающих прав работников и международных трудовых норм посредством их участия в политических дискуссиях на различных уровнях в 24 странах и одном субрегионе

Итоги деятельности МОТ

- Новый пакет учебных материалов, включая *Профсоюзы и страновые программы достойного труда: пакет учебных ресурсов* (2010 г.); *От запрещения дискриминации к содействию равенству* (2010 г.); *Декларация МНК МОТ: Что она может дать работникам?* (2011 г.)
- Учреждение трех международных исследовательских групп по: гендерному равенству в профсоюзном представительстве; последствиям международных рамочных соглашений для условий труда и права в сфере труда; правам домашних работников
- Обучено более 100 выпускников в рамках координирующей программы по проблемам труда и глобализации в интересах профсоюзных активистов как часть сотрудничества Юг-Юг и треугольного сотрудничества между Бразилией, Германией, Индией и Южной Африкой
- Обучено 3.262 участника учебных курсов в Туринском центре

Результат 11: Органы регулирования вопросов труда применяют современное трудовое законодательство и оказывают эффективные услуги

Все государства-члены МОТ исполняют публичные функции, относящиеся к трудовому законодательству, трудовым отношениям и инспекции труда; 78% из 183 государств-членов МОТ ратифицировали Конвенцию 1947 года об инспекции труда (81).

Непосредственные результаты

- Институциональные реформы приводят к совершенствованию работы органов регулирования вопросов труда в 11 странах
- Модернизация служб инспекции труда посредством современных программ обучения в 11 странах
- Новое отвечающее современным требованиям законодательство, обеспечивающее правовую защиту работников и надлежащее нормативно-правовое регулирование рынка труда в трех странах

Итоги деятельности МОТ

- Дальнейшее расширение базы данных по законодательству в области защиты занятости (EPLex) с включением в нее информации о проведенных в последние три года правовых реформах приблизительно в 100 странах
- Новый модульный пакет учебных материалов *Создание современных и эффективных систем инспекции труда* (2010 г.) для правительственных должностных лиц и два руководства (по одному для работодателей и работников) *Инспекция труда: Что это такое и что она дает* (2010 г.)
- Подготовка 51 национального профиля по инспекции и обучение 1.600 инспекторов труда из 17 стран
- Обучено 565 участников учебных курсов в Туринском центре

Результат 12: Трипартизм и укрепление методов управления рынком труда способствуют проведению действенного социального диалога и поддержанию нормальных трудовых отношений

Приблизительно в 60% государств-членов МОТ менее 20% наемных работников охвачены коллективными договорами/соглашениями; весьма ограничен доступ к службам действенного разрешения трудовых споров; 72% из 183 государств-членов МОТ ратифицировали Конвенцию 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144).

Непосредственные результаты

- Новые или модернизированные экономические и социальные советы или аналогичные структуры в 11 странах и территориях
- Новые или реформированные учреждения, отвечающие за ведение коллективных переговоров, и механизмы урегулирования споров в пяти странах

Итоги деятельности МОТ

- Дальнейшее развитие глобальной базы данных по вопросам членства в профсоюзах с данными по 61 стране; данные по удельному весу членов профсоюзов имеются по 77 странам, а данные по охвату коллективными соглашениями – по 62 странам
- Новые руководства *Содействие Конвенции 2011 года о коллективных переговорах (154)* и *Содействие трехсторонним консультациям: Ратификация и применение Конвенции 2011 года (144)*
- Обучено 669 участников учебных курсов в Туринском центре

Результат 13: *Применяется отраслевой подход к достойному труду*

34% всех занятых лиц в мире приходится на сельское хозяйство, 22% на промышленность и 44% на сектор услуг; МОТ осуществляет свою деятельность в 22 экономических секторах.

Непосредственные результаты

- Применение отраслевых норм, сводов практических правил или руководящих принципов в 23 странах
- 20 стран ратифицировали в общей сложности 23 отраслевые конвенции МОТ
- Меры, направленные на продвижение достойного труда в отдельных экономических секторах в 18 странах

Итоги деятельности МОТ

- Укрепление платформы по статистической информации ЛАБОРСТА с ежеквартальными оперативными данными по конкретным секторам более чем по 60 странам
- 600.000 работников, из которых почти 85% женщины, охвачено программой «Улучшай работу» за счет более полного соблюдения международных трудовых норм и улучшения условий труда почти на 500 предприятиях в четырех странах
- Проведение учебных мероприятий и мероприятий по повышению квалификации работников контейнерных терминалов более чем в 50 странах в рамках программы МОТ по обучению портовых работников
- Обучено 97 участников учебных курсов в Туринском центре

Результат 14: *Широкую известность и применение получает право на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров*

50% рабочей силы мира проживает в странах, ратифицировавших конвенции о свободе объединения и ведении коллективных переговоров.

Непосредственные результаты

- Меры по соблюдению прав на свободу объединения и ведение коллективных переговоров в восьми странах
- Принципы свободы объединения и ведения коллективных переговоров внедрены в свободных экспортных зонах в четырех странах

Итоги деятельности МОТ

- *Свобода объединения и развитие* (2011 г.)
- 389 докладов рассмотрено Комитетом по свободе объединения
- Консультативные услуги предоставлены в виде восьми высокопоставленных миссий по расследованию, в результате которых во многих случаях отмечены изменения законодательства и/или политики с ориентиром на более полное соблюдение принципов свободы объединения
- Обучено 108 участников учебных курсов в Туринском центре

Результат 15: Принудительный труд искореняется

12 млн человек принуждаются к труду и 2,4 млн человек являются жертвами торговли людьми.

Непосредственные результаты

- Меры, включая новые законодательные акты и политику, по искоренению принудительного труда в восьми странах
- Генеральная Ассамблея ООН принимает Глобальный план действий по борьбе с торговлей людьми
- Арабская инициатива по созданию структур для борьбы с торговлей людьми
- Инициатива Комиссии Африканского союза по проведению кампании по борьбе с торговлей людьми

Итоги деятельности МОТ

- Новые подходы и методологии по сокращению уязвимости перед кабальной зависимостью апробированы в Тамил Наду и тиражированы в других штатах Индии
- Разработаны и применяются методологические рекомендации по принципам оценки принудительного труда взрослых и детей в рамках обзоров, проводимых в десяти странах
- Партнерство с Международной конфедерацией профсоюзов, приведшее к формированию сети в составе 130 координационных центров по принудительному труду и проведение информационно-разъяснительной кампании с охватом не менее 8.500 человек
- Обучено более 2.000 представителей правительств и организаций работодателей и работников по международным трудовым нормам и выявлению случаев применения принудительного труда

Результат 16: Детский труд искореняется, при этом приоритет отдается его наихудшим формам

215 млн детей занимаются детским трудом, из которых более половины (115 млн) используются на опасных работах.

Непосредственные результаты

- Политика, программы и планы действий по искоренению детского труда в 52 странах и территориях
- Новое или обновленное законодательство или расширенная база знаний по детскому труду в 70 странах и территориях
- Всемирная конференция 2010 года по детскому труду принимает Дорожную карту для достижения цели искоренения наихудших форм детского труда
- Президенты стран МЕРКОСУР принимают План МЕРКОСУР по борьбе с детским трудом
- Министры труда и социальных дел Сообщества португалоязычных стран принимают Резолюцию о предотвращении и искоренении детского труда

Итоги деятельности МОТ

- Ускорение действий против детского труда (2010 г.)
- Разработка и применение новых методологий по измерению масштабов детского труда в 37 странах
- Консультативные услуги оказаны 103 странам, в том числе обучено 29.800 человек в Азиатско-Тихоокеанском регионе
- Обучено 846 участников учебных курсов в Туринском центре

Результат 17: Дискриминация в области труда и занятий искореняется

62% всех неимущих, насчитывающихся во всем мире, составляют женщины; заработная плата женщин в среднем составляет 77,1% оплаты труда мужчин; участие женщин в составе рабочей силы составляет 70% от показателя в отношении мужчин.

Непосредственные результаты

- Меры, включая новое законодательство, политику и национальные органы, внедрены или усилены в целях устранения дискриминации в области труда и занятий в девяти странах и территориях
- Прогресс с точки зрения применения Конвенций 100 и 111 законодательным и практическим порядком в 53 странах
- Аспекты достойного труда и гендерного равенства учтены в
 - Итоговом документе Пленарного заседания высокого уровня Генеральной Ассамблеи ООН по ЦРТ
 - Заключениях 55-й сессии Комиссии ООН по положению женщин
 - Докладах Генерального секретаря ООН по гендерному равенству, представляемых ЭКОСОС

Итоги деятельности МОТ

- *Равенство в сфере труда: Постоянный вызов* (2011 г.)
- *Совместный гендерный аудит МОТ: Актуальность и практическое значение Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждений* (2011 г.)
- Руководство по Всеобъемлющему учету гендерной тематики в стратегиях местного экономического развития (2011 г.)
- Оказание консультативных услуг по вопросам гендерного равенства и дискриминации по признаку пола, равной оплаты за равноценный труд, дискриминации против трудовых мигрантов и работников с ВИЧ и СПИДом, а также дискриминации на основании расовой принадлежности и политических убеждений 17 странам
- Проведение совместных гендерных аудитов в пяти международных или национальных учреждениях и в двух административных подразделениях МБТ; в общей сложности обучено 310 посредников-пропагандистов в пяти структурных подразделениях МБТ и в четырех органах ООН
- Подписание Меморандума о взаимопонимании с «ООН-Женщины»
- Обучено 1.480 участников учебных курсов в Туринском центре

Результат 18: Международные трудовые нормы ратифицируются и применяются

В общей сложности 7.814 ратификаций конвенций и протоколов МОТ к концу 2011 года, из которых 115 ратификаций 55 странами в течение двухлетия; уровень ратификации основополагающих конвенций достиг 90,7% из расчета 183 государств-членов МОТ.

Непосредственные результаты

- Поддающийся проверке прогресс в применении международных трудовых норм в 67 странах и территориях
- Ратификация 12 основополагающих и директивных конвенций и/или других актуальных конвенций или протоколов странами, которые уже ратифицировали 12 указанных конвенций, обеспечена в 15 странах
- Приоритеты в области нормотворчества или точки зрения нормативных аспектов включены в ЮНДАФ или аналогичные рамочные программы в области развития в десяти странах и в страновые программы достойного труда в 23 странах

Итоги деятельности МОТ

- Запущена новая информационная система NORMLEX, в которой содержится информация о международных трудовых нормах и национальных законодательных актах о труде и социальном обеспечении
- 3.700 докладов рассмотрено Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций, из которых в 800 случаях был отмечен достигнутый прогресс
- Более 50 странам оказано законодательное содействие и предоставлены учебные программы по анализу законодательных пробелов с точки зрения Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве (КТМС, 2006 г.)
- Обучено 1.198 участников учебных курсов в Туринском центре

Результат 19: *Государства-члены превращают комплексный подход к достойному труду в стержневой элемент своей экономической и социальной политики при поддержке со стороны основных учреждений ООН и других многосторонних организаций*

«Мы подчеркиваем необходимость обеспечения полной и продуктивной занятости и достойной работы для всех и твердо намерены оказывать содействие осуществлению Глобального договора о создании рабочих мест, в рамках которого каждая страна может разрабатывать пакеты программных мер с учетом своих конкретных условий и национальных приоритетов в целях содействия активному обеспечению занятости и устойчивому экономическому росту.» (Резолюция 65/1 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, 17 сентября 2010 г.)

Непосредственные результаты

- Цель достойного труда является основным элементом процесса разработки политики в 12 странах
- Принципы достойного труда всеобъемлющим образом отражены в политике и программах пяти многосторонних учреждений
- Сбор первичных статистических данных о достойном труде расширен более чем в 30 странах
- В Итоговом документе саммита 2010 года по ЦРТ и в ряде резолюций ЭКОСОС содержится ссылка на Глобальный пакт о рабочих местах как на важнейший программный ориентир экономического восстановления
- Министры занятости и труда Группы двадцати и Саммит лидеров Группы двадцати в Каннах принимают рекомендации по занятости, социальной защите, социальному диалогу и международным трудовым нормам

Итоги деятельности МОТ

- Внедрена база данных по краткосрочным показателям рынка труда, включающая несколько экономических секторов и охватывающая 102 страны и территории
- Оказание консультативных услуг, в результате которых разработаны показатели по достойному труду для 14 стран; подготовлено семь страновых профилей по достойному труду
- Создан предметно ориентированный веб-сайт по Глобальному пакту о рабочих местах, при этом широко использована система уведомления о новостной информации
- Обучено 350 должностных лиц ООН и трехсторонних участников МОТ с использованием *Пакета инструментальных средств по всеобъемлющему учету занятости и достойного труда* КСР
- Начат активный политический диалог с ведущими многонациональными учреждениями, включая проведение Конференции МОТ-МВФ (2010 г.) по вопросам роста, занятости и социального сплочения
- Оказана техническая поддержка Совещанию министров занятости и труда Группы двадцати, включая подготовку политических и статистических справок
- Обучено 780 участников учебных курсов в Туринском центре

3. Результаты за двухлетие: каких успехов удалось добиться?

Дисциплина управления, ориентированного на конечные результаты

15. Система достижения результативности деятельности МОТ, безусловно, оказала положительное воздействие на осуществление практических мер по программе Организации. Она оказалась эффективной с точки зрения целенаправленности действий МОТ и их ориентации на достижение конечных результатов. По каждому из 19 результатов МОТ была образцом дисциплины в процессе планирования, осуществления и мониторинга практических мер. Это позволило обеспечить более стратегически выдержанные ассигнования имеющихся ресурсов Организации на достижение установленных приоритетов и расширить методы совместных действий всей административной структуры.

Имеющиеся ресурсы, направленные на 19 результатов

16. МОТ осуществляла мобилизацию и выделение ресурсов из всех источников финансирования для обеспечения высокой отдачи по каждому из 19 результатов. Потребности, определяемые трехсторонними участниками в странах, регионах и в глобальных масштабах, учитывались более скрупулезно в процессе широких консультаций. Имеющиеся экспертные знания и накопленный опыт, а также финансовые ресурсы выделялись с тщательным учетом ожидаемых результатов, что приводило к более экономичному использованию всех имеющихся ресурсов. Некоторые доноры предпочли переадресовать свои внебюджетные средства, выделяемые на цели технического сотрудничества, – от финансирования проектов к достижению 19 результатов. Другие доноры предоставили значительные нецелевые средства в распоряжение Дополнительного счета регулярного бюджета (РБСА). Большая гибкость распределения ресурсов РБСА оказалась решающим фактором расширения финансирования приоритетных результатов по странам.

Достигнутые измеримые итоги по 19 результатам

17. Результаты были достигнуты по всем показателям в рамках 19 результатов (таблица 1). Эти результаты отражают равновзвешенность между стратегическими задачами и регионами, принимая во внимание различные экономические, политические и социальные

условия стран. Правительства и организации работодателей и работников, воспользовавшись услугами со стороны МОТ, приступили к проведению мер по расширению возможностей в сфере достойного труда. Эти меры непосредственно принесли пользу целевым группам, а именно – работающим женщинам и мужчинам.

Свидетельства взаимосвязи между результатами

18. В настоящем докладе представлены свидетельства взаимосвязей между 19 результатами и четырьмя стратегическими задачами МОТ. Способы достижения результатов, применяемые МОТ, требуют проведения социального диалога между трехсторонними участниками, при этом они в полной мере учитывают международные трудовые нормы и часто взаимоувязываются с мерами в сфере занятости и социальной защиты по нескольким направлениям. Это соответствует Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, в которой говорится о «неразрывном, взаимозависимом и взаимодополняемом» характере стратегических задач МОТ. Фактические данные, касающиеся взаимодополняющего характера результатов, отдельно подтверждаются в настоящем докладе по каждому результату.

Работа с трехсторонними участниками в рамках страновых программ достойного труда

19. К концу 2011 года содействие со стороны МОТ 61 стране оказывалось посредством активных страновых программ, разработанных и осуществляемых с широким привлечением трехсторонних участников и использованием местной информации; еще 76 страновых программ находится в процессе формирования. Благодаря дополнительным усилиям, прилагаемым к наращиванию потенциальных возможностей, удалось добиться более активного участия трехсторонних партнеров в процессе разработки, мониторинга и оценки программ, например, за счет их членства в соответствующих распорядительных комитетах. В ряде стран эти комитеты все чаще берут на себя ответственность за осуществление контроля за деятельностью при поддержке МОТ, что в свою очередь способствует большей их ответственности за достигнутые результаты и устойчивости этих результатов. В других странах услуги со стороны МОТ обсуждаются в рабочем порядке. Хотя это не поддается прямому измерению, трехсторонние участники в странах более

чем прежде информированы о программе деятельности МОТ, проводимой в стране. Итоги оценок свидетельствуют о прямой взаимозависимости между реалистичными задачами проекта и причастностью трехсторонних участников к процессу разработки проекта.

Сильные партнерства в странах и в глобальных масштабах

20. МОТ прикладывает большие усилия к укреплению партнерств с фондами, программами и учреждениями Организации Объединенных Наций, бреттонвудскими учреждениями, региональными банками развития и экономическими комиссиями и учреждениями и сотрудничает с этими партнерскими структурами непосредственно в странах. Глобальное сотрудничество открывает перспективы совместной работы в странах, и эта деятельность на уровне страны, в свою очередь, способствует укреплению сотрудничества. В период 2010-11 годов ощутимо продвинулось вперед сотрудничество Юг-Юг и треугольное сотрудничество. Например, Бразилия, США и МОТ поддерживают сотрудничество по вопросам искоренения детского труда на Гаити. Государственно-частные партнерства также продолжали перерастать в действенный инструмент содействия деятельности МОТ. Это оказалось эффективным средством рационального распределения ресурсов МОТ и продуманной постановки задач в области проводимой политики.

Весомый вклад в совместные программы Организации Объединенных Наций

21. Расширяется участие МОТ в Рамочных программах ООН по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ). По данным Программной сети ЮНДАФ во всех 13 рамочных программах, разработанных в течение 2010 года, всеобъемлющим образом учтены некоторые или все стержневые элементы достойного труда, при этом акцент в них сделан на аспектах занятости и социальной защиты. МОТ также успешно участвует в осуществлении программ «Единство действий ООН», как, например, в Африке, где она за счет рационального распределения ресурсов добилась высоких результатов в рамках

страновой программы достойного труда. В регионе арабских государств технические услуги со стороны МОТ по подготовке в течение двухлетия Единых страновых оценок/ЮНДАФ позволили внести существенный вклад в деятельность региональной группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития в области обеспечения и поддержания качества принимаемых мер.

Тесное сотрудничество с Международным учебным центром в Турине (Туринским центром)

22. Было усилено сопряжение учебной программы Туринского центра со стратегиями и оперативной работой МБТ. Туринский центр в полной мере привлекался к планированию и критическому обзору 19 результатов, а также к работе региональных групп обеспечения качества, сформированных для страновых программ достойного труда. Это привело к более точному выявлению потребностей и приоритетов в области обучения, которые учитывались при разработке адресных мероприятий в регионах и присуждении стипендий для участия в соответствующих ежегодных курсах. В течение двухлетия учебной деятельностью Центра было охвачено 25.688 слушателей, включая 16.023 представителя трехсторонних участников МОТ. Опросы их участников, проведенные по окончании курсов в 2011 году, свидетельствуют, что для большинства из них подготовка, предложенная МОТ посредством Туринского центра, оказала благотворное воздействие на их индивидуальные и институциональные показатели работы. Центр расширил курсы совершенствования квалификации для сотрудников МБТ, особенно по межотраслевым темам, таким как трипартизм, гендерное равенство и международные трудовые нормы. Это также предусматривает проведение совместно планируемых мероприятий с Департаментом развития людских ресурсов, осуществление руководства проведением совещаний персонала и рабочих семинаров по обмену знаниями для различных департаментов и бюро МБТ, а также более широкое участие должностных лиц МБТ в текущих курсах и в ведущих программах, предлагаемых Туринской школой развития.

Таблица 1. Резюме результатов по показателям и регионам

Результаты по программе и бюджету	Показатели по программе и бюджету	Цели 2010–11 гг.	Результаты 2010–11 гг.	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа/Центральная Азия
Стратегическая задача: Создание более благоприятных возможностей для женщин и мужчин в целях обеспечения достойной занятости и доходов								
1. Содействие занятости	1.1	8	10	4	0	2	3	1
	1.2	9	1	0	0	0	1	0
	1.3	5	4	3	0	0	1	0
	1.4	7	8	3	1	2	2	0
	1.5	5	6	3	1	0	2	0
	1.6	6	5	1	2	0	1	1
2. Развитие профессиональных навыков	2.1	8	7	2	2	2	1	0
	2.2	8	5	3	0	0	2	0
	2.3	7	2	1	0	0	0	1
	2.4	5	7	2	2	1	2	0
	2.5	15	14	4	4	0	3	3
3. Жизнеспособные предприятия	3.1	5	6	3	0	2	1	0
	3.2	10	23	10	7	4	1	1
	3.3	5	3	0	1	0	2	0
	3.4	5	1	1	0	0	0	0
Стратегическая задача: Расширение сферы охвата и повышение эффективности социальной защиты для всех								
4. Социальное обеспечение	4.1	20	20	5	4	3	2	6
	4.2	3	10	3	2	0	5	0
	4.3	8	10	1	6	1	1	1
5. Условия труда	5.1	5	6	1	4	1	0	0
	5.2	3	3	0	0	0	3	0
6. Безопасность и гигиена труда	6.1	10	8	1	0	0	4	3
	6.2	10	13	4	2	0	2	5
7. Трудовая миграция	7.1	5	9	1	1	1	2	4
	7.2	5	5	1	3	0	1	0
8. ВИЧ/СПИД	8.1	50	42	22	11	0	4	5
	8.2	10	16	7	2	0	6	1
Стратегическая задача: Укрепление трипартизма и социального диалога								
9. Организации работодателей	9.1	10	15	5	5	0	5	0
	9.2	15	33	5	12	0	11	5
	9.3	15	29	7	10	2	9	1
10. Организации работников	10.1	30	36	10	14	4	6	2
	10.2	20	25	7	9	1	6	2
11. Регулирование вопросов труда и трудовое законодательство	11.1	10	11	6	2	1	1	1
	11.2	8	11	1	3	3	2	2
	11.3	5	3	0	1	0	0	2
12. Социальный диалог и трудовые отношения	12.1	10	11	2	3	1	2	3
	12.2	10	5	1	0	0	2	2
13. Достойный труд в экономических секторах	13.1	15	23	4	4	0	4	11
	13.2	10	18	5	3	1	6	3
Стратегическая задача: Содействие нормам и основополагающим принципам и правам в сфере труда								
14. Свобода объединения и ведение коллективных переговоров	14.1	10	8	4	2	1	1	0
	14.2	2	4	0	1	0	3	0
15. Принудительный труд	15.1	10	8	1	1	1	2	3
16. Детский труд	16.1	45	52	17	15	2	11	7
	16.2	50	70	22	18	2	14	14
17. Дискриминация в сфере труда	17.1	5	9	1	3	2	1	2
18. Международные трудовые нормы	18.1	55	67	13	16	4	16	18
	18.2	5	10	1	1	2	4	2
	18.3	5	15	0	2	0	1	12
	18.4	15	23	12	3	1	4	3
Последовательность политики								
19. Всеобъемлющий учет аспектов	19.1	15	12	2	5	1	4	0
	19.2	5	5					

Усовершенствованная практика проведения оценок позволяет извлечь полезные уроки

23. Результаты, относимые за счет практических мер МОТ, становятся более убедительными, когда достижения и извлеченные уроки подтверждаются выводами отчетов независимых оценок. В настоящем докладе широко использованы как информация отчетов об оценках, так и извлеченные уроки и накопленный опыт в течение двухлетия. Кроме того, в течение 2011 года было завершено два метаобследования в целях объединения результатов и уроков, извлеченных из различных централизованных и децентрализованных программ, проектов и тематических оценок, с тем чтобы усилить оценочный компонент доклада.

4. Извлеченные уроки и продвижение вперед

Обоснованность политики в области достойного труда

24. В условиях продолжающейся широкой политической поддержки достойного труда сегодня все больше внимания уделяется осуществимости политических мер в области достойного труда. Отмечается устойчивый спрос на подробный сравнительный анализ преимуществ и издержек на конкретные политические меры, а также на прямую техническую помощь в таких областях, как продуктивная занятость, жизнеспособные предпринятия, меры социальной защиты, включая минимальные нормы социальной защиты, международные трудовые нормы и социальный диалог. В то же время это заставляет МБТ расширять свои консультативные услуги и техническое сотрудничество, основываясь на подробном и современном анализе данных и информации по международным примерам передовой практики и политики в интересах обеспечения достойного мира труда. В 2010-11 годах в ряде получивших широкий резонанс глобальных, региональных и страновых докладов были отмечены крупные перемены к лучшему. Этот процесс должен быть в дальнейшем расширен и ускорен.

Измерение и оценка результатов

25. Измерение результатов – это процесс не только измерения, но и рассмотрения самих результатов. Показатели по 19 результатам несут количественный характер. Стандартная величина – «число государств-членов, в которых стали проводиться политические

меры в области достойного труда, при содействии со стороны МОТ...» – практически не дает никакой информации о качестве поддержки со стороны Организации. Частично этот вопрос решается благодаря критериям качества, которые сопровождают все показатели, впервые использованные в период 2010-11 годов. В то же время расхождения в критериях измерений позволяют извлечь поучительные уроки. Не все используемые сегодня критерии равноценны. Некоторые критерии измерений нуждаются в пересмотре; качественные измерения результатов систематически не регистрируются. Некоторые критерии носят чрезмерно претенциозный характер: например, МОТ не может брать на себя ответственность за принятие государствами законодательных актов. Другие критерии недостаточно амбициозны: ссылка вскользь на документ МБТ не является достаточным доказательством эффективного содействия со стороны МОТ. Необходимы критерии измерений, которые бы лучше отражали качество, издержки и масштабы практических мер, чтобы точнее оценить эффект действий МОТ. Это также разъяснило бы методику оценки результатов непосредственно с учетом критериев содействия со стороны МОТ. Учет подобной информации может вызвать трудности и может оказаться более дорогостоящим предприятием.

Экономически обоснованные результаты

26. Управление результативностью деятельности означает достижение результатов наиболее экономичным способом. Оптимальное использование ресурсов, наряду с требуемой гибкостью управления и подотчетностью, должно быть одним из основных критериев оценки общей деятельности. В этом отношении были предприняты отдельные шаги, в том числе усиление контроля и оценок, повышение эффективности заполнения вакантных должностей и управление людскими ресурсами, активное обучение руководящих работников и сотрудников, инвестиции в высококачественные средства информационной технологии (ИТ), развертывание комплексной информационной системы по ресурсам (ИРИС) в региональных бюро и учреждение в 2011 году Комитета по контролю за расходами. Эти меры постепенно переводятся в плоскость повседневных управленческих решений. Необходимо рассмотреть возможность принятия более прямых мер для обеспечения результатов наиболее экономичным способом. Совместное финансирование

деятельности МОТ национальными правительствами, трехсторонними участниками и многосторонними учреждениями является основным критерием возобновляемости действий и гарантом строгого учета национальных политических приоритетов.

Масштабы программ МОТ и эффект масштаба

27. Велик спрос на услуги со стороны МОТ по 19 результатам; МОТ реагирует на запросы, предлагая как широкие, так и узкие программы, в зависимости от наличия ресурсов. Важны и масштабные и более скромные программы. Однако, и в том и в другом случае необходимо добиваться эффекта масштаба. Это может носить форму учета извлеченных уроков и накопленного опыта по успешным политическим направлениям и программам, а также распространение современной информации по эффективным мерам, направленным на разрешение проблем, связанных с проводимой политикой, которые предусмотрены по каждому из 19 результатов. Это может оказать определенное содействие удовлетворению спроса на местах, чего МОТ не в состоянии добиться в рамках адресных услуг.

Управление достигнутыми МОТ результатами

28. Основополагающей задачей является достижение высоких результатов. Но не менее важно и извлекать уроки из этих достижений, чтобы применять их при составлении будущих программ и принятии решений по бюджету. Это является как ответственностью МБТ, так и Административного совета. В настоящем докладе о выполнении программы указывается на ряд областей, в которых поучительные уроки могут быть учтены в процессе подготовки будущих программ. Вполне понятно, что вероятность достижения устойчивых результатов возрастает, если в их достижении принимают активное участие трехсторонние партнеры. Такая ответственность за достижение результатов достигается, когда услуги со стороны МОТ непосредственно ориентируются на недавние решения руководящих органов Организации и когда они оказываются с учетом социально-экономического положения и условий каждой страны. Мониторинг и оценка, при их систематическом применении, обеспечивают более высокое качество отчетности по результатам. Такая отчетная информация крайне необходима Административному совету, учитывая его контролируемую роль, она позволяет представлять партнерам и

донорам наглядные свидетельства эффективности расходования их финансовых взносов и пожертвований МОТ и дает возможность руководящему звену отслеживать ход выполнения программы, повышая ее отдачу.

5. МОТ в действии: примеры за двухлетний период

■ Государственные программы занятости в Южной Африке

Затронутая проблема

29. С уровнем безработицы, превышающим 25%, Южная Африка сталкивается с огромной проблемой дефицита рабочих мест и бедности.

Политика правительства

30. В 2004 году правительство ввело трудоемкую Программу расширенных общественных работ (ПРОР), чтобы обеспечить поступление доходов за счет временной работы и способствовать сокращению масштабов бедности. ПРОР является общенациональной программой государственных инвестиций, осуществляемых на муниципальном уровне, в основном в инфраструктуру, которая призвана создавать возможности для занятости и развивать пользующиеся спросом на рынке профессиональные квалификации и навыки, а также предпринимательский потенциал среди маргинальных слоев общества. Программа правительства «Новый путь к росту» (декабрь 2010 г.) устанавливает задачу создания новых рабочих мест в качестве приоритетной и нацелена на снижение уровня безработицы на 10% к 2020 году. Развитие инфраструктуры представляет собой одну из шести приоритетных областей для создания рабочих мест.

Достигнутые результаты

31. За счет ПРОР было создано более 1,6 млн рабочих мест с 2005 по 2009 годы, что на 60% больше, чем поставленная перед нею цель в 1 млн рабочих мест. На этом этапе прошли профессиональную подготовку около 250 предпринимателей и 15.000 менеджеров, специалистов и ремесленников. В 2010-11 годах в рамках ПРОР было создано около 200.000 рабочих мест, половину из которых заняли молодые люди, а доля женщин на этих рабочих местах составила 60%. Лица с ограниченными возможностями были

выделены в специальную целевую группу и, в соответствии с этой программой, для этой группы предназначаются 2% всех созданных рабочих мест. В ходе второго этапа выполнения ПРОР ее цель состояла в том, чтобы обеспечить создание 4,5 млн рабочих мест. Это эквивалентно созданию 2 млн рабочих мест на условиях полного рабочего времени в течение пяти лет, в том числе около 1 млн рабочих мест для молодежи. К апрелю 2011 года связанная с ней Программа общественных работ обеспечила около 100.000 рабочих мест во всех девяти провинциях. Эта программа теперь будет расширяться с целью обеспечения до 1 млн рабочих мест к 2013-14 годам. Обе эти программы полностью финансируются из национального бюджета.

Действия МОТ

32. Деятельность МОТ в области инвестиций в инфраструктуру в Южной Африке с целью расширения занятости началась еще в середине 1990-х годов. С тех пор МОТ оказывает техническую поддержку разработке и реализации ПРОР на национальном и провинциальном уровнях. Программа строится на осуществляемых с помощью МОТ программах, таких как *Гундо Лауу* (Наша Победа) в провинции Лимпопо. Первоначально финансируемая совместно с Департаментом по международному развитию Соединенного Королевства, эта программа была реализована в 2001 году в партнерстве с Агентством дорожной сети Лимпопо.
33. Техническая поддержка МОТ сосредоточена на повышении интенсивности труда, используемого при осуществлении и обслуживании правительственных проектов. Поддержка оказывается в двух основных областях:
 - i) осуществление стратегий, обеспечивающих рост занятости, в сотрудничестве со всеми группами (персонал национального/провинциального/местного аппарата правительства, подрядчики и консультанты частного сектора, инструкторы, наставники, рабочие и т.д.), включая трехсторонний «Кодекс передовой практики», содержащий положения о достойном труде;
 - ii) наращивание потенциальных возможностей совместно с частным сектором (подрядчики и консультанты) посредством учебных заведений и поставщиков услуг в области профессиональной подготовки в целях эффективной реализации проектов; а также с

правительственными ведомствами в области определения проектов, управления проектами и отраслевой координации в целях повышения сегмента занятости в этих программах и обеспечения их жизнеспособности.

34. МОТ тесно сотрудничает с правительством в разработке инструментария оценки воздействия на занятость для различных департаментов, чтобы помочь им лучше понимать значение инвестиций и государственной политики в области занятости. Этот инструментальный поможет контролировать и формулировать государственные политику и программы в целях более активного создания рабочих мест в рамках программы «Новый путь к росту».

Партнерства

35. МБТ наладило тесное сотрудничество с Национальным департаментом общественных работ, Национальным советом по вопросам экономики и развития, Департаментом экономического развития и с аппаратом президента.

■ Продуктивная занятость молодежи в Непале

Затронутая проблема

36. Длительный период конфликта в Непале оказал значительное воздействие на экономическое развитие страны. Из-за ограниченных возможностей местной экономики по обеспечению продуктивной занятости для растущей рабочей силы уровни безработицы и неполной занятости оказались очень высокими, особенно среди молодых людей и/или неквалифицированных работников.

Политика правительства

37. Трехлетний промежуточный план правительства Непала на 2007-10 годы недавно был продлен еще на два года, что подчеркивает необходимость осуществления всеобъемлющего процесса развития, направленного на достижение экономического роста, ориентированного на расширение занятости, отвечающего интересам неимущих слоев населения и строящегося на широкой основе, причем особое внимание уделяется сельскому хозяйству и интеграции уязвимых категорий населения, включая женщин, молодежь и меньшинства.

Достигнутые результаты

38. Программа МОТ-ФАО «Рабочие места во имя мира» направлена на содействие привлечению 12.500 молодых людей к продуктивной занятости и деятельности по расширению прав в двух пострадавших от конфликта районах (Раутахат и Парса). Компонент программы, касающийся доступа к финансам, содействовал разработке инновационных финансовых продуктов, адаптированных к потребностям молодых людей, и повышению их финансовых возможностей. В частности, шесть учреждений микрофинансирования (УМФ) – три банка по микрофинансированию и три сберегательных и кредитных кооператива – разработали и опробовали эти продукты, в том числе добровольные сбережения, сбережения на случай беременности и родов, групповые сбережения и кредиты, мобильные финансовые услуги, а также молодежные сбережения. Партнерские УМФ осуществили подготовку 1.258 молодых женщин и 267 мужчин в области финансового образования и разработали стратегию, содействующую выдвиганию вопросов финансового образования на передний план в своей деятельности. В результате к концу проекта в мае 2011 года 1.288 молодых людей начали откладывать средства или увеличили свои сбережения для будущих инвестиций в свои предприятия. Кроме того, 233 молодых человека взяли кредиты, чтобы открыть или расширить свои предприятия. При окончательной оценке программы было подчеркнuto позитивное воздействие этих видов деятельности, которые в сочетании с другими компонентами программы способствовали созданию рабочих мест и получению доходов для 12.500 молодых людей.

Действия МОТ

39. МБТ тесно взаимодействует с шестью отобранными УМФ в целях расширения доступа молодежи к финансовым ресурсам. Для того чтобы УМФ изучали опыт других, МБТ способствовало обмену визитами с компанией BASIS (Индия), а также обеспечило подготовку для этих УМФ на тему «Заставить микрофинансы работать: управление диверсификацией продуктов» в партнерстве с Туринским учебным центром. МБТ разработало комплект учебных материалов по вопросам финансового образования для молодых людей и обеспечило профессиональную подготовку инструкторов для 20 представителей партнерских УМФ. Чтобы облегчить доступ молодежи к финансам, МБТ также содействовало установлению финансовых связей

между поставщиками услуг по развитию профессиональных квалификаций и навыков и развитию предприятий и УМФ.

Партнерства

40. Эти достижения были обеспечены за счет поддержки со стороны Программы МОТ-ФАО «Рабочие места во имя мира», которая финансируется Фондом ООН для мира в Непале (2.656.000 долл. США). Программа «Рабочие места во имя мира» осуществляется местными НПО/общинными организациями и поставщиками услуг специалистов при техническом содействии со стороны МБТ и ФАО.

■ Предпринимательство молодежи в Перу

Затронутая проблема

41. Несмотря на устойчивый экономический рост в период с 2000 по 2010 годы, двое из каждых трех безработных в Перу – это молодые люди в возрасте от 15 до 29 лет (по данным за 2010 г.), четверо из каждых пяти – это молодые люди, которые заняты на временных рабочих местах, и более половины (56%) молодежного населения (8 млн человек) были бы готовы уехать из страны, если бы у них была такая возможность.

Политика правительства

42. Национальная политика в области молодежной занятости и План действий Перу в области занятости молодежи (на 2009-12 гг.) определяют приоритетные действия для решения проблем занятости и неполной занятости молодежи в различных областях, включая создание новых рабочих мест, развитие предпринимательства и расширение возможностей в сфере трудоустройства. Реализация приоритетных положений этого плана находится под контролем национального трехстороннего комитета, в состав которого входят молодые представители организаций работодателей и работников.

Достигнутые результаты

43. До настоящего времени из 370.000 человек целевого населения молодежи, более 260.000 молодых людей, находящихся в неблагоприятных условиях, получили помощь и поддержку за счет мер, предпринимаемых в рамках этого плана действий. Опираясь на национальный опрос, который показал, что более 75% микропредприятий, возглавляемых

молодыми людьми, существуют не более одного года, правительство предприняло следующие институциональные реформы:

- сокращение «бюрократической волокиты» и снижение затрат, связанных с подачей заявлений на работу, за счет внедрения в государственной службе занятости принципа «одного окна» и выдачи одной справки, которая является бесплатной и содержит всю необходимую информацию (Certi Joven);
- модернизация услуг по профессиональной ориентации;
- разработка учебной программы (Joven Emprendedor), ориентированной на молодых предпринимателей, наряду с информационной системой, которая упрощает оценку рынка;
- создание службы информации и ориентации для молодых мигрантов, проживающих за рубежом, и для молодых перуанцев, планирующих мигрировать (Infomigra).

44. Некоторые из указанных выше мер были включены в недавно разработанную Национальную политику в области занятости, главным направлением которой является обеспечение занятости молодежи.

Действия МОТ

45. МБТ сотрудничает с Министерством труда и Межведомственным комитетом по занятости в ряде областей, таких как: разработка и реализация Плана действий в области молодежной занятости и Национальной политики в области молодежной занятости; совершенствование работы служб по вопросам молодежной занятости и миграции, а также обеспечение адресного характера оказываемых ими услуг, включая наращивание потенциальных возможностей сотрудников Национального статистического института, участвующих в национальных обследованиях, а также сотрудников Государственной службы занятости, оказывающих услуги в области занятости молодежи; интенсивная поддержка микропредприятий, возглавляемых молодыми людьми, посредством профессиональной подготовки и оказания информационных услуг; а также укрепление потенциала социальных партнеров и других членов трехстороннего комитета по вопросам молодежной занятости, включая права в сфере труда.

Партнерства

46. Указанные выше достижения были обеспечены за счет поддержки со стороны Программы молодежной занятости и миграции, которая финансируется за счет Фонда ПРООН-Испании для осуществления ЦРТ (ЦРТ-Ф) (3 млн долл. США), и осуществляется Министерством труда, Министерством по делам женщин и социального развития, Национальным секретариатом по делам молодежи и Национальным статистическим институтом. Техническую помощь посредством Страновой группы ООН предоставляют МОТ, ЮНФПА, ПРООН и Международная организация по миграции (МОМ).

■ Услуги на рынке труда для обеспечения молодежной занятости в Сербии

Затронутая проблема

47. Уровень безработицы среди молодежи в Сербии (в возрасте от 15 до 24 лет) в три раза превышает уровень безработицы среди взрослых (37,4 и 12,3%, соответственно, в 2010 г.), причем особо острые проблемы стоят перед молодыми людьми с низким уровнем образования, молодежью народности рома, перемещенными внутри страны молодыми людьми и беженцами.

Политика правительства

48. В плане действий и в политике в сфере молодежной занятости (на 2009-11 гг.) подчеркивается необходимость обеспечения возможностей для трудоустройства, роста, ведущего к расширению занятости, интеграции в рынок труда посредством целенаправленных мер, а также управления на рынке труда молодежи. Около 3,9 млн долл. США были направлены в существующий Фонд молодежной занятости из государственных и донорских ресурсов с целью оказания поддержки реализации широкого спектра комплексных мер по обеспечению занятости молодежи.

Достигнутые результаты

49. Активные программы на рынке труда нацелены более чем на 3.500 ущемленных в правах молодых людей (48% молодых женщин и 52% молодых мужчин), большинство из которых имеют низкий уровень образования

(85%), являются хроническими безработными (60%) и не имеют опыта работы (52%). Данные государственного контроля показывают, что среди молодых получателей помощи, которые работают, по меньшей мере 85% получили работу на условиях полного рабочего времени, более половины из них работают на том же предприятии, на котором они проходили профессиональную подготовку (57%), а также используют профессиональные квалификации и навыки, полученные в результате профессиональной подготовки на рабочем месте (62%). Кроме того, заработная плата участников программы примерно на 10-20% выше, чем установленная законом минимальная заработная плата.

Действия МОТ

50. МОТ сотрудничает с министерствами экономики и регионального развития, труда и социальной политики, а также с социальными партнерами в целях разработки и осуществления политики и плана действий в сфере молодежной занятости; создания Фонда молодежной занятости; разработки обоснованных конкретными данными целей и задач политики в сфере молодежной занятости; интеграции услуг на рынке труда, в области миграции и социального обеспечения; укрепления потенциальных возможностей учреждений рынка труда в процессе разработки, мониторинга и оценки целенаправленных программ молодежной занятости и управления Фондом.

Партнерства

51. Эти достижения были обеспечены за счет поддержки со стороны Программы молодежной занятости и миграции, которая финансируется совместно Фондом ЦРТ-Ф (6,1 млн долл. США) и правительством Сербии (1,9 млн долл. США). Программа реализуется министерствами экономики, труда и образования, органами местного самоуправления, организациями работодателей и работников. Техническую помощь посредством Страновой группы ООН предоставляют МОТ, ЮНИСЕФ, ПРООН и МОМ.

■ На пути к обеспечению базовой национальной социальной защиты в Мозамбике

Затронутая проблема

52. Данные последнего национального доклада по оценке уровня бедности (Министерство

планирования и развития, 2010 г.) свидетельствуют, что 12,8 млн человек (54,7% населения Мозамбика) живут за чертой бедности. Это означает, что за последние пять лет не было достигнуто никакого прогресса в области сокращения масштабов бедности. В то же время, более 90% населения (примерно 20 млн человек) по-прежнему исключены из системы социальной защиты.

Политика правительства

53. В Мозамбике действует одна из старейших в Африке программ социальной помощи, не предусматривающая выплаты взносов – Программа дотаций на продовольствие, ориентированная на неимущие домашние хозяйства, члены которых не имеют возможности работать. Программа функционирует уже около 20 лет. В 2010 году Совет министров утвердил Положения о базовом социальном обеспечении и Национальную стратегию базового социального обеспечения, которые подготовили почву для всеобъемлющих и скоординированных усилий, направленных на расширение охвата и повышение эффективности предоставления пособий по социальному обеспечению.

Достигнутые результаты

54. Охват Программы дотаций на продовольствие значительно расширился в последние годы, с 96.572 домохозяйств (около 202.810 человек) в 2006 году до 252.842 домохозяйств (около 530.968 человек) в 2011 году. Это представляет собой рост на 161% в течение пяти лет. Размер дотаций также увеличился на 85%. Программу следует расширять и далее, поскольку примерно в 370.000 домохозяйств нет ни одного трудоспособного человека и значительное их число являются неимущими.
55. С утверждением нового перечня программ в 2011 году правительство расширило охват, чтобы также включать малоимущие домохозяйства, в которых имеется хотя бы один трудоспособный взрослый человек, посредством сезонных денежных трансфертов, связанных с участием в общественных работах (Программа продуктивных общественных действий), и домашние хозяйства, которые временно остались без трудоспособных членов (Программа прямой социальной поддержки). Роли социальной защиты в настоящее время придается все больший вес в основных положениях о развитии страны, которые отражают параметры нового Странового документа о стратегии сокращения масштабов бедности.

Действия МОТ

56. МОТ, в рамках совместной деятельности с ООН, оказывает поддержку правительству Мозамбика в разработке элементов национальной системы базовой социальной защиты, развитии концептуальной основы и разработке стратегического документа, включающего сценарии затрат, путем проведения консультаций и диалога между различными заинтересованными сторонами. Эта поддержка предусматривает разработку новых программ, укрепление потенциала в сфере выплаты пособий по социальной защите, содействие более тесной координации между внешними партнерами и увеличение инвестиций за счет финансовых ресурсов.

Партнерства

57. Эти достижения были обеспечены за счет поддержки со стороны Страновой группы ООН (в которую входят МОТ, ЮНИСЕФ, Всемирная продовольственная программа, Всемирный банк и МВФ). Помощь МОТ обеспечивается за счет финансирования со стороны правительства Португалии.

■ Достойный труд для домашних работников на Филиппинах

Затронутая проблема

58. Около 1,9 млн работников в возрасте от 15 лет и старше в качестве основного занятия занимаются домашним трудом, что составляет 5,3% общей численности занятых на Филиппинах. Домашние работники также составляют 22% работников-мигрантов за границей. По сравнению с другими категориями наемных работников домашние работники на Филиппинах получают самую низкую среднюю заработную плату при наибольшей средней продолжительности рабочего дня и рабочей недели. В национальном трудовом законодательстве продолжительность их рабочего времени не нормируется, а установленная для них в соответствии с законом минимальная заработная плата не корректировалась с 1992 года. Хотя большинство из них должны иметь право на участие в системе социального обеспечения, лишь 5% таких работников зарегистрированы в системе социального обеспечения.

Политика правительства

59. После 2010 года ряд законопроектов, направленных на улучшение условий труда домашних работников, был представлен в

национальный законодательный орган (в Сенате один законопроект был принят в январе 2011 г. и 16 законопроектов ждут своего рассмотрения в нижней палате). Министерство труда и занятости (МТЗ) обеспечило согласованную трехстороннюю поддержку Филиппин принятию Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189) и сопровождающей ее Рекомендации (201) на сессии Международной конференции труда в июне 2011 года. Эти новые международные акты придали новый импульс текущей программе Филиппин, направленной на улучшение правовой защиты домашних работников.

Достигнутые результаты

60. Законопроекты о домашних работниках были представлены в национальный законодательный орган еще в 2003 году, но не получили широкой политической поддержки. В августе 2011 года Исполнительный консультативный совет по разработке законодательства представил законопроект о домашних работниках (законопроект Kasambahay) наряду с другими 13 приоритетными законодательными мерами. Действующий под председательством президента Филиппин и с участием председателя Сената и спикера нижней палаты Исполнительный консультативный совет по разработке законодательства представляет собой орган, отражающий политическую приверженность страны самого высокого уровня. В сентябре 2011 года Министерство труда и занятости приступило к реализации плана действий по пропаганде и технической поддержке законопроекта Kasambahay и ратификации Конвенции 189. Многие заинтересованные стороны стали активно участвовать в законодательном процессе – от исполнительной и законодательной ветвей власти до профсоюзных центров, национальных ассоциаций домашних работников (SUMAPI), Конфедерации работодателей Филиппин и неправительственных организаций (Форум Visayan, Форум азиатских мигрантов).

Действия МОТ

61. МБТ оказывало помощь Технической рабочей группе по проблемам домашних работников (в которую входят представители Министерства труда и занятости, профсоюзов, SUMAPI, Конфедерации работодателей Филиппин и НПО) и сотрудничало непосредственно с министерством в целях содействия проведению консультаций с социальными партнерами по конвенции и рекомендации, а также рассмотрению законопроектов в

Конгрессе. МБТ также содействовало изучению положения домашних работников, потенциального влияния повышения минимальной заработной платы и социальных пособий для домашних работников и результатов инициатив органов местной власти для домашних работников. Она также содействовала реализации плана действий МТЗ.

Партнерства

62. Эти достижения стали возможными благодаря скоординированной технической помощи со стороны МБТ, а также тесному сотрудничеству между МБТ, МТЗ и членами Технической рабочей группы. Ресурсы из регулярного бюджета МОТ и средства, выделяемые на техническое сотрудничество, были объединены, а МТЗ выделило свои собственные ресурсы для диалога по вопросам политики и на информационно-пропагандистскую деятельность.

■ Минимальная заработная плата в Коста-Рике

Затронутая проблема

63. В 1998 году Коста-Рика приняла политику в области минимальной заработной платы, в рамках которой компенсационные выплаты рассчитываются с учетом уровней инфляции за предыдущие годы. С тех пор реальная минимальная заработная плата практически не меняется, несмотря на устойчивый экономический рост. В течение прошлого десятилетия среднегодовые темпы роста заработной платы составляли менее 0,5%, в то время как реальный ВВП возрастал на 3,8% в год. В результате стали расти разрыв и неравенство в доходах, а также между заработной платой и производительностью труда.

Политика правительства

64. В конце 2009 года правительство и социальные партнеры приняли решение пересмотреть механизм регулирования минимальной заработной платы. Совет по минимальной заработной плате начал процесс переговоров при поддержке трехсторонних участников.

Достигнутые результаты

65. После почти двух лет переговоров Совет по минимальной заработной плате принял на основе консенсуса новый механизм регулирования. Это решение, о котором было объявлено в октябре 2011 года, означает, что при установлении минимальной заработной

платы помимо инфляции будут учитываться и показатели экономического роста. В результате принятия этого решения заработная плата работников будет отражать любое увеличение совокупного богатства. Еще одним новшеством является использование показателей прогнозируемой инфляции, а не прошлой инфляции. Совет также принял решение начать процесс упрощения категорий минимальной заработной платы в целях упорядочения системы.

Действия МОТ

66. МБТ обеспечивает профессиональную подготовку и оказывает техническую помощь трехсторонним участникам с самого начала этого процесса. В 2009 году в рамках проекта МОТ в области социального диалога начались мероприятия по наращиванию потенциала совместно с Советом по минимальной заработной плате, которые включают специализированную профессиональную подготовку, тестирование и исследования. Это сыграло важную роль в содействии заключению соглашения о пересмотре существующего механизма, которое было достигнуто в конце года. Было проведено исследование с целью определения тенденций в области минимальной заработной платы с начала действия системы в 1998 году. Правительству, работодателям и работникам была предоставлена техническая помощь, чтобы они могли подготовить свои предложения по реформе. При поддержке МБТ работодатели и работники провели свои семинары для утверждения своих предложений.

Партнерства

67. МБТ воспользовалось финансированием со стороны правительства США и обеспечило оказание экспертной поддержки.

■ Политика в области заработной платы в Китае

Затронутая проблема

68. Несмотря на высокие темпы экономического роста, рост заработной платы в Китае был незначительным, особенно в сравнении с ростом производительности труда, и, кроме того, неравенство в области заработной платы также растет. Связи с таким развитием событий в Китае был отмечен рост случаев трудовых конфликтов, связанных с заработной платой.

Политика правительства

69. Правительство Китая осознает негативные последствия недавних событий для устойчивого и всеобъемлющего роста, и оно проводит работу по совершенствованию системы оплаты труда, включая правовую базу, минимальную заработную плату и коллективные переговоры по вопросам заработной платы.

Достигнутые результаты

70. Признавая важность преодоления разрыва между производительностью труда и заработной платой, а также необходимость решения проблемы неравенства в области заработной платы, как это подчеркивается в докладе Заработная плата в мире в 2010-11 годах, правительство разрабатывает более совершенную нормативно-правовую базу для такого определения заработной платы, чтобы она отражала быстро меняющиеся условия на рынке труда. Оно также разработало ряд политических мер в целях улучшения координации между провинциями в установлении минимальной заработной платы и обеспечения их более полного соблюдения. Эти политические инициативы нашли отражение в новом пятилетнем плане экономического развития (12-й план на 2011-15 гг.), который ориентирован на снижение неравенства, повышение доходов для неимущих слоев населения, а также на повышение внутреннего спроса. Наряду с общим развитием событий в области политики на макроуровне, шире стал использоваться механизм коллективных переговоров по установлению заработной платы. В некоторых провинциях Китая, таких как провинция Цзянсу, в последнее время стали использовать потенциал механизма ведения коллективных переговоров на отраслевом уровне.

Действия МОТ

71. МБТ сотрудничает с Министерством трудовых ресурсов и социального обеспечения (МТРСО) в целях повышения эффективности институциональной структуры. В частности, МТРСО обратилось к МБТ с просьбой об оказании технической помощи в областях, которые создают серьезные трудности с точки зрения разработки мер политики. В этой связи МБТ и МТРСО совместно провели в 2010-11 годах ряд трехсторонних семинаров с местными научными работниками, уделяя особое внимание следующим вопросам: 1) основная сфера применения/структура и основные элементы возможных новых нормативно-правовых положений, регулирующих

заработную плату; 2) пути совершенствования существующей системы минимальной заработной платы, с точки зрения эффективности и межрегиональной координации; 3) способы создания благоприятных условий для ведения коллективных переговоров. В целях содействия этим политическим дискуссиям МБТ и МТРСО провели ряд исследований, основные выводы которых были представлены и обсуждены на трехсторонних семинарах. МБТ представило МТРСО свои комментарии, в которых обобщается работа семинаров и содержатся конкретные рекомендации правительству. Была учреждена сеть исследователей, способных более эффективно влиять на процесс разработки политики.

Партнерства

72. Техническая поддержка МБТ обеспечивалась из различных источников, включая Фонд регулярного бюджета на техническое сотрудничество и РБСА. Своевременное выделение средств из РБСА на эту деятельность сыграло важную роль в эффективном содействии политическому диалогу.

■ Сельские кооперативы в Объединенной Республике Танзании обеспечивают расширение прав и возможностей ВИЧ-инфицированных женщин

Затронутая проблема

73. Женщины обеспечивают примерно 60% производства продуктов питания в сельских районах Объединенной Республики Танзании. Более 8.500 первичных кооперативов играют важную роль в этих областях, в которых участвуют до 1,6 млн членов. Многие работающие женщины живут с ВИЧ и становятся жертвами стигматизации и дискриминации. Эти женщины нуждаются в доходах для получения доступа к медицинской помощи.

Политика правительства

74. Меры в области ВИЧ/СПИДа координируются Танзанийской комиссией по СПИДу, которая объединяет всех социальных партнеров. Меры по борьбе с ВИЧ/СПИДом, осуществляемые посредством кооперативов, стали частью национальных ответных действий указанной комиссии.

Достигнутые результаты

75. Программы по ВИЧ/СПИДу были разработаны в 42 кооперативах и организациях неформальной экономики. ВИЧ-инфицированные женщины были интегрированы в кооперативы и получили доступ к сбережениям и кредитам посредством местных банков. Кооперативы организовали обучение предпринимательским навыкам и проведение информационной деятельности по проблеме ВИЧ. Фаит – одна из 1.600 женщин и мужчин, живущих с ВИЧ, которые принимали участие в Программе МБТ по развитию предприятий, проводимой в Объединенной Республике Танзании с 2009 года. Она держит трех молочных коров с высокими надоями и зарабатывает до 250 долл. США в месяц. «Это большие деньги для меня», – говорит она. «Кооператив обучил меня и обеспечил рынок для сбыта молока». Наряду с 83 другими ее коллегами-наставниками, Фаит прошла подготовку, чтобы оказывать помощь другим ВИЧ-инфицированным лицам, желающим начать свой собственный бизнес.

Действия МОТ

76. Национальная политика в области ВИЧ/СПИДа для кооперативного движения была принята при поддержке МБТ. Программа МОТ по ВИЧ/СПИДу в Объединенной Республике Танзании, которая началась в 2009 году, была продлена до 2013 года. Программа помогает первичным кооперативам реагировать на проблемы ВИЧ и СПИДа и имеет долгосрочные цели улучшения условий и статуса женщин и мужчин в неформальной экономике. В рамках процесса информирования и обсуждения с кооперативными организациями МБТ также способствовало созданию благоприятных условий, свободных от стигматизации и дискриминации.

Партнерства

77. При финансовой поддержке со стороны Шведского агентства по международному сотрудничеству в целях развития, МБТ сотрудничает с Танзанийской федерацией кооперативов, Колледжем университета Моши по исследованиям в области кооперативов и предприятий, с первичными кооперативами и их союзами, а также с Объединенной программой Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу.

- Организация работодателей реагирует на потребности своих членов и влияет на разработку политики в Омане

Затронутая проблема

78. Палата торговли и промышленности Омана (ПТПО), которая является национальной представительной организацией деловых кругов в Султанате Оман, не обладала надлежащими возможностями для эффективного ведения диалога с директивными органами. Ее процедуры носили реактивный характер, а ее внутренние структуры нуждались в значительной реорганизации.

Достигнутые результаты

79. Обладая научно обоснованными данными и новым составом своего правления, ПТПО приступила к внутреннему процессу реструктуризации, чтобы лучше удовлетворять потребности своих членов, особенно малых и средних предприятий, а также обеспечивать улучшение среды для деловой активности, в том числе в области предпринимательства и повышения профессиональных квалификаций и навыков.

Действия МОТ

80. ПТПО обратилась за помощью к МБТ в осуществлении реорганизации своей структуры и в реализации своих политических планов. Это повлекло за собой пересмотр деятельности организации, ее нынешней структуры и ее процедур с целью выработки рекомендаций для повышения эффективности. Это было сделано, в частности, для расширения политической роли ПТПО. Политические условия, в которых действуют предприятия в Омане, были подвергнуты анализу с помощью пакета инструментальных средств Благоприятная среда для жизнеспособных предприятий. Были подготовлены два доклада. Первый доклад, озаглавленный Благоприятные условия для жизнеспособных предприятий в Омане, сочетает результаты национального обследования предприятий, содержание обсуждений, состоявшихся в рамках целевой группы, а также всеобъемлющий обзор условий или политических областей, связанных с благоприятствующей средой. Второй доклад – Внешний обзор и оценка

ПТПО – дает представление о всеобъемлющей дорожной карте для ПТПО, приступившей к «процессу структурных изменений». В нем содержится ряд основных целей, к которым может стремиться организация, и излагаются области, в которых в настоящее время и в будущем потребуется помощь МБТ в целях наращивания потенциальных возможностей.

Партнерства

81. Достигнутые результаты обеспечивались за счет коллективных усилий всех подразделений МБТ и комплексного подхода. Это дополнялось вкладом технического характера, который внес исполнительный директор крупнейшей организации работодателей Новой Зеландии «Бизнес Новой Зеландии», который, опираясь на свой собственный успешный опыт, оказал поддержку ПТПО в изучении передовой практики в области институциональной перестройки и политической работы.

■ Новое поколение профсоюзных руководителей-женщин во франкоязычных странах Африки

Затронутая проблема

82. Выдвижение на передний план гендерных проблем в профсоюзной деятельности означает изменение позиций, структур и политики с учетом перспектив и интересов работающих женщин, а также эффективное удовлетворение их потребностей во всех аспектах работы. Следует повысить представленность работающих женщин во многих секторах, а их голоса должны быть лучше слышны. Речь идет о голосах женщин, работающих на временных рабочих местах, которые зачастую практически игнорируются. Хотя профсоюзы признают необходимость укрепления представительства женщин в рамках своих структур и эта цель присутствует в профсоюзных политических документах, прогресс в этой области все еще достигается медленными темпами, а перевод решений в плоскость конкретных действий все еще остается проблемой, которую профсоюзы все чаще пытаются решить.

Достигнутые результаты

83. В апреле 2011 года была разработана и принята региональная дорожная карта по вопросам гендерного равенства для франкоязычных стран Африки. Наряду с подготовкой

посредников по гендерному аудиту, эта дорожная карта содействовала проведению национальных гендерных аудитов в Бенине, Мали, Нигере, Сенегале и Того. Это привело к внутренним структурным реформам, направленным на создание комитетов по делам женщин в тех профсоюзах, где их ранее не было. Например, Национальная конфедерация трудящихся Сенегала и Национальный союз автономных профсоюзов Сенегала учредили комитеты по делам женщин в своих организациях; обе организации будут проводить ежегодные конференции для избрания руководителей соответствующих комитетов.

Действия МОТ

84. МБТ оказывает содействие профсоюзам в продвижении женщин на все уровни принятия решений и руководства и обеспечивает выдвижение на передний план гендерной проблематики в рамках своей деятельности, направленной на содействие наращиванию потенциальных возможностей. В этих целях широко используются гендерные аудиторские проверки. В апреле 2011 года в Лиме (Того) состоялся крупный субрегиональный семинар, в рамках которого профессиональную подготовку проходили 30 франкоязычных женщин-активистов профсоюзного движения для работы в качестве посредников гендерного аудита.

Партнерства

85. Эта деятельность служит примером сотрудничества Юг-Юг и треугольного сотрудничества. Работа проводилась в тесном сотрудничестве с МОТ и МКП Африки, включая существенную техническую помощь и финансирование. Обеспечивался трансграничный обмен передовым опытом, который позволял осуществлять коллегиальный обзор и обеспечивать взаимную поддержку при дальнейшем применении принципов совместного гендерного аудита.

■ Реформа трудового законодательства и инспекция труда для обеспечения гендерного равенства в Республике Молдове

Затронутая проблема

86. В Республике Молдове большинству женщин трудно найти достойную работу и закрепить за ней. Это связано с рядом причин, в

частности, с ограниченными возможностями в области трудоустройства (особенно для женщин с детьми), дискриминацией по признаку пола в сфере занятости, сохранением профессиональной сегрегации и разрывом в оплате труда между мужчинами и женщинами.

Политика правительства

87. Национальная программа по обеспечению гендерного равенства на 2010-15 годы создает всеобъемлющую основу для принятия государством мер, направленных на обеспечение гендерного равенства в сфере труда. Министерство труда, социальной защиты и семьи отвечает за контроль и координацию реализации этой программы.

Достигнутые результаты

88. В июле 2010 года правительство приняло закон о внесении изменений в Трудовой кодекс. Эта реформа позволила улучшить нормативную правовую базу по ряду аспектов гендерного равенства и недопущения дискриминации в сфере труда, приведя их в соответствие с международными трудовыми нормами, в частности, касающимися сексуальных домогательств и морального преследования, охраны материнства и работников с семейными обязанностями. С учетом результатов оценки потребностей вводится в действие информационная система, которая позволит органам инспекции труда осуществлять более эффективное планирование, контроль и информирование в области гендерной дискриминации в сфере труда на региональном, отраслевом и национальном уровнях.

Действия МОТ

89. МБТ оказывало поддержку Министерству труда, социальной защиты и семьи, а также социальным партнерам по подготовке проекта поправок к Трудовому кодексу, в основном посредством рекомендаций по вопросам политики и наращивания потенциальных возможностей. Оно также оказывает техническую помощь министерству в проведении оценки потребностей органов инспекции труда и в создании информационной системы, обеспечивая в то же время подготовку инспекторов труда по соответствующим международным трудовым нормам и по методам выявления случаев дискриминации в области труда и занятий.

Партнерства

90. Эти достижения были обеспечены за счет тесного сотрудничества с Министерством

труда, социальной защиты и семьи, а также с организациями работодателей и работников. Техническая помощь МБТ оказывалась при финансовой поддержке со стороны программы «ООН-Женщины». МОТ и «ООН-Женщины» подписали Меморандум о взаимопонимании с целью продолжения сотрудничества по обеспечению гендерного равенства на рынке труда в Республике Молдове, а также согласовали план действий по реализации Меморандума о взаимопонимании.

■ Улучшение соблюдения трудовых норм во Вьетнаме

Затронутая проблема

91. Во Вьетнаме отмечается значительный разрыв в соблюдении основных международных трудовых норм и национального трудового законодательства. В результате этого, работники сталкиваются с проблемой нестабильности занятости и ухудшением условий труда, поставщики не получают возможности для заключения выгодных контрактов с международными заказчиками, а национальная экономика подвергается рискам ограничений на экспорт товаров своим торговым партнерам. В то же время, необходимо обеспечить эффективность социального диалога и укрепить трудовые отношения, с тем чтобы способствовать достижению приоритетов страны. Эти приоритеты включают укрепление рынка труда и методов управления, развитие жизнеспособных предприятий, а также удовлетворение потребностей уязвимых групп населения.

Политика правительства

92. В целях улучшения условий труда работников швейной промышленности и повышения репутации самой швейной промышленности Вьетнама как сектора, отвечающего принципам деловой этики, трехсторонние участники во Вьетнаме создали трехсторонний комитет, который обращается с просьбой о проведении независимой оценки соблюдения трудовых норм и о предоставлении консультационных услуг для предприятий, чтобы содействовать внесению любых изменений в деятельность швейной промышленности посредством программы «Улучшай работу». Комитет также запрашивал помощь и сам оказывал поддержку в наращивании потенциальных возможностей национальных трехсторонних участников.

Достигнутые результаты

93. В течение двух лет 135 предприятий присоединились к программе «Улучшай работу» и были объектом независимых оценок, консультационных услуг и услуг в области профессиональной подготовки. В настоящее время программа охватывает 155.000 работников. До настоящего времени 37 предприятий были дважды подвергнуты оценкам, которые стали свидетельством изначального эффекта мероприятий, осуществляемых в рамках технической помощи согласно программе. Итог оценок, подведенных в рамках программы в 2011 году, свидетельствует, что повысилось соблюдение во всех областях, относящихся к основным трудовым нормам. Соблюдение норм, касающихся БГТ, также улучшилось, особенно в отношении документации и защиты молодых работников (улучшение на 25%), дискриминации по признаку пола (улучшение на 25%) и показателей БГТ (улучшение на 33%).

Действия МОТ

94. Посредством программы «Улучшай работу» МБТ может осуществлять оценку соблюдения трудовых норм на предприятиях швейной промышленности и предоставлять консультативные услуги и услуги в области профессиональной подготовки в целях их непрерывного совершенствования. Были созданы активные механизмы социального диалога посредством комитетов с участием работников и руководителей предприятий, участвующих в реализации указанной программы с целью улучшения сотрудничества на рабочих местах и решения вопросов, связанных с несоблюдением норм. В сотрудничестве с национальным профсоюзом Программа «Улучшай работу» также способствовала совершенствованию прямого представительства работников в профсоюзах, участвующих в программе.

Партнерства

95. Программа «Улучшай работу» представляет собой партнерство между МОТ и Международной финансовой корпорацией. Как таковая, она сочетает в себе конкурентные преимущества МОТ в области международных трудовых норм с техническим опытом Международной финансовой корпорации в области развития частного сектора.

■ Устранение гендерного разрыва в оплате труда в Иордании

Затронутая проблема

96. По данным аналитической записки за 2010 год о справедливой оплате труда, представленной Национальной комиссией Иордании по делам женщин (НКИЖ), среднемесячная заработная плата женщин составляет 314 иорданских динаров (443 долл. США) против 364 иорданских динаров (514 долл. США) для мужчин. Также важен тот факт, что почти половина работающих женщин в Иордании являются специалистами, которые зарабатывают на 33% меньше, чем их коллеги-мужчины.

Политика правительства

97. Национальная стратегия правительства по делам женщин на 2006-10 годы ориентирована на решение пяти ключевых задач, одной из которых является расширение экономических прав и возможностей. Эта тема подчеркивает важность борьбы с дискриминацией в области оплаты труда и решения проблемы низких доходов, которые женщины получают в результате такой дискриминации. Справедливая оплата труда продолжает занимать приоритетное место как в Национальной стратегии по делам женщин на 2011-15 годы, так и в Национальной стратегии занятости. Обе они нацелены на преодоление проблемы неравной оплаты, которая отмечается на рабочих местах, часто занимаемых женщинами, в контексте их более широкого участия в составе рабочей силы.

Достигнутые результаты

98. После создания правительством и социальными партнерами Национального руководящего комитета с целью координации и направления усилий по содействию справедливой оплате труда в Иордании, в июле 2011 года был создан Национальный трехсторонний комитет по справедливой оплате труда. Его полномочия заключаются в содействии сотрудничеству между его членами в реализации Национального плана действий по справедливой оплате труда (который находится в стадии разработки), а также в координации деятельности, направленной на достижение равной оплаты за труд равной

ценности. Были учреждены два подкомитета: юридический подкомитет, задача которого заключается в укреплении политики и законодательства в области равной оплаты труда и выработке рекомендаций в отношении изменения законодательства, а также исследовательский подкомитет, который должен проводить углубленные исследования по вопросам дискриминации в области оплаты труда в целях обоснования политики и программ.

Действия МОТ

99. МБТ оказало техническую поддержку Министерству труда и НКИЖ в целях создания Национального руководящего комитета по справедливой оплате труда. Оно также предоставляет техническую помощь в разработке положений, обеспечивающих справедливую оплату труда, в рамках Национальной стратегии в области занятости, а также сотрудничало с НКИЖ с целью осуществления национального исследования по вопросам равной оплаты труда и проведения кампании в поддержку работающих женщин. Была обеспечена также профессиональная подготовка, чтобы помочь членам Национального руководящего комитета по справедливой оплате труда лучше понять концепцию рабочих мест равной ценности. В настоящее время МБТ сотрудничает с социальными партнерами с целью закрепления институциональных основ по использованию нейтральных в гендерном отношении методов тарификации рабочих мест в различных отраслях/секторах и включения вопроса о справедливой оплате труда в механизмы коллективных переговоров в Иордании.

Партнерства

100. Эти результаты были достигнуты при поддержке Министерства труда, Национального комитета по делам женщин, а также организаций работодателей и работников.

■ Борьба с детским трудом в Индонезии

Затронутая проблема

101. Согласно данным Статистического управления Индонезии (февраль 2010 г.), не менее 4 млн из 58,8 млн индонезийских детей в возрасте от пяти до 17 лет заняты наемным трудом, в том числе не менее 1,7 млн человек считаются работающими детьми.

Политика правительства

102. В 2001 году правительство Индонезии учредило Национальный комитет действий по искоренению наихудших форм детского труда. Комитет подготовил Национальный план действий, в котором определена необходимость «предотвращения и искоренения наихудших форм детского труда посредством программы, осуществляемой в три этапа в течение 20 лет». С тех пор правительство укрепило нормативную правовую базу по вопросам детского труда и эксплуатации детского труда, в том числе посредством разработки новых основ трудового законодательства, нового закона о торговле людьми и закона о защите детей. Правительство расширило доступ к системе образования, особенно в сельской местности, снизив оплату образования для бедных семей, в том числе посредством обусловленных денежных социальных выплат.

Достигнутые результаты

103. С 2009 года правительство выделяет 20% своего национального бюджета на образование. В 2010 году оказана помощь 2,3 млн малоимущих учащихся и студентов – от начальной школы до вузов. В 2011 году ассигнования из национального бюджета были увеличены, чтобы охватить 2,7 млн малоимущих учащихся и студентов. С 2007 года правительством реализуется программа обусловленных денежных социальных выплат, которую называют программой Семейной надежды. К концу 2011 года этой программой было охвачено около 1.116.000 домохозяйств. В 2012 году правительство планирует обеспечить реализацию этой программы в национальных масштабах.
104. Правительство выделило более 6,6 млн долл. США и освободило более 10.000 детей от выполнения опасных работ, в том числе беспризорных детей. На 2012 год правительство поставило цель выделить 10 млн долл. США, чтобы освободить от опасных работ почти 15.000 детей.

Действия МОТ

105. МБТ оказывает поддержку и ориентирует деятельность трехстороннего Национального комитета действий и трехсторонних участников. Это включает: наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников для решения проблемы детского труда посредством специальной подготовки (по таким вопросам, например, как инспекция труда, мониторинг детского труда, а также сбор и анализ данных, чтобы эффективно

участвовать в программе обусловленных денежных социальных выплат и развивать ее); профессиональную подготовку и консультирование для владельцев плантаций (по производству пальмового масла, каучука и табака) по соответствующей практике в области БГТ, обеспечивающей улучшение условий труда детей старше минимального возраста для приема на работу; обучение инструкторов государственных профессионально-технических центров; проведение семинаров и практикумов для разработки руководящих принципов по составлению отчетности по вопросам детского труда для правительственных чиновников на уровне провинций, городов и районов с целью оказания поддержки инициативе Министерства внутренних дел в рамках Национального плана действий.

Партнерства

106. МБТ тесно сотрудничает с правительством Индонезии, социальными партнерами и органами местного самоуправления. Программа проводилась за счет средств, выделенных правительствами США и Нидерландов.

■ Глобальные действия по ратификации и действенному соблюдению Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве (КТМС, 2006 г.)

Затронутая проблема

107. В рамках Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве объединены положения 37 конвенций и рекомендаций, принятых Международной конференцией труда с 1920 года, которые охватывают условия труда и жизни моряков. Конвенция предусматривает соблюдение существа всех предыдущих конвенций. Для того чтобы она вступила в силу, ее должны ратифицировать не менее 30 государств-членов, общая доля мировой валовой вместимости торгового флота которых составляет не менее 33%.

Политика правительств

108. 85 стран, участвовавших в совещаниях МОТ в 2010-11 годах, выразили свою поддержку скорейшему вступлению в силу и действенному соблюдению этой конвенции.

Достигнутые результаты

109. По состоянию на декабрь 2011 года 22 государства-члена ратифицировали Конвенцию 2006 года о труде в морском судоходстве, причем 17 из них сделали это в течение этого двухгодичного периода, общая доля мировой валовой вместимости торгового флота которых составляет более 56%. Эти государства-члены включают ведущие государства флага, государства порта, а также страны, из которых нанимаются моряки во всем мире. В ряде стран заинтересованные стороны частного сектора этой отрасли занялись развитием системы подготовки для проведения инспекционных проверок, принятия технических мер и заключения коллективных договоров с целью осуществления на борту судов положений Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве задолго до ее вступления в силу.

Действия МОТ

110. МБТ оказывает юридическую помощь более чем 50 странам, и был осуществлен 31 обзор законодательства с использованием разработанных МБТ типовых национальных положений в целях ратификации или продвижения к ратификации этого нормативного акта. МБТ обеспечивает комплексную подготовку, в том числе в рамках Морской академии труда в Туринском центре, а также в рамках региональных и национальных трехсторонних программ. В общей сложности 227 морских инспекторов труда прошли обучение и аттестацию, которые, согласно отчетности, обеспечили подготовку 7.740 специалистов в рамках национальных мероприятий. Осуществлена подготовка и аттестация 81 инспектора Международной федерации транспортников из всех регионов по проведению государственных инспекционных проверок. Опубликованы справочники МОТ с типовыми положениями национального законодательства для применения Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве, а также ее положений о социальном обеспечении.

Партнерства

111. Изложенные выше достижения и практические меры осуществлялись в сотрудничестве с трехсторонними участниками МОТ, в частности, с правительствами Австралии, Италии, Ямайки, Республики Корея, Швеции и Соединенного Королевства, а также с организациями судовладельцев и моряков, которые оказывали поддержку в виде финансовых средств или услуг, предоставляемых их персоналом.

Организационные результаты





Стратегическая задача

*Создание более благоприятных возможностей
для женщин и мужчин в целях обеспечения
достойной занятости и доходов*

112. Доминирующее влияние на деятельность МОТ в области занятости в течение двухгодичного периода оказал мировой экономический кризис. Эта деятельность охватывала информационно-пропагандистскую работу на высоком уровне, партнерские отношения с глобальными и региональными учреждениями, а также оказание поддержки трехсторонним участникам в странах.
113. Деятельность МОТ в этой области направляли политические ориентиры, содержащиеся в Глобальном пакте о рабочих местах (Международная конференция труда, июнь 2009 г.) и стратегические ориентиры, предусмотренные в заключениях периодического обсуждения вопроса о занятости (Международная конференция труда, июнь 2010 г.). Это обеспечивало более широкий и комплексный подход к политике в области занятости, построенный на политических консультациях и увязывающий меры, принимаемые с целью обеспечения предложения, с мерами, определяющими совокупный спрос, а также на новом аналитическом понимании политики в области макроэкономики, инвестиций, торговли, занятости и промышленной политики.
114. Этот подход применялся в самых разнообразных условиях на глобальном и региональном уровнях, когда одни страны просили оказать поддержку антикризисным мерам в рамках Глобального пакта о рабочих местах, а другие запрашивали более широкую поддержку при более благоприятных темпах роста. Общей основой служили политические рекомендации, опирающиеся на эмпирические данные, показывающие, какая именно политика хорошо зарекомендовала себя в тех или иных условиях.
115. Информационно-пропагандистская деятельность на высоком уровне включала в себя представления, внесенные на рассмотрение Административного совета и Международной конференции труда, по вопросам, касающимся реакции на кризис; четвертой Конференции ООН по наименее развитым странам, состоявшейся в Стамбуле (май 2011 г.) и Африканского регионального совещания (октябрь 2011 г.); подготовительную работу к совещанию Группы двадцати по стратегии профессиональной подготовки (июнь 2010 г.) и аналитические записки для совещаний министров по вопросам занятости и труда Группы двадцати в апреле 2010 года и сентябре 2011 года; представления, внесенные на рассмотрение Рабочей группы Группы двадцати по вопросам развития.
116. МОТ тесно сотрудничает с Программой развития ООН (ПРООН) по вопросам молодежной занятости, с региональными банками развития по политике в области занятости, а также со Всемирным банком по учету мер реагирования на кризис, принятых в 85 странах. Стратегии обеспечения трудоемких инвестиций в инфраструктуру и инновации в государственных программах занятости также стали результатом тесного сотрудничества со Всемирным банком и ПРООН, а также с региональными банками и экономическим сообществом. Совместная работа, осуществляемая со Всемирной торговой организацией (ВТО), позволила расширить знания о том, как лучше сочетать торговые задачи и цели политики в области занятости, чтобы они поддерживали друг друга. Началось осуществление работы на основе глобальной платформы по обмену знаниями, направленной на оказание помощи правительствам

и частному сектору, чтобы лучше увязать системы образования и профессиональной подготовки со сферой труда.

117. Работа, связанная с оказанием поддержки трехсторонним участникам в странах и проводимая в рамках Глобального пакта о рабочих местах, осуществлялась в Аргентине, Болгарии, Сальвадоре, Индонезии, Иордании, Мали, Монголии, Нигерии и Южной Африке. Комплексный подход к политике в области занятости был применен в десяти странах, включая Вьетнам и Малави. Во многих странах проводилось консультирование по вопросам политики и оказывалась поддержка трехсторонним участникам по

вопросам содействия жизнеспособным предприятиям.

118. Ключевая особенность всех этих достижений заключается в обеспечении более глубокого понимания воздействия различных мер политики на продуктивную занятость и достойный труд, а следовательно, и необходимости в лучшей интеграции целей в области занятости в политику, проводимую в таких сферах как торговля, экономика, развитие и отраслевая политика. Расширение базы знаний и улучшение аналитических инструментов будет иметь решающее значение для достижения этой более тесной интеграции.

Результат 1

Большее число женщин и мужчин получают доступ к продуктивной занятости и достойному труду и к возможностям получения доходов

Ресурсы, выделяемые на результат 1 в 2010-11 гг. (долл. США)

Бюджет				Расходы			
Регулярный бюджет	Расчетные затраты из внебюджетных источников	Расчетные затраты из РБСА	Итого	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства	РБСА	Итого
71.197.582	80.300.000	н.д.*	151.497.582	69.682.191	105.121.344	4.712.573	179.516.108

* РБСА рассчитан на уровне стратегической задачи (30.000.000 долл. США).

Основные достижения

119. Поддержка со стороны МОТ позволила в общей сложности 29 государствам-членам провести у себя политические и нормативно-правовые реформы или принять другие меры, направленные на улучшение доступа людей к продуктивной занятости, достойному труду и возможностям для получения доходов (против цели на двухгодичный период в 40 государствах-членах). В ряде случаев был достигнут прогресс одновременно в нескольких областях, измеряемый в итоговых показателях (Китай, Индонезия и Ирак).
120. Наиболее существенные результаты (превышающие цели, поставленные на двухлетие) были достигнуты в отношении мер, касающихся политики в области занятости, восстановления после стихийных бедствий или конфликтов, а также рост занятости, обеспечиваемый инвестициями (показатели 1.1, 1.4

и 1.5). Многие правительства стали уделять приоритетное внимание результатам в области занятости посредством проведения всеобъемлющей политики в области макроэкономики, развития предприятий и политики на рынке труда, особенно после глобального спада экономики в 2008-11 годах, который оказал серьезное воздействие на национальные рынки труда. В результате помощи, оказанной МОТ, цели в области занятости были поставлены в центр национальных стратегий развития в таких странах, как Камерун, Габон, Малави, Иордания и Ирак. Кроме того, большое число стран приняли национальные стратегии и планы в области занятости (Босния и Герцеговина, Камерун, Ирак, Иордания, Маврикий, Малави, Вьетнам).

121. Меры реагирования на кризис, в частности, в рамках Глобального пакта о рабочих местах, в целом были преобразованы в политику посткризисного восстановления краткосрочного характера и в долгосрочные стратегии,

направленные на решение структурных проблем занятости. Индонезия и Южная Африка служат в этом плане примером, поскольку в этих странах, при поддержке МОТ, цели и задачи в области занятости были включены в среднесрочные и долгосрочные стратегии роста и развития. В Индонезии правительство использовало аналитические инструменты МОТ для определения лучших подходов к созданию занятости в рамках своих пакетов финансовых стимулов; обе страны расширили масштабы инвестиций в трудоемкие проекты в области инфраструктуры как часть своих мер по преодолению цикличности для смягчения последствий кризиса. В Южной Африке техническая помощь МОТ оказывалась в целях осуществления Программы расширенных общественных работ, в рамках которой в 2010-11 годах было создано в эквивалентном выражении 200.000 рабочих мест на условиях полного рабочего времени. Из общего числа получателей помощи 60% составляли женщины и 50% – молодые люди. МБТ также обеспечивало профессиональную подготовку по государственным программам занятости для сотрудников Программ общинных работ, которые к апрелю 2011 года создали около 100.000 возможностей для работы в девяти провинциях. В Либерии деятельность МОТ по наращиванию потенциальных возможностей и оказанию поддержки сотрудникам министерств сельского хозяйства и труда, а также предпринимателям государственного и частного сектора, лежит в основе развития 16 компаний и создания возможностей для работы в течение приблизительно 50.000 рабочих дней за счет использования трудоемких подходов в области инвестиций при осуществлении инвестиций в сельскохозяйственную и сельскую инфраструктуру. Значительный аспект, связанный с созданием новых рабочих мест, также был встроен в мероприятия по преодолению последствий стихийных бедствий и конфликтов. Одним из примечательных примеров является Сомали, где программы занятости, реализуемые при поддержке МОТ, позволили создать возможности для работы в течение около 143.000 рабочих дней и разработать возможности для 124 рабочих мест более долгосрочного характера.

122. Помощь, оказанная МОТ четырем странам, которые приняли меры для создания и укрепления информационных и аналитических

систем о рынке труда, была основана на новых аналитических инструментах, включающих, в частности, статистические и аналитические данные, касающиеся показателей занятости (показатель 1.3) Цели развития тысячелетия (ЦРТ). Кроме того, в результате помощи МОТ, трехсторонние участники в пяти странах выступили с политическими инициативами или провели реформы для содействия перемещению неформальной деятельности в реальный сектор экономики (показатель 1.6). Это стало дополнением к прогрессу в конкретных областях, который нашел свое отражение в других показателях результатов, связанных с расширением сферы действия систем социального обеспечения или регулирования вопросов труда и инспекции труда, в частности.

123. Ограниченный характер реализации цели, поставленной на этот двухгодичный период, в отношении деятельности, связанной с национальной политикой финансирования социальной сферы, в основном объясняется тем, что критерии измерения, с их акцентом на финансовые реформы, проводимые национальными органами власти (такими как центральные банки), на деле не могли обеспечить реальную оценку результатов, которые могут быть достигнуты при поддержке МОТ. Эти критерии были пересмотрены на 2012-13 годы. Несмотря на это, прогресс был достигнут в содействии финансовым мерам, стимулирующим достойный труд и услуги для работающих бедных, как часть более широкой социальной защиты и стратегий, касающихся вопросов труда. Например, в Мали МБТ обеспечило поддержку введению на пилотной основе новой системы медицинского страхования, которая вписывается в национальную стратегию обеспечения всеобщего охвата населения медицинским обслуживанием.
124. Результаты, полученные за этот двухгодичный период, и базовая работа, проведенная во многих странах, ставят МОТ в относительно благоприятное положение с точки зрения достижения цели, изложенной в Основах стратегической политики на 2010-15 годы, согласно которой к 2015 году не менее 50 государств-членов должны увеличить свой потенциал для разработки и осуществления скоординированной и последовательной политики, в которой приоритетное внимание уделяется созданию продуктивной занятости.

Результаты по показателям и регионам							
Показатели	Цель	Результат					
		Общее число	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа/Центральная Азия
1.1 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ включают в свои концептуальные основы развития национальные, отраслевые или местные программы и политику в сфере занятости	8 государств-членов	10 государств-членов	Камерун, Габон, Малави, Маврикий		Ирак, Иордания	Китай, Непал, Вьетнам	Босния и Герцеговина
1.2 Число государств-членов, в которых при поддержке МОТ государственные органы власти проводят политику социального финансирования, стимулирующую достойные рабочие места и услуги в интересах рабочей бедноты посредством местных финансовых учреждений	9 государств-членов	1 государство-член				Индонезия	
1.3 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ накапливают или расширяют информацию, касающуюся рынка труда, и укрепляют системы анализа, а также распространяют информацию о национальных тенденциях в сфере рынка труда	5 государств-членов	4 государства-члена	Египет, Эритрея, Судан			Индонезия	
1.4 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ включают элементы содействия продуктивной занятости, достойному труду и возможностям получения доходов в свои программы сокращения риска катастроф/мер восстановления, а также в свои программы предотвращения конфликтных ситуаций, восстановления и оживления экономики	7 государств-членов	8 государств-членов	Бурунди, Демократическая Республика Конго, Сомали	Гаити	Ирак, Ливан	Пакистан, Филиппины	
1.5 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ добиваются более высокой отдачи инвестиций с точки зрения занятости при проведении программ расширения инфраструктуры, ведущих к созданию новых рабочих мест в целях местного развития	5 государств-членов	6 государств-членов	Либерия, Мадагаскар, Южная Африка	Парагвай		Камбоджа, Индонезия	
1.6 Число государств-членов, в которых при поддержке МОТ правительства и организации работодателей и/или работников выступают с инициативами в политических областях, которые способствуют переходу от деятельности в неформальном секторе к работе в формальной экономике	6 государств-членов	5 государств-членов	Намибия	Аргентина, Бразилия		Китай	Казахстан

Сопряженность с другими результатами

125. В большинстве стран деятельность МОТ, касающаяся программ общественных работ, служит наглядным примером стратегии, которая включает в себя различные аспекты Программы достойного труда. Например, в Камбодже программа общественных работ была включена в национальную стратегию социальной защиты, что делает создание рабочих мест и обеспечение доходами частью общего плана, направленного на обеспечение базового уровня социальной защиты для как можно большего числа бедных (результат 4). В Индии помощь МОТ, направленная на разработку программ общественной занятости, включала новые направления, отвечающие интересам женщин и молодежи, и содействующие производительности и подотчетности, в частности, в области охраны окружающей среды, развития инфраструктуры, а также в сфере услуг (результаты 2, 3 и 13).
126. Что касается политики в области занятости, то работа часто проводилась параллельно с работой по развитию профессиональных квалификации и навыков (Камерун, Иордания) и во все большей степени с работой по созданию благоприятных условий для развития предприятий (Индонезия) (результаты 2 и 3). Инновационная работа была также направлена на оценку влияния мероприятий в области социального финансирования. Это относится к Нигерии, где МБТ оказало поддержку институту микрофинансирования с целью внедрения на пилотной основе новой финансовой услуги (выдача кредита для оплаты обучения в школе), чтобы уменьшить распространение детского труда среди своих клиентов. Эта услуга была связана с проведением информационно-пропагандистской кампании по вопросам детского труда и охватила около 18.000 клиентов (результат 16).

Гендерное равенство и недопущение дискриминации

127. Конкретные инициативы, направленные на решение гендерных проблем и потребностей, были включены в большинство политических мер или реформ, осуществляемых при поддержке МОТ в целях содействия переходу в реальный сектор экономики, в частности, в Китае, Намибии и Казахстане. В других странах, например во Вьетнаме, МОТ оказала помощь в подготовке ориентированных на политику исследований, в которых гендерная проблема выдвигается на передний план, и в которых занятость увязывается с другими социально-экономическими мерами в целях

оказания поддержки разработке политики на основе фактических данных. Программы занятости в ряде стран, включали цели по расширению участия женщин на рынке труда. Одним из примеров является программа восстановления занятости в Ираке, в которой гендерные цели были подкреплены предоставлением кредитов малым и микропредприятиям (20% получателей составили женщины). В Латинской Америке, где МОТ выполняет проекты по водоснабжению и санитарии совместно с другими специализированными учреждениями ООН на основе финансирования за счет Фонда осуществления ЦРТ, участие коренных народов и сельских общин обеспечивалось на основе методологий и инструментов МОТ по обеспечению участия общин, которые способствуют применению соответствующей трудоемкой технологии (Гондурас, Никарагуа, Панама, Парагвай).

Наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников

128. МБТ усилило теоретические и эмпирические основы этого результата, в основном за счет современной статистики и анализа влияния экономического кризиса на занятость и рынок труда. Это включает: оценки и анализ мировых тенденций в области занятости, в том числе среди женщин, молодых людей, работающих бедных, а также их уязвимых сторон; анализ институтов рынка труда в странах с формирующейся рыночной экономикой; а также оценки взаимосвязи между экономическим ростом и занятостью в странах Группы двадцати и в развивающихся странах. Эти данные и результаты анализа внесли свой вклад в глобальные политические дискуссии на самом высоком политическом уровне, особенно в рамках совещаний Группы двадцати и других крупных конференций Организации Объединенных Наций и встреч на высшем уровне по экономическим и социальным вопросам. Кроме того, МОТ руководствовалась ими при проведении политических консультаций и оказании консультативных услуг государствам-членам. Например, новая публикация МОТ по мониторингу показателей занятости ЦРТ в Африке, в сочетании с целевым наращиванием потенциальных возможностей и мероприятиями, обеспечивающими политический диалог с трехсторонними участниками, легла в основу реформ в Египте, Эритрее и Судане, направленных на улучшение сбора и анализа данных и составления отчетности по показателям занятости, связанным с ЦРТ-1b.

129. Другие новые инструменты, такие, как руководство по политике в области занятости, методологии оценки воздействия на занятость, диагностика занятости и инструменты для осуществления целенаправленных действий, широко используются в ходе трехсторонних обсуждений на региональном и страновом уровнях, а также в рамках нового курса по политике в области занятости в Туринском центре. Это привело к разработке политики, ориентированной на краткосрочные и долгосрочные целевые меры для обеспечения роста занятости. В Китае, например, техническая помощь МОТ позволила включить цели в области занятости в национальный пятилетний план (2011-15 гг.), наряду с рассмотрением воздействия на занятость государственных инвестиций в министерствах планирования и труда. Социальные партнеры активно участвовали в реализации программ, о чем свидетельствует участие Федерации предпринимателей Пакистана и Пакистанской федерации труда в мероприятиях, проводимых после наводнения, в рамках которых труд оплачивался наличными деньгами за счет средств, собранных их членами.

130. Проводимые на региональном уровне семинары МОТ для практических работников, занимающихся вопросами труда, продолжают оставаться международной платформой для обучения в рамках сотрудничества Юг-Юг практическим методам, основанным на трудоемких технологиях, которые пользуются самой широкой поддержкой на национальном уровне. В течение этого двухгодичного периода эти семинары, которые в основном финансируются самими странами, привлекли около 800 практических работников, занимающихся вопросами труда, из 50 стран мира. В Африке совещания на уровне министров в настоящее время проводятся наряду с этими семинарами. На 14-м семинаре в Гане (2011 г.), министры труда и общественных работ из 13 африканских стран призвали МОТ расширить свое сотрудничество с другими международными партнерами, чтобы поддерживать инвестиции в инфраструктуру и другие сектора, обеспечивающие рост занятости.

Извлеченные уроки и перспективы для дальнейших действий

131. Опыт работы в течение этого двухгодичного периода подчеркивает необходимость уделять более пристальное внимание вопросам качества и актуальности базы знаний МОТ, в том числе разработке, применению и эффективности политических мер, действующих в

различных условиях. Вопросам укрепления данных и аналитической информации о росте и занятости и их интеграции в национальную политику в разных странах в 2012-13 годах будет уделяться приоритетное внимание.

132. В странах, переживших чрезвычайные ситуации, социальные потрясения и конфликты, привлечение МОТ на раннем этапе имеет основополагающее значение для создания условий для экономического восстановления в среднесрочном и долгосрочном плане с учетом Программы достойного труда. В этих условиях как трехсторонние участники, так и международное сообщество стремятся заручиться срочной помощью во многих областях деятельности МОТ. Такое вовлечение на раннем этапе играет ключевую роль для мобилизации ресурсов доноров и использования партнерских отношений в рамках ООН и всей многосторонней системы. Это продемонстрировал опыт деятельности МОТ в Гаити, где через 18 месяцев после землетрясения удалось мобилизовать дополнительно 12,5 млн долл. США внебюджетных средств.

133. Предварительные результаты независимой оценки стратегии МОТ в области социального финансирования подчеркивают тот факт, что участие МОТ в микростраховании оказалось особенно эффективным средством для достижения большего влияния в глобальной среде микрофинансирования. В будущем МБТ необходимо будет лучше структурировать свою стратегию, в частности, направлять максимум усилий на то, чтобы снизить уязвимость работников и содействовать занятости населения посредством обеспечения финансовой интеграции.

134. В течение этого двухгодичного периода МОТ столкнулась с некоторыми проблемами в области измерения, связанными с показателем 1.1, касающимся политики в области занятости. Требование об удовлетворении обоих критериев по этому показателю не учитывает тот факт, что многие страны идут несколькими путями при разработке политики. Страны все чаще рассматривают свои стратегии в области занятости в рамках национальных планов развития, в то время как другие предпочитают развивать всесторонние или секторальные стратегии занятости, либо специальные антикризисные меры и стимулы. Кроме того, значительная часть деятельности МОТ направлена на оказание поддержки странам в осуществлении и оценке политики через продолжительное время после цикла принятия политики, в то время как критерии показателя измеряют

результаты только для новых инициатив в области разработки политики. Бюро изучает вопрос о пересмотре критериев для этого

показателя в целях обеспечения более точного измерения результатов, достигнутых при поддержке МОТ.

Результат 2

Развитие профессиональных навыков содействует расширению возможностей работников в области трудоустройства, конкурентоспособности предприятий и инклюзивности экономического роста

Ресурсы, выделяемые на результат 2 в 2010-11 гг. (долл. США)

Бюджет				Расходы			
Регулярный бюджет	Расчетные затраты из внебюджетных источников	Расчетные затраты из РБСА	Итого	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства	РБСА	Итого
43.033.685	37.000.000	н.д.*	80.033.685	42.117.743	56.044.080	1.961.346	100.123.169

* РБСА рассчитан на уровне стратегической задачи (30.000.000 долл. США).

Основные достижения

135. При поддержке МОТ 14 государств-членов начали проводить реформы в области политики развития профессиональных квалификаций и навыков или институциональные реформы, в том числе за счет расширения профессиональной подготовки, обеспечивающей возможности для занятости людей, которые, как правило, находятся в неблагоприятном положении на рынке труда (показатели 2.1-2.3). Еще семь государств-членов приняли меры по укреплению служб занятости, отражающие усилия, направленные на повышение эффективности этих служб и политики на рынке труда в период кризиса (показатель 2.4). Наконец, 14 государств-членов разработали и внедрили политику и программы по обеспечению занятости молодежи.

136. В стратегии МБТ основное влияние уделяется трем ключевым областям:

- *Создание здоровой аналитической основы для распространения информации, проведения политических консультаций и оказания технической помощи в странах* – Эмпирические исследования в 21 стране и отдельных секторах позволили выявить дефицит квалифицированных специалистов и профессиональных навыков, которые сдерживают рост экологически чистых рабочих мест, а также извлечь уроки из практики стран в их преодолении. Предварительная оценка

программ подготовки и переподготовки в ответ на экономический спад содержит сравнение с результатами отчетов о мониторинге программы, осуществленной приблизительно в десяти странах.

- *Укрепление потенциальных возможностей трехсторонних участников для изучения национальных условий, оценки результатов и обмена знаниями* – Новые инструменты политического руководства были произведены на основе предварительного исследования и уроков, извлеченных в ходе реализации проектов технического сотрудничества по модернизации неформальных систем обучения, повышения уровня педагогической подготовки и улучшения условий труда в области технического и профессионального образования, а также изучение вопросов интеграции инвалидов и подготовки по вопросам равенства. Проекты технического сотрудничества помогли трехсторонним участникам провести реформы национальной политики и систем подготовки квалифицированных специалистов (Бангладеш, Зимбабве), расширить доступ к подготовке, отвечающей требованиям сферы занятости в сельских районах (Бенин, Буркина-Фасо, Шри-Ланка), включить лиц с ограниченными возможностями в системы профессиональной и предпринимательской подготовки (Объединенная Республика Танзания, Замбия), а также разработать

и осуществить комплексные программы занятости молодежи (Перу, Сербия).

- *Расширение охвата деятельности МОТ по вопросам профессиональной квалификации и навыков, а также расширение возможностей для трудоустройства посредством внешних партнеров* – В 2010 году МБТ представило Стратегию профессиональной подготовки для обеспечения сильного, устойчивого и сбалансированного роста на Встрече на высшем уровне Группы двадцати в Торонто, основанную на концептуальных рамках, содержащихся в принятой на Конференции в 2008 году Резолюции о профессиональных навыках, способствующих производительности, занятости и развитию. На Встрече на высшем уровне в Сеуле (ноябрь 2010 г.) была учреждена Рабочая группа Группы двадцати по вопросам развития, которая призвала МОТ координировать свою

деятельность с работой Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Организации Объединенных Наций по вопросам науки и культуры (ЮНЕСКО) и Всемирного банка, чтобы помочь странам с низкими доходами использовать Стратегию профессиональной подготовки Группы двадцати в целях повышения своих профессиональных квалификаций и навыков для обеспечения стратегий занятости, разработки показателей и укрепления обмена знаниями. Некоторые страны Группы двадцати обязались участвовать в мероприятиях по обмену знаниями, в том числе через Туринский центр. Сотрудничество между МОТ и ОЭСР и совместная записка о политике в области занятости молодежи способствовали решению лидеров Группы двадцати уделять приоритетное внимание молодежной занятости в 2012 году.

Результаты по показателям и регионам

Показатели	Цель	Результат					
		Общее число	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа/Центральная Азия
2.1 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ включают элементы развития профессиональных навыков в свои отраслевые или национальные стратегии в области развития	8 государств-членов, 3 из которых в Африке	7 государств-членов, 2 из которых в Африке	Судан, Зимбабве	Барбадос, Мексика	Ирак, Ливан	Бангладеш	
2.2 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ расширяют доступность надлежащего обучения кадров в сельских общинах	8 государств-членов, 4 из которых в Африке	5 государств-членов, 3 из которых в Африке	Бенин, Буркина-Фасо, Египет			Шри-Ланка, Тимор-Лешти	
2.3 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ обеспечивают более широкую доступность соответствующей профессиональной подготовки для лиц с ограниченными возможностями	7 государств-членов	2 государства-члена	Замбия				Армения
2.4 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ укрепляют свои службы занятости в целях решения задач, стоящих в области политики в сфере занятости	5 государств-членов, 2 из которых в Африке	7 государств-членов, 2 из которых в Африке	Египет, Судан	Аргентина, Перу	Ливан	Камбоджа, Лаосская Народно-Демократическая Республика	
2.5 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ разрабатывают и проводят комплексные политику и программы, содействующие продуктивной занятости и достойному труду для молодых женщин и мужчин	15 государств-членов, 6 из которых в Африке	14 государств-членов, 4 из которых в Африке	Демократическая Республика Конго, Кения, Объединенная Республика Танзания, Зимбабве	Аргентина, Коста-Рика, Гондурас, Перу		Индонезия, Непал, Тимор-Лешти	Албания, Сербия, Турция

137. Достигнутые результаты и основы, которые закладываются в ряде других стран, являются перспективными строительными блоками для достижения положения, которое должно быть обеспечено к 2015 году, как указано в Основах стратегической политики на 2010-15 годы. Это положение требует, чтобы более 30 государств-членов привели в соответствие спрос и предложение в области профессиональной подготовки, обеспечили расширенные возможности для профессиональной подготовки для более широкой доли работников и интегрировали проблему профессиональной квалификации и навыков в национальные и отраслевые программы развития.

Сопряженность с другими результатами

138. Исследования по вопросам профессиональной квалификации и навыков для экологически чистых рабочих мест внесли свой вклад в базу знаний Инициативы МОТ по экологически чистым рабочим местам (результат 3). В ряде аналитических и тематических исследований привлекается внимание к урокам, касающимся того, насколько эффективно социальный диалог и коллективные переговоры способствуют обучению на рабочем месте, непрерывному обучению и гендерному равенству (результат 12). В рамках реагирования на кризис, МБТ помогло государствам-членам в наращивании потенциала государственных служб занятости для реализации программы распределения работы таким образом, чтобы обратить внимание на условия труда (результат 5). В странах Юго-Восточной Азии осуществлялась подготовка по вопросам регулирования деятельности частных агентств занятости, чтобы помочь им вести борьбу с торговлей людьми (результат 15). Программы признания профессиональной квалификации и навыков, проведенные в Юго-Восточной Азии, способствовали подходам, направленным на увеличение «притока мозгов», в политике в области трудовой миграции (результат 7). Политическое руководство по повышению уровня обучения в неформальной экономике включало распространение информации в целях повышения осведомленности о доступе к программам социального обеспечения, безопасности и гигиены труда и ВИЧ/СПИДа (результаты 4, 6 и 8). Исследования по молодежной миграции (результат 7), проведенные в девяти странах, способствовали укреплению базы знаний о связи между молодежной занятостью и миграцией. На основе их результатов в некоторых странах политика в области молодежной занятости и национальные планы

действий стали включать приоритетные меры по управлению молодежной миграцией (например, Албания, Гондурас, Перу, Сербия).

Гендерное равенство и недопущение дискриминации

139. Гендерное равенство является важным компонентом деятельности, касающейся ученичества, подготовки на местном уровне и занятости молодежи. Наращивание потенциала государственных служб занятости предусматривает положения о недопущении гендерных стереотипов и профессиональной сегрегации. Независимая оценка проекта подтвердила добавленную стоимость сочетания кампаний о правах с местными демонстрационными проектами относительно путей преодоления физических и социальных барьеров, которые исключают лиц с ограниченными возможностями из систем профессиональной подготовки и лишают их возможностей для занятости.

Наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников

140. Развитие потенциальных возможностей трехсторонних участников обеспечивалось в различных формах в течение двухгодичного периода и часто осуществлялось в тандеме с политическими и институциональными реформами. Например, в Бангладеш, реформа системы развития профессиональной квалификации и навыков сопровождалась техническими консультациями МОТ, трехсторонними консультациями и наращиванием потенциальных возможностей сотрудников соответствующих государственных учреждений. В Армении МОТ оказывала содействие в подготовке персонала государственной службы занятости и центров занятости в трех пилотных регионах, что позволило разработать программу активной политики на рынке труда в целях развития профессиональной квалификации и навыков у людей с ограниченными возможностями и адаптации рабочих мест. Поддержка МБТ, направленная на укрепление государственных служб занятости в Судане и Египте, включала оценку потребностей, профессиональную подготовку персонала и адаптацию инструментов по профессиональной ориентации.
141. В большинстве стран деятельность МОТ по вопросам занятости молодежи связана с проведением технических консультаций и наращиванием потенциальных возможностей широкого круга министерств и ведомств, в том числе с укреплением межведомственных

комитетов (Албания, Коста-Рика, Гондурас, Сербия и Турция). Эта работа опирается на комплексный межведомственный подход, который доказал свою эффективность в формировании национальной ответственности и приверженности реформам. Этот подход также оптимизировал межучрежденческую поддержку для расширения институционального потенциала в целях разработки и осуществления этих реформ. В Албании, Перу и Сербии МОТ оказывала поддержку национальным статистическим управлениям, в частности, разработке и проведения национальных обследований, способствовала укреплению эмпирической основы молодежной занятости, что, в свою очередь, способствовало разработке рациональной политики и программ.

142. Конкретные инициативы МОТ были нацелены на социальных партнеров. Одним из примечательных примеров является Глобальная сеть бизнеса и инвалидности, которую МОТ сформировала в 2010 году для содействия обмену знаниями о передовом опыте и разработке совместных проектов и услуг. К концу 2011 года сеть включала 41 многонациональное предприятие и 17 организаций работодателей. Другие примеры включают помощь институтам социальных партнеров в Зимбабве, которая привела к созданию 18 центров профессиональной подготовки для организаций работодателей и работников на национальном и местном уровнях, чтобы содействовать обеспечению соответствия между спросом на соответствующие профессиональные квалификации и навыки и их предложением за счет взаимодействия с соответствующими министерствами. В Албании, Индонезии и Перу профсоюзам была оказана помощь в адаптации и реализации учебной программы по правам в сфере труда для молодежи.
143. Туринский центр расширил круг и масштабы своих инициатив в области подготовки, чтобы лучше соответствовать спросу. В дополнение к Академии профессиональных квалификаций и навыков, которая действует с октября 2011 года, учебные мероприятия охватывают вопросы оценки воздействия мер в области молодежной занятости и интеграции инвалидов, а также целевой курс по профессиональным квалификациям и навыкам для стран Карибского бассейна, в рамках которого была обеспечена поддержка, в частности, разработке Национальной стратегии развития людских ресурсов на 2011-16 годы в Барбадосе.

Извлеченные уроки и перспективы для дальнейших действий

144. Основные уроки, извлеченные в ходе выполнения программы в 2010-11 годах, и полученные на основе выводов оценки, можно резюмировать следующим образом:

- Отдача от расширения базы знаний является высокой, о чем свидетельствуют растущее количество запросов на содействие в разработке двусторонних стратегий в области профессиональных квалификаций и навыков (Германия, Нидерланды и Российская Федерация), а также региональные (Европейский союз) и многосторонние сети (Группа двадцати, Межведомственная группа по техническому и профессиональному образованию и обучению). Новые приоритеты в области исследований включают тестирование руководства по оценке профессиональных квалификаций и навыков в рамках национальных стратегий в области занятости, а также возможные варианты компонентов, содействующих укреплению системы формирования профессиональных квалификаций и навыков. Кроме того, для улучшения обмена знаниями между трехсторонними участниками МБТ будет продолжаться развивать глобальную платформу для обмена знаниями между государственным и частным секторами по вопросам профессиональной квалификации и навыкам для содействия занятости, которая была создана в 2011 году в рамках последующих действий по выполнению заключений Конференции 2010 года по периодически обсуждаемому вопросу о занятости.
- Оценка финансируемого Европейской комиссией проекта по вопросам информации о рынке труда во Вьетнаме подтвердила добавленную стоимость интеграции проектных мероприятий, касающихся информационных систем по рынку труда и государственных служб занятости, с программами профессиональной подготовки. Бюро будет включать эту работу междисциплинарного характера, увязывающую потенциал для улучшения информации о рынке труда и оказание на основе этой информации услуг по трудоустройству, в структуру будущих проектов.
- Опыт МОТ и отклики трехсторонних участников свидетельствуют о том,

насколько секторальные подходы опираются на сотрудничество между социальными партнерами, инструкторами и государственными учреждениями, направленное на снижение уровня несоответствия профессиональных квалификации и навыков и повышение качества профессиональной подготовки. Одним из важных направлений деятельности, связанной с реализацией этой стратегии, станет создание отраслевых советов по профессиональным квалификациям и навыкам.

- Важная работа, связанная с началом осуществления стратегии МОТ «Интеграция лиц с ограниченными возможностями» в 2010 году, позволила определить возможности для более эффективного выдвижения на передний план проблем инвалидов во все виды деятельности, касающиеся занятости, предпринимательства и развития профессиональных квалификаций и навыков. В начале 2012 года в рамках доклада о

мониторинге будет рассмотрен прогресс в этих областях и представлен план работы на двухгодичный период.

- В соответствии с рекомендациями независимой оценки стратегии МОТ по расширению возможностей государств-членов по разработке политики и программ, направленных на обеспечение молодежной занятости, которая обсуждалась на сессии Административного совета в ноябре 2009 года, будущие приоритетные направления деятельности включают: дальнейшее развитие базы знаний по вопросам молодежной занятости, в частности, в отношении вопросов, касающихся перехода молодых людей к достойному труду, политики в области молодежной занятости, а также подходов к укреплению социального диалога по вопросам молодежной занятости и расширения социальной защиты молодых людей, в частности, проживающих в сельской местности.

Результат 3

Жизнеспособные предприятия создают продуктивные и достойные рабочие места

Ресурсы, выделяемые на результат 3 в 2010-11 гг. (долл. США)

Бюджет				Расходы			
Регулярный бюджет	Расчетные затраты из внебюджетных источников	Расчетные затраты из РБСА	Итого	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства	РБСА	Итого
45.638.316	47.600.000	н.д.*	93.238.316	44.666.937	38.058.159	2.271.499	84.996.595

* РБСА рассчитан на уровне стратегической задачи (30.000.000 долл. США).

Основные достижения

145. При поддержке МОТ в общей сложности 29 государств-членов и одна территория улучшили благоприятные условия для деятельности жизнеспособных предприятий, способствовали развитию предпринимательства или внедрили социально ответственную практику на уровне предприятий (против общей цели, поставленной на двухгодичный период, в 25 государствах-членах), причем в некоторых случаях прогресс достигался одновременно в нескольких областях (в Чили, Китае, Ираке и на оккупированной территории Палестины).

146. Эта стратегия имела в качестве основы три поддерживающих друг друга строительных блока:

- поддержание благоприятных условий для жизнеспособных предприятий, в частности, посредством применения новой методологии оценки благоприятных условий для жизнеспособных предприятий;
- развитие предпринимательства и бизнеса, в частности, посредством испытанных подходов МОТ, включая программы «Начни и совершенствуй свой бизнес» (НССБ), «Знай свой бизнес» (ЗСБ),

«Развитие женского предпринимательства», развитие местных экономических и производственно-сбытовых цепочек;

- устойчивая и ответственная практика на рабочем месте, в первую очередь, за счет содействия принятию многонациональными корпорациями всеобъемлющей и устойчивой практики в соответствии с Декларацией МОТ о многонациональных корпорациях и посредством Программы содействия конкурентоспособным и ответственным предприятиям (СКОП) и методологии Системы измерения и повышения производительности (СИМАПРО).

147. Измеряемые итоговыми показателями, эти результаты имели неравномерный характер в различных областях труда. Пять государств-членов и одна территория реформировали свою политику и нормативно-правовую базу, регулирующую среду для деловой активности (показатель 3.1). Поддержка МОТ, обеспечиваемая через Кооперативный фонд для Африки (КООП Африка), внесла позитивный вклад в достижение результатов, касающихся проведения реформ в кооперативном секторе, в соответствии с Рекомендацией 2002 года о содействии развитию кооперативов (193). Прогресс в этой области был также достигнут в Многонациональном Государстве Боливии, Объединенной Республике Танзании и Уганде, хотя процесс принятия законов не был завершен к концу двухгодичного периода.

148. В 22 государствах-членах и на одной территории (в два раза больше, чем цель, поставленная на двухлетие) проводится политика и выполняются программы по вопросам развития предпринимательства и бизнеса (показатель 3.2). Экономический кризис стал причиной повышения спроса на помощь в этих областях. Реагируя на это повышение спроса, МОТ активизировала свои усилия, особенно в отношении развития предпринимательства среди молодежи и женщин, которые внесли свой вклад в достигнутые результаты. Программа ЗСБ служит одним из примеров достигнутого числа получателей помощи, которое составило почти 500.000 молодых женщин и мужчин за этот двухгодичный период. Новый проект технического сотрудничества, так называемый Фонд молодежного предпринимательства, охватил 10.500 молодых женщин и мужчин, из которых 1.700 составили свои бизнес-планы или предложения по проектам. Он также расширил возможности 229 инструкторов для предоставления соответствующих услуг по развитию бизнеса для молодежи.

149. Частичная реализация цели на двухгодичный период в отношении проведения ответственной практики на рабочем месте (показатель 3.3) объясняется рядом причин. Во-первых, результаты поддержки МОТ, направленной на улучшение практики на рабочем месте, включены в более широкие результаты, касающиеся малых предприятий и предприятий, работающих в рамках производственно-сбытовой цепи, в соответствии с показателями 3.2 и 13.2. Во-вторых, в некоторых странах осуществление программы СКОП сталкивается с проблемами, связанными с достижением трехстороннего консенсуса.

150. Что касается показателя 3.4 по многонациональным корпорациям, то МБТ в начале двухгодичного периода пришло к выводу, что критерии оценки, в частности, второй критерий с его акцентом на политику, направленную на привлечение прямых иностранных инвестиций, не позволяют измерить результаты, которые могли бы быть достигнуты при поддержке МОТ. Таким образом, цель двухгодичного периода лишь частично реализована и критерии на 2012-13 годы были пересмотрены. На глобальном уровне пропагандистская деятельность МОТ и политический диалог по вопросам политики были направлены на обеспечение большей согласованности во всей многосторонней системе. Достаточно привести следующие примеры: ОЭСР полностью привела главу о занятости и трудовых отношениях в своих пересмотренных *Руководящих принципах для многонациональных предприятий* в соответствии с Декларацией о многонациональных корпорациях, а также *Обновленную стратегию ЕС на 2011-14 годы* о корпоративной социальной ответственности, в которой всем многонациональным предприятиям, расположенным в Европе, предлагается до 2014 года взять на себя обязательство соблюдать Декларацию.

151. Программа МОТ «Зеленые рабочие места» имела политический резонанс и обеспечила последовательность мер за счет поддержания систематических связей с экономическими и социальными основами устойчивого развития, выходя за рамки простого содействия созданию экологически чистых рабочих мест. В Бразилии, Китае, Индии и Индонезии создание «зеленых» рабочих мест стало средством для содействия достойному труду в местных стратегиях развития, программах сельской занятости, а также в стратегиях в таких секторах, как строительство, лесное хозяйство, утилизация отходов и возобновляемые энергетические ресурсы.

Результаты по показателям и регионам							
Показатели	Цель	Результат					
		Общее число	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа/Центральная Азия
3.1 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ осуществляют реформу своих политических или нормативно-правовых основ в целях улучшения благоприятной среды для жизнеспособных предприятий	5 государств-членов	5 государств-членов и 1 территория	Сенегал, Свазиленд, Замбия		Ирак, оккупированная палестинская территория	Монголия	
3.2 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ проводят политику и программы в области развития предпринимательства в целях расширения продуктивной занятости и достойного труда	10 государств-членов	22 государства-члена и 1 территория	Кабо-Верде, Египет, Эфиопия, Гана, Лесото, Мали, Южная Африка, Судан, Объединенная Республика Танзания, Уганда	Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Чили, Коста-Рика, Гондурас, Мексика, Никарагуа	Ирак, оккупированная палестинская территория, Оман, Йемен	Китай	Российская Федерация
3.3 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ проводят программы, стимулирующие применение ответственной и стабильной практики на уровне предприятия	5 государств-членов	3 государства-члена		Чили		Китай, Индонезия	
3.4 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ придерживаются политики с учетом принципов Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларации МНК)	5 государств-членов	1 государство-член					

152. В целом, результаты, как представляется, позволят достичь цели, поставленной на 2015 год в рамках Основ стратегической политики на 2010-15 годы, в соответствии с которыми трехсторонние участники более чем в 40 государствах-членах улучшают благоприятные условия для жизнеспособных предприятий, успешно содействуют развитию бизнеса и приняли практику социально ответственных предприятий.

Сопряженность с другими результатами

153. Деятельность МОТ, направленная на развитие предприятий, все чаще отражает все четыре измерения достойного труда. Показательным примером является улучшение условий труда на предприятиях неформального сектора в Египте в результате применения принципов безопасности и гигиены труда (БГТ) за счет помощи со стороны МОТ,

направленной на содействие предпринимательству и занятости (результат 6). Осуществление положений Резолюции Конференции 2007 года о содействии жизнеспособным предприятиям опиралось на деятельность, связанную с политикой в области занятости, повышением профессиональных квалификаций и навыков и организациями работодателей, что позволило разработать инструмент оценки на страновом уровне – *Профессиональные квалификации и навыки для диверсификации торговли и экономики* (результаты 1, 2 и 9). Последний был применен на Украине для оценки благоприятных условий для металлургии и туризма. Аналитические материалы по регулированию вопросов труда и трудовому законодательству были включены в новое руководство по трудовому законодательству для малых и средних предприятий (результат 11). Деятельность, связанная с «зелеными» рабочими местами, обеспечила

достижение нескольких результатов, информация о которых содержится в рамках результатов, связанных с содействием занятости, развитием профессиональных квалификаций и навыков, достойным трудом в различных отраслях, а также с выдвижением проблемы достойного труда на передний план. Например, в Индии МОТ оказывает содействие принципам «зеленых» рабочих мест при разработке планов действий на уровне штатов, касающихся изменения климата (результат 1).

Гендерное равенство и недопущение дискриминации

154. Результаты, представленные в рамках этой темы, были достигнуты за счет вклада крупных проектов МОТ, направленных на развитие предпринимательства среди женщин и молодежи, с акцентом на продвижение равных возможностей для женщин и мужчин. Проекты МОТ по развитию предпринимательства среди женщин, например, охватили около 60.000 женщин-предпринимателей с конца 2009 года, что помогло им в четыре раза увеличить объем своих продаж и повысить свою прибыль на 50%. В Гане женщины составляют две трети получателей помощи в рамках мероприятий, поддерживаемых МОТ, направленных на развитие местной экономики. МБТ также провело работу по оценке благоприятных условий для женщин-предпринимателей в ряде государств-членов. Что касается дискриминации, то подход к обучению был успешно испытан в Ханое в партнерстве с Палатой торговли и промышленности Вьетнама, чтобы помочь предприятиям регулировать набор лиц с ограниченными возможностями и осуществлять профилактику ВИЧ/СПИДа.

Наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников

155. Набор инструментов МБТ по проблемам благоприятной среды для жизнеспособных предприятий повысил значение помощи МОТ странам, проводящим политические и правовые реформы, направленные на улучшение благоприятных условий для предприятий. Оценки, проведенные с помощью этого набора инструментов, как правило, осуществлялись наряду с деятельностью по наращиванию потенциальных возможностей сотрудников участвующих учреждений, которыми часто являлись организации работодателей. Это дало жизненно важные ресурсы для национальных политических дискуссий или реформ, как показали результаты в Монголии, на оккупированной палестинской

территории и в Свазиленде. Аналогичная работа началась в поддержку профсоюзов в Индонезии и Барбадосе. Программа СКОП и методология СИМАПРО лежали в основе деятельности МОТ, направленной на оказание помощи странам в обеспечении проведения социально ответственной практики на рабочем месте. Например, в Индонезии деятельность МОТ по наращиванию потенциальных возможностей сотрудников Министерства трудовых ресурсов и переселения позволила министерству осуществить учебную программу на уровне предприятия по ответственной практике на рабочем месте через свои региональные учебные центры в пяти провинциях и охватить 50 малых и средних предприятий (МСП). Радиопрограммы с участием владельцев МСП, работников и сотрудников министерства, которые стали проводиться, чтобы повысить осведомленность об ответственной практике на рабочих местах, охватили около 4 млн человек. Центр МОТ по оказанию помощи бизнесу, а также ряд проведенных посредством интернета семинаров для компаний и трехсторонних участников, которые были посвящены международным трудовым нормам и Декларации МНК, обеспечили инновационный механизм для повышения осведомленности и наращивания потенциальных возможностей. В течение двухгодичного периода этот Центр по оказанию помощи обеспечивал экспертные технические консультации для более чем 400 пользователей, которым требовались руководящие указания по применению международных трудовых норм и принципов Декларации МНК.

156. Бюро в сотрудничестве с Туринским центром пересмотрело существующие материалы по наращиванию потенциальных возможностей с целью создания благоприятных условий и ответственных рабочих мест с учетом резолюции о содействии жизнеспособным предприятиям, принятой на Международной конференции труда в 2007 году; эти материалы широко используются. В рамках проводимой на ежегодной основе в Туринском центре Академии по жизнеспособным предприятиям, МОТ предлагает широкий выбор курсов для участников в течение двух недель. Такой подход оказался успешным и эффективным способом наращивания потенциальных возможностей трехсторонних участников по взаимосвязанным вопросам.

157. Подготовка через Туринский центр также помогает формировать потенциальные возможности трехсторонних участников для совершенствования политики с целью создания «зеленых» рабочих мест. В ряде стран, таких

как Кения, Маврикий, Шри-Ланка и другие, за этим последовала практическая демонстрация мер, направленных на содействие «зеленому» молодежному предпринимательству, включая «озеленение» предприятий и развитие цепочки добавленной стоимости. Были разработаны и опубликованы аналитические инструменты, чтобы помочь странам в оценке существующих и потенциальных «зеленых» рабочих мест, с помощью моделей «вход-выход» в сочетании с обследованиями предприятий. Дополнительные инструменты использовались для сбора и анализа данных с целью прогнозирования новых профессиональных квалификаций и навыков, необходимых для «зеленых» рабочих мест в 21 стране, которые были опубликованы в издании *Профессиональные квалификации и навыки для «зеленых» рабочих мест: глобальная картина*.

Извлеченные уроки и перспективы для дальнейших действий

158. На основе накопленного опыта и указаний Административного совета, сделанных во время обсуждения вопроса о последующей деятельности в связи с Резолюцией Конференции 2007 года о жизнеспособных предприятиях, были разработаны стратегические направления на 2012-13 и последующие годы, которые можно резюмировать следующим образом:

- Полезным первым шагом является общенациональная оценка 17 условий, необходимых для создания благоприятной среды, как это предусмотрено в резолюции, принятой на Конференции в 2007 году. Тем не менее, часто бывает необходимо сосредоточиться на определенных условиях или аспектах благоприятной среды. Выдвигались требования о применении этой методики в конкретных регионах, отраслях или в отношении типов предприятий (неформальные, малые и средние предприятия, кооперативы и т.д.), а также о сосредоточении на конкретных благоприятных

условиях. Бюро будет соответственно адаптировать методику оценки.

- Комплексные, ориентированные на политику и многоуровневые мероприятия, охватывающие различные аспекты деятельности жизнеспособного предприятия, являются более эффективными и обеспечивают экономию за счет масштабов. Будущие проекты технического сотрудничества будут разрабатываться с учетом этого фактора.
- МОТ должна быть в состоянии продемонстрировать конечную эффективность мероприятий по основным положениям Программы достойного труда. Более жесткие оценки мероприятий МОТ, направленных на создание рабочих мест, качество рабочих мест и сокращение масштабов бедности, уже проводятся в настоящее время, например, в рамках Фонда молодежного предпринимательства в Восточной Африке.
- МБТ направляет усилия на то, чтобы эффективнее отразить социальные и экологические аспекты в продуктах по содействию предпринимательству. До настоящего времени в программы ЗСБ и НССБ были включены начальные модули по экологической устойчивости, «озеленению» предприятий и «зеленому» варианту развития бизнеса. Полное обновление этих продуктов является одним из приоритетов на будущее.
- «Зеленые» рабочие места становятся центральным элементом в политическом процессе. Все больше стран переориентируют свои стратегии развития, направленные на устойчивый рост с социальной интеграцией. Усилия будут сосредоточены на привлечении трехсторонних участников к разработке политики в сочетании с разработкой демонстрационных материалов, которые способны «показать, как это делается» с помощью инновационных программ.

Стратегическая задача

Расширение сферы охвата и повышение эффективности социальной защиты для всех

159. Углубление экономического и финансового кризиса в течение этого двухгодичного периода продолжало выдвигать вопросы социальной защиты на передний план глобальной и национальной повестки дня как средства сокращения некоторых негативных последствий кризиса посредством замещения дохода и обеспечения доступа к пособиям в натуральной форме или в виде требования о развитии, отвечающем интересам всех. Признание необходимости установления гарантированных минимальных уровней социального обеспечения посредством формирования базовых уровней социальной защиты приобретает широкие масштабы, о чем свидетельствуют резолюция и заключения, принятые после периодического обсуждения вопроса о социальной защите на Международной конференции труда в 2011 году. Политика МОТ в области базовых уровней социальной защиты в полной мере отражена в документе, излагающем политическую позицию по вопросу о социальной защите, который Группа ООН по развитию для Азиатско-Тихоокеанского региона опубликовала в ноябре 2011 года, на основе существенного вклада МОТ, чтобы обеспечить согласованное и стратегическое руководство для страновых групп ООН, в частности, для подготовки Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ), а также страновых программ ООН. Консультирование по вопросам политики, аналитическая работа и оказание поддержки трехсторонним участникам позволили различным государствам-членам предпринять меры для расширения охвата своих систем.

160. В связи с принятием этих двух новых актов на Международной конференции труда была заложена новая основа для работы в течение этого двухгодичного периода. Рекомендация

2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (200) является первым международным документом по правам человека, который конкретно ориентирован на проблемы ВИЧ/СПИДа. Наряду со связанным с ней Глобальным планом действий, Рекомендация создала новую возможность более интенсивно заниматься совместно с трехсторонними участниками вопросами ВИЧ и СПИДа на рабочих местах. Имея целью обеспечить, чтобы домашние работники пользовались такими же основными трудовыми правами, как другие работники, Конвенция 2011 года о достойном труде домашних работников (189) и сопровождающая ее Рекомендация 2011 года (201) позволили распространить на эту, занятую в основном в неформальном секторе, рабочую силу сферу действия Программы достойного труда.

161. Последующая деятельность в связи с положениями Глобального пакта о рабочих местах в Болгарии, Сальвадоре, Индонезии и Иордании обеспечила конкретные возможности для применения согласованных политических подходов к стратегиям социальной защиты, которые одновременно содействуют целям в области занятости и способствуют международным трудовым нормам на основе активного социального диалога. В поддержку этой последующей деятельности МБТ подготовило руководство по национальному трудовому законодательству для домашних работников и об извлеченных уроках о роли социального диалога в содействии устойчивым реформам в области социального обеспечения в период экономического кризиса. МБТ также разработало Пакет материалов об охране материнства, который охватывает целый ряд областей и обеспечивает трехсторонним участникам всеобъемлющий инструмент, направленный на оказание помощи в

расширении охвата системой охраны материнства.

162. Доступ к надежной базе знаний остается важным компонентом эффективной политики в области развития и предоставления технических консультационных услуг. Несмотря на то, что получение точных данных все еще остается серьезной проблемой для большинства стран, поддержка со стороны МБТ позволила многим из них расширить свои потенциальные возможности для сбора и подготовки данных. Это позволило МБТ расширить свои базы данных по заработной

плате и социальному обеспечению, а также расширить свою базу знаний о домашнем труде, справедливых условиях труда, влиянии финансового кризиса на трудовую миграцию, а также о воздействии ВИЧ-инфекции на работников реальной и неформальной экономики. Проводится также работа, направленная на сбор информации по ключевым показателям безопасности и гигиены труда. Информация об этих усовершенствованиях была включена во всеобъемлющие материалы, озаглавленные *Доклад о социальном обеспечении в мире за 2010-11 годы* и *Доклад о заработной плате в мире за 2010-11 годы*.

Результат 4

Большее число лиц получают доступ к пособиям системы социального обеспечения, которые эффективнее управляются и более справедливы в гендерном отношении

Ресурсы, выделяемые на результат 4 в 2010-11 гг. (долл. США)

Бюджет				Расходы			
Регулярный бюджет	Расчетные затраты из внебюджетных источников	Расчетные затраты из РБСА	Итого	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства	РБСА	Итого
37.272.104	12.600.000	н.д.*	49.872.104	36.478.794	9.269.580	4.893.070	50.641.444

* РБСА рассчитан на уровне стратегической задачи (17.000.000 долл. США).

Основные достижения

163. Глобальная кампания по вопросам социального обеспечения и распространения сферы охвата систем социального обеспечения на всех продолжала направлять работу МБТ в течение этого двухгодичного периода. Деятельность МОТ в области разработки политики получила новый импульс в связи с принятием резолюции, касающейся периодического обсуждения вопросов социальной защиты (социального обеспечения) на Международной конференции труда (июнь 2011 г.). Конференция также призвала к «разработке самостоятельной Рекомендации о базовом уровне социальной защиты».
164. В области развития знаний (показатель 4.1) можно отметить, что в 20 странах увеличилось количество сопоставимых в международном плане данных об охвате, расходах и показателях национальных систем социального обеспечения. Эта информация, с которой можно ознакомиться в базе данных Обследования социального обеспечения (SSI), в

настоящее время охватывает более 80 стран и более 2.000 систем.

165. Стратегия МБТ в области развития знаний направлена на создание потенциала государств-членов для сбора и накопления высококачественных, сопоставимых в международном плане данных (например, в Камеруне, Коста-Рике, Греции, Кувейте и Того). На основе такого расширения базы знаний удалось использовать информацию для проведения целого ряда консультаций и подготовки таких материалов МБТ, как *Доклад МОТ о социальном обеспечении в мире за 2010-11 годы: Обеспечение охвата в период кризиса*; консультации по вопросам политики для трехсторонних участников о разработке национальных стратегий в области социальной защиты (Того) и о реформах систем социального обеспечения (Греция); вклад МОТ в совещания Группы двадцати; доклад Консультативной группы о базовом уровне социальной защиты (доклад Башле); доклад, представленный на 100-й сессии

Международной конференции труда для периодического обсуждения по вопросам социальной защиты (социального обеспечения).

166. В области разработки политики и реформы системы социального обеспечения (показатели 4.2 и 4.3, соответственно), десять государств-членов приняли политику, направленную на расширение охвата систем социального обеспечения, что более чем в три раза превышает целевой уровень, предусмотренный на двухгодичный период. Это включает такие страны, как Бурунди, Камбоджа, Мозамбик и Тимор-Лешти, где МОТ содействует активным мерам, предпринимаемым государствами-членами, которые направлены на включение проблем социальной защиты в национальные стратегии социального развития и на реализацию стратегий расширения охвата систем социального обеспечения. Новые системы социального обеспечения были реализованы в Того и Непале. Кроме того, десять государств-членов предприняли,

при поддержке МБТ, реформы в области социального обеспечения (что несколько превышает цель, поставленную на двухгодичный период).

167. Изложенные выше высокие уровни достижений являются прямым результатом стратегии МБТ, направленной на определение возможного пакета базовых гарантий в области социального обеспечения – базового уровня социальной защиты, – и поддержания его с помощью нового акта в области социальной защиты. Реализация этой стратегии опиралась на усовершенствованные инструменты МОТ для быстрой оценки национальных гарантий базового уровня социальной защиты, широкое распространение знаний для проведения политических консультаций на уровне стран и наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников по стратегиям расширения охвата систем социального обеспечения.

Результаты по показателям и регионам

Показатели	Цель	Результат					
		Общее число	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа/Центральная Азия
4.1 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ совершенствуют базу знаний и информации относительно сферы охвата и эффективности своих систем социального обеспечения	20 государств-членов, из которых 5 в Африке и 2 в каждом другом регионе	20 государств-членов	Бенин, Камерун, Кабо-Верде, Гана, Того	Коста-Рика, Эквадор, Сальвадор, Уругвай	Бахрейн, Кувейт, Оман	Монголия, Вануату	Эстония, Латвия, Румыния, Российская Федерация, Словения, Испания
4.2 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ разрабатывают политику, направленную на расширение сферы охвата систем социального обеспечения и, в частности, на обеспечение их распространения на исключенные группы	3 государства-члена	10 государств-членов	Бурунди, Мозамбик, Того	Аргентина, Гаити		Камбоджа, Китай, Индия, Непал, Тимор-Лешти	
4.3 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ совершенствуют правовые основы, общее и финансовое управление и/или трехстороннее административное руководство социальным обеспечением в соответствии с международными трудовыми нормами	8 государств-членов	10 государств-членов	Камерун	Аргентина, Коста-Рика, Доминика, Гренада, Тринидад и Тобаго, Уругвай	Кувейт	Малайзия	Греция

168. Результат, отраженный в стратегии и трех показателях, находится на пути к целям и положению, которые должны быть достигнуты к 2015 году, как указано в Основах стратегической политики на 2010-15 годы. В соответствии с этим положением требуется, чтобы доступ к социальным пособиям был улучшен, по меньшей мере, в девяти государствах-членах; правовые основы, управление и руководство системой социального обеспечения было укреплено более чем в 20 государствах-членах; а данные или достоверные оценки по социальному обеспечению были доступны для 75% всех государств-членов. Принимая во внимание твердую приверженность многих государств-членов делу расширения национальных систем социальной защиты на основе уроков, извлеченных в ходе кризиса, МБТ увеличило цели для показателя 4.2 на 2012-13 годы с трех до девяти государств-членов.

Сопряженность с другими результатами

169. В результате глобального экономического кризиса со стороны трехсторонних участников возрастал спрос на всеобъемлющие услуги МБТ. За счет использования методов работы, опирающихся на более тесное сотрудничество, МБТ активизировало свои усилия, направленные на предоставление высококачественных, комплексных услуг, охватывающих несколько областей Программы достойного труда. Консультации по разработке политики в области занятости и социальной защиты предоставлялись в рамках последующей деятельности в связи с Глобальным пактом о рабочих местах, в частности, в Болгарии, Сальвадоре, Индонезии, Иордании, а также в ходе ликвидации последствий стихийного бедствия на Гаити. Следует отметить проект, реализуемый в трех странах (Буркина-Фасо, Камбоджа и Гондурас), в рамках которого МБТ, в сотрудничестве с Европейской комиссией, оказывает помощь в разработке последовательных национальных стратегий в области занятости и социальной защиты, которые направлены одновременно на повышение уровня достойной занятости и устойчивое социальное обеспечение (результат 1 и результат 19). Работа охватывала целый ряд результатов и обеспечила:

- разработку инструмента для защиты материнства с целью обеспечения доступа к возможностям для охраны материнства более высокого качества, с интеграцией концепций социальной защиты и охраны здоровья (результат 5);

- разработку учебных материалов по Конвенции 2007 года о труде в рыболовном секторе (188), в которую интегрирован компонент социального обеспечения (результат 13);
- подготовку аналитических материалов о роли социального диалога в обеспечении устойчивой реформы системы социального обеспечения, чтобы обосновать процессы принятия решений на национальном уровне (результат 12).

Гендерное равенство и недопущение дискриминации

170. Содействие гендерному равенству и недопущение дискриминации продолжают занимать видное место в рамках технических консультаций МБТ по реализации политики, направленной на обеспечение базового уровня социальной защиты и расширение сферы ее охвата. В рамках этих политических мер, направленных на расширение охвата изолированных групп населения, первоочередное внимание уделяется обеспечению пособиями женщин и наиболее уязвимых категорий населения (Камбоджа, Индия, Непал, Мозамбик и Того). Сбор и анализ данных с разбивкой по полу занимает центральное место в усилиях МБТ по расширению статистической базы знаний о социальном обеспечении.

171. Эти вопросы нашли свое отражение в резолюции Конференции о периодическом обсуждении вопросов социальной защиты (социального обеспечения). В резолюции подчеркивается, что содействие гендерному равенству является одним из основных принципов национальных стратегий по расширению сферы охвата систем социального обеспечения. Она также содержит призыв к правительствам государств-членов о том, чтобы потребности женщин и мужчин принимались во внимание при разработке политики в области социального обеспечения.

Наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников

172. Расширение набора и повышение качества продуктов по наращиванию потенциальных возможностей, чтобы охватить как можно больше трехсторонних участников, по-прежнему является основным направлением деятельности в этой области. Это направление работы опиралось на тесное сотрудничество с Туринским центром, например, во время успешного проведения первой летней школы по социальному обеспечению, которая была организована в сентябре 2011 года. Новая

учебная деятельность была реализована на основе обмена национальным опытом по линии Юг-Юг в отношении внедрения и последствий компонентов базового уровня социальной защиты.

173. Для увеличения охвата в Африке МБТ и Университет Маврикия приступили к осуществлению совместной программы подготовки руководящих работников с дипломом магистра в области финансирования социальной защиты, в рамках которой в первый год прошли обучение 32 чиновника из восьми африканских стран (из учреждений социального обеспечения, правительственных министерств и ведомств, а также из организаций работодателей). Повышались также потенциальные возможности трехсторонних участников посредством программы профессиональной подготовки МОТ для руководящих работников систем социального обеспечения, которой было охвачено 118 правительственных должностных лиц, работодателей и работников из 22 африканских государств-членов. Курсы для руководящих работников по социальному обеспечению были проведены в Барбадосе, Кабо-Верде, Коста-Рике, Гвинее-Бисау, Гаити, Киргизстане, Марокко, Мозамбике, Таджикистане и Объединенной Республике Танзании, которыми было охвачено более 300 участников из правительственных ведомств, профсоюзов и организаций работодателей. Деятельность, связанная с разработкой политики, а также реформы систем социального обеспечения в целевых странах осуществляются на систематической основе с участием организаций работодателей и работников и часто сопровождаются целевыми мероприятиями по наращиванию потенциальных возможностей для социальных партнеров, включая индивидуальные курсы для социальных партнеров, проводимые в Туринском центре или в регионах.
174. С учетом огромного числа людей, участвующих в этом процессе, а также круга вопросов и потребностей, требующих рассмотрения, эта работа представляет собой долгосрочное обязательство, которое необходимо сохранить в течение нескольких двухгодичных периодов. По этой причине наращивание потенциальных возможностей было и будет оставаться одним из основных компонентов стратегии достижения результата 4.

Извлеченные уроки и перспективы для дальнейших действий

175. Независимая оценка *Стратегии МОТ по расширению сферы охвата социальной защиты на период 2005-09 годов*, которая

обсуждалась Административным советом в ноябре 2010 года, показала, что МБТ должно прилагать больше усилий для интеграции анализа рынка труда в свою деятельность в области социального обеспечения, а также для фиксирования успешных примеров, демонстрирующих случаи, когда занятость и, следовательно, расширение прав и возможностей, экономический рост и социальная защита способствовали стабильному экономическому развитию в сочетании с расширением базовой социальной защиты. Эти проблемы решаются в рамках проекта, осуществляемого в трех странах (в Буркина-Фасо, Камбодже и Гондурасе), которые стремятся перевести известные теоретические постулаты об эффекте синергии между занятостью и социальным обеспечением в реализуемые политические рекомендации. МБТ также опубликовало доклад, подготовленный совместно с ПРООН, в котором подробно рассматривается успешный опыт применения базовой социальной защиты в 18 странах мира и демонстрируется, что социальная защита представляет собой как социальную необходимость, так и инвестиции в экономическое развитие.

176. Обеспечение сотрудничества на национальном уровне с другими международными организациями, такими как Международный валютный фонд (МВФ), Всемирный банк и другие специализированные учреждения Организации Объединенных Наций, оказалось непростым делом. Там, где такое сотрудничество было эффективным, оно обеспечивало последовательные и комплексные консультации по вопросам политики для государств-членов и в конечном итоге приводило к принятию национальных стратегий, направленных на расширение сферы действия систем социального обеспечения. Взаимодействие с международными организациями может потребовать значительных инвестиций с точки зрения пропаганды и наращивания потенциала для преодоления различий в организационных культурах; это взаимодействие оказалось наиболее успешным в тех странах, где было отмечено постоянное присутствие МОТ. Например, МОТ сотрудничала с МВФ в разработке процедуры для определения неравенства в базовых уровнях социальной защиты, установлении затрат, необходимых для его преодоления, и имеющихся потенциальных ресурсов для осуществления политических действий.

177. За последние годы (и даже во время кризиса) было отмечено широкое признание решающей роли социального обеспечения в

экономическом и социальном развитии. Однако из-за финансовых и бюджетных ограничений некоторые страны сокращают свои расходы на социальное обеспечение. Поэтому задача заключается в том, чтобы это не приобрело системного характера и чтобы получили поддержку импульс и стратегические обязательства, принятые государствами-членами в целях расширения охвата систем социального обеспечения. Необходимо будет активизировать информационно-пропагандистскую деятельность и оказывать поддержку государствам-членам в этой области.

178. Для решения вышеуказанных проблем, в 2012-13 годах МБТ разработает стратегию технического сотрудничества на следующий двухгодичный период. В этой стратегии будут рассматриваться вопросы, связанные с оказанием консультационных услуг в области социального обеспечения, в соответствии с указаниями, полученными от Административного совета в ноябре 2011 года. Будут также разработаны конкретные меры для обеспечения большей согласованности

мероприятий МОТ, опираясь на опыт, накопленный в рамках текущего совместного проекта по разработке политики в области социальной защиты и занятости в Буркина-Фасо, Камбодже и Гондурасе.

179. Учитывая очень широкий спектр технических консультаций, которые стремятся получить трехсторонние участники для осуществления и укрепления национальных систем социального обеспечения, МОТ должна вступить в партнерские отношения с учреждениями, которые дополняют ее опыт, и тем самым увеличить поддержку, оказываемую трехсторонним участникам. В качестве первого шага, будет подписан Меморандум о взаимопонимании с Международной ассоциацией социального обеспечения, чтобы расширить охват для своих членов. Основываясь на стратегии наращивания потенциальных возможностей, в дальнейшем партнерские отношения будут развиваться с учебными заведениями в Азии и Латинской Америке, и, возможно, в регионе Арабских государств.

Результат 5

Женщины и мужчины пользуются лучшими и более справедливыми условиями труда

Ресурсы, выделяемые на результат 5 в 2010-11 гг. (долл. США)

Бюджет				Расходы			
Регулярный бюджет	Расчетные затраты из внебюджетных источников	Расчетные затраты из РБСА	Итого	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства	РБСА	Итого
16.732.045	3.100.000	н.д.*	19.832.045	16.375.915	2.340.336	903.309	19.619.560

* РБСА рассчитан на уровне стратегической задачи (17.000.000 долл. США).

Основные достижения

180. Достижение этого стратегического результата обеспечивалось за счет существенного расширения базы знаний о тенденциях и мерах по продвижению национальной политики, направленной на содействие лучшим и более справедливым условиям труда. Это сочеталось с информационно-пропагандистской работой и инициативами в области профессиональной подготовки, направленными на укрепление потенциальных возможностей и уверенности национальных трехсторонних участников, чтобы начать реализацию реформ в этой области.

181. Что касается общих условий труда, то шесть государств-членов (на одно больше, чем планировалось), приняли политические меры или осуществляют стратегии, направленные на улучшение условий труда (показатель 5.1). К ним относятся такие страны, как Коста-Рика, Ливан и Парагвай, где отмечается значительный прогресс в области домашнего труда.

182. Помощь МБТ, оказываемая этим странам, опиралась на деятельность, проводимую на глобальном уровне, которая была направлена на:

- создание существенной базы знаний о регулировании домашнего труда и защите домашних работников;
- разработку ряда аналитических записок и других информационных ресурсов, включая глобальные и региональные оценки количества домашних работников;
- осуществление глобальной кампании по распространению информации, используя в этих целях различные форумы и средства массовой информации.

183. В июне 2011 года это позволило принять на Международной конференции труда первые в истории согласованные на международном уровне трудовые нормы о домашних работниках – Конвенцию 2011 года о достойном труде домашних работников (189) и сопровождающую ее Рекомендацию 201.

184. В области заработной платы (показатель 5.2) МОТ выпустила *Доклад о заработной плате в мире в 2010-11 годах*, опирающийся на новую глобальную базу данных о заработной плате. Эта база данных обеспечила глобальную базу знаний, позволившую МОТ стать

мировым информационным центром по статистике заработной платы и установившую эмпирическую основу для продвижения своей деятельности в области заработной платы. Эта основа служит опорой для проведения реформ в области политики по минимальной заработной плате, в частности в Китае и Монголии, а также политики в области заработной платы, принятой на Филиппинах (100-процентное достижение поставленной цели).

185. Кроме того, значительный прогресс был достигнут и в ряде других государств-членов, включая Кабо-Верде, Чили, Коста-Рику, Египет и Уругвай, что заложило основу для достижения будущих результатов в 2012-13 годах и в последующие годы. Поэтому стратегия находится на пути к обеспечению положения, которое должно быть достигнуто к 2015 году, в соответствии с Основами стратегической политики на 2010-15 годы, в связи с чем трехсторонние участники примерно в 20 государствах-членах разработали политику в области охраны труда, которая способствует улучшению условий труда и/или большей справедливости в условиях между женщинами и мужчинами.

Результаты по показателям и регионам

Показатели	Цель	Результат					
		Общее число	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа/Центральная Азия
5.1 Число государств-членов, в которых трехсторонние участники при поддержке МОТ принимают политику или проводят стратегии в целях содействия совершенствованию или придания более справедливого характера условиям труда, особенно для наиболее уязвимых категорий работников	5 государств-членов	6 государств-членов	Объединенная Республика Танзания	Бразилия, Коста-Рика, Доминиканская Республика, Парагвай	Ливан		
5.2 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ укрепляют свои потенциальные возможности по проведению рациональной политики в области оплаты труда	3 государства-члена	3 государства-члена				Китай, Монголия, Филиппины	

Соприженность с другими результатами

186. МБТ разработало руководящие принципы, касающиеся национального законодательства о труде домашних работников в рамках последующей деятельности в связи с новой Конвенцией 189, наряду с работой, проводимой в области социального диалога и

трудовых отношений (результат 12). Принимая во внимание междисциплинарный характер вопросов, связанных с домашним трудом, они рассматривались в рамках совместных усилий, направленных на содействие международным трудовым нормам на Филиппинах (результат 18), и являются также частью итогов, зафиксированных в рамках

других результатов. Они включают итоги, связанные с гендерным равенством и социальным обеспечением в Индии (результат 4), а также с миграцией и торговлей людьми в Индонезии (результат 7). Наконец, партнерские усилия, связанные с секторальными подходами (результат 13), имели существенное значение для адаптации методологии Совершенствование работы малых предприятий (ВАЙЗ) к потребностям сектора здравоохранения в Объединенной Республике Танзании, в результате реализации программы ВАЙЗ в секторе здравоохранения в этой стране.

Гендерное равенство и недопущение дискриминации

187. Конвенция 189 и связанная с ней Рекомендация 201 затрагивают целый ряд вопросов, касающихся гендерного равенства, начиная с условий труда до прав на неприкосновенность частной жизни и на социальное обеспечение. Новый пакет материалов об охране материнства был использован в ряде стран в целях наращивания потенциальных возможностей трехсторонних участников МОТ в отношении охраны материнства на производстве. В Объединенной Республике Танзании в рамках общей информационно-просветительской кампании и стратегии профессиональной подготовки обеспечивалось наращивание потенциальных возможностей всех трех групп трехсторонних участников по вопросам охраны материнства. В Камбодже, Китае, на Филиппинах и в Замбии распространяемые материалы этого пакета, адаптированные к национальным условиям, также вносят вклад в расширение охраны материнства, в расширение охраны здоровья матери и ребенка, а также в расширение прав и возможностей женщин среди наиболее уязвимых групп населения. Эта деятельность получила поддержку за счет широкого использования этого пакета материалов в рамках Гендерной академии в Туринском центре.

Наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников

188. В ответ на растущий спрос со стороны трехсторонних участников, МБТ оказывает техническую консультационную помощь странам во всем мире как в отношении институциональных аспектов установления минимальной заработной платы, так и в отношении экономических критериев определения их уровня. Глобальные учебные курсы по разработке эффективной политики в области заработной платы были также проведены в

сотрудничестве с Туринским центром, с региональными учебными курсами как в Турине, так и на местах, например, в Южной Африке. Эти курсы, наряду с «курсами повышения квалификации по политике в области заработной платы», обеспечивая индивидуальное обучение в соответствии с национальными запросами, способствовали наращиванию потенциала трехсторонних участников МОТ в области установления заработной платы, в том числе минимальной заработной платы. Они также поддерживают усилия по созданию глобальной сети специалистов по вопросам заработной платы.

189. В сфере домашнего труда МБТ оказывало поддержку, посредством проведения консультаций по вопросам политики и наращивания потенциальных возможностей правительственных ведомств, проведению политических и институциональных реформ в Бразилии и Парагвае. Оно также оказало техническую поддержку национальным профсоюзным инициативам, направленным на организацию домашних работников и укрепление потенциала профсоюзов, чтобы они могли реагировать на потребности домашних работников в Ливане, Коста-Рике и Доминиканской Республике.

190. Масштабы работы по оказанию помощи странам в разработке эффективных мер реагирования на кризис обеспечили техническую помощь, направленную на наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников для разработки и реализации эффективной программы совместной работы, которая включала также проведение трехстороннего технического семинара. Действия, ориентированные на реализацию Пакета материалов по охране материнства, способствовали также взаимному обогащению в различных регионах, за счет, например, проведения специального мероприятия по политике в области заработной платы, состоявшегося в ходе Американского регионального совещания в Сантьяго, на котором присутствовал ведущий эксперт по заработной плате из Китая, чтобы поделиться опытом своей страны. Наконец, Трехстороннее совещание экспертов по организации рабочего времени, состоявшееся в 2011 году, на котором впервые за последние 20 лет на международном уровне рассматривались вопросы рабочего времени, приняло набор заключений, озаглавленный *Рабочее время в XXI-м столетии*, которыми МБТ будет руководствоваться в своей будущей работе в этой области в ближайшие годы.

Извлеченные уроки и перспективы для дальнейших действий

191. Главный урок заключается в том, что реализация стратегии была эффективной, потому что деятельность МБТ охватывала три элемента одновременно – прочную базу знаний, партнерства и повышение уровня информированности/наращивание потенциальных возможностей – причем каждый из них в свою очередь способствует продвижению двух других. Этот урок необходимо учитывать при осуществлении стратегии в 2012-13 годах.
192. Подкрепляемая эмпирическими данными база знаний может сыграть важную роль в выявлении современных тенденций и эффективной политики, а также в наращивании потенциальных возможностей трехсторонних участников. Такая база знаний не только обеспечивает информацией процесс подготовки исследовательских и аналитических продуктов, а также разработки эффективной политики, но и способствует укреплению доверия трехсторонних участников к консультациям по вопросам политики, проводимым МБТ. Например, реформы в области заработной платы могут быть весьма спорными и потребовать комплексных исследований, таких как обследование заработной платы, для обеспечения поддержки рекомендуемых стратегий.
193. Сотрудничество с другими специализированными учреждениями ООН, Европейской

комиссией и другими европейскими институтами (такими как Европейский фонд улучшения условий жизни и труда), а также с неправительственными организациями (НПО) вновь доказало свою важность. Например, Пакет материалов по охране материнства был разработан на глобальном уровне на основе тесного сотрудничества с Туринским центром, Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ), Детским фондом Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Фондом ООН по народонаселению (ЮНФПА) и ООН-Женщины в рамках совместных программ Организации Объединенных Наций.

194. Окончательный текст Конвенции 189 и Рекомендация 201 был принят при подавляющей трехсторонней поддержке. Международные партнеры также выразили широкую поддержку, в том числе Организация Объединенных Наций и Европейский союз. Это широкое одобрение стало результатом смелой стратегии повышения осведомленности и наращивания потенциальных возможностей, которая обеспечила распространение различных материалов посредством широкого спектра каналов. Результаты исследований, аналитических записок и других практических инструментов распространялись посредством портала МОТ, посвященного домашнему труду, национальных и региональных консультаций и конференций, оповещения по электронной почте и технических консультативных услуг.

Результат 6

Работники и предприятия извлекают для себя пользу из улучшения ситуации с точки зрения безопасности и гигиены труда

Ресурсы, выделяемые на результат 6 в 2010-11 гг. (долл. США)

Бюджет				Расходы			
Регулярный бюджет	Расчетные затраты из внебюджетных источников	Расчетные затраты из РБСА	Итого	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства	РБСА	Итого
35.120.894	3.100.000	н.д.*	38.220.894	34.373.370	5.039.859	557.481	39.970.710

* РБСА рассчитан на уровне стратегической задачи (17.000.000 долл. США).

Основные достижения

195. Поддержка МОТ позволила восьми государствам-членам принять свои национальные профили, программы или законодательство по вопросам БГТ, чтобы содействовать совершенствованию безопасности и гигиены труда на производстве. Она также позволила 13 государствам-членам создать или обновить трехсторонние институты по вопросам БГТ, либо повысить потенциальные возможности соответствующих правительственных ведомств и/или социальных партнеров, чтобы они могли оказывать более качественные услуги в области БГТ на национальном, отраслевом уровнях или на уровне предприятия.

196. Опыт свидетельствует о том, что более значительные результаты были достигнуты в тех странах, которые использовали последовательную стратегию, опирающуюся на положения Конвенции 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187), и которые стремились к созданию культуры профилактики в области безопасности и гигиены труда на рабочем месте. Эти страны использовали всеобъемлющий и прогрессивный подход к разработке национальной стратегии в области БГТ (от составления национального профиля в области БГТ до разработки политики и программы по этим вопросам), в рамках которого с самого начала были задействованы все соответствующие стороны. Это содействовало формированию основ для реализации этой деятельности национальными силами, укреплению межведомственного сотрудничества и более активному внедрению более совершенных практических методов и политики в области БГТ на рабочем месте.

197. К существенным достижениям в этих областях относятся:

- принятие нового законодательства или нормативных правовых актов по вопросам БГТ (Албания, Казахстан, Таиланд) либо профилей или программ по этим вопросам (Вьетнам, Замбия, Китай, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Республика Молдова);
- создание национальных трехсторонних советов по БГТ (Албания, Азербайджан, Замбия, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Мексика, Нигер, Таиланд, Российская Федерация);
- совершенствование работы служб инспекции БГТ, в частности, в Азербайджане и Республике Молдове, где правительство взяло на себя обязательство

играть ведущую роль в модернизации служб инспекции труда и БГТ в регионе, а также в Казахстане, где введение программы профессиональной подготовки и новой базы данных о предприятиях с высокими рисками способствовало повышению эффективности работы инспекции труда;

- введение страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, например, в Таиланде, где это страхование было распространено на малые и средние предприятия.

198. На глобальном уровне была принята Стамбульская декларация по безопасности и гигиене труда на Встрече на высшем уровне министров труда накануне XIX Всемирного конгресса по охране труда в 2011 году. В Декларации вновь подтверждаются обязательства, содержащиеся в Сеульской Декларации 2008 года, о содействии культуре профилактики безопасности и гигиены труда во всем мире, о включении вопроса о безопасности и гигиене труда в национальные и региональные программы и о рассмотрении достигнутого прогресса. На этом же Всемирном конгрессе была создана новая глобальная сеть по вопросам БГТ, в которой также участвует МОТ. Предполагается, что она усилит эффект синергии между международными обязательствами и национальными усилиями.

199. Изложенные выше результаты вносят существенный вклад в достижение положения, которое должно быть обеспечено к 2015 году в соответствии с Основами стратегической политики на 2010-15 годы, согласно которым не менее 30 государств-членов должны принять профили, программы или политику в области БГТ и/или начать осуществлять меры, основанные на программах по совершенствованию БГТ.

Сопряженность с другими результатами

200. Работа, проводимая с учетом взаимосвязи БГТ с конкретными экономическими секторами, позволила разработать учебные материалы по БГТ в строительном секторе, а также осуществить предварительную работу в отношении областей, которые ранее не изучались, таких как аспекты БГТ на экологически чистом производстве и управление электронными отходами (результат 13). Аналитический вклад по вопросам социального обеспечения способствовал разработке материалов для обзора системы страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (результат 4).

Результаты по показателям и регионам							
Показатели	Цель	Результат					
		Общее число	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа/Центральная Азия
6.1 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ проводят политику и программы, направленные на содействие безопасности и гигиене труда	10 государств-членов во всех регионах	8 государств-членов в 3 регионах	Замбия			Китай, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Таиланд, Вьетнам	Албания, Казахстан, Республика Молдова
6.2 Число государств-членов, в которых трехсторонние участники при поддержке МОТ проводят программы, нацеленные на улучшение безопасности и гигиены труда	10 государств-членов во всех регионах	13 государств-членов в 4 регионах	Бенин, Маврикий, Нигер, Замбия	Барбадос, Мексика		Лаосская Народно-Демократическая Республика, Таиланд	Албания, Азербайджан, Казахстан, Республика Молдова, Российская Федерация

Гендерное равенство и недопущение дискриминации

201. Гендерные вопросы рассматривались в новых материалах об оценке рисков, а также в пересмотренном издании за 2011 год интерактивной учебной программы «Решение психосоциальных факторов посредством содействия охране здоровья на рабочем месте» (известной как SOLVE), которая должна включать проблему содействия охране здоровья в политику и действия в области БГТ на уровне предприятия. Программа SOLVE рассматривает новые производственные риски, такие как стресс, физическое и психологическое насилие, которые имеют четкие гендерные рамки. В начале 2012 года появятся практические руководящие принципы и рекомендации, направленные на выявление и преодоление конкретных рисков в области БГТ, с которыми сталкиваются женщины и мужчины, а также связанных с ними обстоятельств.

Наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников

202. МБТ оказывало поддержку национальным действиям по разработке согласованного подхода к БГТ, начиная от формирования страновых профилей до разработки политики и программ, посредством проведения технических консультаций и предоставления информации о передовой практике, разработки руководящих принципов и осуществления профессиональной подготовки в Лаосской Народно-Демократической Республике, Республике Молдове, во Вьетнаме и Замбии, а

также в других странах. В некоторых случаях акцент делался на укреплении возможностей стран для развития их собственного потенциала в области БГТ. Например, в Казахстане, где МБТ в течение нескольких лет обеспечивает наращивание институционального потенциала, была создана и в полном объеме действует надежная и обширная сеть инструкторов по вопросам управления и оценки рисков в области БГТ. В Мексике МБТ оказало содействие Министерству труда в разработке модуля по БГТ на подземных угольных шахтах в рамках своей программы дистанционного обучения, нацеленной на трехсторонних участников.

203. МБТ оказывает также помощь организациям работников и работодателей по введению или институционализации программ подготовки, касающихся БГТ, в рамках услуг, оказываемых для своих членов. Так было, например, с конфедерациями профсоюзов Бенина и Нигерии, которые внедрили обширные учебные курсы для своих членов, а также для членов комитетов предприятий по БГТ. Точно так же, Конфедерация работодателей Республики Молдова включила подготовку по оценке рисков в число своих основных услуг, которые она предоставляет своим членам, в то время как Федерация работодателей Маврикия использует «Пакет материалов по БГТ», опубликованный при поддержке МБТ, в рамках учебных курсов для своих членов.

204. В течение этого двухгодичного периода прилагались усилия по обеспечению большего эффекта синергии между компонентом наращивания потенциальных возможностей в проектах технического сотрудничества,

связанных с этим результатом, и программами профессиональной подготовки, касающимися БГТ, проводимыми в Туринском центре, которые будут укрепляться и в 2012-13 годах.

Извлеченные уроки и перспективы для дальнейших действий

205. Расширение базы знаний МОТ по БГТ имеет решающее значение для разработки более обоснованных рекомендаций по вопросам политики и технической помощи для трехсторонних участников МОТ. Для того чтобы получить более точное представление о тенденциях и возникающих или сохраняющихся вопросах политики, МБТ начнет собирать и обрабатывать статистическую и правовую информацию по ключевым показателям БГТ в 2012-13 годах. Будет также осуществляться подготовка политических материалов и информационных записок по отдельным темам, например, по БГТ на малых и средних предприятиях или по БГТ для трудящихся-мигрантов. С этой целью, а также из соображений рентабельности, МБТ будет устанавливать партнерские отношения с основными национальными и региональными центрами сотрудничества по БГТ. Эти партнерские отношения будут также частично направлены на обновление *Энциклопедии МОТ по безопасности и гигиене труда*. Следующее издание будет полностью электронным и будет функционировать в качестве интерактивной платформы и хранилища для различных информационных ресурсов по БГТ, производимых как МБТ, так и специализированными институтами во всем мире.
206. Для достижения реального воздействия на национальном уровне и на уровне производства, необходимо содействовать системному подходу к БГТ, начиная с национальных обзоров БГТ до политики и программ по БГТ,

на основе сотрудничества со всеми заинтересованными сторонами. Различные компоненты системы БГТ (инспекция БГТ, службы гигиены труда или страхование от несчастных случаев на производстве) должны рассматриваться постепенно, а заинтересованные стороны должны быть оснащены необходимыми знаниями и навыками, чтобы все они были «на одной волне». Инструменты, которые были разработаны и испытаны в течение этого двухгодичного периода, будут распространяться и применяться в более широких масштабах в 2012-13 годах.

207. Основные глобальные мероприятия или кампании, такие как Всемирный конгресс или Всемирный день охраны труда, представляют собой уникальную возможность привлечь внимание на национальном и международном уровнях к ключевым проблемам БГТ и мобилизовать национальные и международные усилия. В целях повышения охвата и воздействия, МБТ будет активнее опираться на сеть национальных и региональных сотрудничающих центров по БГТ, которые упоминались ранее.
208. Страны со средними доходами часто входят в число тех, кто наиболее заинтересован в принятии комплексного подхода к БГТ, и условия в таких странах представляются более благоприятными для получения длительного эффекта. Однако в этих странах не всегда можно получить внебюджетные средства. Настоятельно необходимы более инновационные стратегии финансирования в таких странах, чтобы объединить ресурсы из регулярного бюджета и добровольные взносы в рамках сотрудничества по линии Юг-Юг. Последний вариант мог бы содействовать передаче опыта и знаний в области БГТ, накопленных странами, формирующими тенденции в этой области, другим странам в этом регионе.

Результат 7

Большее число трудовых мигрантов пользуются защитой и большее число трудовых мигрантов имеют доступ к продуктивной занятости и достойным рабочим местам

Ресурсы, выделяемые на результат 7 в 2010-11 гг. (долл. США)

Бюджет				Расходы			
Регулярный бюджет	Расчетные затраты из внебюджетных источников	Расчетные затраты из РБСА	Итого	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства	РБСА	Итого
12.152.246	7.700.000	н.д.*	19.852.246	11.893.594	13.722.528	2.792.034	28.408.156

* РБСА рассчитан на уровне стратегической задачи (17.000.000 долл. США).

Основные достижения

209. Поддержка со стороны МБТ позволила 14 государствам-членам провести реформы своих правовых, политических и институциональных систем в области трудовой миграции, в соответствии с показателями 7.1 и 7.2. Наиболее значительный прогресс, достигнутый при поддержке МБТ, касался расширения институционального потенциала для регулирования трудовой миграции, в том числе путем укрепления межведомственных координационных механизмов, в таких странах, как Бразилия, Эквадор, Грузия и Индонезия.
210. Содействие органам государственной власти на центральном уровне позволило, в первую очередь, укрепить министерства труда (Азербайджан, Грузия, Иордания, Перу, Лаосская Народно-Демократическая Республика) и государственные службы занятости (Армения). На местном уровне содействие органам власти и ассоциациям мигрантов привело к созданию миграционных центров для предоставления информации и оказания поддержки потенциальным трудящимся-мигрантам, а также механизмов для содействия экономической и социальной реинтеграции возвращающихся мигрантов (Грузия, Филиппины, Сенегал).
211. Некоторые страны также приняли национальную политику в области миграции и внесли изменения в правовые нормы по вопросам миграции в рамках трудового или миграционного законодательства (Армения, Бразилия, Индонезия, Иордания и Нигерия). Достоверные данные о трудовой миграции все еще представляют проблему для многих стран, хотя поддержка со стороны МБТ позволила некоторым странам добиться прогресса в этой области (Армения, Бразилия, Российская Федерация).

212. Кроме того, технический вклад МБТ в разработку предложений по двум директивам ЕС по трудовой миграции нашел отражение в поправке Европейского парламента, которая обеспечивает применение принципа равенства между трудящимися-мигрантами из третьих стран и национальными работниками в отношении выплаты приобретенных пенсионных прав при переезде в третью страну.

213. В целом, эта стратегия находится на пути к достижению положения, которое должно быть достигнуто к 2015 году, в соответствии с Основами стратегической политики на 2010-15 годы. В соответствии с этим положением требуется, чтобы не менее 25 государств-членов приняли меры в целях защиты трудящихся-мигрантов и управления трудовой миграцией.

Сопряженность с другими результатами

214. Стратегия в отношении этого результата предусматривает проведение работы по развитию профессиональных квалификаций и навыков, а также их признание, формирование кооперативов и социальной экономики, обеспечение социальной защиты, борьбу с торговлей людьми и недопущение дискриминации в сфере труда (результаты 2, 3, 4, 15 и 17). Примером такого комплексного подхода служат поддерживаемые МБТ инициативы, осуществляемые в регионе Большого Меконга, которые касаются взаимосвязи между управлением вопросами трудовой миграции и торговлей людьми для принудительного труда. Кроме того, такой комплексный подход находит отражение и в межрегиональной деятельности, касающейся практики набора и сотрудничества между профсоюзами, например, в отношении азиатских мигрантов, работающих в странах Персидского залива.

Аналитические материалы по вопросам трудовой миграции были использованы в рамках подготовительной работы, на основе которой были приняты Конвенция 2011 года

о достойном труде домашних работников (189) и сопровождающая ее Рекомендация 201 (результат 5).

Результаты по показателям и регионам							
Показатели	Цель	Результат					
		Общее число	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа/Центральная Азия
7.1 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ проводят гендерно чувствительную политику в области трудовой миграции в целях защиты трудовых мигрантов с учетом содержания Многосторонних концептуальных основ МОТ и положений соответствующих международных трудовых норм	5 государств-членов	9 государств-членов	Нигерия	Бразилия	Иордания	Индонезия, Лаосская Народно-Демократическая Республика	Армения, Азербайджан, Грузия, Российская Федерация
7.2 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ проводят гендерно чувствительную политику в области трудовой миграции и придерживаются практики, содействующей продуктивной занятости и достойному труду трудовых мигрантов	5 государств-членов	5 государств-членов	Сенегал	Многонациональное Государство Боливия, Эквадор, Перу		Филиппины	

Гендерное равенство и недопущение дискриминации

215. Национальная политика, разработанная в течение этого двухгодичного периода при содействии МБТ, включает конкретные положения, касающиеся гендерных аспектов трудовой миграции. Например, в Индонезии МБТ внесло вклад технического характера в усилия правительственных и национальных заинтересованных сторон, направленные на разработку нового Национального среднесрочного плана развития (2010-14 гг.). Итоговый документ содержит несколько мер, предусматривающих выдвижение гендерных аспектов на передний план для борьбы с дискриминацией по признаку пола и защиты наиболее уязвимых групп трудящихся-мигрантов, в частности, домашних работников-мигрантов, которыми почти исключительно являются женщины. МОТ также продолжала содействовать праву на защиту от дискриминации и равное обращение с трудящимися-мигрантами в своей деятельности в рамках международного сообщества, в соответствии с положениями Конвенций МОТ и Многосторонними концептуальными основами МОТ по вопросам миграции рабочей силы, например, посредством совместных

заявлений и публикаций в рамках Глобальной группы по вопросам миграции.

Наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников

216. МОТ обеспечивала наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников в области управления трудовой миграцией, в частности, посредством политического диалога и подготовки сотрудников правительственных органов, занимающихся вопросами миграции, сотрудников министерств труда, государственных служб занятости и учреждений, занимающихся сбором данных, а также сотрудников организаций работодателей и работников. Это привело к увеличению числа политических мер, направленных на защиту трудящихся-мигрантов и улучшение управления вопросами трудовой миграции, которые были разработаны на основе трехсторонних консультаций, а также на основе двусторонних соглашений, таких как соглашение, заключенное между Грузией и Францией.

217. Потенциал правительственных учреждений на центральном и местном уровнях, необходимый для повышения качества обслуживания трудящихся-мигрантов, укреплялся в

результате помощи со стороны МОТ в таких областях, как организация профессиональной подготовки перед отъездом; проведение национальных информационных кампаний и организация национальных горячих линий (Российская Федерация); а также принятие конкретных мер, способствующих экономической и социальной реинтеграции возвращающихся мигрантов. На Филиппинах 300 вернувшихся мигрантов, которые стали жертвами жестокого обращения и эксплуатации, получили помощь с целью их социально-экономической реинтеграции посредством профессиональной подготовки, финансовой, правовой и социально-психологической помощи. Следует также отметить активное участие профсоюзов в странах происхождения и назначения, нацеленное на защиту и оказание помощи трудящимся-мигрантам в соответствующих странах. Это часто принимает форму соглашений о сотрудничестве, которые подписывают между собой национальные профсоюзы, например, из стран Закавказья. Кроме того, при содействии МОТ Конфедерация профсоюзов Армении создала миграционные центры консультирования мигрантов более чем в 25 регионах страны.

218. Поддержка, оказываемая МОТ различным региональным экономическим сообществам (например, Восточноафриканскому сообществу, Сообществу развития юга Африки и Содружеству Независимых Государств), способствовала развитию институционального потенциала учреждений, отвечающих за разработку правовых актов, направленных на укрепление социальной защиты трудящихся-мигрантов и членов их семей. Ассоциация государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), при содействии МОТ, расширила двустороннее и многостороннее сотрудничество, а также добилась прогресса в осуществлении Декларации АСЕАН о поощрении и защите прав трудовых мигрантов.
219. Туринский центр по-прежнему является стратегическим партнером в обеспечении наращивания потенциальных возможностей. В дополнение к стандартным курсам по трудовой миграции в июле 2011 года была учреждена Академия по трудовой миграции. Академия, организованная в стратегическом сотрудничестве с другими специализированными учреждениями ООН, использует междисциплинарный подход, ориентированный на широкий круг участников, что позволяет им специализироваться на конкретной теме.

Извлеченные уроки и перспективы для дальнейших действий

220. Некоторые оценки подчеркнули важную роль, которую МОТ может играть в политических дискуссиях и мероприятиях по вопросам трудовой миграции на глобальном уровне, в частности, для обеспечения признания нормативно-правовой базы защиты прав трудящихся-мигрантов и участия социальных партнеров. Эффективность и важность сотрудничества с учреждениями на субрегиональном и региональном уровнях, а также межрегионального партнерства в управлении трудовой миграцией вновь получили свое подтверждение в 2010-11 годах.
221. Прочная база знаний по вопросам трудовой миграции служит основой не только для обеспечения информации для проведения политических консультаций и оказания услуг по наращиванию потенциальных возможностей трехсторонних участников, но и для расширения портфеля проектов МОТ, которые финансируются за счет внебюджетных средств. МБТ будет опираться на существующие партнерские отношения с другими международными организациями и научно-исследовательскими институтами в целях укрепления аналитической основы стратегии, в частности, путем расширения обновленных статистических данных и анализа.
222. Оценка прошлых региональных инициатив МБТ в области трудовой миграции показала, что разрабатываемым проектам часто не хватает гибкости, чтобы адекватно реагировать на изменяющиеся потребности и обстоятельства, отмечаемые в странах с течением времени. МБТ будет работать с донорами, чтобы повысить гибкость в подходах, лежащих в основе будущих проектов, осуществляемых в нескольких странах и в течение нескольких лет.
223. Меры, касающиеся проблем трудовой миграции в сочетании с другими элементами Программы достойного труда, доказывают свою эффективность с точки зрения мобилизации поддержки трехсторонних участников и активизации сотрудничества между правительствами и социальными партнерами. Этот урок свидетельствует о том, что в будущем мероприятия МОТ должны и впредь учитывать конкретные меры в области трудовой миграции наряду с более широкими приоритетами национальной политики.

224. Действующая в настоящее время система измерения имеет недостатки, связанные с достоверностью отчетности. Два показателя являются очень схожими, что может привести к накладкам в отчетности. Кроме того, показатели позволяют только получать результаты на уровне страны, в то время как

результаты, достигнутые при поддержке МОТ, все чаще обеспечиваются на субрегиональном и региональном уровнях. МБТ будет рассматривать меры, чтобы обеспечить более точное измерение и представление результатов.

Результат 8

Принимаются эффективные меры в сфере труда в ответ на эпидемию ВИЧ/СПИДа

Ресурсы, выделяемые на результат 8 в 2010-11 гг. (долл. США)

Бюджет				Расходы			
Регулярный бюджет	Расчетные затраты из внебюджетных источников	Расчетные затраты из РБСА	Итого	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства	РБСА	Итого
4.812.916	25.600.000	н.д.*	30.412.916	4.710.477	19.153.749	207.011	24.071.237

* РБСА рассчитан на уровне стратегической задачи (17.000.000 долл. США).

Основные достижения

225. При поддержке МОТ 42 страны разработали национальную трехстороннюю политику на рабочих местах по ВИЧ/СПИДу (показатель 8.1), а трехсторонние участники в 16 государствах-членах выполняют соответствующие программы (показатель 8.2). Стратегия МОТ направлена на Африку, которая находится в эпицентре эпидемии СПИДа, и оказалась успешной с точки зрения достижения большинства результатов в этом регионе. Общие результаты отражают растущую приверженность и потенциал трехсторонних участников для решения этой проблемы при поддержке МОТ, в частности, после принятия на Международной конференции труда Рекомендации 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (200).

226. Рекомендация 200 предоставила трехсторонним участникам практическое руководство для эффективных национальных ответных мер на рабочем месте. Ее положения были включены в национальную трехстороннюю политику по проблемам ВИЧ на рабочих местах более чем в 30 государствах-членах и в обоснованные решения национальных трудовых судов в Бразилии и Южной Африке.

227. На глобальном уровне проводимая МОТ информационно-пропагандистская работа

привела к тому, что Рекомендация 200 рассматривается в качестве ключевого документа по правам человека в тексте Политической декларации, принятой на Совещании высокого уровня по СПИДу в рамках Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций (июнь 2011 г.). В качестве одного из спонсоров ЮНЭЙДС МОТ создала глобальную Межучрежденческую целевую группу в качестве координационного механизма по производственным вопросам и вопросам частного сектора. В рамках Рабочей группы ЮНЭЙДС по социальной защите МОТ способствовала укреплению базы знаний о переводной практике для расширения ВИЧ-чувствительных мер социальной защиты посредством производственных структур в таких странах, как Китай, Коста-Рика, Гондурас, Индонезия, Никарагуа, Южная Африка и Шри-Ланка.

228. В цели, поставленной в Основах стратегической политики на 2010-15 годы, национальная трехсторонняя политика на рабочем месте интегрируется в национальные стратегии борьбы со СПИДом, по крайней мере, в 90 государствах-членах к 2015 году. Результаты, достигнутые в 2010-11 годах, показывают, что МОТ прошла почти полпути к достижению этой цели.

Результаты по показателям и регионам							
Показатели	Цель	Результат					
		Общее число	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа/Центральная Азия
8.1 Число государств-членов, которые при поддержке МОТ разрабатывают национальную трехстороннюю политику на рабочих местах по ВИЧ/СПИДу как часть национальных ответных мер на СПИД	50 государств-членов, из которых по крайней мере 10 в Африке, 5 в Азии и в Америке, 3 в Европе и 2 в Арабских государствах	40 государств-членов и 2 территории	Ботсвана, Буркина-Фасо, Бурунди, Камерун, Чад, Конго, Демократическая Республика Конго, Эфиопия, Гана, Кения, Лесото, Либерия, Малави, Мали, Намибия, Сенегал, Сьерра-Леоне, Южная Африка, Свазиленд, Объединенная Республика Танзания, Замбия, Зимбабве	Ангилья, Антигуа и Барбуда, Бразилия, Чили, Коста-Рика, Гондурас, Монтсеррат, Никарагуа, Парагвай, Сент-Китс и Невис, Сент-Винсент и Гренадины		Китай, Филиппины, Шри-Ланка, Таиланд	Армения, Азербайджан, Казахстан, Таджикистан, Украина
8.2 Число государств-членов, в которых трехсторонние участники при поддержке МОТ проводят активные мероприятия по выполнению программ по ВИЧ/СПИДу на рабочих местах	10 государств-членов	16 государств-членов	Гана, Кения, Либерия, Мозамбик, Сьерра-Леоне, Объединенная Республика Танзания, Зимбабве	Многонациональное Государство Боливия, Гайана		Камбоджа, Китай, Индия, Индонезия, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Вьетнам	Российская Федерация

Сопряженность с другими результатами

229. Деятельность, проводимая в рамках этого результата, способствовала достижению прогресса в отношении других результатов, посредством поддержания усилий, направленных на обеспечение достойных рабочих мест для людей, живущих с ВИЧ, содействие занятости молодежи в глобальной борьбе с инфекцией ВИЧ, защиту трудящихся-мигрантов и уязвимых групп населения в неформальном секторе экономики, содействие ВИЧ-чувствительной социальной защите и борьбе с ВИЧ в области безопасности и гигиены труда, а также на предотвращение дискриминации на рабочем месте ВИЧ-инфицированных лиц (результаты 1, 2, 4, 6, 7 и 17). Например, при поддержке со стороны МБТ Камерун и Объединенная Республика Танзания успешно реализовали программы расширения экономических прав ВИЧ-инфицированных женщин посредством сельских кооперативов и обеспечения доступа к

микрофинансированию. В свою очередь, это способствовало снижению уровня стигматизации и дискриминации. Помощь, оказанная Коста-Рике, способствовала принятию национального руководства по вопросам ВИЧ/СПИДа и сфере труда, которое предусматривает включение проблем ВИЧ/СПИДа в программы БГТ на рабочем месте.

Гендерное равенство и недопущение дискриминации

230. С помощью нового инструмента по выдвижению на передний план гендерной проблематики в сфере труда наряду с мерами по борьбе с ВИЧ/СПИДом МБТ оказывало поддержку трехсторонним участникам в разработке проектов, в которых учитываются гендерные вопросы. Программы, выполняемые на рабочих местах в Индонезии и Шри-Ланке, включают меры предупреждения гендерного насилия (как предпосылки к ВИЧ-инфекции), в то время как работникам индустрии секса в Непале и Камбодже была

оказана помощь для доступа к профилактике и лечению ВИЧ. В южной части Африки проблемы гендерного неравенства, увековечивающего эту эпидемию, решались путем повышения профессиональных квалификаций и навыков женщин в области финансов и предпринимательской деятельности посредством целенаправленного наращивания потенциальных возможностей. Точно так же, гендерные компоненты были включены в национальные меры реагирования на СПИД в сфере труда в Намибии, Шри-Ланке и Украине наряду с другими странами. Конкретные положения, направленные на защиту от дискриминации ВИЧ-инфицированных лиц на рабочем месте, были включены в национальную политику на рабочих местах в Армении, Либерии и на Филиппинах.

Наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников

231. Стратегии для наращивания потенциальных возможностей трехсторонних участников МОТ включают поддержку, направленную на то, чтобы помочь им построить новые партнерские отношения и мобилизовать дополнительные ресурсы, в частности, из Глобального фонда для борьбы со СПИДом, туберкулезом и малярией. При содействии МОТ трехсторонние участники использовали более 48 млн долл. США на деятельность, связанную с преодолением проблем ВИЧ/СПИДа, в то время как межрегиональные и национальные институты мобилизовали в общей сложности 33 млн долл. США на борьбу с ВИЧ/СПИДом на рабочих местах.
232. В сотрудничестве с Туринским центром МБТ обеспечило подготовку более 180 трехсторонних участников. Речь идет о проведении ежегодных курсов («ВИЧ/СПИД и сфера труда – перспективы профилактики и социальной защиты») специально для судей и юристов, а также посвященных проблеме ВИЧ курсов для работодателей и работников. Осуществление этой стратегии опирается на подход, предусматривающий равенство в обеспечении образования на рабочих местах, которое строится на основе взаимного обучения между представителями групп работодателей и работников, с использованием учебных пособий предприятий и комплектов материалов по вопросам коммуникаций в целях изменения поведения.
233. Был использован ряд новых инструментов для оказания поддержки реформам в области законодательства, политики и программ, которые осуществлялись в государствах-членах. Например, новый свод практических

правил МОТ по ВИЧ и СПИДу в области транспорта, почтовой связи, горнодобывающей промышленности, образования и туризма явился вектором консультативной деятельности МОТ по вопросам политики и наращивания потенциальных возможностей трехсторонних участников в рамках процесса, ведущего к разработке политики по вопросам ВИЧ/СПИДа для транспортного сектора в Гане, для горнодобывающего сектора и сектора образования в Сьерра-Леоне, а также для почтового сектора в Камеруне. Совместные руководящие принципы МОТ-ВОЗ-ЮНЭЙДС по улучшению доступа медицинских работников к профилактике ВИЧ и туберкулеза, лечению, уходу и службам поддержки стали ориентиром деятельности МОТ по укреплению сотрудничества между министерствами здравоохранения и труда в целях продвижении политики на рабочих местах по вопросам ВИЧ/СПИДа в Китае, Сенегале и Объединенной Республике Танзании, а также в целях создания двусторонних механизмов для координации ответных действий на рабочем месте, таких, например, как совместные предприятия и трудовые коалиции в Лесото. Также следует отметить более активное участие частного сектора, о чем свидетельствует 99 трехсторонних программ на рабочих местах, которые были разработаны и реализуются при поддержке МОТ в Мозамбике.

Извлеченные уроки и перспективы для дальнейших действий

234. Основные уроки были извлечены из осуществления стратегии в 2010-11 годах и из *Независимой оценки стратегии МОТ в области ВИЧ и СПИДа* и обсуждались на сессии Административного совета в ноябре 2011 года. Они сводятся к следующему:
 - Необходимы прочные и научно обоснованные знания, чтобы укрепить аналитические основы стратегии. На национальном уровне приоритетное внимание следует уделять сбору данных и аналитической информации о влиянии ВИЧ, чтобы обеспечить информацией целевые программы, в частности, обеспечить более эффективную защиту и расширить экономические права наиболее уязвимых работников и членов их семей, а также работников и членов их семей, входящих в группы риска. На глобальном уровне в рамках совместных усилий ООН в области социальной защиты МОТ следует сосредоточить свою деятельность на формировании знаний для

оказания поддержки новым политическим мерам и программам, обеспечивающим расширение масштабов действия чувствительных к ВИЧ систем социальной защиты. Этот процесс будет включать в себя участие людей, живущих с ВИЧ, в производительной деятельности.

- Деятельность, проводимая в течение этого двухгодичного периода, вновь подтверждает важность расширения партнерских связей, помимо трехсторонних участников МОТ. На национальном уровне МОТ будет стремиться к трехстороннему диалогу с привлечением дополнительных участников для обеспечения широкого охвата и эффективного осуществления национальных законов и политики, направленных на предупреждение основанной на ВИЧ

дискриминации, в том числе посредством сетей лиц, живущих с ВИЧ. На глобальном уровне МОТ будет продолжать расширять свое сотрудничество с другими специализированными учреждениями ООН, в частности, посредством участия в новых совместных проектах с соучредителями ЮНЭЙДС и укрепления государственно-частных партнерств.

- В условиях растущей непредсказуемости в отношении финансирования, широкий географический охват мероприятий МОТ не всегда может быть экономически эффективным или привести к значительным результатам. МБТ будет определять приоритеты в своей помощи странам на основе четко определенных критериев в стратегических рамках МОТ и ООН.

Стратегическая задача

Укрепление трипартизма и социального диалога

235. Глобальный экономический кризис открыл новые сферы применения принципа трипартизма и социального диалога во многих государствах-членах, которым МБТ оказывало поддержку посредством своих аналитических функций и функций по наращиванию потенциальных возможностей. МБТ способствовало укреплению институтов социального диалога и участию министерств труда и социальных партнеров в политических дискуссиях о том, как смягчить воздействие кризиса на занятость и социальную сферу, улучшить атмосферу трудовых отношений и ускорить восстановление экономики. Был осуществлен сравнительный анализ роли социального диалога и коллективных переговоров в предотвращении увольнений, повышении социальной защищенности и обеспечении гендерного равенства, а также в сокращении неравенства в заработной плате.
236. Развитие политических событий в ряде стран, включая Египет и Тунис, а также в странах, переживших кризис, таких как Либерия, дало быстрый ответ на давние проблемы МОТ, касающиеся основополагающих принципов и прав в сфере труда. Как следствие, работа была переориентирована на своевременную и эффективную поддержку социальным партнерам в обновлении и укреплении механизмов поддержки организаций работодателей и работников и трудовых отношений, а также государствам-членам в обеспечении эффективного трехстороннего диалога и коллективных переговоров. Поддержка со стороны МОТ также позволила социальным партнерам принять более активное участие в реализации Глобального пакта о рабочих местах, а также страновых программ достойного труда (СПДТ). Крупные программы технического сотрудничества, такие как программа «Улучшай работу», свидетельствуют, что более четкое соблюдение требований об основных условиях труда и международных трудовых норм также может повысить эффективность работы предприятий.
237. Основное внимание уделялось наращиванию потенциальных возможностей организаций работодателей и работников, расширению их возможностей для предоставления услуг своим членам и участию в политических консультациях и обсуждениях. Туринский центр является одним из основных партнеров в этом плане. Точно так же МБТ оказывало широкий спектр услуг странам, пересматривающим свои трудовые кодексы, а также методы регулирования вопросов труда и политику и процедуры инспекции труда, в соответствии с заключениями, принятыми на Международной конференции труда в 2011 году.
238. Развитию знаний способствовали такие меры, как укрепление обмена с научными учреждениями, анализ секторальных последствий мер, направленных на преодоление цикличности, и проведение глобальных форумов для диалога (по конкретным направлениям развития профессиональных квалификаций и навыков, а также по стратегиям профессиональной подготовки) и симпозиумов (по нестабильной занятости или меняющимся потребностям деловых кругов). МБТ оказывало поддержку улучшению социальных и трудовых условий в конкретных секторах в ряде стран, следуя политическим ориентирам, разработанным в ходе трехсторонних отраслевых технических консультаций.
239. На протяжении всего двухгодичного периода МОТ расширяла свою роль в качестве основной точки отсчета в вопросах трудовой и социальной политики во всех регионах, объединив методы своих действий с принципами, содержащимися в международных трудовых нормах.

Результат 9

Работодатели имеют сильные, независимые и представительные организации

Ресурсы, выделяемые на результат 9 в 2010-11 гг. (долл. США)

Бюджет				Расходы			
Регулярный бюджет	Расчетные затраты из внебюджетных источников	Расчетные затраты из РБСА	Итого	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства	РБСА	Итого
32.443.790	4.000.000	н.д.*	36.443.790	31.753.247	2.232.901	802.651	34.788.799

* РБСА рассчитан на уровне стратегической задачи (22.000.000 долл. США).

Основные достижения

240. При поддержке со стороны МОТ организации работодателей и предпринимателей в 56 государствах-членах укрепили свой институциональный потенциал по удовлетворению потребностей своих членских предприятий и оказанию воздействия на процесс разработки политики на национальном уровне, направленной на содействие жизнеспособным предприятиям, занятости, росту и развитию. Наиболее высокие результаты (более чем вдвое превышающие поставленную на двухлетие цель) были достигнуты в отношении предоставления своим членам новых или улучшенных услуг, что является подтверждением того, что эта область поддержки со стороны МОТ по-прежнему удовлетворяет приоритетные потребности многих организаций работодателей (показатель 9.2). Высокие результаты (почти вдвое превышающие поставленную на двухлетие цель) были также достигнуты в плане наращивания потенциала организаций работодателей по оказанию влияния на разработку национальной политики в направлении, соответствующем приоритетам своих членов (показатель 9.3). Эти результаты были достигнуты, в основном, благодаря применению новых инструментальных средств МОТ, таких как *Пакет инструментальных средств по созданию благоприятных условий для развития жизнеспособных предприятий*, а также наличию внебюджетных ресурсов.

241. В ходе осуществления этой стратегии акцент был сделан на применении двух взаимосвязанных подходов:

- *Стратегическое сосредоточение усилий и ресурсов на достижении четко определенных приоритетов и отход от принятия несвязанных между собой мер с ограниченными потенциальными возможностями и воздействием* – Этот подход в сочетании с использованием более точной системы измерения результатов, введенной в двухлетии, помог сконцентрировать усилия МОТ и сориентировать их непосредственно на достижение результатов.
- *Акцент на расширение базы знаний по вопросам представления интересов бизнеса* – Обследование организаций работодателей и обзор литературы о научных исследованиях в этой области позволили накопить ценную информацию о существующих тенденциях и будущих вызовах, с которыми сталкиваются организации работодателей. Данные обзора и обследования послужили в качестве аналитической основы для проведения в сентябре 2011 года Международного симпозиума по вопросам представления интересов бизнеса, в котором приняли участие представители учебных и научных заведений, руководители организаций работодателей и предпринимателей и многонациональных компаний. Они также обеспечили материалами последующее совещание научной сети Бюро по деятельности в интересах работодателей. Заключение этих двух совещаний окажут воздействие на процесс осуществления стратегии в 2012-13 годах.

Результаты по показателям и регионам							
Показатели	Цель	Результат					
		Общее число	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа/Центральная Азия
9.1 Число национальных организаций работодателей, которые при поддержке со стороны МОТ принимают стратегический план, нацеленный на повышение эффективности своих структур и практики в области управления	10 организаций работодателей	15 организаций работодателей	Ботсвана, Свазиленд, Объединенная Республика Танзания, Замбия, Зимбабве	Аргентина, Барбадос, Белиз, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла		Лаосская Народно-Демократическая Республика, Фиджи, Индонезия, Тувалу, Вьетнам	
9.2 Число национальных организаций работодателей, которые при поддержке со стороны МОТ создают или существенно укрепляют службы в ответ на потребности существующих и потенциальных членов	15 организаций работодателей	33 организации работодателей	Гана, Кения, Руанда, Уганда, Объединенная Республика Танзания	Аргентина, Многонациональное Государство Боливия, Чили, Колумбия, Коста-Рика, Доминиканская Республика, Эквадор, Мексика, Перу, Тринидад и Тобаго, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла		Камбоджа, Китай, Фиджи, Индия, Индонезия, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Монголия, Непал, Филиппины, Шри-Ланка, Вьетнам	Армения, Грузия, Республика Молдова, Черногория, Сербия
9.3 Число национальных организаций работодателей, которые при поддержке со стороны МОТ расширили свой потенциал в области анализа инфраструктуры предпринимательской деятельности и оказывают воздействие на процесс разработки политики на национальном, региональном и международном уровнях	15 организаций работодателей	29 организаций работодателей	Ботсвана, Гана, Кения, Южная Африка, Свазиленд, Объединенная Республика Танзания, Уганда	Аргентина, Багамские Острова, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Чили, Колумбия, Сальвадор, Гондурас, Никарагуа, Панама	Иордания, Оман	Камбоджа, Монголия, Индия, Индонезия, Филиппины, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Соломоновы Острова, Таиланд, Вьетнам	Босния и Герцеговина

242. Для достижения к 2015 году позиции, установленной в Основах стратегической политики на 2010-15 годы, МБТ потребуются закреплять и обобщать результаты, достигнутые в 2010-11 годах для обеспечения того, чтобы организации работодателей не менее чем в 40 государствах-членах расширили потенциал в трех областях, измеряемый в показателях результативности (стратегические планы, предоставление услуг, анализ инфраструктуры предпринимательской деятельности и влияние на разработку политики).

Сопряженность с другими результатами

243. Работа по выполнению задачи по обеспечению общей результативности была нацелена на приоритетные для предпринимательской деятельности области, в частности на расширение занятости и создание жизнеспособных предприятий. Наглядным примером является разработка *Пакета инструментальных средств по созданию благоприятных условий для развития жизнеспособных предприятий* (результат 3). Пакет инструментальных средств является всеобъемлющей ресурсной базой для организаций работодателей и

предпринимателей, структурированной вокруг 17 условий, необходимых для создания благоприятствующей предпринимательской среды, в том виде, как они были изложены в Резолюции Конференции 2007 года о содействии развитию жизнеспособных предприятий. Его применение, например, в Ботсване, Иордании, Монголии и Свазиленде оказалось эффективным в предоставлении помощи организациям работодателей в определении и устранении основных сдерживающих факторов, препятствующих развитию предприятий и росту занятости, укрепляя при этом их долгосрочный потенциал в этой области. Другим инновационным продуктом, который является плодом совместной работы по достижению этого результата и результата 2, явилось создание Глобальной сети МОТ по вопросам предпринимательства и инвалидности. Эта сеть является государственно-частным партнерством, которое охватывает сети организаций работодателей и предпринимателей по вопросам инвалидности и представителей организаций инвалидов. Она оказывала содействие обмену знаниями по вопросам инвалидности и установлению взаимосвязей между частным сектором и программами МОТ.

Гендерное равенство и недопущение дискриминации

244. В стратегии намечены пути расширения потенциала организаций работодателей и предпринимателей в области решения гендерных вопросов, всестороннего учета гендерных аспектов в их политике и программах в целях придания большей зримости этой работе. Это способствовало расширению членского состава организаций работодателей путем оказания им содействия в охвате женщин, занятых в частном секторе. Гендерное равенство и недопущение дискриминации явились важными компонентами проектов в области технического сотрудничества, нацеленных на работодателей и их организации. На юге Африки МБТ оказывало поддержку представителям работодателей из восьми стран в приобретении полноценных навыков в области проведения гендерного аудита. Конфедерация работодателей стран АСЕАН при содействии МОТ разработала стратегическую позицию по повышению уровня участия женщин в составе рабочей силы в странах АСЕАН. Федерация непальских торгово-промышленных палат разрабатывает политику оказания содействия обеспечению гендерного равенства среди предприятий-членов, которая будет принята и распространена в 2012-13 годах.

Наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников

245. Инициативы по созданию потенциала трехсторонних участников из числа работодателей основывались на результатах всесторонних анализов, проведенных в рамках углубленного диалога с организациями работодателей. В зависимости от приоритетов и потребностей организаций-получателей помощи работа МОТ по наращиванию потенциала была нацелена на одну или несколько из следующих областей: углубление эмпирической базы с целью усиления влияния работодателей на разработку политики на национальном уровне и принципов, основанных на информационно-пропагандистской деятельности; совершенствование и создание новых видов услуг для своих членов; осуществление стратегического планирования и повышение уровня компетенции и знаний персонала. Эта работа предусматривала оказание помощи в создании специализированных структур или подразделений в рамках организаций работодателей с целью укрепления их аналитического потенциала и их способности оказывать воздействие на процесс разработки политики (Гана, Иордания, Южная Африка). Она также включала оказание поддержки в формировании комиссий работодателей по вопросам труда, в задачу которых входило предоставление информации, аналитических данных и рекомендаций по социально-трудовым вопросам (Сальвадор, Гондурас, Никарагуа, Панама).

246. В течение двухлетия были достигнуты ощутимые результаты в области увеличения объема предоставляемых услуг. Например, в Индии МБТ оказало содействие Организации работодателей Южной Индии (ОРЮИ) в разработке программы по восполнению пробелов в профессиональных квалификациях и навыках путем создания партнерств с шестью политехническими колледжами и посредством организации специализированных курсов для молодых мужчин и женщин. Из 264 молодых людей, закончивших курсы, 90 человек были немедленно приняты на работу на предприятия, входящие в ОРЮИ, а другие создали свои собственные предприятия. Аналитическая работа, проведенная организациями при поддержке МОТ, зачастую являлась отправной точкой процесса более широких институциональных реформ в рамках самих организаций. Например, на основе результатов комплексной оценки, проведенной МОТ, МБТ оказало помощь Оманской торгово-промышленной палате (ОТПП) в осуществлении масштабной реорганизации структуры ее

комитетов. Реорганизация сопровождалась совершенствованием процесса стратегического планирования и усилением акцента на научные исследования, разработку политики и удовлетворение потребностей небольших компаний. Это способствовало укреплению потенциала ОТПП в области ведения политического диалога с правительством и другими заинтересованными сторонами.

247. В тесном сотрудничестве с Программой Туринского центра в интересах работодателей МБТ дополнило пакет учебных материалов «Эффективные организации работодателей» путем включения в него нового модуля по коммуникациям. Была запущена новая серия модулей по вопросам оказания услуг, включая услуги по вопросам трудового права и трудовых отношений/людских ресурсов. Разработка этих новых модулей сопровождалась расширением системы подготовки через Туринский центр и разработкой планов организациями-получателями помощи по поддержанию созданного ими потенциала.

Извлеченные уроки и перспективы дальнейших действий

248. Экономические, социальные и политические процессы, подвергающиеся воздействию глобализации и продолжающемуся кризису, приводят к значительным изменениям в организациях работодателей и предпринимателей. Одним из главных вызовов становится разнообразие их членского состава. Деловое представительство видоизменяется в направлении создания организаций предпринимателей с широкой программой делового сотрудничества, которые могут предложить широкий ассортимент услуг. Для того чтобы выжить, организации, представляющие

интересы работодателей и предприятий, должны адаптироваться и внедрять новшества, позволяющие учитывать новые потребности предприятий. Им необходимо взять на себя лидирующую роль в отношениях с предприятиями и предвосхищать возникающие вопросы и вызовы с тем, чтобы сформировать программу делового сотрудничества. МБТ примет дальнейшие меры с учетом извлеченных уроков путем совершенствования и возобновления своей помощи организациям в области стратегического планирования и посредством углубления диалога с организациями предпринимателей на региональном уровне в соответствии со стратегическими направлениями, намеченными на Международном симпозиуме по вопросам представления интересов предпринимателей.

249. Развитие потенциала требует систематического и долгосрочного участия на основе принципов и процессов в области управления, ориентированного на конечные результаты. Опыт МОТ показывает, что исключительно важно разрабатывать и осуществлять программы, ориентированные на удовлетворение спроса, которые пользуются поддержкой и вызывают реальную заинтересованность и готовность к сотрудничеству организаций работодателей. Установление приоритетов, направленность и критическая масса будут по-прежнему важными компонентами эффективной стратегии МОТ по оказанию содействия достижению устойчивых результатов. МБТ будет также диверсифицировать и расширять свою ресурсную базу в целях дальнейшего расширения существующих инструментальных средств и продуктов и разработки новых инструментальных средств.

Результат 10

Работники имеют сильные, независимые и представительные организации

Ресурсы, выделяемые на результат 10 в 2010-11 гг. (долл. США)

Бюджет				Расходы			
Регулярный бюджет	Расчетные затраты из внебюджетных источников	Расчетные затраты из РБСА	Итого	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства	РБСА	Итого
49.280.353	5.200.000	н.д.*	54.480.353	48.231.455	5.925.012	1.142.909	55.299.376

* РБСА рассчитан на уровне стратегической задачи (22.000.000 долл. США).

Основные достижения

250. При поддержке со стороны МОТ организации работников в 35 государствах-членах и одной территории укрепили свой институциональный потенциал в области повышения уровня обеспечения средств к существованию, расширения занятости и улучшения условий труда, в частности, посредством более качественного планирования и реализации программ подготовки в соответствии с Программой достойного труда (показатель 10.1). В других 24 государствах-членах и одном субрегионе организации работников способствовали более полному соблюдению основополагающих прав работников и международных трудовых норм путем участия в политических дискуссиях на различных уровнях (показатель 10.2). В некоторых случаях организации работников достигли прогресса одновременно в обеих областях (Колумбия и Перу), и в большинстве случаев в работе на уровне страны принимали участие несколько организаций работников.
251. Стратегия была нацелена на содействие международным трудовым нормам, особенно свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров. При применении международных трудовых норм национальное законодательство усилило позиции профсоюзов. Вслед за принятием исторической декларации о свободе объединения в Египте в марте 2011 года благодаря помощи МБТ был создан новый независимый профсоюз. В сентябре 2011 года был также создан новый региональный Форум демократических профсоюзов. Укрепление позиций профсоюзов позволило расширить их членский состав, включая представителей групп, которых традиционно труднее объединить в организации, таких как женщины, молодежь, мигранты и работники сектора неформальной экономики.
252. При поддержке со стороны МБТ, профсоюзы в Китае расширили сферу отраслевых коллективных переговоров с целью рассмотрением растущего числа связанных с осуществлением прав споров и содействовали обеспечению достойного труда для мигрантов из сельских районов. В Монголии возросло число механизмов урегулирования трудовых споров на районном уровне, а профсоюзы расширили свои возможности по рассмотрению трудовых конфликтов. В Бразилии поддержка со стороны МБТ позволила профсоюзам достигнуть прогресса в содействии принципам свободы объединения, коллективных переговоров и гендерного равенства и в борьбе против детского труда, что выразилось в их активном участии в дискуссиях на национальном уровне, которые предшествовали принятию Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189). В Объединенной Республике Танзании (Занзибар) при помощи МБТ была разработана национальная модель ведения коллективных переговоров.
253. СПДТ и ЮНДАФ обеспечивают социальным партнерам возможности для решения национальных проблем в области развития. Поддержка со стороны МБТ позволила профсоюзам использовать СПДТ в качестве эффективного механизма реализации на всесторонней основе различных аспектов Программы достойного труда, как это закреплено в Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации и в Глобальном пакте о рабочих местах, особенно в отношении прав профсоюзов (например, в Армении, на Багамских Островах, в Белизе, Ботсване, Камбодже, Кабо-Верде, Колумбии, Коста-Рике, Сальвадоре, Гренаде, Гондурасе, Индонезии, Иордании, Мозамбике, Никарагуа, Перу, на Сейшельских Островах, в Судане, Свазиленде, Уругвае). Пакет учебных материалов МОТ, озаглавленный *Профсоюзы и страновые программы достойного труда*, оказал поддержку этой работе.
254. МБТ оказало помощь организациям работников в активном формировании национальных мер в ответ на экономический кризис, в частности путем усиления механизмов трехстороннего и двухстороннего социального диалога. Это нашло подтверждение в нескольких странах (Камбодже, Кабо-Верде, Иордании) в виде более активного участия организаций работников в работе правительственных механизмов, связанных с обеспечением соблюдения международных обязательств, вытекающих, в частности, из деятельности контрольных механизмов МОТ, ЦРТ и ЮНДАФ, помимо прочих.
255. Результаты, достигнутые в течение двухлетия, соответствуют тем целям, которые установлены в Основах стратегической политики на 2010-15 годы, в соответствии с которыми к 2015 году, как минимум, 70 организаций работников будут обладать потенциалом в области анализа экономической, трудовой, социальной и экологической политики и не менее 50 организаций работников будут активно участвовать в СПДТ, ЮНДАФ и других партнерствах.

Результаты по показателям и регионам							
Показатели	Цель	Результат					
		Общее число	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа/Центральная Азия
10.1 Число национальных организаций работников, которые при поддержке со стороны МОТ включают позиции Программы достойного труда в свои программы стратегического планирования и обучения кадров	30 организаций работников, из которых, как минимум, 6 в Африке, в Азии и в Северной и Южной Америке и, как минимум, 2 в Арабских государствах и в Европе	Организации работников в 35 государствах-членах и в 1 территории	Бенин, Египет, Эритрея, Мали, Маврикий, Мозамбик, Намибия, Сейшельские Острова, Судан	Аргентина, Багамские Острова, Белиз, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Чили, Колумбия, Гренада, Гаити, Мексика, Парагвай, Перу, Уругвай, Боливарианская Республика Венесуэла	Бахрейн, оккупированная палестинская территория, Оман, Йемен	Бангладеш, Китай, Индонезия, Монголия, Непал, Филиппины	Армения, Казахстан
10.2 Число национальных организаций работников, которые при поддержке со стороны МОТ добиваются более строгого соблюдения основополагающих прав работников и международных трудовых норм благодаря своему участию в политических дискуссиях на национальном, региональном и международном уровнях	20 организаций работников, из которых, как минимум, 4 в Африке, в Азии и в Северной и Южной Америке, 2 в Европе и 1 в Арабских государствах	Организации работников в 24 государствах-членах и в 1 субрегионе	Ботсвана, Буркина-Фасо, Камерун, Кабо-Верде, Сенегал, южная часть Африки, Свазиленд	Колумбия, Коста-Рика, Доминиканская Республика, Сальвадор, Гватемала, Гондурас, Никарагуа, Панама	Иордания	Камбоджа, Индия, Малайзия, Пакистан, Шри-Ланка, Таиланд	Хорватия, Грузия

Сопряженность с другими результатами

256. Стратегия была направлена на укрепление потенциала и усиление влияния организаций работников путем более полного учета их проблем в процессе осуществления стратегий по всем результатам. Усилия были сосредоточены на работниках и их организациях в областях социального обеспечения, труда домашних работников, заработной платы, трудовой миграции и недопущения дискриминации в сфере труда (помимо других областей) в соответствии с отчетными данными по результатам 4, 5, 7 и 17. Например, при поддержке МБТ профсоюзы в Армении осуществили программу действий по повышению информированности трудовых мигрантов и осуществлению сотрудничества с российскими профсоюзами с целью защиты трудовых мигрантов от торговли людьми.

Гендерное равенство и недопущение дискриминации

257. В рамках СПДТ с упором на применение принципов управления, ориентированного на конкретные результаты, были предоставлены возможности для подготовки нового поколения профсоюзных лидеров с уделением особого внимания вопросам, затрагивающим интересы женщин. Мероприятия по развитию потенциала в области гендерного равенства были проведены при поддержке МОТ глобальными профсоюзными федерациями в Бангладеш, Многонациональном Государстве Боливии, Колумбии, Непале, Пакистане, на Филиппинах и в южной части Африки. Благодаря помощи МОТ профсоюзы в Индии, Индонезии, Малайзии и Таиланде представили программные предложения своим правительствам в отношении путей усиления

охраны материнства и приступили к проведению кампаний в поддержку ратификации Конвенции 2000 года об охране материнства (183).

258. МБТ оказало поддержку проведению гендерных аудитов, которые все чаще используются профсоюзами в качестве средства выдвижения на первый план вопросов гендерного равенства в своих структурах, политике и программах. В Западной Африке около 30 профсоюзных активистов-женщин стали организаторами мероприятий по проведению гендерного аудита и разработали гендерную дорожную карту, инициируя проведение гендерного аудита в организациях работников в Бенине, Мали, Марокко, Нигере, Сенегале и Того.
259. Подготовка по вопросам борьбы с дискриминацией, проводимая МОТ в сотрудничестве с Панъевропейским советом Международной конфедерации профсоюзов (МКП), способствовала усилению роли профсоюзных активистов, возглавляющих женские комитеты в Новых независимых государствах и в Центральной Европе. В ходе подготовки использовалось руководство МОТ по вопросам профсоюзной деятельности, озаглавленное *От запрещения дискриминации к оказанию содействия обеспечению равенства*.

Наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников

260. Деятельность МОТ по созданию потенциала и участие профсоюзов в разработке новых международных актов способствовали основной работе профсоюзов в нескольких областях, включая:
- трудовое законодательство, реформы системы социального обеспечения, безопасность и гигиену труда и ВИЧ/СПИД (Армения, Бангладеш, Бенин, Китай, Доминиканская Республика, Эфиопия, Гренада, Мексика, Намибия, Непал, Филиппины);
 - трудовую миграцию (Многонациональное Государство Боливия, Непал, Филиппины, Таиланд);
 - труд домашних работников и неформальную экономику (Бразилия, Камбоджа, Камерун, Кабо-Верде, Хорватия, Казахстан, Малайзия, Монголия, Мозамбик, Непал, Пакистан, Перу, Филиппины).
261. Были разработаны пакеты учебных материалов в целях оказания помощи в этой работе в дополнение к другим инструментальным

средствам, таким как веб-платформы и информационно-пропагандистские материалы. Темы пакетов учебных материалов охватывали аспекты правовых барьеров на пути продвижения принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров, заработную плату, ВИЧ/СПИД, БГТ, устойчивое развитие и достойный труд, экономическую грамотность, занятость молодежи сельских районов, детский труд, свободные экспортные зоны (СЭЗ) и предотвращение и разрешение конфликтов в пораженных кризисом странах. Туринский центр разработал многие из пакетов учебных материалов и организовал соответствующую подготовку. Он также разработал специальный пакет учебных материалов по вопросам достойного труда.

262. Поддерживаемый МОТ диалог по вопросам осуществления Глобального пакта о рабочих местах охватил учреждения всей системы ООН, международные финансовые учреждения, Группу двадцати и региональные экономические сообщества. Это нашло отклик в работе с профсоюзами, где МОТ оказала содействие и поддержку осуществлению подобного диалога на международном уровне (МКП), в регионах (региональные структуры МКП) и на уровне страны (например, Багамские Острова, Белиз, Гаити).
263. Профсоюзы в Латинской Америке (Колумбии, Парагвае и Уругвае) и в Африке уделяли больше внимания Декларации МНК, используя руководство *Декларация МНК МОТ: Что она дает работникам?* МКП и глобальными профсоюзными федерациями была начата работа по созданию организаций работников по всей цепочке поставок крупных многонациональных корпораций (МНК) с целью заключения глобальных соглашений с заинтересованными компаниями. Одним из наглядных примеров является компания «Carrefour» в Колумбии, где было подписано соглашение с глобальным профсоюзом UNI. Аналогичная работа ведется в Южной Африке и других африканских странах, где профсоюзные центры на национальном и отраслевом уровнях пытаются создать организации работников и подписать рамочное соглашение с Группой MTN, «African Telecom multinational».
264. Через свое Бюро по деятельности в интересах работников МБТ оказало помощь профсоюзам в углублении базы знаний, которые необходимы им для того, чтобы эффективно реагировать на кризис и другие существующие вызовы в сфере труда. Наглядными примерами являются:

- международный симпозиум, проведенный в октябре 2011 года, на котором эксперты по делам профсоюзов и вопросам труда из различных стран мира обсудили альтернативные варианты и подготовили рекомендации в отношении мер борьбы с нестабильной занятостью;
 - Конференция Глобального университета труда на тему: «Труд и глобальный кризис: Распределение бремени (!) Формирование будущего (?)», в которой приняли участие профсоюзы и научные эксперты с целью обсуждения результатов анализа кризиса, определения краткосрочных стабилизационных мер и долгосрочных решений, а также рассмотрения путей решения проблемы, связанной с упорядочиванием глобальной экономики в целях усиления контроля за демократическими формами управления глобальным капиталом;
 - ряд рабочих семинаров Глобальной профсоюзной исследовательской сети по изменению климата и зеленой экономике, которые способствовали укреплению позиций профсоюзов в отношении устойчивого развития и занятости, а также по вопросам последствий для рынков труда перехода на новые методы хозяйствования, основанные на действенном контроле за выбросами углерода;
 - ведущие программы по вопросам труда и глобализации для профсоюзных активистов в рамках сотрудничества Юг-Юг и треугольного сотрудничества в Бразилии, Германии, Индии и Южной Африке, где прошли подготовку более 100 выпускников, многие из которых взяли на себя ответственность за проведение исследований и разработку политики.
265. На страницах издания МБТ *International Journal of Labour Research* (Международный журнал трудовых исследований) весьма успешно осуществлялся интенсивный обмен мнениями между профсоюзами и научными кругами в отношении решений, связанных с преодолением кризиса.
- Извлеченные уроки и перспективы дальнейших действий**
266. Как показывают данные обследования МОТ, озаглавленного *Плюрализм и распространение профсоюзов во франкоговорящих странах Африки*, чрезмерная раздробленность профсоюзов в некоторых странах по-прежнему является препятствием на пути проведения действенных переговоров с организациями работодателей и правительствами и осуществления Программы достойного труда. МОТ удалось эффективно решить этот вопрос путем вовлечения многочисленных профсоюзных центров в работу трехсторонних руководящих комитетов СПДТ и помочь им определить унифицированные программы профсоюзной деятельности. Одна из приоритетных областей на 2012-13 годы будет сосредоточена на расширении участия профсоюзов и на выработке общих платформ действий, в частности в рамках СПДТ, с целью оказания содействия проведению более эффективных мероприятий и возможному объединению профсоюзов.
267. Работники в первую очередь испытывают на себе негативное воздействие недостатков национального трудового законодательства и соответствующих правоприменительных систем (например, отсутствие судов по трудовым вопросам). В течение двухлетия вновь подтвердилась ключевая роль, которую профсоюзы могут играть в выполнении мандата МОТ в отношении международных трудовых норм. В будущем более энергичные усилия необходимо будет прилагать к оказанию содействия таким механизмам по осуществлению трехстороннего диалога, которые были созданы в Камбодже, Казахстане, Малайзии и Мозамбике, и к развитию региональных сетей экспертов, опираясь на позитивный опыт тех механизмов, которые были внедрены в процессе, приведшем к принятию Конвенции 189. Аналогичным образом, необходимо расширять потенциал в области ведения коллективных переговоров и социального диалога как инструментальных средств борьбы с дискриминацией в области труда и занятий. Существует также необходимость в более полной интеграции приоритетов социальных партнеров в ЮНДАФ и в деятельность учреждений ООН и многосторонней системы, начиная с осуществления основополагающих прав в сфере труда.

Результат 11

Органы регулирования вопросов труда применяют современное трудовое законодательство и оказывают эффективные услуги

Ресурсы, выделяемые на результат 11 в 2010-11 гг. (долл. США)

Бюджет				Расходы			
Регулярный бюджет	Расчетные затраты из внебюджетных источников	Расчетные затраты из РБСА	Итого	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства	РБСА	Итого
20.011.113	14.600.000	н.д.*	34.611.113	19.585.190	7.705.764	1.827.944	29.118.898

* РБСА рассчитан на уровне стратегической задачи (22.000.000 долл. США).

Основные достижения

268. В течение двухлетия при поддержке со стороны МОТ 11 государств-членов укрепили свои органы регулирования вопросов труда (показатель 11.1) и еще 11 государств-членов усилили свои системы инспекции труда (показатель 11.2). Эти результаты достигнуты благодаря активному участию трехсторонних партнеров и увеличению объема донорской помощи, как это отражено в Резолюции о регулировании вопросов труда и инспекции труда, принятой на Конференции в июне 2011 года.

269. В стратегии МБТ определены три ключевые области:

- создание базы сопоставимых знаний на уровне страны путем оказания помощи странам в проведении оценки национальных потребностей в системах регулирования вопросов труда и инспекции труда, которые впоследствии послужили основой для разработки программ оказания адресной технической помощи (Китай, Гондурас, Индия, Южная Африка, Украина и Объединенные Арабские Эмираты);
- развитие институционального потенциала систем регулирования вопросов труда и инспекции труда с целью удовлетворения выявленных потребностей в области профессиональной подготовки;
- расширение возможностей межстранового партнерства в области взаимного обучения и взаимной помощи по вопросам инспекции труда (например, между Южной Африкой, Индией и Бразилией;

между Анголой, Бразилией и Португалией; между органами инспекции труда стран Латинской Америки; между странами АСЕАН).

270. Что касается реформы трудового законодательства (показатель 11.3), МБТ оказало техническое содействие почти 35 странам, три из которых внедрили современное законодательство, которое обеспечивает более широкую правовую защиту работников и соответствующую систему регулирования рынка труда. Еще восемь стран достигли значительного прогресса, хотя процесс реформирования национального трудового права не был полностью завершен к концу двухлетия (Камбоджа, Фиджи, Ирак, Либерия, Непал, Сейшельские Острова, Вьетнам и Замбия). Некоторые страны (Кувейт, Румыния и Словакия) завершили процесс реформ, но в новых законах не отражены по меньшей мере 50% рекомендаций МБТ в отношении разработки политики, изложенных в критериях измерения в соответствии с показателем 11.3.

271. В соответствии с целью, определенной в Основах стратегической политики на 2010-15 годы, органы регулирования вопросов труда должны быть укреплены, как минимум, в 20% государств-членов (37 стран) к 2015 году: эти органы играют ключевую роль в формировании и осуществлении политики в сфере труда и трудового права. Как минимум, в 15 государствах-членах современное законодательство обеспечивает более полную правовую защиту работникам и надлежащее регулирование рынка труда. Общие результаты указывают на то, что МОТ находится почти на полпути к достижению этой цели.

Результаты по показателям и регионам							
Показатели	Цель	Результат					
		Общее число	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа/Центральная Азия
11.1 Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ укрепляют свои системы регулирования вопросов труда в соответствии с международными трудовыми нормами	10 государств-членов, как минимум, 1 в каждом регионе	11 государств-членов, как минимум, 1 в каждом регионе	Ангола, Буркина-Фасо, Мали, Сенегал, Того, Объединенная Республика Танзания	Парагвай, Уругвай	Иордания	Индонезия	Республика Молдова
11.2 Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ укрепляют свою систему инспекции труда в соответствии с международными трудовыми нормами	8 государств-членов, как минимум, 1 в каждом регионе	11 государств-членов, как минимум, 1 в каждом регионе	Южная Африка	Бразилия, Сальвадор, Перу	Оман, Сирийская Арабская Республика, Йемен	Китай, Индия	Албания, бывшая югославская Республика Македония
11.3 Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ принимают новые или совершенствуют действующие трудовые законодательные акты в соответствии с международными трудовыми нормами и в процессе консультаций с социальными партнерами	5 государств-членов во всех регионах	3 государства-члена в 2 регионах		Белиз			Армения, Республика Молдова

Сопряженность с другими результатами

272. В процессе предоставления своих услуг в области трудового права МБТ опиралось на работу, связанную с созданием жизнеспособных предприятий, социальным обеспечением, условиями труда, трудовой миграцией, свободой объединения и недопущением дискриминации (результаты 3, 4, 5, 7, 14 и 17). Два учебных модуля по вопросам инспекции труда в сельском хозяйстве были предназначены для повышения уровня занятости и улучшения условий труда в сельском хозяйстве (результат 1). Эти модули использовались в рамках предоставляемых со стороны МБТ услуг в Сальвадоре, бывшей югославской Республике Македонии и Республике Молдове. Подготовка инспекторов труда в Объединенной Республике Танзании и проведение экспресс-оценки системы регулирования вопросов труда в Египте способствовали совершенствованию процесса применения основополагающих принципов и прав в сфере труда (результат 15). Техническая помощь по вопросам инспекции труда также предусматривала оказание поддержки странам, предпринимаям усилия в направлении ратификации директивных конвенций МОТ, таких как Конвенция 1947 года об инспекции труда (81), в Чешской Республике

(результат 18). Оказание поддержки по осуществлению самого первого диалога по вопросам политики между сотрудниками органов регулирования вопросов труда и судьями в Индонезии способствовало улучшению сотрудничества между службами инспекции труда и судебными органами в целях более эффективного соблюдения положений трудового права (результат 12).

Гендерное равенство и недопущение дискриминации

273. В сотрудничестве с Туринским центром МБТ разработало новый модуль по вопросам инспекции труда и гендерного равенства для оказания помощи инспекторам в выявлении ситуаций, связанных с гендерной дискриминацией, и содействии в разработке и мониторинге планов обеспечения гендерного равенства на рабочих местах. Этот материал был переведен на несколько языков и использовался в мероприятиях по расширению потенциала в Китае, Бразилии, Индонезии, Южной Африке и Украине. Данный материал был также использован для повышения степени информированности сотрудников правительственных учреждений в отношении важности сбора дезагрегированных по признаку пола данных от предприятий и установления

равенства между мужчинами и женщинами – сотрудниками органов инспекции труда. Вопросы гендерного равенства и недопущения дискриминации систематически рассматривались в процессе предоставления со стороны МОТ услуг государствам-членам в области трудового права, и они были отражены в реформах, проводимых в таких странах, как Республика Молдова.

Наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников

274. В рамках партнерства с Туринским центром МБТ разработало и внедрило четыре обширные учебные программы (по вопросам регулирования вопросов труда, инспекции труда, расширения участия в разработке трудового законодательства и трудового правоотношения). Более 1.600 инспекторов труда из 17 стран прошли подготовку, используя материалы о современных методах инспекционных проверок. Эта работа способствовала разработке и осуществлению учебных планов с предусмотренной сметой в таких странах, как Камбоджа, Сальвадор, Гондурас, Индия, Индонезия, Ливан, Оман, Сирийская Арабская Республика, Объединенная Республика Танзания и Йемен. В 2011 году МБТ впервые в истории учредило Академию по вопросам регулирования вопросов труда и инспекции труда, которая является форумом для межрегиональных обменов информацией об общих проблемах и взаимного обучения передовым методам.

275. Нарастивание потенциала социальных партнеров, законодателей и судей также осуществлялось относительно вопросов трудового правоотношения, прекращения трудовых отношений, законотворчества в области трудового права, особенно в странах, где проводится реформа трудового законодательства. МБТ разработало новые инструментальные средства для оказания поддержки в этих областях, включая инструментарий самостоятельной оценки для министерств труда с целью определения эффективности системы регулирования вопросов труда в их стране.

276. Одна из тенденций, выявленных в ходе обследований и деятельности МОТ в области содействия применению Рекомендации 2006 года о трудовом правоотношении (198), заключается в том, что судьи, директивные органы, социальные партнеры и международные организации все чаще используют руководящие указания, содержащиеся в Рекомендации, для определения наличия трудового правоотношения. Например, в ответ на руководящие указания МОТ, которые

были даны консультативной группе по правовым вопросам, ОЭСР включила специальную ссылку на Рекомендацию 198 в свои обновленные *Руководящие принципы для многонациональных корпораций* 2011 года.

Извлеченные уроки и перспективы дальнейших действий

277. Основные уроки извлекаются из общего обсуждения проблем, связанных с регулированием вопросов труда и инспекцией труда на МКТ в 2011 году, и комментариев, представленных правительственными учреждениями и социальными партнерами в ходе осуществления программы в 2010-11 годах. Их можно сформулировать следующим образом:

- Эффективность стратегии снижается из-за серьезных пробелов в знаниях. МБТ необходимо будет расширять свою базу знаний по таким вопросам, как взаимодействие между государственными органами инспекции труда и частными инициативами в области мониторинга; эффективные подходы по предоставлению работникам сектора неформальной экономики услуг в области регулирования вопросов труда и инспекции труда; статистическая методология в целях улучшения процесса сбора данных в отношении инспекции труда.
- Очевидна необходимость в методах обучения, которые бы дали возможность проводить самоанализ и позволили бы людям получать аттестационные квалификационные свидетельства (такие как автоматически выдаваемые свидетельства) об успешном завершении курса обучения. МБТ преобразует некоторые из существующих пакетов учебных программ в самоуправляемые инструментальные средства и пакеты программ электронного обучения.
- Инвестирование средств в создание межрегиональных сетей национальных экспертов в области регулирования вопросов труда и инспекции труда вполне оправдывает себя. Это способствует укреплению странового институционального потенциала и стимулированию межстранового сотрудничества и взаимного обучения и при этом максимально усиливает эффект работы МБТ. МБТ продолжит использовать техническую помощь в качестве отправной точки процесса расширения сетей и обмена передовыми методами, в частности, в рамках сотрудничества Юг-Юг и треугольного сотрудничества.

- Исключительно важно в начале осуществления любой инициативы в области реформы трудового права систематически развивать стратегию, чтобы координировать деятельность с ведущими министерствами, парламентскими комиссиями и другими заинтересованными сторонами, помимо трехсторонних

участников. Такая стратегия обеспечит максимальное использование трехсторонних консультаций и станет гарантом того, чтобы законодательный процесс не задерживался и не ставился под сомнение другими сторонами, которые оказывают заметное воздействие на реформу трудового права.

Результат 12

Трипартизм и укрепление методов управления рынком труда способствуют проведению действенного социального диалога и поддержанию нормальных трудовых отношений

Ресурсы, выделяемые на результат 12 в 2010-11 гг. (долл. США)

Бюджет				Расходы			
Регулярный бюджет	Расчетные затраты из внебюджетных источников	Расчетные затраты из РБСА	Итого	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства	РБСА	Итого
21.253.762	17.300.000	н.д.*	38.553.762	20.801.391	14.096.855	2.158.389	37.056.635

* РБСА рассчитан на уровне стратегической задачи (22.000.000 долл. США).

Основные достижения

278. В период 2010-11 годов поддержка со стороны МОТ содействовала оживлению деятельности экономических и социальных советов и аналогичных учреждений в десяти государствах-членах и одной территории. Эти учреждения все чаще используются для проведения трехсторонних консультаций между правительствами и социальными партнерами, например, в Сальвадоре, Гренаде, Лаосской Народно-Демократической Республике, Сербии и бывшей югославской Республике Македонии, а трехсторонние комитеты, созданные в Зимбабве и в нецелевых странах, таких как Оман, сыграли ключевую роль в проведении реформ в отношении соблюдения принципов свободы объединения.
279. Усиление роли социального диалога в контексте продолжающегося экономического кризиса и кризиса в сфере занятости, как это предусматривается в Глобальном пакте о рабочих местах, оказало позитивное воздействие на результаты, полученные, например, в Аргентине и Южной Африке. Кроме того, поддержка со стороны МОТ, направленная на усиление субрегионального социального диалога на различных форумах, таких как Сектор занятости и трудовых отношений

Сообщества по вопросам развития юга Африки, привела к ратификации в приоритетном порядке директивных конвенций МОТ, включая Конвенцию 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144). Это, в свою очередь, усилило трехсторонний социальный диалог на национальном уровне.

280. Пять государств-членов создали или укрепили механизмы ведения коллективных переговоров и урегулирования трудовых споров (показатель 12.2). Частичное достижение цели двухлетия вызвано рядом причин. Во-первых, итоги поддержки со стороны МОТ процесса ведения коллективных переговоров по вопросам политики в области установления заработной платы и законодательства в области основополагающих прав учтены в результате 5 (Китай и Монголия) и результате 14 (Свазиленд). Во-вторых, хотя значительный прогресс был достигнут в таких странах, как Ботсвана и Южная Африка, продолжительные забастовки в государственном секторе привели к подрыву доверия между социальными партнерами. Содействие со стороны МБТ было сосредоточено на восстановлении диалога и создании потенциала в отношении предоставления основных видов услуг и урегулирования коллективных

споров. Это способствовало улучшению трудовых отношений, но еще не привело к достижению конкретных результатов. И наконец, создание полностью функционирующих механизмов ведения коллективных переговоров и предоставления действенных услуг по

урегулированию споров требует времени, особенно в странах, находящихся в процессе глубоких преобразований и имеющих незначительный опыт в отношении самостоятельного ведения социального диалога и переговоров между социальными партнерами.

Результаты по показателям и регионам							
Показатели	Цель	Результат					
		Общее число	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа/Центральная Азия
12.1 Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ укрепляют учреждения и механизмы социального диалога в соответствии с международными трудовыми нормами	10 государств-членов	10 государств-членов и 1 территория	Свазиленд, Зимбабве	Сальвадор, Гренада, Сент-Винсент и Гренадины	Окупируемая палестинская территория	Китай, Лаосская Народно-Демократическая Республика	Армения, Сербия, бывшая югославская Республика Македония
12.2 Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ укрепляют механизмы ведения коллективных переговоров и урегулирования трудовых споров в соответствии с международными трудовыми нормами и в процессе консультаций с социальными партнерами	10 государств-членов	5 государств-членов	Мадагаскар			Индонезия, Вьетнам	Черногория, Сербия

281. Несмотря на частичное достижение целей, установленных на двухлетие, подготовительная работа, проведенная в нескольких странах, должна позволить МОТ достигнуть этой позиции к 2015 году, как это установлено в Основах стратегической политики на 2010-15 годы. В соответствии с данной позицией, как минимум, 30 государств-членов укрепили свои учреждения социального диалога.

Соприженность с другими результатами

282. Возрос вклад социального диалога в достижение целей по другим результатам. Например, в специальном аналитическом докладе, представленном для обсуждения периодически рассматриваемых на МКТ проблем социального обеспечения, была подчеркнута важность усиления роли социального диалога для повышения эффективности управления системами социального обеспечения (результат 4). Данные о сфере охвата и тенденциях в отношении коллективных переговоров были использованы в докладе *Заработная плата в мире*, а исходные технические данные были включены в программу подготовки по вопросам эффективной политики в области оплаты

труда (результат 5). Работа в отношении международных трудовых норм включала совместную подготовку руководств по оказанию содействия ратификации Конвенции 144 и Конвенции 1981 года о ведении коллективных переговоров (154), а также разработку глобального инструментального средства оказания содействия проведению коллективных переговоров (результаты 14 и 18). Аналитические материалы по вопросам социального диалога и трудовых отношений были использованы в качестве исходных данных для форумов, содействующих согласованию международной политики на совещаниях, организованных МОТ/МВФ, Группой двадцати и Европейским союзом (результат 19).

Гендерное равенство и недопущение дискриминации

283. МБТ провело обширные сравнительные обследования по вопросам социального диалога и гендерного равенства в целях содействия своим техническим консультациям в этой области. Трехсторонние национальные дискуссии были проведены в таких странах, как Армения, Индия, бывшая югославская

Республика Македония, Украина и Уругвай, для содействия более сбалансированному участию и стимулированию трехсторонних участников к тому, чтобы включать вопросы гендерного равенства в программы социального диалога. Заключение коллективного соглашения в швейной и текстильной промышленности имело особенно важное значение для оказания содействия обеспечению гендерного равенства, учитывая преобладание женщин, занятых в этом секторе.

Наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников

284. Краеугольным камнем стратегии наращивания потенциальных возможностей трехсторонних участников является расширение базы знаний по вопросам трудовых отношений. МБТ разработало методологическую основу для проведения международного обследования членского состава и степени охвата профсоюзами, а также сферы охвата системы коллективных переговоров (данные Департамента DIALOGUE). Оно также обновило и расширило базу данных о членском составе профсоюзов (UNIONS) и разработало дополнительные инструментальные средства по оказанию содействия процессу сбора этих данных на национальном уровне. Данные этого обследования и база данных были предоставлены в распоряжение трехсторонних участников, и эта информация была востребована целым рядом заинтересованных сторон, включая научных работников, другие международные организации и СМИ.

285. Исследования о воздействии международных рамочных соглашений и о преимуществах, связанных с трехсторонним социальным диалогом, коллективными переговорами и стабильными трудовыми отношениями в контексте непрекращающегося экономического кризиса и кризиса занятости, определяют содержание политических консультаций и деятельности по наращиванию потенциала. Например, обследования и политический диалог по вопросу о роли коллективных переговоров в предотвращении забастовок привлекли внимание к типовым положениям в соглашениях о коллективных переговорах, которые были использованы для ослабления последствий кризиса в Аргентине и Южной Африке. Данные этих обследований были также использованы для разработки глобальных инструментальных средств в целях оказания помощи трехсторонним участникам в укреплении инфраструктуры социального диалога и содействия ратификации и эффективному осуществлению соответствующих

конвенций. Новое руководство *Содействовать проведению трехсторонних консультаций: Ратифицировать и применять Конвенцию 144* способствовало достижению прогресса в ратификации этой конвенции в Лаосской Народно-Демократической Республике и Таджикистане.

286. Были организованы подготовка и обмен знаниями для трехсторонних участников в таких странах, как Армения, Ботсвана, Гренада, Сербия, Свазиленд и Зимбабве. Организации работодателей и работников в государственном секторе в Ботсване и Южной Африке извлекли для себя пользу из обмена данными с социальными партнерами в других странах о средствах предотвращения и урегулирования коллективных трудовых споров. В таких странах, как Черногория и Сербия, МБТ организовало технические консультации и подготовку с целью укрепления потенциала учреждений по предотвращению споров для оказания поддержки работникам и работодателям и их организациям. В период с сентября 2010 года (когда оно было создано) по июнь 2011 года одно из агентств в Черногории содействовало заключению мировых соглашений между сторонами спора в 72% из 239 рассмотренных дел. В 2011 году одно из агентств в Сербии урегулировало 147 индивидуальных и семь коллективных споров.

Извлеченные уроки и перспективы дальнейших действий

287. Ключевой урок подтверждает тот факт, что основательная в эмпирическом отношении база знаний является центральным элементом эффективной стратегии оказания услуг. Наличие новых данных и своевременной аналитической информации значительно повышает качество услуг, предоставляемых МОТ своим трехсторонним участникам. Это также позволило упрочить позиции МОТ в политических дебатах на национальном и глобальном уровнях и в отношениях с другими крупными международными учреждениями. Важным приоритетом в стратегии осуществления дальнейших действий является продолжение и расширение деятельности в этой области.

288. В течение двухлетия была вновь продемонстрирована важность своевременного реагирования на непредвиденные запросы. В период бурных событий Арабской весны МБТ быстро прореагировало на ситуацию в плане удовлетворения потребностей в социальном диалоге во время экономических и политических преобразований в регионе. Это

оказалось возможным, в частности, благодаря определенной гибкости в использовании ресурсов, что позволило быстро перераспределить средства на удовлетворение срочных потребностей и решение приоритетных задач трехсторонних участников. Выделение средств из Дополнительного счета регулярного бюджета оказалось одним из важнейших факторов осуществления этих ответных мер.

289. Используя расширенные возможности инструментария обучения, разработанного в 2010-11 годах, МБТ активизирует свои усилия по созданию потенциала, которые направлены на расширение возможностей

социальных партнеров в участии во взаимовыгодных переговорах и обеспечении эффективности услуг по урегулированию споров.

290. И наконец, программные цели МОТ в отношении трипартизма и стабильных трудовых отношений не могут не учитывать социальную напряженность, усугубившуюся в результате экономического кризиса. Для обеспечения постоянной приверженности процессам социального диалога МБТ необходимо будет активизировать свое взаимодействие с ключевыми министерствами (помимо министерств труда) и другими международными организациями, такими как МВФ, Европейский союз и Всемирный банк.

Результат 13

Применяется отраслевой подход к достойному труду

Ресурсы, выделяемые на результат 13 в 2010-11 гг. (долл. США)

Бюджет				Расходы			
Регулярный бюджет	Расчетные затраты из внебюджетных источников	Расчетные затраты из РБСА	Итого	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства	РБСА	Итого
25.982.022	3.900.000	н.д.*	29.882.022	25.429.013	15.736.743	392.149	41.557.905

* РБСА рассчитан на уровне стратегической задачи (22.000.000 долл. США).

Основные достижения

291. При поддержке со стороны МОТ 23 государства-члена применяли отраслевые нормы, своды практических правил или руководства. К таким странам относятся Сейшельские Острова и Уганда, которые приняли национальное законодательство, приводящее в действие руководящие принципы и нормы МОТ в портах и секторах почтовой связи, и 20 государств-членов, которые ратифицировали в общей сложности 23 отраслевые конвенции (показатель 13.1). Большинство ратификаций (17) касаются Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве (КТМС, 2006 г.), что к концу 2011 года довело до 21 общее число стран, ратифицировавших эту конвенцию. Это явилось прямым результатом энергичной информационно-пропагандистской кампании, проведенной МБТ в соответствии с Планом действий на 2006-11 годы по этой конвенции.
292. 18 государств-членов также предприняли существенные меры по оказанию содействия

осуществлению Программы достойного труда в конкретных секторах, что измеряется в соответствии с показателем 13.2 (почти вдвое превышает цель двухлетия). 20 различных планов действий были приняты национальными трехсторонними участниками в области производства цветных металлов (Казахстан); в строительстве (Южная Африка и Таджикистан); в лесном хозяйстве (Бразилия и Перу); в области медицинских услуг (Сенегал и Объединенная Республика Танзания); в области производства нефти и газа (Казахстан); в портах (Мальдивская Республика); в текстильной промышленности (Марокко и Румыния); в сфере туризма (Индонезия и Лаосская Народно-Демократическая Республика); в секторе коммунального хозяйства (Нигерия, Перу и Филиппины). Прогресс, достигнутый в отношении содействия осуществлению отраслевого социального диалога посредством трехсторонних механизмов, созданных при поддержке со стороны МОТ, в значительной степени способствовал достижению этих результатов.

293. Соблюдение международных трудовых норм и условий труда улучшилось в четырех государствах-членах, что подтверждается наличием трехсторонних механизмов, учрежденных при поддержке со стороны МОТ в рамках ее программы «Улучшай работу». Почти 500 фабрик из этих четырех стран участвовали в данных мероприятиях, охвативших примерно 600.000 работников и достигнувших следующих основных результатов:

- Камбоджа (производство одежды на экспорт) – Были созданы почти 160.000 новых рабочих мест. Возросли уровни соблюдения принципов свободы объединения (на 14%) и БГТ (на 20%), причем свыше 90% фабрик выплачивали установленные нормы заработной платы и сверхурочных и предоставляли отпуска по беременности и родам и ежегодные отпуска.
- Гаити (швейная промышленность) – Повысились уровни соблюдения норм, особенно в областях применения систем управления БГТ (на 26%), заключения трудовых договоров и развития людских ресурсов (на 12%), выплаты сверхурочных (на 57%) и недопущения дискриминации (на 14%).

- Иордания (швейная промышленность) – Усовершенствования произошли в таких областях, как выплата компенсаций (на 3%), трудовые договоры (на 10%) и продолжительность рабочего времени (на 13%). Были также внесены поправки в национальное трудовое право, с тем чтобы позволить трудовым мигрантам вступать в профсоюз работников швейной промышленности, что способствовало троекратному увеличению числа фабрик, работники которых входят в этот профсоюз.
- Вьетнам (швейная промышленность) – Повысились уровни соблюдения норм более чем на 100 фабриках, в частности, в отношении документальной регистрации и защиты молодых работников (на 25%), гендерной дискриминации (на 25%) и БГТ (на 33%).

294. Приведенные выше результаты в значительной степени способствуют достижению к 2015 году этой позиции, установленной в Основах стратегической политики на 2010-15 годы, в соответствии с которой, как минимум, 40 государств-членов добились улучшения положения с точки зрения обеспечения достойного труда в экономических секторах.

Результаты по показателям и регионам

Показатели	Цель	Результат					
		Общее число	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа/Центральная Азия
13.1 Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ применяют отраслевые нормы, своды практических правил или руководства	15 государств-членов	23 государства-члена	Бенин, Габон, Сейшельские Острова, Уганда	Антигуа и Барбуда, Бразилия, Канада, Сент-Винсент и Гренадины		Австралия, Кирибати, Маршалловы Острова, Сингапур	Босния и Герцеговина, Болгария, Хорватия, Дания, Казахстан, Латвия, Люксембург, Нидерланды, Российская Федерация, Испания, Швейцария
13.2 Число государств-членов, в которых трехсторонние участники при поддержке со стороны МОТ предпринимают существенные меры по конкретному сектору в целях содействия Программе достойного труда	10 государств-членов	18 государств-членов	Марокко, Нигерия, Сенегал, Южная Африка, Объединенная Республика Танзания	Бразилия, Гаити, Перу	Иордания	Камбоджа, Индонезия, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Мальдивская Республика, Филиппины, Вьетнам	Казахстан, Румыния, Таджикистан

Сопряженность с другими результатами

295. МБТ разработало и применило несколько отраслевых инструментальных средств профилактики ВИЧ/СПИДа, например, в секторе почтовой связи, в рамках стратегии усиления ответных мер, предпринимаемых в сфере труда в борьбе с ВИЧ/СПИДом (результат 8). Были проведены обследования в отношении потенциала зеленых рабочих мест в конкретных секторах (агропромышленный комплекс, строительная индустрия, горнодобывающая промышленность и сектор туризма), а также по изучению практического опыта в области перехода к чистым технологиям. Эти меры (помимо прочего) способствовали формированию процесса разработки проектов, таких как проект по созданию зеленых рабочих мест в области строительства социального жилья на Филиппинах (результат 3). И наконец, деятельность по разработке антикризисных мер способствовала глобальному трехстороннему диалогу в отношении стратегий отраслевой профессиональной подготовки и обеспечению гарантий занятости как средства «создания новых навыков по преодолению экономического спада». Это включало целый ряд мер по сохранению существующих рабочих мест и облегчению процесса перехода на другую работу (результат 2).

Гендерное равенство и недопущение дискриминации

296. В рамках совместного гендерного аудита были проанализированы проблемы и успехи, связанные с выдвижением на передний план вопросов гендерного равенства и недопущения дискриминации в различных экономических секторах. Результаты аудита высветили тот факт, что основная проблема по-прежнему заключается в том, как содействовать обеспечению равенства и равноправия мужчин и женщин в секторах, где рабочая сила является преимущественно сегрегированной по признаку пола, например, медицинские работники, шахтеры, моряки и преподаватели. МБТ выделило средства на получение данных с разбивкой по полу и проведение гендерного анализа в таких секторах, как образование, туризм и коммунальное хозяйство. Отраслевые инструментальные средства и руководящие принципы, разработанные в течение двухлетия, включают положения, направленные на предотвращение сексуальных домогательств, обеспечение охраны материнства и содействие проведению гендерно чувствительной политики на рабочих местах.

Наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников

297. Развитие потенциала трехсторонних участников происходило одновременно с расширением базы знаний МОТ. Результаты отраслевых обследований и анализа включали разработку показателей и строгой статистической методологии оценки будущих потребностей в профессиональных квалификациях и навыках на отраслевом уровне, которая была апробирована в экспериментальном порядке в Аргентине, Бразилии, Перу и Мексике для секторов строительства и туризма. МБТ укрепило свою платформу статистической информации (LABORSTA) с ежеквартальными и отраслевыми данными в реальном времени более чем для 60 развитых и развивающихся экономик и стран с формирующимся рынком во всем мире. В свою очередь, новые данные и результаты анализа определили характер деятельности в области создания потенциала и осуществления политического диалога, в частности, с целью оценки антикризисных мер и пакетов восстановительных мер на отраслевом уровне.

298. Отраслевые программы подготовки по-прежнему оставались одними из основных средств, используемых МБТ для расширения возможностей трехсторонних участников в отношении улучшения условий труда и трудовых отношений, особенно в химической промышленности, строительстве, горнодобывающей промышленности, в секторе почтовых услуг и на дорожном транспорте. Наглядным примером являются программы подготовки, разработанные для секторов строительства и транспорта. Например, около 100 трехсторонних представителей из Панамы, Таджикистана и Объединенной Республики Танзании приобрели полноценные профессиональные квалификации и навыки в области организации подготовки по вопросам БТ для работников и работодателей строительной индустрии за счет потенциала, созданного МОТ. В Гане и Монголии социальные партнеры в секторе дорожного транспорта достигли договоренностей в отношении разработки учебного плана для водителей по профилактике ВИЧ/СПИДа путем использования отраслевого пакета инструментальных средств МОТ.

299. Аналогичным образом, в рамках Программы МОТ по повышению квалификации портовых рабочих были организованы подготовка и повышение профессиональных квалификаций и навыков для выполнения работ в контейнерных терминалах более чем в 50

странах. В 2010-11 годах новые старшие инструкторы прошли подготовку в Бразилии, странах Центральной Америки и Перу. Был активизирован процесс социального диалога в портах в Мальдивской Республике и Перу, что позволило трехсторонним участникам достигнуть взаимопонимания и проводить более качественную оценку производственных профилей портов, методов, институциональных структур и соглашений о социальном диалоге в этом секторе.

300. Профессиональная подготовка и консультативные услуги способствовали развитию потенциала в рамках Программы «Улучшай работу». Например, во Вьетнаме в рамках этой программы осуществлена подготовка примерно 129 инструкторов из различных учреждений, которые, в свою очередь, оказали поддержку эффективному функционированию комитетов по взаимодействию между работниками и администрацией предприятий, созданных на участвующих в программе фабриках. С помощью МОТ также улучшилось прямое представительство работников в профсоюзах участвующих предприятий.

Извлеченные уроки и перспективы дальнейших действий

301. В ходе осуществления программы в 2010-11 годах был извлечен ряд уроков, которые будут учтены в стратегиях дальнейших действий. Основные уроки можно сформулировать следующим образом:

- Необходимы дополнительные усилия по оказанию содействия применению в меньшей степени ратифицированных и не утративших актуальности отраслевых конвенций, таких как Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (184) и Свод практических правил к ней, Конвенция 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (176), Конвенция 1978 года о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе (151) и Конвенция 2007 года о труде в рыболовном секторе (188).
- Требуются более адресные меры и последующие мероприятия, сопровождаемые созданием механизмов мониторинга их фактического осуществления, с

целью оказания поддержки государствам-членам в отношении учета отраслевых актов МОТ в национальном законодательстве. Необходим более реалистичный график осуществления последующих мероприятий для достижения результатов отраслевых совещаний с целью оказания помощи странам в применении положений актов МОТ в конкретных секторах. МБТ разработает планы действий, чтобы систематически осуществлять реализацию рекомендаций и заключений отраслевых совещаний на национальном, глобальном и региональном уровнях.

- Необходимо обеспечить более полный учет отраслевого подхода в СПДТ. Большое число секторов, охватываемых деятельностью МОТ, требуют строгой целенаправленности и применения комплексных подходов. Приоритетное внимание будет уделено секторам с высоким потенциалом роста числа достойных рабочих мест (агропромышленный комплекс, инфраструктура, туризм) или секторам, в которых рабочие места могут оказаться под угрозой (строительство, обрабатывающая промышленность, государственные службы, включая образование и здравоохранение). Будущая работа должна строиться на основательном аналитическом фундаменте путем использования новейших статистических данных и проведения обследований, и в ней должны оптимально использоваться подходы, которые оказались эффективными, например, проекты в области сотрудничества Юг-Юг и треугольного сотрудничества в секторе строительства на Гаити и в портах в Кабо-Верде и Мозамбике.
- Опыт осуществления Программы «Улучшай работу» свидетельствует о наличии дополнительных преимуществ, связанных с качественной отчетной информацией, являющейся средством подтверждения того факта, что меры, предпринятые МОТ, оказались успешными. Он также подчеркивает важность отчетной информации, которая увязывает вопросы занятости и трудовой деятельности с более широкими вопросами развития.

Стратегическая задача

Содействие нормам и основополагающим принципам и правам в сфере труда и их реализация

302. В контексте глобального кризиса основополагающие принципы и права в сфере труда и международные трудовые нормы часто рассматривались директивными органами и другими заинтересованными сторонами в дискуссиях о том, как ослабить воздействие кризиса на условия труда и жизни людей во всем мире. Роль международных трудовых норм и их осуществления получила более широкое признание в качестве средства обеспечения того, чтобы кризис не сводил на нет достижения прошлых лет и чтобы в процессе принятия мер соблюдались права работников и работодателей.
303. Этот интерес, проявленный международным сообществом, нашел отражение в проведении ряда важных саммитов и совещаний, включая совещания Группы двадцати, и в новых глобальных инициативах. В результате подготовительной работы, проведенной МОТ на глобальном уровне, Генеральная Ассамблея ООН приняла Глобальный план действий по борьбе с торговлей людьми и Резолюцию о правах ребенка, а Гаагская глобальная конференция по вопросам детского труда приняла дорожную карту в отношении ликвидации наихудших форм детского труда. Важность ликвидации детского труда была также подчеркнута в итоговом документе Саммита по ЦРТ в сентябре 2010 года.
304. Продвижение и ратификация международных актов по-прежнему являлись ключевыми компонентами деятельности в отношении норм. В течение двухлетия общее число ратификаций конвенций и протоколов достигло 7.814. Этого удалось добиться благодаря 115 новым ратификациям конвенций или протоколов, включая 11 ратификаций основополагающих конвенций, 16 ратификаций директивных конвенций и 88 ратификаций технических конвенций. К концу 2011 года по-прежнему требовалось в общей сложности 136 ратификаций 48 государствами-членами для достижения всеобщей ратификации восьми конвенций об основополагающих правах. Была вновь подтверждена необходимость наличия конкретного плана действий как одного из наиболее эффективных путей содействия применению актов МОТ, конкретизирующих стратегический подход и меры по их осуществлению. Также как и для актов об основополагающих правах было начато и продолжается осуществление планов действий для КТМС 2006 года, директивных конвенций, актов о БГТ и работы в отношении актов о труде в рыболовном секторе.
305. Улучшилось функционирование и повысилась прозрачность и эффективность контрольной системы за счет принятия ряда мер, включая совершенствование процесса выполнения обязательств по представлению докладов. Более систематично проводилась интеграция работы контрольных органов и мероприятий по оказанию странам последующей технической помощи. В своем докладе 2011 года Комитет экспертов в 60 случаях сослался на необходимость предоставления технической помощи. Комитет Конференции по применению норм указал на это в 20 случаях в 2010 году и в 22 случаях в 2011 году. В ответ на это была усилена техническая помощь, оказываемая МБТ, в том числе путем осуществления ряда проектов, финансируемых за счет внебюджетных средств. Для обеспечения того, чтобы нормы обновлялись и соответствовали потребностям сферы труда, МОТ также начала проведение трехсторонних консультаций о возможном создании механизма по осуществлению обзора норм.

306. В рамках расширенной стратегии знаний МБТ активизировало свою работу по укреплению и совершенствованию существующей базы данных в отношении норм и разработке системы отчетности (направления докладов) в режиме онлайн. Эта работа включает внедрение новой информационной системы NORMLEX, в которой осуществляется накопление информации о международных трудовых нормах, а также о национальном

трудовом законодательстве и законодательстве в области социального обеспечения. МБТ также опубликовало глобальные доклады о детском труде и о равенстве в сфере труда – свои первые отраслевые оценочные показатели о домашнем труде детей – и приступило к работе над глобальным докладом, охватывающим все четыре категории основополагающих принципов и прав в сфере труда (для представления МКТ в июне 2012 г.).

Результат 14

Широкую известность и применение получает право на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров

Ресурсы, выделяемые на результат 14 в 2010-11 гг. (долл. США)

Бюджет				Расходы			
Регулярный бюджет	Расчетные затраты из внебюджетных источников	Расчетные затраты из РБСА	Итого	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства	РБСА	Итого
15.004.416	7.800.000	н.д.*	22.804.416	14.685.057	4.093.960	421.221	19.200.238

* РБСА рассчитан на уровне стратегической задачи (17.000.000 долл. США).

Основные достижения

307. Содействие со стороны МОТ позволило восьми странам принять меры по совершенствованию процесса соблюдения прав в отношении свободы объединения и ведения коллективных переговоров. Эта поддержка также позволила четырем государствам-членам внедрить эти права в СЭЗ. Отдельные национальные факторы, такие как формирующаяся политическая воля, способствовали достижению этих результатов. Во многих случаях уделение внимания на глобальном уровне оказанию содействия осуществлению основополагающих принципов и прав в сфере труда позволило также успешно акцентировать важность принятия мер с целью реализации права на свободу объединения и ведение коллективных переговоров.

308. Наибольший прогресс был достигнут в отношении применения следующих мер:

- планы действий и/или программы осуществляемые одним или несколькими

трехсторонними участниками (Бангладеш, Колумбия, Сальвадор, Гвинея-Биссау, Оман, Перу, Филиппины, Шри-Ланка, Свазиленд);

- создание или реформирование механизмов по оказанию содействия осуществлению принципа свободы объединения или права на ведение коллективных переговоров или предоставлению защиты от антипрофсоюзных актов (Кабо-Верде, Оман, Филиппины, Шри-Ланка);
- принятие законов, нормативных правовых положений или мер (Кабо-Верде, Колумбия, Шри-Ланка).

309. Кроме того, значительный прогресс был отмечен в Египте, где контрольные органы регулярно обращали внимание на расхождение между законодательством и практикой в отношении основополагающего права на объединение. В результате принятия МБТ ряда мер был разработан новый законопроект в отношении свободы объединения и создан ряд независимых профсоюзов.

Результаты по показателям и регионам							
Показатели	Цель	Результат					
		Общее число	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа/Центральная Азия
14.1 Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ совершенствуют процесс соблюдения основных прав, касающихся свободы объединения и ведения коллективных переговоров	10 государств-членов	8 государств-членов	Кабо-Верде, Египет, Гвинея-Биссау, Свазиленд	Колумбия, Перу	Оман	Оман	
14.2 Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ принимают существенные меры по применению принципа свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров в свободных экспортных зонах (СЭЗ)	2 государства-члена	4 государства-члена		Сальвадор		Бангладеш, Филиппины, Шри-Ланка	

310. Результат, отраженный в двух его показателях, составил чуть более 50% от цели, установленной в Основах стратегической политики на 2010-15 годы. Для достижения этой цели, как минимум, 18 государств-членов должны были бы применить к 2015 году принцип свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров (в том числе в СЭЗ).

Сопряженность с другими результатами

311. Аналитическая работа в отношении препятствий на пути применения принципа свободы объединения в секторе сельской экономики в ряде стран позволила накопить ценную информацию, касающуюся особых проблем в области создания организаций в неформальной экономике (результаты 1, 9 и 10). Работа на уровне страны была нацелена на совершенствование процесса разработки и осуществления политики и законодательства о свободе объединения и ведении коллективных переговоров, способствуя тем самым более эффективному применению международных трудовых норм (результат 18).

Гендерное равенство и недопущение дискриминации

312. Особый упор был сделан на видах деятельности по обеспечению гендерного равенства в секторе СЭЗ и в секторе сельской экономики – двух секторах, где женщины составляют большинство рабочей силы и, как правило, относятся к наиболее незащищенным группам. Компонент гендерного равенства был включен в диагностические инструменты

оценки политики, содействующие применению принципа свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров в этих секторах. Эти инструментальные средства были успешно апробированы в экспериментальном порядке в Бангладеш и на Филиппинах для сектора СЭЗ и в Кении и Южной Африке для сектора сельской экономики.

Наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников

313. Непрерывная и целенаправленная профессиональная подготовка явилась ключевым элементом осуществления стратегии, и она оказалась эффективной в создании странового потенциала в области применения и продвижения принципов свободы объединения в законодательстве и на практике. Почти во всех целевых странах были осуществлены адресные программы и инициативы информационно-разъяснительного порядка. Хотя они были нацелены, главным образом, на трехсторонних участников МОТ, их охват все в большей степени распространялся также на такие заинтересованные стороны, как специалисты по трудовому праву и члены парламента, например, в Гвинее-Биссау и Свазиленде. Эти меры, в сочетании с другими консультативными услугами, привели к важным достижениям с точки зрения содействия принципам свободы объединения в законодательстве и на практике. К примерам относятся реформа уголовного кодекса в Колумбии с целью назначения наказания за действия, препятствующие осуществлению права на свободу объединения, и за антипрофсоюзную деятельность, реформа

трудового кодекса в Кабо-Верде с целью облегчения процесса формирования профсоюзов и заключения соглашений о проведении коллективных переговоров, а также создание Всеобщей федерации профсоюзов Омана.

314. Плодотворным также в плане осуществления стратегии явилось сочетание мер по выявлению потребностей контрольными органами и проведению МБТ эффективных последующих мер. Например, в результате осуществления миссии высокого уровня в 2009 году МБТ оказало поддержку правительству Филиппин путем предоставления рекомендаций по выработке политики и развитию потенциальных возможностей в целях осуществления программы в области применения принципа свободы объединения, нацеленной на целый ряд государственных и негосударственных учреждений. Обучением традиционных трехсторонних участников в сочетании с дальнейшими действиями, адаптированными к потребностям вооруженных сил, полиции, Органа управления экономическими зонами Филиппин и судебной системы, было охвачено примерно 750 человек. Это открыло новые перспективы ведения диалога и поддержания сотрудничества между этими заинтересованными сторонами, в том числе в традиционно конфликтующих регионах.
315. Туринский центр сыграл важную роль в разработке и внедрении инструментальных средств в отношении свободы объединения, включая новое учебное пособие по коллективным переговорам, подготовку сотрудников СМИ и обучение работников судебной системы в ряде стран.

Извлеченные уроки и перспективы дальнейших действий

316. Основные извлеченные уроки можно сформулировать следующим образом:

- Наличие политической воли в стране имеет исключительно важное значение для достижения значительного прогресса в отношении полного соблюдения принципов свободы объединения. Там, где она отсутствует, ее можно стимулировать посредством совместного диалога с контрольными органами и целенаправленного мониторинга со стороны МБТ. Стратегия на 2012-13 годы будет ориентирована на более полное обеспечение необходимой приверженности трехсторонних участников этому процессу посредством четкого определения потребностей и проблем с самого его начала.
- Опыт свидетельствует, что в секторе СЭЗ возникают особые проблемы, которые весьма непросто решить. Как отмечалось в среднесрочной оценке проекта технического сотрудничества по вопросам свободы объединения в СЭЗ, когда в ней рекомендовалось продлить этот проект путем осуществления второго этапа: «существуют значительные возможности для создания потенциала в целях закрепления результатов, уже достигнутых в пилотных странах, и распространения стратегий на другие страны».

Результат 15

Принудительный труд искореняется

Ресурсы, выделяемые на результат 15 в 2010-11 гг. (долл. США)

Бюджет				Расходы			
Регулярный бюджет	Расчетные затраты из внебюджетных источников	Расчетные затраты из РБСА	Итого	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства	РБСА	Итого
4.597.634	14.600.000	н.д.*	19.197.634	4.499.777	7.200.291	826.203	12.526.271

* РБСА рассчитан на уровне стратегической задачи (17.000.000 долл. США).

Основные достижения

317. Поддержка со стороны МОТ позволила восьми государствам-членам достигнуть значительного прогресса в осуществлении специальных мер, программ или действий по искоренению принудительного труда. Однако существуют возможности для расширения масштабов деятельности МОТ. МБТ также предоставило исходную техническую информацию для Глобального плана действий по борьбе с торговлей людьми, который Генеральная Ассамблея ООН приняла в 2010 году, а также для новых региональных инициатив, таких как Инициатива арабских государств по созданию потенциала для борьбы с торговлей людьми и Кампания по осуществлению Инициативы Комиссии Африканского союза по борьбе с торговлей людьми (AU-COMMIT).
318. Опыт свидетельствует, что результатов в отношении искоренения принудительного труда можно добиться лишь в течение длительного периода взаимодействия с трехсторонними участниками МОТ и другими заинтересованными сторонами. Такие непрерывные усилия в настоящее время оправдывают себя, обеспечивая твердую решимость Бразилии и Индии использовать помощь МБТ эффективным образом при проведении мероприятий по борьбе с принудительным и кабальным трудом. Отмечается прогресс и в других странах, но он является более неравномерным. Наиболее значительный

прогресс, достигнутый с участием МБТ, связан с новыми законами и планами действий, принятыми правительствами. Поддержка со стороны МБТ также использовалась для увеличения числа вновь создаваемых учреждений, в том числе на районном уровне, как, например, в Азербайджане, Непале и Замбии. Ожидается, что эти меры позволят и в дальнейшем расширять помощь жертвам принудительного труда. Уголовное преследование случаев применения принудительного труда является проблемой в большинстве стран, хотя МОТ оказала поддержку по созданию объединенных правоприменительных подразделений и по проведению обучения инспекторов труда, прежде всего в Бразилии и Иордании. Хроническая нехватка достоверных данных о принудительном труде и торговле людьми на национальном уровне является серьезной проблемой, несмотря на позитивные изменения, которые произошли в Армении, Азербайджане, Грузии и Непале. Такие данные имеют решающее значение для мобилизации политической поддержки и формирования процесса разработки политики.

319. Достижения двухлетия вполне соответствуют целям Основ стратегической политики на 2010-15 годы, причем было зарегистрировано более одной трети результатов, которые должны быть достигнуты к 2015 году (т.е. 20 государств-членов осуществили меры по искоренению принудительного труда).

Результаты по показателям и регионам

Показатель	Цель	Результат					
		Общее число	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа/Центральная Азия
15.1 Число государств-членов, в которых трехсторонние участники при поддержке со стороны МОТ проводят конкретные политику, программы и практические меры, ведущие к более полному применению конвенций, принципов и прав, касающихся искоренения принудительного труда	10 государств-членов	8 государств-членов	Замбия	Бразилия	Иордания	Индия, Непал	Армения, Азербайджан, Грузия

Сопряженность с другими результатами

320. Стратегия МОТ, нацеленная на достижение этого результата, включает работу в отношении трудовой миграции и достойного труда в конкретных секторах, свободы объединения и детского труда (результаты 7, 13, 14 и 16).

Меры по предотвращению торговли трудовыми мигрантами высвечивают решающую роль обеспечения соблюдения законодательства. Поскольку принудительный труд может затрагивать целые семьи, национальные обследования по вопросам принудительного труда, касающегося детей и взрослых, были

проведены совместно со Специальной программой действий по борьбе с принудительным трудом (СПДПТ) и Международной программой по упразднению детского труда, включая при этом работу, относящуюся к детскому труду. В 2010 году осуществлялось более тесное сотрудничество с видами деятельности, связанными с применением отраслевых подходов в целях борьбы с принудительным трудом в секторах с высоким риском злоупотреблений, таких как электроника и рыболовство. Работа была также нацелена на создание жертвам принудительного труда возможностей реализации права на свободу объединения, например, в Индии, где МБТ оказало помощь в создании организаций работников на кирпичных заводах и рисо заводах, а также профсоюзной платформы для оказания действенной поддержки по искоренению кабального труда.

Гендерное равенство и недопущение дискриминации

321. Национальная политика, разработанная в течение двухлетия при поддержке со стороны МОТ, включала конкретные положения по предоставлению возможностей подверженным риску группам людей, включая женщин, и предотвращению принудительного труда посредством повышения степени информированности или принятия мер социально-экономической поддержки. В рамках обследований МБТ также анализировались некоторые из сложившихся понятий о взаимосвязях между гендерной дискриминацией и риском, связанным с торговлей людьми. В некоторых странах или секторах, таких как строительный сектор в Европе или на Ближнем Востоке, мужчины подвергаются большим рискам, чем женщины.

Наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников

322. На протяжении двухлетия МОТ содействовала развитию потенциальных возможностей более чем 2.000 правительственных должностных лиц и представителей работодателей и работников, в частности посредством организации обучения тех из них, кто занимается вопросами разработки и осуществления национальных планов действий в области борьбы с торговлей людьми или с принудительным трудом, а также инспекторов труда, сотрудников правоприменительных органов и статистических управлений. Это привело к разработке политики, которая включала адресные и основанные на учете потребностей

рынка труда меры борьбы с принудительным трудом и торговлей людьми.

323. Решающее значение имело сотрудничество с Международной организацией работодателей и МКП. МКП создала сеть из более чем 130 координационных центров по вопросам принудительного труда, некоторые из которых взаимодействовали с проектами МОТ и участвовали в рассмотрении случаев применения принудительного труда. Также заслуживает внимания факт более активного участия работодателей, например, в рамках Национального пакта в Бразилии, и принятия руководящих принципов и сводов практических правил в странах Закавказья, во Вьетнаме и Замбии. Это свидетельствует о том, что меры по мобилизации сил оправдывают себя и приводят к более активному взаимодействию между трехсторонними участниками МОТ. В странах Закавказья рекомендации по выработке политики, обследования и меры по расширению потенциальных возможностей правоприменительных и других органов, сотрудничающих в области обеспечения соблюдения законодательства, привели к более активному участию министерств труда в работе национальных комиссий по борьбе с торговлей людьми. В Азербайджане, например, Министерство труда оказывает в настоящее время поддержку жертвам принудительного труда в рамках вновь созданного центра по оказанию помощи таким лицам. К примерам успешной реабилитации и реинтеграции жертв принудительного труда относится опыт штата Мату Гроссо в Бразилии, где с 2010 года при поддержке со стороны МБТ осуществляются инициативы в этой области в рамках политики, принятой этим штатом. За последнее время примерно 25 жертв были реинтегрированы в рынок труда на рабочие места, связанные с выполнением подготовительной работы по организации чемпионата мира по футболу 2014 года.

324. Туринский центр по-прежнему являлся одним из ведущих партнеров в области оказания содействия процессу обмена знаниями и опытом между сотрудниками МБТ и трехсторонними участниками по вопросам принудительного труда, включая передовые методы осуществления технического сотрудничества. По состоянию на конец 2011 года, Центр оказывал содействие программе СПДПТ в разработке первого инструментального средства электронного обучения для инспекторов труда по вопросам борьбы с принудительным трудом.

Извлеченные уроки и перспективы дальнейших действий

325. Вслед за проведением своей оценки в 2010 году программа СПДПТ активизировала усилия по документальному оформлению передового опыта по искоренению принудительного труда и извлечению уроков из опыта прошлых лет. Ключевые извлеченные уроки можно сформулировать следующим образом:

- Долгосрочное взаимодействие с трехсторонними участниками МОТ и другими заинтересованными сторонами имеет решающее значение для достижения результатов в области искоренения принудительного труда.
- МОТ должна предпринимать более активные действия по оказанию помощи государствам-членам в сборе данных о применении принудительного труда в разбивке по признаку пола. Без достоверных эмпирических оценок меры реагирования на риски, связанные с принудительным трудом, являются неэффективными.
- Число случаев судебных преследований по делам, связанным с применением принудительного труда, возросло незначительно в 2010-11 годах, а число неустановленных жертв по-прежнему является весьма высоким. По случаям применения принудительного труда трудно возбудить уголовное дело, и в следующем двухлетии необходимо будет усилить поддержку правоохранительным органам, включая инспекторов труда, с целью оказания им помощи в

пересмотре их полномочий и в наращивании их потенциальных возможностей. В настоящее время МБТ разрабатывает необходимые инструментальные средства для этого. Уроки можно извлечь из опыта, накопленного в Бразилии, где инспекторы труда и сотрудники полиции работают сообща в рамках совместного подразделения по обеспечению соблюдения законодательства в целях борьбы с принудительным трудом.

- Необходимо приложить дополнительные усилия по оказанию поддержки межведомственной координации на национальном уровне и разработке согласованных стратегических концептуальных рамок, в соответствии с которыми можно было бы заниматься фактами правонарушений, связанных как с принудительным трудом, так и с торговлей людьми. В 2012-13 годах МОТ должна разработать руководящие принципы национальной политики в области борьбы с принудительным трудом с целью облегчения этого процесса.
- Партнерства имеют исключительно важное значение для решения такой болезненной проблемы. МОТ успешно продемонстрировала на практике, что она может объединить усилия различных заинтересованных сторон, включая социальных партнеров, международные организации и НПО. За последние годы появились новые потенциальные партнеры, в том числе СМИ и частные компании. МОТ должна будет определить свою стратегическую позицию в этих новых условиях.

Результат 16

Детский труд искореняется, при этом приоритет отдается его наихудшим формам

Ресурсы, выделяемые на результат 16 в 2010-11 гг. (долл. США)

Бюджет				Расходы			
Регулярный бюджет	Расчетные затраты из внебюджетных источников	Расчетные затраты из РБСА	Итого	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства	РБСА	Итого
15.699.236	118.700.000	н.д.*	134.399.236	15.365.089	82.448.047	1.428.330	99.241.466

* РБСА рассчитан на уровне стратегической задачи (17.000.000 долл. США).

Основные достижения

326. При поддержке со стороны МОТ трехсторонние участники в 51 государстве-члене и одной территории (на 25% выше цели двухлетия) осуществляли меры по искоренению детского труда (показатель 16.1). Эти меры включали принятие и осуществление политики, программ или планов действий по вопросам детского труда; проведение ограниченных по срокам срочных мер по искоренению наихудших форм детского труда; учет проблем детского труда в соответствующих политике и программах в области развития, социальной защиты и/или борьбы с бедностью. Из этого числа 32 страны (12 в Африке) достигли результатов более чем по одному критерию измерения. Общие результаты указывают на то, что оказывается непрерывная широкая поддержка усилиям по искоренению детского труда, а многогранные стратегии являются наилучшим средством действенного сокращения масштабов детского труда.
327. Поддержка со стороны МОТ также позволила трехсторонним участникам в 69 государствах-членах и одной территории осуществить меры по принятию и изменению существующего законодательства или укрепить базу знаний по вопросам детского труда (показатель 16.2). К ним относятся семь государств-членов, которые при содействии МОТ ратифицировали одну или обе конвенции по вопросам детского труда (Афганистан, Бруней-Даруссалам, Кабо-Верде, Габон, Гана, Сьерра-Леоне, Туркменистан). Благодаря этому общее число ратификаций Конвенции 1973 года о минимальном возрасте (138) составило 161, а Конвенции 1999 года о наихудших формах детского труда (182) – 174. Значительное число стран (38) предприняли меры по увеличению объема сбора данных о применении детского труда и расширению анализа тенденций.
328. Кроме того, в течение двухлетия при содействии МОТ были приняты три долгосрочные программы на региональном и глобальном уровнях, а именно: План МЕРКОСУР по борьбе с детским трудом; Дорожная карта по обеспечению искоренения наихудших форм детского труда, принятая Глобальной конференцией по вопросам детского труда и утвержденная Административным советом в 2010 году; резолюция о предотвращении и искоренении детского труда, принятая Сообществом португалоязычных стран.

329. Результаты, полученные в течение двухлетия, обеспечивают МОТ прочную позицию в отношении достижения цели, установленной в Основах стратегической политики на 2010-15 годы, в соответствии с которой помощь со стороны МБТ позволит трехсторонним участникам, как минимум, в 65 государствах-членах осуществлять новую политику, программы и другие мероприятия, предусмотренные конвенциями МОТ, с целью искоренения детского труда.

Сопряженность с другими результатами

330. МОТ усилила содействие достижению других результатов, таких как: улучшение поддержки в обеспечении средств к существованию для семей и общин, где применяется детский труд (например, в Гане и Сальвадоре); укрепление связей между профессиональными квалификациями и навыками и получением образования и совершенствованием производственно-сбытовых цепей и улучшением результатов функционирования рынка труда (например, в Малави); исследования в отношении миграции детей по экономическим причинам с целью оказания поддержки работе Генеральной Ассамблеи ООН, связанной с проведением неформальных тематических дебатов по вопросам международной миграции и развития; отраслевые подходы, касающиеся сельского хозяйства и рыболовства (например, в Мали и Танзании); оказание поддержки сотрудничеству Юг-Юг и треугольному сотрудничеству в таких странах, как Бразилия, Мозамбик и Гаити; расширение охвата и потенциала организаций работодателей и работников в целях эффективного участия в политических дебатах и мероприятиях по вопросам детского труда (например, в Анголе и Тимор-Лешти); расширение программ социальной защиты для обеспечения позитивных результатов в отношении детского труда (например, в Камбодже и Парагвае); разработка и тестирование новых методологий для измерения масштабов принудительного детского труда (например, в Гватемале, Непале и Нигере); надлежащие меры в области БГТ и создания возможностей трудоустройства, применяемые в отношении работников младше 18 лет (например, в Коста-Рике и Руанде). Это способствовало получению итогов по результатам, относящимся к занятости (результаты 1 и 2), социальной защите (результаты 4, 5, 6 и 7), социальному диалогу (результаты 9, 10, 11, 12 и 13) и основополагающим принципам и правам в сфере труда (результаты 15 и 18).

Результаты по показателям и регионам

Показатели	Цель	Результат					
		Общее число	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа/Центральная Азия
16.1 Число государств-членов, в которых трехсторонние участники при поддержке со стороны МОТ проводят существенные меры стратегического и программного характера по искоренению детского труда в соответствии с конвенциями и рекомендациями МОТ	45 государств-членов, из которых 15 в Африке	51 государство-член, из которых 17 в Африке, и 1 территория	Бенин, Ботсвана, Коморские Острова, Кот-д'Ивуар, Египет, Эфиопия, Гана, Гвинея-Биссау, Кения, Мадагаскар, Малави, Мали, Марокко, Южная Африка, Того, Уганда, Замбия	Аргентина, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Чили, Колумбия, Коста-Рика, Доминиканская Республика, Эквадор, Сальвадор, Гватемала, Гондурас, Мексика, Никарагуа, Панама, Парагвай	Ливан, Сирийская Арабская Республика	Бангладеш, Камбоджа, Фиджи, Индонезия, Монголия, Непал, Пакистан, Филиппины, Шри-Ланка, Таиланд, Вьетнам	Албания, Казахстан, Косово, ¹ Киргизстан, Республика Молдова, Таджикистан, Украина
16.2 Число государств-членов, в которых трехсторонние участники при поддержке со стороны МОТ проводят меры, направленные на разработку или видоизменение своего законодательства или же расширяют свою базу знаний по детскому труду	50 государств-членов	69 государство-членов и 1 территория	Бенин, Бурунди, Камерун, Кабо-Верде, Кот-д'Ивуар, Демократическая Республика Конго, Египет, Эфиопия, Габон, Гана, Гвинея, Кения, Либерия, Мали, Марокко, Нигер, Руанда, Сенегал, Сьерра-Леоне, Того, Уганда, Замбия	Аргентина, Многонациональное Государство Боливия, Бразилия, Чили, Колумбия, Коста-Рика, Доминиканская Республика, Эквадор, Сальвадор, Гватемала, Гаити, Гондурас, Ямайка, Мексика, Никарагуа, Панама, Парагвай, Уругвай	Иордания, Ирак	Афганистан, Австралия, Бангладеш, Бруней-Даруссалам, Фиджи, Индонезия, Исламская Республика Иран, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Макао (Китай), Непал, Папуа-Новая Гвинея, Филиппины, Шри-Ланка, Таиланд	Албания, Казахстан, Косово, ¹ Киргизстан, Республика Молдова, Таджикистан, Украина

¹ Как это определено в Резолюции 1244 Совета Безопасности Организации Объединенных Наций от 1999 года.

Гендерное равенство и недопущение дискриминации

331. Глобальные оценочные данные с разбивкой по признаку пола о численности работающих девочек и мальчиков, опубликованные в Глобальном докладе 2010 года, озаглавленном *Ускорение усилий по упразднению детского труда*, показывают, что существуют значительные различия в режимах детского труда и работы повышенной опасности в разбивке по признаку пола. В период с 2004 по 2008 годы более значительное сокращение масштабов применения детского

труда было достигнуто для девочек, чем для мальчиков. Этот вывод стимулировал проведение анализа и принятие ответных мер в области политики, сосредоточенных на факторах, оказывающих давление на девочек и мальчиков в процессе применения детского труда. МОТ разработала инструментальные средства и методологии, которые были применены в таких странах, как Бангладеш, Иордания, Либерия и Того, с целью получения данных с разбивкой по признаку пола о наихудших формах детского труда, таких как сексуальная эксплуатация в коммерческих целях, торговля людьми и принудительный

труд, которые являются все теми областями, где существуют значительные расхождения в показателях гендерного неравенства. В качестве механизма осуществления рекомендации, принятой Международной конференцией статистиков труда по вопросам статистики детского труда 2008 года, МБТ разработало методологию и распространило результаты анализа, проведенного с целью измерения масштабов глобального распространения детского домашнего труда, который осуществляется, в основном, девочками. Эта информация была учтена трехсторонними участниками МОТ во время разработки и принятия новой Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189).

Наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников

332. МОТ укрепила потенциал трехсторонних участников МОТ и других заинтересованных сторон на международном, региональном, национальном и субнациональном уровнях с целью эффективной борьбы с применением детского труда различными путями. Посредством курсов, организованных Туринским центром, МБТ подготовило свыше 700 правительственных должностных лиц и представителей работодателей и работников в таких областях, как представление докладов по осуществлению конвенций МОТ о детском труде, детский труд в сельском хозяйстве, детский труд и образование и опасные работы для детей. В рамках своих проектов технического сотрудничества МОТ создала и содействовала наращиванию потенциала трехсторонних участников и других действующих лиц в области борьбы с детским трудом. Например, в течение двухлетия в Азиатско-Тихоокеанском регионе 29.800 человек прошли подготовку по вопросам детского труда. Кроме того, тысячи людей углубили свое понимание проблем детского труда благодаря проведению кампаний по повышению степени информированности, и были мобилизованы целые сообщества, и им была предоставлена помощь в отношении введения в действие эффективных систем мониторинга детского труда. Согласно оценкам, в результате проделанной работы и оказанной поддержки в рамках проектов технического сотрудничества в течение двухлетия потенциал трехсторонних участников в области борьбы с детским трудом способствовал оказанию прямого или косвенного воздействия на жизни свыше 50 млн людей.
333. Во всех регионах одним из показателей эффективности стратегии развития потенциала

с течением времени является число трехсторонних участников, которые продолжают оказывать услуги или поддерживать действия по искоренению детского труда после завершения программ технического сотрудничества МОТ. Например, целый ряд стран, включая Кот-д'Ивуар, Монголию и Панаму, провели повторные обследования в отношении применения детского труда, при минимальной финансовой и технической поддержке со стороны МОТ. Аналогичным образом, несколько стран, таких как Албания, Иордания и Объединенная Республика Танзания, поддерживали функционирование институциональных механизмов, первоначально созданных при содействии МОТ, после завершения проектов МОТ. К ним относятся национальные руководящие комитеты, специализированные подразделения по вопросам детского труда в министерствах труда и созданные на базе общин системы мониторинга детского труда, в которых сочетаются меры по выявлению случаев детского труда и реабилитации работающих детей при помощи национальных государственных служб. В Шри-Ланке, где МБТ не имело какого-либо значительного проекта в течение двухлетия, правительство при определенном методологическом руководстве со стороны МОТ обучило 710 человек, включая сотрудников полиции, инспекторов по надзору за условно осужденными, сотрудников органов регулирования вопросов труда, преподавателей и работников СМИ.

334. Совершенствование процессов разработки и осуществления проектов способствовало более активному взаимодействию с социальными партнерами в мероприятиях по вопросам детского труда, особенно посредством целевой подготовки и адресной поддержки их участия в разработке трехсторонней политики и в деятельности на уровне отрасли, предприятия, рабочего места и общины. В некоторых случаях это привело к осуществлению целенаправленных мероприятий самими организациями работодателей или работников. Например, профессиональная подготовка при содействии МОТ проводилась в процессе разработки плана действий и политики профсоюза в Замбии. В Эквадоре Сельскохозяйственная палата и Ассоциация производителей и экспортеров цветов предприняли ряд мер, обязывающих участвующие фермы по выращиванию цветов не использовать детский труд и упорядочить положение молодых работников старше 15 лет. В Сальвадоре поддержка со стороны МОТ позволила Ассоциации производителей сахара проводить политику нулевой терпимости в

отношении применения детского труда при уборке сахарного тростника.

Извлеченные уроки и перспективы дальнейших действий

335. Социальные партнеры все чаще стремятся использовать конкретные инструментальные средства и руководящие указания в отношении того, как они могут эффективно бороться с применением детского труда в определенных секторах и отраслях, в том числе в сетях поставок. Предприятия и организации работодателей стремятся получить учитывающие контекст рекомендации, которые позволят им расширить их потенциал в области осуществления мониторинга их сети поставок, не только в отношении детского труда, но также в отношении других основополагающих принципов. Профсоюзы ведут поиск средств, необходимых для участия в социальном диалоге, ведущем к предоставлению защиты работникам и к обеспечению достойного труда. МОТ будет далее взаимодействовать с работодателями и работниками, оказывая специализированную консультативную помощь посредством проведения интернет-семинаров и оказания поддержки сетям организаций по вопросам детского труда в рамках сферы действия Глобального договора.
336. Что касается проектов по вопросам детского труда, то благодаря тематическим оценкам и оценкам на уровне проекта были извлечены два достойных внимания урока, имеющих более масштабное значение. Первый урок касается потенциала государств-членов в отношении сохранения на достигнутом уровне и, в конечном итоге, усиления ими своих

ответных мер борьбы с применением детского труда после завершения поддержки, оказываемой в рамках технического сотрудничества МОТ. Хотя некоторые страны сумели мобилизовать ресурсы из национальных бюджетов, чтобы не прекращать поддержку процессу искоренения детского труда со стороны центральных органов власти, многие другие страны этого сделать не смогли. Опыт МОТ показывает, что наиболее успешные примеры мобилизации ресурсов имеют место в том случае, когда вопросы детского труда решаются в рамках других крупномасштабных национальных мер, включая меры в области образования, сокращения масштабов бедности и социальной защиты. Включение результатов деятельности по вопросам детского труда в политику в области занятости, занятости молодежи, безопасности и гигиены труда и социальной защиты является эффективным средством решения проблемы детского труда.

337. Второй урок касается важности эффективного мониторинга применения детского труда вне рамок отдельных мер по реализации проектов. Ряд стран обеспечивают и наращивают поддержку усилиям по искоренению детского труда путем внедрения эффективных механизмов мониторинга общин, которые имеют прямую связь с национальными учреждениями.
338. Исходя из этих двух уроков, будущие действия МОТ должны предусматривать включение «увязок» с приоритетами национальной политики в сферу охвата конкретных мер борьбы с применением детского труда.

Результат 17

Дискриминация в области труда и занятий искореняется

Ресурсы, выделяемые на результат 17 в 2010-11 гг. (долл. США)

Бюджет				Расходы			
Регулярный бюджет	Расчетные затраты из внебюджетных источников	Расчетные затраты из РБСА	Итого	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства	РБСА	Итого
6.728.244	7.000.000	н.д.*	13.728.244	6.585.038	7.662.332	363.179	14.610.549

* РБСА рассчитан на уровне стратегической задачи (17.000.000 долл. США).

Основные достижения

339. На протяжении 2010-11 годов поддержка со стороны МОТ позволила восьми государствам-членам и одной территории принять существенные меры по продвижению равенства в сфере труда, измеряемого в соответствии с показателем 17.1.
340. Как было отмечено в Глобальном докладе 2011 года *Равенство в сфере труда: Вызов сохраняется*, увеличение числа связанных с обеспечением равенства законодательных и институциональных инициатив во всем мире, основанных, главным образом, на нормотворческих актах МОТ, оказало позитивное воздействие на достижение результатов.
341. Эта тенденция зеркально отражается в результатах, достигнутых государствами-членами при поддержке со стороны МОТ в 2010-11 годах, которая, в основном, связана с:
- принятием новых или видоизмененных законов (Китай, Бразилия, Сальвадор);
 - усилением политики и учреждений, включая создание национальных органов с мандатом рассматривать вопросы равенства (Аргентина, Бразилия, Сальвадор, Иордания, оккупированная палестинская территория);
 - планами действий и/или программами, осуществленными одним или несколькими трехсторонними участниками (Азербайджан, Китай, Украина, Зимбабве).
342. В настоящее время почти на 70% выполнена позиция, установленная в Основах стратегической политики на 2010-15 годы, которая

должна быть достигнута к 2015 году. В соответствии с этой позицией трехсторонние участники, как минимум, в 15 государствах-членах осуществили новые политику, программы или другие меры по ликвидации дискриминации в сфере труда. Конечная цель будет, вероятно, достигнута к 2013 году. С учетом этой ситуации, возможно, следовало бы установить более масштабные цели в последующих двухлетиях.

Сопряженность с другими результатами

343. В качестве сквозной темы достижение этого результата вызвало эффект синергии с работой по улучшению условий труда в отношении работников с семейными обязанностями, неравенства в оплате труда и домашних работников (результат 5); с работой, касающейся учета особого положения трудовых мигрантов и лиц, живущих с ВИЧ и СПИДом (результаты 7 и 8), и с работой по введению пересмотренного законодательства о равенстве в сфере оплаты труда (результат 11). Другие важные связи были установлены с работой, касающейся принудительного труда и совершенствования процесса осуществления положений конвенций по вопросам равенства (результаты 15 и 18). Деятельность в Азербайджане, например, привела к ратификации Конвенции 1981 года о работниках с семейными обязанностями (156), организации кампании по повышению степени информированности профсоюзов и к одновременному осуществлению плана действий по вопросам гендерной дискриминации в сфере труда Конфедерацией профсоюзов Азербайджана.

Результаты по показателям и регионам

Показатель	Цель	Результат					
		Общее число	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа/Центральная Азия
17.1 Число государств-членов, в которых трехсторонние участники при поддержке со стороны МОТ проводят в жизнь конкретные законы, политику, программы или предпринимают практические меры, ведущие к более строгому соблюдению конвенций, принципов и прав, касающихся недопущения дискриминации	5 государств-членов	8 государств-членов и 1 территория	Зимбабве	Аргентина, Бразилия, Сальвадор	Иордания, оккупированная палестинская территория	Китай	Азербайджан, Украина

Гендерное равенство и недопущение дискриминации

344. По-прежнему оставалось приоритетом оказание поддержки странам в ратификации и применении Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100) и Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) в соответствии с Резолюцией МКТ 2009 года о гендерном равенстве как основе достойного труда. Двухлетие было отмечено многими достижениями в области реализации и осуществления принципов этих конвенций, в частности в отношении дискриминации по признаку пола и содействия обеспечению гендерного равенства. Например, при содействии МОТ конкретная ссылка на положения Конвенции 111 была включена в главу нового закона Сальвадора о равенстве и справедливости для ликвидации дискриминации в отношении женщин.

Наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников

345. Организация непрерывной подготовки для трехсторонних участников оказалась эффективным средством создания их потенциала в области обеспечения соблюдения и/или содействия применению законов, политики и методов, касающихся недопущения дискриминации. Это, прежде всего, относится к созданию национальных органов, имеющих мандат в отношении гендерного равенства, таких как Национальный руководящий комитет по вопросам равенства в оплате труда в Иордании и Национальный комитет по вопросам занятости женщин на оккупированной палестинской территории. В обоих случаях МОТ предоставила практические инструментальные средства, такие как методы объективной оценки работы, в сочетании с целевой подготовкой в области применения концепций равенства вознаграждения. В Китае МБТ оказало помощь трем трехсторонним участникам во внедрении стратегии повышения степени информированности по вопросам недопущения дискриминации, которая была нацелена на широкие круги общественности (включая трудовых мигрантов), что привело к созданию специализированного веб-сайта, где был обеспечен доступ ко всем информационным материалам. Это также привело к разработке всеобъемлющих учебных пособий по различным формам дискриминации. В Бразилии МБТ оказало содействие национальной целевой группе по гендерной проблематике и использованию времени (*Grupo de Estudos de Genero y Uso de Tiempo*) с целью разработки и проведения в

экспериментальном порядке национального обследования в 11.000 домашних хозяйств. Это, в конечном итоге, способствовало укреплению потенциала национальной статистической системы для сбора данных об использовании времени с разбивкой по признакам пола и расы.

346. Туринский центр продолжал оставаться ключевым партнером в осуществлении стратегии, в частности, содействуя применению механизмов и методов обмена знаниями. Учебные семинары-практикумы и пакеты программ интерактивного дистанционного обучения включали курсы по Конвенции 111, которые были нацелены на изучение методов определения, обнаружения и недопущения дискриминации. Курсы в рамках Академии Центра по гендерным вопросам охватывали новые форматы обучения и предусматривали анализ материалов на основе новейших методов международной экспертизы. Проведение учебных курсов на нескольких языках, а также возможности участников разрабатывать свои собственные каналы обучения делают эту академию особенно актуальной в отношении международного обмена знаниями по вопросам гендерного равенства.

Извлеченные уроки и перспективы дальнейших действий

347. Многие из главных извлеченных уроков основаны на результатах независимой оценки стратегии МОТ по ликвидации дискриминации в области труда и занятий, которая обсуждалась Административным советом в ноябре 2011 года. Они могут быть сформулированы следующим образом:

- Исследования, информационно-пропагандистская работа и коммуникации для повышения степени информированности и мобилизации ресурсов, а также мониторинг и оценка являются ключевыми элементами эффективной и результативной стратегии. Междисциплинарный характер результата 17 требует активизации усилий по рассмотрению этих аспектов систематическим и всеобъемлющим образом с учетом различных форм дискриминации. МБТ будет более последовательно опираться на СПДТ как на решающее средство приоритизации и координации этих видов деятельности.
- И МБТ и донорам необходимо усилить приверженность и финансовую поддержку работе по недопущению дискриминации, не ограничиваясь только вопросами гендерного равенства. Это

представляется особенно справедливым по отношению к специальным вопросам, касающимся недопущения дискриминации, которые приобретают все большее значение, таким как дискриминация по признаку расы, этнической принадлежности, национального происхождения, возраста или социального происхождения.

- На глобальном уровне аналитические основы стратегии МОТ должны быть усилены обновленными статистическими данными и результатами анализа. На национальном уровне точные данные и информация являются исходными отправными точками процесса разработки новых законов и политики; важно чтобы и законы и политика были неразрывно связаны друг с другом.

Результат 18

Международные трудовые нормы ратифицируются и применяются

Ресурсы, выделяемые на результат 18 в 2010-11 гг. (долл. США)

Бюджет				Расходы			
Регулярный бюджет	Расчетные затраты из внебюджетных источников	Расчетные затраты из РБСА	Итого	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства	РБСА	Итого
61.564.118	9.900.000	н.д.*	71.464.118	60.253.769	10.812.032	580.960	71.646.761

* РБСА рассчитан на уровне стратегической задачи (17.000.000 долл. США).

Основные достижения

348. При поддержке МОТ 64 государства-члена и три территории достигли поддающегося проверке прогресса в области применения международных трудовых норм (показатель 18.1, охватывающий нормы, помимо тех, которые рассматриваются в основополагающих конвенциях, отражаемых в результатах 14-17). Благодаря новым ратификациям, осуществленным при содействии МОТ, еще 15 государств-членов ратифицировали 12 основополагающих и директивных конвенций и/или ратифицировали другие не утратившие актуальность конвенции или протоколы в дополнение к этим 12 конвенциям (показатель 18.3). И наконец, в результате помощи со стороны МОТ 32 государства-члена включили связанные с нормами приоритеты или нормативные компоненты в ЮНДАФ (или в аналогичные рамочные программы развития) и в СПДТ (показатели 18.2 и 18.4).

349. Три набора инструментальных средств явились предметом активного продвижения и мобилизации ресурсов посредством планов действий, одобренных Административным советом. К ним, в частности, относились акты в отношении БГТ, директивные конвенции (об инспекции труда, трипартизме и политике в сфере занятости) и КТМС 2006 года. В течение этого двухлетия зарегистрированы 17 из 22 ратификаций КТМС 2006 года. Более 50 стран извлекли пользу из сочетания усиленной технической помощи, включая помощь в сфере законодательства, и комплексной программы подготовки в поддержку проведения анализа пробелов в законодательстве, и были опубликованы три важных справочника о типовых законодательных положениях для осуществления КТМС 2006 года, о выполнении положений КТМС 2006 года о социальном обеспечении и о часто задаваемых вопросах (пересмотренное руководство).

Результаты по показателям и регионам							
Показатели	Цель	Результат					
		Общее число	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа/ Центральная Азия
18.1 Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ предпринимают меры по применению международных трудовых норм, в частности, в ответ на вопросы, поднимаемые контрольными органами	55 государств-членов	64 государства-члена и 3 территории	Ангола, Бенин, Кабо-Верде, Коморские Острова, Демократическая Республика Конго, Эфиопия, Габон, Кения, Мавритания, Маврикий, Мозамбик, Остров св. Елены, Того	Антигуа и Барбуда, Бразилия, Британские Виргинские Острова, Колумбия, Коста-Рика, Куба, Эквадор, Сальвадор, Гватемала, Ямайка, Мексика, Никарагуа, Панама, Перу, Сент-Винсент и Гренадины, Уругвай	Ирак, Иордания, Кувейт, Объединенные Арабские Эмираты	Австралия, Бангладеш, Китай, Республика Корея, Индия, Макао (Китай), Монголия, Маршалловы Острова, Непал, Новая Каледония, Новая Зеландия, Папуа-Новая Гвинея, Соломоновы Острова, Шри-Ланка, Тимор-Лешти, Вануату	Албания, Австрия, Болгария, Хорватия, Кипр, Чешская Республика, Франция, Италия, Люксембург, Нидерланды, Норвегия, Португалия, Сан-Марино, Словакия, Испания, Швеция, Турция, Украина
18.2 Число государств-членов, в которых при поддержке со стороны МОТ принципы и права, содержащиеся в международных трудовых нормах, включаются в программы или другие важные инициативы по оказанию содействия в целях развития	5 государств-членов	10 государств-членов	Зимбабве	Чили	Ирак, Ливан	Бангладеш, Камбоджа, Индонезия, Мальдивская Республика	Армения, Таджикистан
18.3 Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ стимулируют процесс ратификации не утративших актуальности конвенций, включая по крайней мере акты, классифицируемые в качестве основных трудовых норм, а также те, которые считаются наиболее важными с точки зрения вопросов управления	5 государств-членов	15 государств-членов		Сент-Винсент и Гренадины, Уругвай		Фиджи	Азербайджан, Бельгия, Босния и Герцеговина, Германия, Казахстан, Республика Молдова, Португалия, Сербия, Словакия, Словения, бывшая югославская Республика Македония, Украина
18.4 Число государств-членов, проводящих страновые программы достойного труда, включающие нормативный компонент в национальные приоритеты, установленные трехсторонними участниками	15 государств-членов	23 государства-члена	Бенин, Камерун, Коморские Острова, Лесото, Мадагаскар, Малави, Мозамбик, Намибия, Сейшельские Острова, Южная Африка, Свазиланд, Того	Сент-Китс и Невис, Сент-Люсия, Сент-Винсент и Гренадины	Оман	Афганистан, Фиджи, Самоа, Тувалу	Казахстан, бывшая югославская Республика Македония, Таджикистан

350. В соответствии с Основами стратегической политики на 2010-15 годы, поддержка со стороны МОТ должна позволить, как минимум, 100 государствам-членам провести к 2015 году поддающиеся проверке усовершенствования, касающиеся норм. Хотя надлежащим образом можно будет оценить тенденции лишь по состоянию на 2013 год, предварительное условие для достижения позиции заключается в том, чтобы дополнительные страны проводили соответствующие усовершенствования в каждом двухлетии (т.е. результаты на протяжении трех двухлетий не будут достигнуты в той же группе стран).

Сопроженность с другими результатами

351. МБТ работало над усилением эффекта синергии, в частности в отношении КТМС 2006 года, актов о БГТ, директивных конвенций и дальнейших мер по итогам периодических обсуждений (занятость и социальное обеспечение) в соответствии с Декларацией МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Например, поддержка со стороны МОТ в отношении внесения изменений в законопроекты о трудовых отношениях в Папуа-Новой Гвинее, где окончательный текст отражает положения основополагающих и директивных конвенций и позволяет создавать новые индустриальные институты, занимающиеся вопросами, связанными с социальным диалогом и трудовыми отношениями (результат 12). Ратификация Уругваем в 2010 году Конвенции 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102) была в значительной степени поддержана в рамках активной информационно-пропагандистской кампании, основанной на многоплановой работе, относящейся к этому результату и результату в отношении социального обеспечения (результат 4). Аналитический вклад МОТ в коллективный труд, озаглавленный «Принципы этики в области инспекции труда», опираясь на технические знания в отношении норм, регулирования вопросов труда и инспекции труда (результат 11). Документ был опубликован правительством Франции в 2010 году после утверждения Национальным советом инспекции труда и был отмечен как достижение контрольными органами МОТ.

Гендерное равенство и недопущение дискриминации

352. Контрольные органы по-прежнему обращали внимание на гендерные вопросы в процессе применения международных трудовых норм. Например, случаи достижения прогресса

были отмечены Комитетом экспертов в Шри-Ланке, где число женщин-инспекторов возросло до 154 человек, составив 30% от общего числа сотрудников, и в Сан-Марино, где правительство издало новый закон, в прямой форме запрещающий любые увольнения по причинам беременности и родов и уходу за ребенком. Комитет также рассмотрел воздействие экономического кризиса на гендерное равенство в контексте целого ряда конвенций. В течение двухлетия были зарегистрированы десять ратификаций конвенций, связанных с гендерной проблематикой, в большинстве случаев при поддержке со стороны МОТ:

- Намибия ратифицировала Конвенцию 1951 года о равном вознаграждении (100) (всего: 168 ратификаций);
- Азербайджан ратифицировал Конвенцию 1981 года о работниках с семейными обязанностями (156) (всего: 41 ратификация);
- Австралия, Босния и Герцеговина и Венгрия ратифицировали Конвенцию 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (175) (всего: 14 ратификаций);
- Босния и Герцеговина ратифицировала Конвенцию 1996 года о надомном труде (177) (всего: 7 ратификаций);
- Азербайджан, Босния и Герцеговина, Марокко, Сербия и Словения ратифицировали Конвенцию 2000 года об охране материнства (183) (всего: 22 ратификации).

353. Кроме того, ссылки на содействие гендерному равенству были включены в восемь ЮНДАФ и в восемь СПДТ, которые были разработаны или пересмотрены при поддержке со стороны МОТ.

Наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников

354. В 2010-11 годах Туринский центр провел 47 мероприятий по созданию потенциала в области международных трудовых норм. Из 1.207 участников из национальных учреждений почти 43% составляли женщины. Эти мероприятия включали подготовку по выполнению обязательств по представлению докладов; подготовку для судей, адвокатов и преподавателей по правовым вопросам; подготовку для специалистов СМИ с целью предоставления им знаний и профессиональных квалификаций и навыков в отношении использования в их работе международных

трудовых норм и контрольных механизмов МОТ. Другие мероприятия заключались в проведении анализа пробелов в законодательстве, разработке правовых инструментальных средств и проведении информационно-пропагандистской работы. В 2011 году МОТ также организовала Академию по вопросам труда в морском судоходстве с целью проведения комплексной подготовки в отношении КТМС 2006 года. Эта подготовка включает четыре специализированных курса, предназначенных для инспекторов труда в морском судоходстве, правительственных юристов-консультантов, организаций моряков и судостроительных и судоходных компаний.

355. Виды деятельности по созданию потенциала имели особенно важное значение для оказания содействия выполнению основополагающих конвенций, Конвенции 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169), и КТМС 2006 года. Например, в Непале специальная глава в новом трехлетнем Национальном плане развития (2010-13 гг.) посвящена вопросам социальной интеграции и отражает положения Конвенции 169. МОТ также помогла трехсторонним участникам разработать план действий по реализации нового национального плана развития посредством проведения консультаций по вопросам политики и деятельности по созданию потенциала.
356. Информационно-пропагандистская работа, зачастую поддерживаемая посредством проведения мероприятий по созданию потенциала, также способствовала включению результатов в отношении международных трудовых норм и достойного труда в число приоритетов ЮНДАФ, разработанных или пересмотренных с участием МОТ. Это происходило, прежде всего, в областях, касающихся гендерного равенства, включая охрану материнства (Бангладеш, Чили, Индонезия, Мальдивская Республика, Зимбабве); основополагающих принципов и прав в сфере труда (Ирак, Ливан); детского труда (Бангладеш, Индонезия, Таджикистан); социального диалога (Камбоджа, Чили); социального обеспечения (Мальдивская Республика, Таджикистан); БГТ (Мальдивская Республика, Армения); коренных народов (Чили).
357. В течение двухлетия также предпринимались попытки заполнить крупные пробелы в отношении воздействия международных трудовых норм и применения этих норм в неформальной экономике. Сборник комментариев контрольных органов, озаглавленный *Распространение сферы применения трудового*

права на неформальную экономику, был опубликован в качестве первого шага в целях оценки масштабов применения национальных законов, положений и практики, уточнения препятствий на пути применения соответствующих международных трудовых норм в отношении работников в этом секторе и определения путей устранения этих препятствий. Знания, приобретенные в ходе этой работы, способствовали разработке пилотного проекта о неформальной экономике в Африке, который при наличии внебюджетных ресурсов будет осуществлен в 2012-13 годах.

Извлеченные уроки и перспективы дальнейших действий

358. Три элемента оказываются решающими для обеспечения эффективности стратегии содействия применению международных трудовых норм. Во-первых, техническая помощь МОТ должна базироваться на комплексном подходе, основанном на приоритетах, установленных контрольными органами, органами управления и трехсторонними участниками в государствах-членах, как они отражены в СПДТ и в национальных программах развития, таких как ЮНДАФ. Во-вторых, при оказании помощи со стороны МОТ необходимо учитывать как потенциальные возможности стран, так и необходимость не прекращать усилия по обеспечению достойного труда, даже в периоды экономического или политического кризиса. В-третьих, хорошо продуманная программа по созданию потенциала совместно с инструментальными средствами целевой подготовки активизирует участие и усиливает реальную заинтересованность трехсторонних участников в ратификации и осуществлении положений конвенций.
359. Необходимо подчеркнуть важность комплексного технического сотрудничества и создания потенциала на основе юридического оформления. Многие страны ограничили свой потенциал проведением правовых экспертиз и подготовкой юридических документов, и это создает препятствие на пути достижения прогресса в отношении ратификации и действенного осуществления международных трудовых норм. МБТ должно далее оказывать содействие государствам-членам в разработке национальных трехсторонних планов действий, что представляет собой поэтапную дорожную карту для ратификации ключевых конвенций и сокращения числа пробелов в процессе осуществления на основе комментариев контрольных органов.

360. В связи с тем что деятельность МБТ была основана на разработанных и осуществленных до настоящего времени стратегических планах действий, его следующим логическим шагом могло бы стать принятие мер по оказанию активного содействия применению актов по вопросам социального обеспечения в рамках последующих мероприятий по итогам периодических обсуждений по этой теме в июне 2011 года.

Последовательность политики

361. Ключевой принцип Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации заключается в том, что оказание содействия обеспечению достойного труда является частью глобальной и комплексной стратегии. Стратегия достижения результата 19 ориентирована как на стимулирование последовательности политики, так и на расширение результативности действий с точки зрения достойного труда в политике и программах государств-членов, международных и многосторонних учреждений.

362. С момента своего принятия МКТ в июне 2009 года, Глобальный пакт о рабочих местах был одобрен многочисленными органами в системе ООН и многосторонних системах, таких как Экономический и социальный совет Организации Объединенных Наций (ЭКОСОС), Европейская комиссия и Группа двадцати. Это в значительной степени способствовало всеобъемлющему учету Программы достойного труда в антикризисных мерах нескольких многосторонних учреждений. Содействие продвижению Глобального пакта о рабочих местах как соответствующей основы для восстановления в итоговом документе встречи на высшем уровне 2010 года, посвященной Целям развития тысячелетия, еще более укрепило центральное положение концепции достойного труда в политических дебатах. Совместные инициативы с учреждениями ООН также оказали позитивное воздействие на уровне страны, и растущее число программ ЮНДАФ и «Единства действий ООН» включали результаты в отношении достойного труда.

Результат 19

Государства-члены превращают комплексный подход к достойному труду в стержневой элемент своей экономической и социальной политики при поддержке со стороны основных учреждений ООН и других многосторонних организаций

Ресурсы, выделяемые на результат 19 в 2010-11 гг. (долл. США)

Бюджет				Расходы			
Регулярный бюджет	Расчетные затраты из внебюджетных источников	Расчетные затраты из РБСА	Итого	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства	РБСА	Итого
23.809.913	5.000.000	4.000.000	32.809.913	23.303.136	18.383.572	2.964.348	44.651.056

Основные достижения

363. Поддержка со стороны МОТ позволила 12 государствам-членам в прямой форме превратить цель достойного труда в стержневой элемент процесса формирования политики (показатель 19.1). Помимо включения достойного труда в национальную политику в целях развития, почти все страны интегрировали относящиеся к достойному труду результаты в ЮНДАФ, а некоторые из них проделали работу, связанную с осуществлением на страновом уровне Глобального

пакта о рабочих местах (Аргентина, Индонезия, Уругвай). Из шести стран, которые сообщили о прогрессе в отношении совершенствования работы статистических служб, пять стран упомянули о разработке показателей достойного труда (Аргентина, Бразилия, Индонезия, Филиппины и Уругвай).

364. Во всех случаях поддержка со стороны МОТ позволила организациям работодателей и работников принять активное участие в реформировании политики. Социальные партнеры предоставили техническую информацию для

Стратегии новых путей роста в Южной Африке и участвовали в разработке Индонезийского пакта о рабочих местах в Индонезии. В Объединенной Республике Танзании три трехсторонних участника были включены в структуру административного управления первой пилотной страны для реализации Плана по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАП).

365. Кроме того, пять многосторонних учреждений – МВФ, Европейская комиссия, ПРООН, ФАО и Всемирный почтовый союз (ВПС) – предприняли существенные меры по всемерному учету аспектов достойного труда в их политике или программах (показатель 19.2). Это явилось результатом осуществления совместной инициативы МОТ и/или применения *Пакета инструментальных средств по всеобъемлющему учету вопросов занятости и достойного труда* Координационного совета руководителей (КСР) системы ООН. Например:

- Конференция МОТ-МВФ в Осло в сентябре 2010 года по теме: «Вызовы, связанные с ростом, занятостью и социальным сплочением», привела к осуществлению содержательного последующего политического диалога и сотрудничества по вопросам политики в сфере занятости и фискальной устойчивости системы социальной защиты, а также к проведению совместных консультаций в Болгарии, Доминиканской Республике, Греции, Румынии и Замбии. Посредством этих консультаций МОТ смогла включить вопросы социального диалога и занятости в политические дискуссии по вопросам экономического восстановления.
- Вслед за одобрением Глобального пакта о рабочих местах в январе 2010 года Исполнительный совет ПРООН приложил существенные усилия по обучению страновых групп ООН и координаторов-резидентов в отношении включения вопросов достойного труда в ЮНДАФ на основе Пакета инструментальных средств КСР. По данным последнего обзора Сети ЮНДАФ по подготовке и осуществлению программ, все 13 ЮНДАФ, разработанных в 2010 году, всесторонне учитывали либо некоторые, либо все основные аспекты достойного труда.

- ФАО активно использовала подход на основе применения Пакета инструментальных средств КСР при разработке руководства для сотрудников своих полевых структур в отношении включения аспектов достойного труда в свои программы. Она также сотрудничала с МОТ на курсах подготовки по вопросам детского труда и гендерного равенства. На совместном веб-сайте ФАО-МОТ, расположенном на сервере ФАО под названием «Продовольствие, сельское хозяйство и достойный труд», подробно описаны области сотрудничества.
- ВПС включил аспекты достойного труда в свою внутреннюю политику и содействовал их распространению среди своих трехсторонних участников посредством рабочих совещаний и специально адаптированных материалов, что отражает особый интерес к вопросам недопущения дискриминации (особенно в отношении ВИЧ/СПИДа), социального диалога и подготовки квалифицированных кадров.
- Европейская комиссия, которая одобрила Программу достойного труда в 2006 году, подчеркнула важное значение содействия обеспечению достойного труда в своей «Программе изменений» (октябрь 2011 г.), в которой представлены руководящие принципы в отношении будущей внешней политики Европейского союза в целях развития.

366. Результаты равны целевому значению, установленному в Основах стратегической политики на 2010-15 годы, в соответствии с которыми, как минимум, в 50 государствах-членах комплексный подход к достойному труду включен в ЮНДАФ или в эквивалентные национальные стратегии, и ключевые международные учреждения содействуют применению этого комплексного подхода. Кроме того, прогресс, достигнутый в течение двухлетия в отношениях с другими международными учреждениями, такими как ОЭСР, Всемирный банк и Департамент Организаций Объединенных Наций по экономическим и социальным вопросам, является многообещающей основой для достижения целей в будущем.

Результаты по показателям и регионам							
Показатели	Цель	Результат					
		Общее число	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа/Центральная Азия
19.1 Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ все активнее превращают цель достойного труда в стержневой элемент процесса формирования политики	15 государств-членов, из которых, как минимум, 4 в Африке и 2 в других регионах	12 государств-членов	Объединенная Республика Танзания, Южная Африка	Аргентина, Белиз, Бразилия, Гренада, Уругвай	Сирийская Арабская Республика ¹	Индонезия, Пакистан, Филиппины, Вьетнам	
19.2 Число ведущих международных организаций или многосторонних учреждений, которые благодаря сотрудничеству с МОТ в своих программах и политике всемерно учитывают аспекты достойного труда	5 международных или многосторонних учреждений	5 международных или многосторонних учреждений (МВФ, ФАО, Европейская комиссия, ПРООН, Всемирный почтовый союз)					

¹ Виды деятельности, связанные с подготовкой ЮНДАФ в 2010 г.

Сопряженность с другими результатами

367. Стратегия способствовала расширению доступа мужчин и женщин к продуктивной занятости, достойному труду и возможностям получения доходов (результат 1) путем уделения особого внимания включению аспектов достойного труда в национальные планы и рамочные программы развития и оказанию поддержки обеспечению последовательности политики и проведению трехсторонних консультаций в странах. Усилия по совершенствованию потенциала стран в области измерения достойного труда посредством более качественного сбора статистических данных и разработки показателей достойного труда потребовали использования эффекта синергии с работой, связанной с развитием профессиональных квалификаций и навыков, созданием жизнеспособных предприятий, условиями труда, социальным диалогом и трудовыми отношениями, детским трудом и недопущением дискриминации в сфере труда, и способствовали этой работе (результаты 2, 3, 5, 12, 16 и 17). Сбор связанных с кризисом статистических данных и проведение анализа с точки зрения отрасли, а также разработка методологии, направленной на усиление отраслевых аспектов страновых обзоров достойного труда, способствовали осуществлению стратегии в отношении достойного труда в экономических секторах (результат 13).

Гендерное равенство и недопущение дискриминации

368. Несколько научно-исследовательских проектов по вопросам неравенства и антикризисных мер были посвящены гендерной проблематике и недопущению дискриминации. В различных многопрофильных докладах, в частности докладах, подготовленных для совещаний министров труда и занятости стран Группы двадцати в Вашингтоне (2010 г.) и в Париже (2011 г.), подчеркивалось воздействие кризиса на результаты, касающиеся вопросов трудовой деятельности, для женщин и социально незащищенных групп населения, а также меры, предпринимаемые в некоторых странах для решения этих вопросов. Были приложены усилия с целью представления статистических данных в разбивке по признаку пола для макроэкономических показателей в этих докладах, в том числе в тех докладах, которые были подготовлены совместно с другими учреждениями. В уточненных вариантах статистических отчетов, подготовленных в отношении неформальной экономики и Арабских государств для заседаний рабочей группы МКТ (июнь 2011 г.), представлены статистические данные о гендерном неравенстве в отношении занятости, заработной платы и других показателей рынка труда. Также достойным внимания явилось увеличение объема имеющихся данных в разбивке по признаку пола

и возрастным группам. Введение краткосрочных показателей Базы данных о рынке труда облегчило доступ к новейшим данным о трудовой деятельности и сопоставимым данным о рынках для 99 стран. В настоящее время имеются 46 показателей в разбивке по признаку пола, составляющие около 90% объема данных. Кроме того, новые вопросы, содержащие годовые данные, разработанные в течение двухлетия, превратят дезагрегированные статистические данные в центральный элемент отчетности и далее расширят доступ к данным в разбивке по странам.

Наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников

369. Осуществление стратегии по-прежнему опиралось на процесс расширения прочной, эмпирической базы знаний. В частности, новые данные и анализ эффективных антикризисных мер и политики восстановления составляли основу для развития потенциала в глобальном масштабе и в различных странах. На глобальном уровне создание специализированного веб-сайта и системы новостного оповещения в отношении Глобального пакта о рабочих местах позволило МБТ своевременно распространять новости о Пакте и о его осуществлении в странах.
370. Это, в свою очередь, сформировало основу деятельности в отношении проведения консультаций по вопросам политики и создания потенциала на национальном уровне. Национальные трехсторонние участники, в частности организации работодателей и работников, активно способствовали процессу реформы политики, который проходил в течение двухлетия, в том числе путем предоставления вводных данных для национальных планов развития, ЮНДАФ, осуществления Глобального пакта о рабочих местах, СПДТ или показателей и обзоров в области обеспечения достойного труда. В большинстве случаев МОТ оказывала поддержку этому процессу путем проведения рабочих семинаров, посвященных диалогу по вопросам политики, и организации подготовки для трехсторонних участников, в рамках усилий по достижению консенсуса в отношении Программы достойного труда.
371. Одной из методологий, используемых для оказания содействия трехсторонним участникам МОТ во включении аспектов достойного труда в процесс разработки политики, является «методика применения на уровне страны» Пакета инструментальных средств КСР, которая была реализована на практике как в целевых странах (Аргентина, Индонезия,

Сирийская Арабская Республика, Объединенная Республика Танзания и Уругвай), так и в других (нецелевых) странах (Эфиопия, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Сербия и Вьетнам). Материалы Пакета инструментальных средств были успешно адаптированы с целью охвата специальных целевых групп, включая, например, учебный модуль по вопросам сотрудничества с организациями системы ООН для курса Туринского центра о Программе достойного труда, предназначенного для организаций работников.

Извлеченные уроки и перспективы дальнейших действий

372. Развитие потенциала социальных партнеров, совместно с сотрудниками статистических учреждений в странах, занимающихся разработкой показателей и обзоров в отношении достойного труда, еще раз оказалось важным компонентом работы в этой области. Это позволило вооружить организации работодателей и работников аналитическими инструментальными средствами и профессиональными квалификациями и навыками, чтобы участвовать в национальных политических дебатах по вопросам экономического восстановления и развития. В будущем работа МБТ будет направлена на оказание поддержки организации подготовки и созданию потенциала, что поможет организациям работодателей и работников играть более важную роль в консультациях с многосторонними учреждениями.
373. Итоговая оценка финансируемого Европейской комиссией проекта *Осуществление Пакета инструментальных средств КСР ООН в рамках кампании по обеспечению достойного труда* свидетельствует о том, что действенная стратегия по включению аспектов достойного труда в многостороннюю систему должна опираться на целевые учебные материалы и планы, учитывающие различия между учреждениями с точки зрения широты их мандатов, направленности деятельности и присутствия на местах. В равной степени важное значение имеет одобрение концепции достойного труда как приоритета в масштабах всей системы и среди национальных участников. Ключевой элемент магистральной стратегии дальнейших действий должен базироваться на максимальном использовании возможностей сотрудничества с другими учреждениями по осуществлению конкретных инициатив, таких как Второе десятилетие по искоренению бедности, Совместные антикризисные инициативы КСР и в рамках процессов ЮНДАФ.

Гендерное равенство

374. Резолюция о гендерном равенстве как основе достойного труда, принятая МКТ в 2009 году, определяла процесс осуществления стратегии МОТ по вопросам гендерного равенства. План действий за гендерное равенство (2010-15 гг.) претворяет в жизнь политику 1999 года в отношении гендерного равенства.
375. МБТ достигло прогресса во включении гендерной проблематики в СПДТ и обследования, а также работы по формированию политики, проводимой в рамках Глобального пакта о рабочих местах, в учебные планы, исследования и публикации и в инструментальные средства оценки и соглашения о партнерстве с донорами. Например, были разработаны руководства для оказания содействия профсоюзам в создании организаций трудящихся женщин в аграрном секторе и СЭЗ в рамках программы технического сотрудничества по вопросам свободы объединения и ведения коллективных переговоров, осуществляемой при поддержке правительства Швеции. В мерах по преодолению гендерной дискриминации в области труда и занятий был сделан акцент на рекомендациях МОТ по выработке политики в области реформирования и обеспечения соблюдения трудового права. Например, в рамках программы технического сотрудничества, осуществляемой в Анголе, Бразилии, Китае, Индии и Южной Африке при поддержке правительства Норвегии, были предоставлены рекомендации в отношении недопущения дискриминации, равной оплаты труда, охраны материнства, сочетания трудовых и семейных обязанностей и домашних работников. Необходимость уделения более пристального внимания гендерному равенству также подчеркивается в пересмотренном руководстве МОТ по подготовке СПДТ и обновленных руководящих принципах осуществления мониторинга и оценки проектов технического сотрудничества МОТ.
376. Совместный гендерный аудит (СГА) является ведущим инструментальным средством отчетности, одобренным Административным советом и признанным в глобальном масштабе в качестве одного из основных механизмов оценки и мониторинга достижений в области обеспечения гендерного равенства. Пять СГА были проведены в течение двухлетия во внешних организациях (Министерстве труда Барбадоса, Департаменте труда и занятости Филиппин, Федерации торговых палат Палестины, Международном объединении работников общественного обслуживания и

Страновой группе ООН в Албании), помимо 34 аудитов, которые были проведены в административных подразделениях МБТ к концу 2011 года. Значительный акцент был недавно сделан на подготовке координаторов СГА с целью повышения уровня самостоятельности как бюро, так и трехсторонних участников МОТ, создавая тем самым эффект мультипликатора для проведения СГА. Например, в западной части Африки примерно 30 женщин и мужчин из числа профсоюзных активистов прошли подготовку и разработали гендерную дорожную карту, положив начало проведению гендерных аудитов в организациях работников в Бенине, Мали, Марокко, Нигере, Сенегале и Того. Аналогичным образом, 29 профсоюзных активистов из 13 стран в Латинской Америке прошли подготовку и разработали национальные гендерные планы действий. В южной части Африки МБТ оказало поддержку представителям работодателей из восьми стран в приобретении полноценной компетенции в проведении гендерного аудита. СГА также получил широкое признание со стороны организаций, входящих в систему ООН, в качестве методологии оценки результатов деятельности страновых групп ООН по вопросам гендерного равенства и в качестве инструментального средства всестороннего учета гендерной проблематики в процессах Общей страновой оценки и ЮНДАФ. К 2011 году эти аудиты были успешно внедрены МОТ и применены страновыми группами ООН в Албании, Кабо-Верде, Эфиопии, Кении, Либерии, Малави, Мозамбике, Нигерии, на Филиппинах, в Руанде, Объединенной Республике Танзании и Зимбабве.

377. Подготовка в Туринском центре предоставила возможности трехсторонним участникам и персоналу расширить свои знания о гендерных концепциях и обменяться передовыми методами. Примерно 530 человек прошли обучение стратегии достижения гендерного равенства, из которых 33 человека были подготовлены в качестве координаторов проведения гендерных аудитов. В 2011 году Центр успешно организовал Академию гендерного образования, первую в своем роде в системе ООН. Во многих случаях сотрудничество с Центром привело к разработке и пилотному тестированию новых инструментальных средств. Одним из примеров является новый модуль по оказанию содействия инспекторам труда в выявлении ситуаций, связанных с наличием гендерной дискриминации, и стимулированию процесса разработки и мониторинга осуществления планов действий по обеспечению гендерного равенства на

рабочих местах. Этот материал был переведен на несколько языков и содействовал проведению мероприятий по созданию потенциала в Бразилии, Китае, Индонезии, Южной Африке и на Украине.

378. Участие МОТ в осуществлении мероприятий в регионах посредством проведения экспертизы на местах и на глобальном уровне позволило МБТ содействовать достижению большей согласованности по вопросам достойного труда и гендерного равенства,

примером чему служит Меморандум о взаимопонимании, подписанный с организацией «ООН-Женщины» в 2011 году. Ссылки на достойный труд и гендерное равенство были включены в итоговый документ Пленарного заседания высокого уровня Генеральной Ассамблеи по достижению ЦРТ, в заключение 55-й сессии Комиссии ООН по положению женщин и в доклады Генерального секретаря ООН ЭКОСОС по вопросам гендерного равенства.

Содействие осуществлению мер и управлению





Управление, поддержка и менеджмент

379. Высококачественные услуги, предоставляемые трехсторонним участникам, и результативное и экономически эффективное управление ресурсами являются двумя принципами, которыми руководствовалось МБТ при осуществлении своих функций в области управления, поддержки и менеджмента. По определению, работа, связанная с этими функциями, оказывает поддержку достижению общих целей Организации в оказании технических услуг в области управления этим процессом.
380. В течение двухлетия произошли значительные изменения в:
- функционировании Административного совета на основе реформы, которая получила широкое признание и которая должна привести к значительному повышению эффективности;
 - участии трехсторонних партнеров МОТ в подготовке страновых программ достойного труда (137 программ завершены и/или находятся в процессе подготовки);
 - ориентированной на конечные результаты концептуальной основе осуществления Программы и бюджета на 2010-15 годы;
 - методах оценки и механизме осуществления сформулированных рекомендаций;
 - внедрении Международных стандартов учетов в государственном секторе (МСУГС);
 - разработке регистра управления рисками, где перечислены конкретные риски, которые могут возникнуть для всей Организации в 2012-13 годах, а также компенсационные меры, направленные на их устранение;
 - систематических последующих мерах по осуществлению рекомендаций внутренних аудиторских проверок;
 - мониторинге выбросов углекислого газа, непосредственно связанных с деятельностью МБТ.
381. Общий обзор оперативной деятельности МБТ был усилен работой Независимого консультативного комитета по контролю, анализом опыта четырех последних лет и принятием предложений о проведении реформ.
382. Административный совет осуществил контроль стратегий управления, связанных с ИТ, людскими ресурсами, управлением базой знаний и техническим сотрудничеством. В каждой стратегии конкретно перечислены четко сформулированные цели или поддающиеся проверке основные этапы и результаты. Продолжается процесс развертывания системы ИРИС в полевых и региональных бюро, и сейчас он охватывает бюро в Бангкоке, Бейруте, Будапеште и Лиме. Применялись новые процедуры набора персонала. Внедряется новый механизм коллегиальной оценки документов и отдельных резонансных публикаций.
383. Был предпринят ряд мер в рамках всего МБТ по осуществлению контроля за расходами и их сокращению, в том числе посредством более широкого проведения видеоконференций; более масштабного электронного распространения документации Административного совета и усовершенствования процесса функционирования Международной конференции труда. Был создан Комитет по обзору расходов в рамках всего МБТ для подготовки предложений по достижению высококачественных и экономически эффективных результатов для трехсторонних участников МОТ.
384. Эти изменения привели к предоставлению более качественных услуг трехсторонним участникам МОТ в областях, охватываемых мандатом Организации, и обеспечили использование прозрачных процедур и экономически эффективных операций. Они также привели к расширению программы работы в рамках постоянной ресурсной базы в реальном выражении.

Результат 1

Рациональное и эффективное использование всех ресурсов МОТ

Основные достижения

Людские ресурсы

385. В соответствии со Стратегией развития людских ресурсов на 2010-15 годы, МБТ сосредоточило усилия на четырех областях: i) развитии таланта и способностей к руководству; ii) повышении степени подотчетности; iii) коллективных методах работы и сотрудничестве; iv) создании благоприятной рабочей обстановки.

386. Первым шагом явилось проведение реорганизации внутренней структуры Департамента развития людских ресурсов (ДРЛР), чтобы обеспечить более эффективное осуществление стратегии ЛР, прежде всего, путем оказания содействия проведению более органичных операций. Это включало:

- создание отдела по управлению кадровым потенциалом, основная цель которого заключается в том, чтобы обеспечивать слаженность процессов набора, продвижения по службе и карьерного роста персонала; оказывать поддержку обучению и индивидуальной подготовке персонала; содействовать усилению ответственности за результаты; укреплять внутренние организационные структуры;
- укрепление партнерских отношений ДРЛР с техническими и административными секторами: было увеличено число старших сотрудников по вопросам развития людских ресурсов (переименованных в партнеров по ЛР) путем перераспределения средств, и была переориентирована их роль в направлении более активного реагирования на потребности секторов и регионов, особенно в областях оказания поддержки проведению операций в области технического сотрудничества. Был также усилен процесс планирования потребностей в персонале на основе периодических консультаций с руководящими кадрами, а также отдельными подразделениями в штаб-квартире и на местах;
- совершенствование методов коммуникаций в рамках ДРЛР в целях придания особого значения взаимозависимости

функций и роли отдельных мер в достижении общих целей;

- внедрение инициативы, направленной на то, чтобы подход группы по ЛР был более профессиональным и позволил ей более эффективно и результативно выполнять свою функцию обслуживания.

387. В целом, прогресс был устойчивым в областях, где система управления обладает высоким уровнем автономности в определении основ политики, в частности, в отношении планирования потребностей в персонале, профессионального развития сотрудников и инициатив в области развития навыков лидерства и управления, внедрения системы управления эффективностью деятельности персонала, а также инициативы по рационализации административных процессов с целью повышения экономической эффективности. Продолжается сотрудничество с Комитетом профсоюза персонала в целях содействия созданию благоприятной рабочей обстановки.

388. В области планирования потребностей в персонале МБТ по-прежнему опиралось на позитивные результаты, достигнутые за счет управления процессом набора сотрудников для всех вакансий по штатным должностям категории специалистов в рамках регулярного бюджета в двух раундах в год (каждые февраль и август): четыре раунда по системе подбора, набора и расстановки кадров (РАПС), охватывающей 134 конкурса на замещение вакантных должностей, были проведены в течение 2010-11 годов, и о результатах этих конкурсов систематически сообщалось, максимум, через четыре месяца после публикации объявления о наличии вакансий. Это способствовало сокращению времени, в течение которого посты оставались вакантными, содействуя внутренней мобильности и обеспечивая своевременное планирование преемственности должностей. РАПС также расширила сферу охвата МБТ как работодателя, получая более 22.000 заявок в течение двухлетия, включая 20% заявок из непредставленных и недопредставленных государств-членов. Это также содействовало применению более последовательного подхода к обеспечению равного представительства полов: 51,5% кандидатов, назначенных посредством РАПС, составляли женщины.

389. Инициативы в отношении профессионального развития сотрудников были вызваны потребностями Организации и обусловлены необходимостью повышения квалификации персонала, определенными в рамках новой Системы управления эффективностью (СУЭ). Инициатива в отношении развития навыков лидерства была осуществлена в 2011 году применительно к 61 руководителю высшего звена. Все управленческие структуры и административные подразделения сотрудничали в разработке комплексной программы электронного обучения, состоящей из восьми модулей, охватывающих финансирование, закупки, программу, техническое сотрудничество, информационные технологии и людские ресурсы, а также гендерную проблематику, вопросы этики и управление рисками в качестве сквозных тем. Участие в этой программе будет обязательным для всех сотрудников и дополнит ознакомительные учебные курсы, организуемые дважды в год для новых работников, которые охватывают основные области технической деятельности МБТ.

390. Модернизация, приведшая к появлению новых методов работы, требует изменений во внутренней культуре и открытого склада ума в отношении перемен. В прошедшем двухлетии ДРЛР сосредоточил свои усилия на оказании поддержки осуществлению СУЭ на всех уровнях посредством осуществления различных видов деятельности (подготовка, индивидуальное обучение, создание механизмов подотчетности систем управления, средства целевых коммуникаций, рационализация процесса функционирования Совета по подготовке докладов и разработка внутренних руководящих принципов и рекомендаций). 367 сотрудников участвовали в работе двух новых рабочих семинаров, разработанных и организованных в мировом масштабе с целью оказания поддержки проведению дискуссий об эффективной деятельности и повышению уровня подотчетности руководителей в этой области; 19% руководителей МОТ участвовали в двухдневном рабочем семинаре по теме: «Достижение результатов благодаря усилиям людей». Кроме того, специализированные инструктивные совещания и индивидуальное обучение были организованы для 1.240 сотрудников с целью оказания поддержки соблюдению нормативных требований при проведении оценки. Примерно 2.300 оценок начала цикла были проанализированы ДРЛР в целях мониторинга качества индивидуальных рабочих планов и приведения их в соответствие с запросами о повышении квалификации персонала. Хотя

все эти усилия способствовали повышению степени информированности о новой системе и ее преимуществах для Организации, общий уровень соблюдения остается сравнительно низким, и имеют место многочисленные задержки. Несмотря на то, что ДРЛР предпринимал меры по оказанию содействия осуществлению культурного сдвига, необходимого для претворения в жизнь СУЭ, многое необходимо сделать для повышения степени подотчетности на всех уровнях с целью обеспечения эффективной и своевременной практической реализации.

391. Инициативы по совершенствованию административных процессов и повышению экономической эффективности включали рационализацию отдельных операций по ЛР и управление пособиями, особенно в отношении присоединения к системе медицинского страхования, расширения сферы применения интерактивных инструментальных средств для самостоятельного медицинского освидетельствования и исчисления прогнозируемых размеров пенсий. В области набора кадров экономическая эффективность была достигнута путем широкого использования программы «Skype» и проведения видеоконференций для оценок и собеседований, размещения коллективных объявлений о вакансиях в СМИ и группового бронирования мест в гостиницах для кандидатов, прибывших на собеседование.

392. Возросшая удовлетворенность персонала и эффективность его работы посредством создания благоприятной рабочей обстановки представляют собой ключевой результат реализации Стратегии развития людских ресурсов МОТ на 2010-15 годы. Первоначальное обследование удовлетворенности персонала работой, охватывающее четыре основные области (организационный мандат, продвижение по службе, навыки управления и лидерства и рабочая обстановка), было проведено в 2011 году с целью установления средней базовой позиции, чтобы использовать ее в качестве ориентира для мониторинга изменений в будущих двухлетиях и эффективного удовлетворения существующих и возникающих потребностей в отношении улучшения рабочей обстановки. Общий уровень удовлетворенности в перечисленных выше областях составил 68,9%; самые высокие результаты были получены в отношении удовлетворенности мандатом МОТ (89,4%). Области, где общая удовлетворенность персонала работой упала ниже 50%, подтверждают тот факт, что главные вопросы для дальнейшего усовершенствования относятся к областям,

связанным с продвижением по службе, признанием результатов деятельности и сохранением баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью. В последней из указанных областей была успешно внедрена и осуществлена в начале 2010 года политика в отношении работы на дому с получением заданий по электронной почте. Продолжается работа в других выявленных приоритетных областях, таких как организация работы в режиме неполного рабочего дня и другие гибкие графики работы. Усиливаются внутренние потенциальные возможности в области БГТ и представления отчетных данных о происшествиях, особенно в контексте ремонта здания штаб-квартиры.

393. Можно также упомянуть о позитивных изменениях в области предупреждения и разрешения конфликтов, при заметном снижении в пропорциональном отношении числа конфликтов, которые не могли быть разрешены или урегулированы посредством неформальных механизмов (15,3% в 2011 г. по сравнению с базовой позицией 2009 г. на уровне 20%). Эти результаты были достигнуты благодаря непрерывному предоставлению услуг со стороны Бюро посредника и более инициативной роли ДРЛР в рассмотрении споров, доведенных до его сведения. В абсолютном выражении, число официальных жалоб, направленных на рассмотрение Паритетного консультативного апелляционного совета, продолжает уменьшаться (31 в 2009 г., 29 в 2010 г. и 22 в 2011 г.).

Информационная технология

394. Стратегия в области информационной технологии на 2010-15 годы составляет основу для внедрения широкого круга технологий, процессов и связанных с персоналом реформ, необходимых для управления основными инвестициями на ИТ и сохранения необходимого объема этих инвестиций. Обоснованием для этих преобразований явилась необходимость обеспечения того, чтобы ИТ соответствовали ключевым стратегиям МБТ и чтобы привлеклись инвестиции на ИТ с максимальной пользой для МБТ.

395. В соответствии с рекомендациями Исследования об инвестициях в инфраструктуру ИТ, которые Административный совет утвердил в ноябре 2010 года и финансировал в течение пятилетнего периода, были определены 11 подпроектов по преобразованию инфраструктуры. Следующие виды деятельности по совершенствованию инфраструктуры были завершены в рамках этих подпроектов:

- замена всех электрических, медных и оптоволоконных кабелей в центре сбора данных Бюро по информационной технологии и коммуникациям (ИТКОМ);
- совершенствование Сети массива хранения данных, где помещены все данные МОТ;
- создание нового хранилища архивированных данных на магнитной ленте;
- копирование данных МОТ, почтовых ящиков GroupWise и системы BlackBerry на вторичном внешнем хостинге в соответствии с рекомендациями аудита;
- создание базы данных для отслеживания и мониторинга ИТ-активов;
- комплектование и виртуализация оборудования центра сбора данных, что привело к расширению доступа к ресурсам ИТ, повышению уровня стандартизации технологии и снижению объемов выбросов парниковых газов;
- укрепление съемного пола в центре сбора данных, чтобы выдержать вес объединенной инфраструктуры сервера;
- расширение технических возможностей веб-инфраструктуры МОТ для того, чтобы сделать ее более защищенной и надежной;
- внедрение глобальных информационно-поисковых систем, которые охватывают весь диапазон внешних и внутренних веб-приложений МОТ;
- внедрение функциональной системы единой регистрации для ключевых приложений предприятий (с целью сокращения количества паролей, используемых персоналом) и централизация процесса закупок персональных компьютеров (ПК) и приобретения лицензий Microsoft Office для персонала за счет средств регулярного бюджета, чтобы более эффективно пользоваться скидками при оптовых закупках, обеспечить соответствие лицензионным требованиям и эффективнее управлять процессом замены устаревшего оборудования.

396. При развертывании системы ИРИС в Бангкоке, Бейруте, Будапеште и Лиме МБТ смогло воспользоваться уроками, извлеченными из пост-имплементационного аудита в целях непрерывного совершенствования методологии процесса осуществления, изменения стратегии управления, подхода к обучению и

других процессов, применяемых во время развертывания этой системы. Обзоры текущей хозяйственной деятельности также явились эффективным средством подготовки сотрудников к использованию системы ИРИС.

397. После консультаций с персоналом было реорганизовано ИТКОМ с целью более эффективного предоставления ИТ-услуг. Была введена в действие пересмотренная структура управления ИТ для совершенствования процесса принятия решений и повышения уровня подотчетности в отношении инвестиций на ИТ. Ключевой функцией системы управления ИТ явилось создание бюро управления проектами, ответственного за стандартизацию и внедрение мер экономии, основанной на повторяемости процессов в ходе осуществления проектов. Это бюро будет играть центральную роль в системе управления ИТ путем исчисления совокупной стоимости владения предлагаемыми инвестициями на ИТ, предоставления данных анализа хозяйственной ситуации и рекомендаций, на основе которых должны осуществляться проекты, а также передачи информации высшему руководству о статусе и рисках в отношении осуществляемых проектов.
398. ИТКОМ активно сотрудничало и поддерживало партнерские отношения с другими учреждениями системы ООН в области осуществления нескольких совместных инициатив в рамках программы «Единство действий ООН». Используя технические знания, технологии, приложения и контракты, осуществляемые учреждениями всей системы, ИТКОМ смогло сократить стоимость эксплуатационного обслуживания и ускорить процесс оказания ИТ-услуг.
399. Были проведены учебные рабочие семинары и осуществлены другие инициативы по созданию потенциала с целью наращивания потенциальных возможностей и оснащения персонала ИТКОМ для реализации программы преобразований в соответствии с ИТ-стратегией.

Техническое сотрудничество

400. В Стратегии технического сотрудничества на 2010-15 годы приоритеты в отношении мобилизации ресурсов согласованы со странами-участниками программы достойного труда и 19 результатами программы и бюджета в отношении достойного труда. Введение в 2010 году планов работ, ориентированных на конечные результаты, способствовало дальнейшему совершенствованию процесса определения приоритетных областей для деятельности

МОТ, на основе учета потребностей, выявленных трехсторонними участниками и МБТ на уровне страны и на глобальном уровне. Некоторые партнеры в области развития, включая правительства Ирландии, Норвегии и Швеции, в процессе оказания поддержки перешли от финансирования на основе проектов к финансированию мероприятий по достижению 19 результатов в отношении достойного труда. Несколько партнеров в области развития (Бельгия, Бразилия, Германия, Ирландия, Италия, Кувейт, Нидерланды, Норвегия, Польша, Испания, Швеция и Соединенное Королевство) предоставили МОТ значительные незарезервированные ресурсы через РБСА. Это позволило МБТ лучше финансировать достижение результатов, касающихся приоритетных целей. Данные за 2010 год показывают, что на несколько результатов, в том числе в отношении детского труда и занятости (в частности, инвестиционных подходов, обеспечивающих рост занятости, развитие предприятий и повышение профессиональных квалификаций и навыков), приходится 66% общего объема внебюджетных ресурсов. МБТ продолжит поддерживать выделение незарезервированных ресурсов в рамках внебюджетного финансирования с целью увеличения объема своих услуг, предоставляемых трехсторонним участникам для всех 19 результатов.

401. Процедуры контроля за качеством, введенные в 2009 году, включая оценку проектов и усиленные процедуры мониторинга и оценки, были организационно закреплены и отражены во внутренних распорядительных документах. Например, внутренние механизмы оценки качества технического сотрудничества проанализировали свыше 250 предложений по проектам, из которых более 70% нуждались в дальнейших усовершенствованиях в таких областях, как «оцениваемость» проектов, гендерное равенство и привлечение трехсторонних участников. К концу 2011 года 350 сотрудников МОТ прошли плановое обучение с целью повышения их уровня знаний, профессиональных квалификаций и навыков по вопросам управления циклами выполнения проектов. Ускорение темпов реализации проектов частично связано с использованием этих усиленных механизмов.
402. МОТ уделяла особое внимание усилению роли трехсторонних участников в процессе разработки национальной политики в области развития. Были активизированы усилия по развитию потенциала, чтобы позволить им результативно участвовать в национальных программах достойного труда. Это привело к

более широкому вовлечению трехсторонних участников не только в процесс разработки этих программ, но также в процесс мониторинга и оценки, зачастую посредством участия в работе соответствующих руководящих комитетов. Эти комитеты все чаще берут на себя выполнение обязанности по надзору за осуществлением поддерживаемых МОТ видов деятельности, что, в свою очередь, способствует повышению национальной ответственности за результаты и их устойчивости с течением времени. Меры по развитию потенциальных возможностей трехсторонних участников, членов страновых групп ООН и сотрудников МОТ в отношении ЮНДАФ предпринимались во всех регионах в рамках программы «Работа с Организацией Объединенных Наций». Это содействовало более полному учету аспектов достойного труда в программе развития. По данным оценки 28 оперативных программ ЮНДАФ, осуществленных в январе 2010 года, в 57% (16) программ ЮНДАФ, которые были действующими и осуществлялись в декабре 2009 года, были сделаны ссылки на все четыре магистральных направления Программы достойного труда и во всех программах упоминалось, как минимум, об одном магистральном направлении. Эти фактические данные были подтверждены в последующем межучрежденческом аналитическом обзоре, проведенном под руководством МОТ, который показал, что все 13 программ ЮНДАФ, зарегистрированных в 2010 году, включают существенные результаты в отношении достойного труда, особенно в плане расширения занятости и социальной защиты. Несмотря на некоторые проблемы, общий уровень участия социальных партнеров в ЮНДАФ в течение двухлетия повысился. Двумя наглядными примерами служат Аргентина и Уругвай.

Знания

403. В соответствии со Стратегией в области знаний на 2010-15 годы МОТ повысила качество основанных на фактических данных резонансных публикаций, которые она произвела в течение двухлетия. Эти публикации сейчас рецензируются посредством новой, централизованной системы коллегиальных оценок с участием как внутренних, так и внешних экспертов. Статистическое обоснование исследования, используемое в публикациях, было усилено за счет: а) новой базы данных МОТ, включающей статистические краткосрочные показатели, которые сейчас охватывают 102 страны и территории и содержат актуальную информацию о четырех стратегических задачах; б) введения

нового сборника годовых данных; с) существенного увеличения объема технической помощи, предоставляемой государствам-членам, чтобы создать им возможность производить больше статистических данных более высокого качества о трудовой деятельности и достойном труде.

404. Качество резонансных публикаций также повысилось благодаря усовершенствованному и в большей степени интерактивному процессу обмена знаниями. Национальные и региональные презентации все чаще являются системным компонентом стратегии распространения этих публикаций. Несколько конференций, на которых присутствовали трехсторонние участники, организации-партнеры и другие внешние заинтересованные стороны, улучшили процесс обмена знаниями и аналитическую основу программы исследований МОТ.

405. Что касается распространения знаний МОТ, то было отмечено значительное увеличение числа скачиваний резонансных публикаций в формате PDF. Благодаря перекомпоновке веб-сайтов и изменениям в их структуре, статьи сейчас могут быть улучшены более яркими графическими средствами, встроенными видео и гибкими шаблонами, способствуя накоплению пользователем более богатого опыта и более сильному воздействию. Веб-трансляции Международной конференции труда и вставки внешних веб-трансляций от партнеров МОТ (т.е. ООН, Конференции в Осло) помещены на главной странице веб-сайта МОТ. Продолжает расти число коммерческих и некоммерческих электронных агрегаторов данных партнеров,¹ как и число книг в электронном формате, подготовленных и доставленных для них. С 2009 года было зарегистрировано четыре новых электронных агрегатора данных.

Управление, ориентированное на конечные результаты

406. Ряд структурных и функциональных изменений оказались эффективным средством ориентирования деятельности МБТ на достижение ощутимых и поддающихся измерению результатов. Развертывание новой полевой структуры позволило эффективно использовать ресурсы МОТ и укрепить потенциал в отношении предоставления своевременных и качественных услуг трехсторонним участникам во всех регионах. Например, более

¹ Агрегатором данных называется веб-сайт или компьютерное программное обеспечение, которые позволяют осуществлять сбор особого типа информации из многочисленных интерактивных источников.

значительная критическая масса, образовавшаяся в результате создания четырех групп технической поддержки по вопросам достойного труда (ГТДТ) в Африке, оказала позитивное воздействие на разработку и утверждение 21 страновой программы достойного труда в этом регионе в течение двухлетия, причем несколько программ были утверждены на уровне национального кабинета министров. Консолидация ГТДТ, в которых несколько технических областей охватываются более чем одним специалистом и/или специалистами, находящимися в различных субрегионах, как правило, приводила к более гибкому и эффективному применению технических знаний и опыта МОТ. В Латинской Америке эти усилия были поддержаны посредством объединения ресурсов в специализированный фонд, который дает возможность техническим специалистам осуществлять миссии по оказанию помощи на местах во всех субрегионах. Более сопряженная многопрофильная деятельность, сочетающая использование технических знаний штаб-квартиры, ГТДТ и проектов технического сотрудничества, лежала в основе помощи со стороны МОТ в осуществлении страновых программ в Азии, например, в Афганистане, Непале и Пакистане.

407. Также активизировалось и стало более результативным участие МОТ в реформировании ООН, в частности, в осуществлении программ «Единство действий ООН», например, в Африке, где оно оказалось эффективным средством привлечения ресурсов с целью совершенствования процесса достижения результатов в рамках страновых программ достойного труда. В Албании многие аспекты Программы достойного труда были включены в программу «Единство действий ООН» на 2012-16 годы. Благодаря своему активному участию в работе Группы взаимопомощи (технического подразделения) в регионе Арабских государств, МБТ предоставило существенные технические данные всем общим страновым оценкам/ЮНДАФ, которые проводились в течение двухлетия, способствуя тем самым выполнению функции поддержки и обеспечения качества Региональной группы Организации Объединенных Наций в области развития.
408. Введение в 2010 году принципов планирования работы, ориентированной на конечные результаты, оказалось ценным инструментальным средством управления процессом достижения результатов. Это позволило МОТ сосредоточить ресурсы из технических программ в штаб-квартире и регионах на

общих приоритетах. Это также способствовало разработке совместных методов работы в рамках МБТ.

Извлеченные уроки и перспективы дальнейших действий

Людские ресурсы

409. Более эффективные системы управления ЛР и операциями в этой области, должным образом поддерживаемые на основе применения ИТ-средств, не только обеспечат более высокий уровень услуг, но и позволят ДРЛР продолжить процесс перераспределения внутренних ресурсов с целью усиления стратегической роли, которую сотрудники подразделений по вопросам ЛР, как ожидается, должны выполнять как признанные партнеры в области оказания услуг. Процесс посредничества, начатый в начале 2011 года, выявил основные вопросы, которые должны быть рассмотрены, и привел к составлению совместного плана работы.
410. Обеспечение соответствия с новыми системами должно сопровождаться четко выраженной ответственностью. Например, внедрение СУЭ должно быть связано с ответственностью за результаты работы. Чтобы это произошло, необходимо заниматься вопросами, связанными с поощрением и признанием, и реагировать на невыполнение плановых показателей.
411. МБТ продолжит работу по согласованию видов деятельности по обучению и повышению квалификации персонала с потребностями МБТ и ожиданиями в отношении карьерного роста. Результаты обследований кадрового состава свидетельствуют о том, что эта деятельность является одной из областей, над которой предстоит поработать. Признавая, что график работы МБТ оставляет мало места для гибкости, МБТ планирует проводить три раза в год «неделю возможностей» с целью оказанию содействия планированию в удобное для различных целевых групп время.

Информационная технология

412. По-прежнему существует ряд проблем, препятствующих использованию в полной мере преимуществ, связанных с применением ИРИС в масштабах всего МБТ. МБТ через ИТКОМ работает с организациями, ответственными за бизнес-процессы, с целью оценки существующих операционных моделей в рамках усилий по ускорению процесса развертывания ИРИС в 2012-13 годах. Оно также заключило контракты с внешними

партнерами, которые занимают выгодное положение в плане рационального использования средств, с тем чтобы идти в ногу с быстро развивающейся и изменяющейся сферой информационных технологий.

413. Срок эксплуатации компонентов инфраструктуры информационной технологии составляет примерно пять лет. Использование устаревшей инфраструктуры является дорогостоящим делом и может привести к уязвимости системы информационной безопасности МБТ. С целью снижения расходов и рисков, связанных с заменой информационной инфраструктуры каждые пять лет, ИТКОМ исследует возможность более активного пользования услугами внешних компаний по обслуживанию инфраструктуры. Это предлагаемое преимущество также имеет долгосрочные финансовые последствия, поскольку продолжительность по обслуживанию инфраструктуры составляет, как правило, несколько двухлетий.
414. Процесс централизованных закупок ПК и приобретения лицензий на программное обеспечение сейчас охватывает не только персонал, деятельность которого финансируется из средств регулярного бюджета. Можно было бы добиться большей эффективности в том случае, если централизованные закупки включали бы все ПК и лицензии. ИТКОМ работает с Департаментом финансовых услуг с целью изучения возможных сценариев централизованных закупок, которые относятся ко всему персоналу, независимо от источника финансирования.
415. ИТКОМ приступило к осуществлению программы реорганизации с целью более эффективного достижения результатов и этапов в рамках ИТ-стратегии. Одной из ключевых проблем по-прежнему остается повышение уровня профессиональных квалификаций и навыков, а также роли персонала ИТКОМ в создании полностью современной, инновационной и взаимовыгодной организации системы ИТ. ИТКОМ начало процесс консультаций с персоналом, ДРЛР и другими заинтересованными сторонами по повышению качества существующих должностных инструкций.
416. Структуры управления информационными технологиями, такие как Управляющий совет ИРИС, Целевая группа по вопросам управления ИРИС и Консультативный совет по применению информационной технологии, оказались наиболее эффективными механизмами в рамках сектора управления и администрации МБТ. ИТКОМ работает над

внедрением в масштабах МБТ структуры управления ИТ для обеспечения того, чтобы процессы децентрализованного расходования средств и осуществления инвестиций на ИТ управлялись более эффективным образом. Эти усилия будут связаны с обеспечением того, чтобы осуществление инвестиций согласовывалось с реализацией других стратегий МБТ, соответствовало обоснованным технологическим нормам, могло быть устойчивым в течение длительного времени и приводило к поддающемуся измерению росту эффективности. ИТКОМ будет также работать с МБТ, с тем чтобы предлагать возможности для централизации ресурсов на ИТ в областях, где можно добиться экономии затрат и повышения качества услуг.

Техническое сотрудничество

417. Доноры МОТ позитивно откликнулись на призывы в отношении незарезервированного профильного финансирования для Программы достойного труда при условии увеличения объема взносов для РБСА и финансирования, ориентированного на конечные результаты. В то же время к МБТ неоднократно обращались с просьбой улучшить отчетную документацию о распределении средств, особенно о результатах, достигнутых в рамках технического сотрудничества. В дальнейшем МБТ будет стремиться повысить качество своей отчетной документации, направляемой донорам в отношении результатов технического сотрудничества, наряду с исчерпывающей отчетной документацией, предназначенной для двухгодичного Доклада о выполнении Программы.
418. За последние годы появился целый ряд различных механизмов финансирования (финансирование проектов, крупномасштабные тематические или региональные программы, многолетние рамочные соглашения, РБСА, финансирование, ориентированное на конечные результаты, сотрудничество в материальной форме) и повысилось разнообразие источников финансирования (традиционные доноры, сотрудничество Юг-Юг, государственно-частные партнерства, фонды, банки развития). В 2012-13 годах МБТ адаптирует свою стратегию в области технического сотрудничества к этим новым условиям.
419. Были успешно установлены процедуры контроля за качеством в отношении технического сотрудничества, а данные внутреннего обследования свидетельствуют о том, что эти процедуры в большинстве случаев поддерживаются сотрудниками МОТ. Однако существует мнение, что процесс контроля за качеством

также приведет к задержкам. В течение следующего двухлетия эти механизмы будут пересмотрены для обеспечения того, чтобы они были полноценными, но необременительными. Это будет также включать меры по повышению качества и своевременности представления докладов о ходе осуществления проектов.

420. Несмотря на достигнутый прогресс, трехсторонние участники могли бы более активно участвовать в подготовке страновых программ достойного труда и в процессах ЮНДАФ. Через Сегмент технического сотрудничества Административного совета МБТ продолжит обсуждение подходов к развитию потенциала, необходимых для обеспечения максимально возможного вовлечения трехсторонних участников в национальные процессы развития.

Знания

421. Успешное внедрение методичной системы коллегиальных оценок значительно повысило качество и актуальность исследований, проводимых МОТ. Это расширило возможности МОТ формировать повестку дня глобальных политических дискуссий и оказывать на них воздействие на самом высоком политическом уровне, особенно в отношении финансового кризиса. В дальнейшем потребуются усилия, чтобы сохранять, совершенствовать и расширять сферу применения механизма коллегиальных оценок.
422. Одна из проблем в отношении осуществления общей стратегии обусловлена той степенью, в которой децентрализован процесс исследований в рамках МОТ. Для решения этой проблемы в 2012 году МОТ создаст глобальную целевую группу по исследованиям и публикациям под руководством директора Международного института социально-трудовых исследований в рамках Стратегии управления знаниями. Целевая группа разработает общую стратегию исследований, которая: i) рассмотрит методы работы; ii) улучшит координацию работы исследовательских групп; iii) увеличит долю резонансных публикаций. Как это предлагается Комитетом по обзору расходов, издание серии резонансных, многопрофильных рабочих документов также рационализировало бы эту работу.
423. Доля всех публикаций, которые считаются резонансными, по-прежнему ниже цели на уровне 5%, установленной для этого двухлетия. Это частично обусловлено более высоким, чем ожидалось объемом публикаций, связанных с финансовым кризисом и существующим децентрализованным подходом к исследованиям. Глобальная целевая группа по исследованиям и публикациям, которая будет включать редакционный совет, должна улучшить общую координацию работы и повысить долю резонансных публикаций.
424. Увеличение числа скачиваний докладов МОТ в формате PDF свидетельствует о растущем интересе к продуктам знаний МОТ. Однако МОТ по-прежнему необходимо далее развивать и расширять сферу применения всех аспектов существующих видов социальных сетей, например, расширение своей сети последователей в Твиттере и перезапись партнеров в этой социальной сети. Другие элементы социальных сетей, такие как блоги, интерактивные форумы и подкасты, могли бы быть включены в общую политику в отношении социальных сетей.
425. Хотя МБТ рассмотрело возможности, которые предоставляет распространение информации посредством мобильной связи (смартфоны, планшеты и т.д.), они не использовались в 2010-11 годах из-за отсутствия внутренних возможностей. В 2012-13 годах дополнительные усилия будут направлены на определение того, как пользоваться этой технологией. МОТ также планирует проводить апробацию электронных книг в различных форматах, что позволит их читать на платформах мобильной связи, таких как iPhones (Интернет-телефоны) или Kindles (устройства для чтения электронных книг). Для оказания поддержки распространению информации посредством мобильной связи МБТ потребуется создать партнерства и инфраструктуру, необходимые для того, чтобы перенести производство контента, которое сейчас ориентировано на Интернет, на платформы мобильной связи.
426. Будет и далее усилено статистическое обоснование, и оно будет координироваться Департаментом статистики во избежание дублирования усилий. Для укрепления основы проведения качественных исследований будет повышена сопоставимость международных данных путем оказания поддержки производителям данных в странах в соблюдении статистических норм. В 2012-13 годах МБТ будет внимательно контролировать способность национальных производителей данных собирать соответствующие статистические данные о трудовой деятельности и достойном труде и будет содействовать установлению четко определенных отношений со специалистами по анализу данных.

Управление, ориентированное на конечные результаты

427. В течение двухлетия наблюдался устойчивый прогресс в отношении соблюдения требований политики МОТ в области управления, ориентированного на конечные результаты, о чем свидетельствует повышение качества страновых программ достойного труда и введение планов работ, ориентированных на конечные результаты. Вновь подтвердила свою ценность модернизированная и нацеленная на результаты рамочная программа, изложенная в Основах стратегической политики на 2010-15 годы и сориентированная на Программу достойного труда, которая отражена в 19 результатах. В целом, рамочная программа помогла направлять работу МОТ от этапа планирования до этапа представления отчетной документации и активизировать усилия по сосредоточению ресурсов на достижении четко определенных результатов. Хотя показатели по 19 результатам являются по своей природе количественными, критерии измерения, сопровождающие каждый показатель, способствовали улучшению качественного содержания отчетных данных.
428. Однако опыт, накопленный в течение двухлетия, также свидетельствовал о наличии некоторых ограничений в отношении существующей системы измерений. Значение, придаваемое критериям измерения, является неодинаковым для различных показателей. Некоторые виды измерений также оказались непригодными для измерения результатов, которые могут быть реально достигнуты при поддержке со стороны МОТ. Аналогичным образом, показатели в отношении результатов, связанных с управлением, поддержкой и менеджментом, не измеряют в достаточной степени эффективное использование ресурсов или оперативное и результативное управление в Организации. В 2012-13 годах МБТ планирует апробировать отдельные качественные показатели, которые будут применяться в дополнение к тем показателям, что были намечены на 2015 год. Эти мероприятия будут основываться на определении степени оцениваемости нацеленной на результаты рамочной программы, предусмотренной

в годовом отчете об оценке 2010-11 годов, который был обсужден Административным советом в ноябре 2011 года, и они предназначены для оказания содействия в подготовке следующих Основ стратегической политики. Необходимо далее разрабатывать побудительные стимулы для коллективной работы.

429. Опыт также показал, как взаимосвязано достижение прогресса в каждой из стратегий управления, ориентированных на конечные результаты – эффективное и результативное осуществление каждой стратегии опирается на несколько стратегий и способствует их реализации. Например, благодаря разработке инициативы по описанию профессиональных квалификаций и навыков и реорганизации структуры подробных годовых обзоров по вопросам ЛР, охватывающих все подразделения в штаб-квартире и в регионах, МБТ лучше оснащено инструментальными средствами для надлежащей и своевременной передачи знаний и перепрофилирования открывающихся вакансий, чтобы приобрести опыт в областях, связанных с проведением консультаций по вопросам политики и исследований, которые пользуются спросом у трехсторонних участников. Аналогичным образом, внедрение новых приложений, таких как Документальная система внутренних правил и процедур МОТ, Документальная информационная система Административного совета, Центр помощи пользователям ИРИС, и инструментальных средств осуществления сотрудничества (таких как Plone – открытая система управления содержанием) укрепили базу знаний и улучшили доступ к информации в рамках МБТ. В будущем эти усилия должны быть продолжены. Постоянное совершенствование системы управления знаниями потребует более тесной интеграции со стратегиями развития людских ресурсов и информационной технологии для обеспечения того, чтобы персонал МОТ приобретал необходимые профессиональные квалификации и навыки для эффективного использования имеющихся инструментальных средств, особенно тех из них, которые связаны с такими цифровыми платформами, как социальные сети.

Результат 2

Рациональное и эффективное управление Организацией

Основные достижения

Общий обзор

430. МБТ выпустило пересмотренные документы в отношении внутренних правил и процедур с целью уточнения обязанностей различных сторон, участвующих в практическом осуществлении рекомендаций внутренних аудиторских проверок. В этих документах подчеркивается роль систем регионального и отраслевого управления в проверке хода реализации рекомендаций внутренних аудиторских проверок. Это также будет способствовать выполнению рекомендаций в масштабах региона и сектора, которые имеют более широкую применимость за пределами МБТ, или конкретной функции, прошедшей аудиторскую проверку.
431. С внедрением новой системы выполнения рекомендаций внутренних аудиторских проверок, средняя продолжительность времени, необходимого для различных подразделений и функций, прошедших внутреннюю аудиторскую проверку, для того чтобы представить законченные отчеты об осуществлении мероприятий, значительно сократилась по сравнению с предыдущими двухлетиями. Также постепенно возрастает качество таких отчетов.
432. В 2011 году Бюро внутреннего аудита и контроля (БВАК) МБТ внедрило систему специализированных плановых аудитов с целью проверки принятия руководством мер по выполнению рекомендаций внутренних аудиторских проверок. Эта система поможет обеспечить независимые гарантии того, что были приняты надлежащие меры по реализации рекомендаций БВАК.
433. Вслед за проведением в 2011 году независимой оценки аналитической функции МБТ в марте 2011 года была сформулирована и утверждена Административным советом новая стратегия проведения оценок, ориентированная на конечные результаты. Были обновлены и модернизированы руководящие принципы по проведению оценок и все соответствующие инструктивные материалы, чтобы не отставать от изменений в политике в области проведения оценок. В связи с выпуском ежеквартального аналитического информационного бюллетеня о результатах оценки (*i-eval: Flash news*) улучшился поток информации для трехсторонних участников

и персонала МОТ об извлеченных уроках. Региональные координаторы по проведению оценок участвовали в ряде рабочих семинаров, организованных при поддержке Подразделения по проведению оценок (EVAL). Это предоставило 341 трехстороннему участнику специализированные знания по проведению оценок, существенно превысив цель на уровне 75 трехсторонних участников, установленную на двухлетие.

434. В рамках усилий по совершенствованию дальнейших мер по рекомендациям проведенных оценок EVAL ввело в 2011 году новую пилотную процедуру. Эта процедура позволяет тщательно следить за осуществлением дальнейших мер по рекомендациям, а также устанавливает, что руководители структурных подразделений, а не руководители работ по проектам, несут конечную ответственность за осуществление последующих мер. Новые данные о дальнейших мерах по рекомендациям в 2010-11 годах свидетельствуют о заметном прогрессе по сравнению с результатами 2009-10 годов.

Управление рисками

435. В рамках процесса управления рисками и по согласованию с региональными структурами и подразделениями штаб-квартиры Бюро юридического советника (JUR) МБТ приступило к проведению кампании с целью обеспечения базовой правовой защиты для внутривостановых операций МОТ. Откликнувшись на недавний призыв Административного совета о присоединении к Конвенции 1947 года о привилегиях и иммунитетах специализированных учреждений, еще два государства-члена присоединились к Конвенции и приняли Дополнение I в отношении МОТ. Значительный прогресс в отношении присоединения к этому акту также наблюдается еще в десяти государствах-членах. Консультации в рамках МБТ также привели к разработке типового рамочного соглашения о сотрудничестве с целью применения его положений к внутривостановым операциям МОТ. Рамочное соглашение о сотрудничестве находится на начальном этапе рассмотрения в десяти государствах-членах. Необходимость гармоничного сочетания характерных особенностей внутривостановых рамочных соглашений с минимальными всеобщими пороговыми уровнями правовой защиты при проведении операций МОТ будет

по-прежнему определять предпринимаемые усилия по выполнению обязательств всеми государствами-членами, где действует МОТ.

Органы управления

436. Реформа Административного совета оказала воздействие на необходимые своевременность, объем и число документов, которые должны быть подготовлены и напечатаны. Была введена новая цель в отношении своевременности подготовки документов: документы Административного совета сейчас будут выпускаться в электронной форме за 15 рабочих дней до начала открытых заседаний Административного совета (предыдущий крайний срок составлял две недели до начала их обсуждения). МБТ также приступило к проведению прогрессивной политики по организации совещаний на основе подготовки небольшого количества документов. Эти меры оказались особенно успешными в отношении распространения досессионных документов Административного совета. С 2010 года эти документы систематически размещались на веб-сайте и предоставлялись в бумажной форме только по запросу. На протяжении одного года Служба внешних связей, совещаний и документации снизила объем распространения досессионных документов Административного совета в бумажной форме со 100 до 24%. Это сокращает расходы на печатание и распространение документов и снижает степень воздействия МОТ на окружающую среду.

437. Повысилось качество консультаций с трехсторонними участниками по вопросам управления, причем более чем в два раза увеличилось число брифингов/консультаций по сравнению с 2008-09 годами. Эти консультации охватывали постоянные представительства, региональных координаторов, участников групповых заседаний, расположенную в Женеве консультативную группу, секретариаты организаций работодателей и работников и членов Административного совета.

438. Вслед за принятием Административным советом пересмотренных правил, МБТ ввело в действие новый набор внутренних процедур и методов работы с целью реализации четырех кардинальных направлений пакета реформ Административного совета: i) совершенствование механизма подготовки повестки дня; ii) новая структура Административного совета; iii) повышение транспарентности и оказание поддержки трехсторонним участникам со стороны МБТ; iv) более качественное представление документов и рациональное использование времени.

Извлеченные уроки и перспективы дальнейших действий

Общий обзор

439. Обеспечение соответствия с МСУГС привело к значительному увеличению объема собираемых и анализируемых данных и отчетной документации, а также видов деятельности по общему учету, которые не предусматривались в то время, когда организации системы ООН решили принять эти стандарты. Потребовалось изменение приоритетов для приспособления к этому новому требованию, причем ресурсы были переброшены из областей, связанных с вспомогательной деятельностью на местах, регулярным анализом счетов и мероприятиями по проведению проверок. Введение годовых аудиторских проверок, помимо связанных с ними прямых издержек, требует выделения времени со стороны персонала для оказания поддержки осуществлению функции аудита. В ином случае это время могло бы быть использовано для управления обычными видами деятельности МБТ.

440. Что касается своевременного выполнения рекомендаций аудиторских проверок, то ключевой урок, извлеченный во время введения нового механизма реализации, заключался в том, что если не получен отчет о выполнении к намеченной дате, то невозможно определить, была ли рекомендация выполнена в предписанные сроки. Для оказания содействия в решении этого вопроса были введены новые процедуры с целью: i) улучшить мониторинг отчетов о выполнении; ii) постепенно проводить более полный анализ хода выполнения рекомендаций внутренних аудиторских проверок и их соответствия показателям эффективности.

441. По данным недавнего мета-исследования 59 проектов, проведенного EVAL, неадекватные системы мониторинга и оценки являются основными слабыми сторонами во многих проектах. В пересмотренные процедуры оценки качества для проектов технического сотрудничества недавно было добавлено положение о том, что анализ методов мониторинга и оценки будет проводиться EVAL для любого нового предлагаемого проекта стоимостью свыше 5 млн долл. США, что поможет устранить этот недостаток в будущих проектах. Выводы двух мета-исследований, соединяющих результаты, качество и уроки, извлеченные из реализации различных стратегий, страновых программ достойного труда и постпроектных и тематических

оценок, помогут МБТ определить области, требующие улучшения.

Управление рисками

442. МБТ внедрило в 2009 году политику управления рисками, и перечень рисков в рамках всего МБТ был включен в Программу и бюджет на 2012-13 годы. Управление рисками постепенно внедрялось в стандартные процедуры и в области обеспечения безопасности персонала, закупок, информационных технологий, финансов, политики страхования и аудиторских проверок. МБТ продолжит применять на практике уроки, извлеченные из управления рисками, и расширит процесс определения рисков и управления ими во всех соответствующих областях управления, включая управление, ориентированное на конечные результаты, с тем чтобы эффективно и результативно управлять ключевыми рисками на всех этапах операций, проводимых МБТ.

Органы управления

443. Что касается реформы Административного совета, основной извлеченный урок заключается в том, что доверие между трехсторонними участниками и МБТ и между самими

партнерами, а также активная, но нейтральная роль МБТ являются ключом к успеху любой реформы в области управления. Этот подход будет применяться на следующем этапе реформы, который будет нацелен на проведение обзора процесса функционирования Международной конференции труда и региональных совещаний.

444. С 2009 года МБТ проводит внутренний и внешний анализ результатов после каждой Международной конференции труда с тем, чтобы извлечь максимальную пользу из полученных уроков и подготовить рекомендации к следующей Конференции. На следующее двухлетие бюджет Конференции сокращается примерно на 8%. Для решения этой проблемы – организовать совещание такого же типа при сокращении объема финансирования на 10% – МБТ намеривается применять целый ряд подходов. Для Международной конференции труда 2012 года МБТ планирует далее повышать эффективность работы службы устного перевода; провести обзор процесса обработки предварительных протоколов пленарных заседаний; отменить ночные заседания, проводимые комитетами по общему обсуждению, и улучшить процесс управления сверхурочным временем.

Приложения



Приложение I

Расходы за счет средств регулярного бюджета
по статьям ассигнований, 2010-11 гг.

	Программа и бюджет на 2010-11 гг.	Расходы
А. Директивные органы	79.304.958	79.254.300
В. Стратегические задачи*	542.334.389	530.791.183
Занятость	167.210.569	163.651.609
Социальная защита	110.961.718	108.599.975
Социальный диалог	155.811.580	152.495.240
Нормы	108.350.522	106.044.358
С. Службы управления	63.243.523	61.689.253
Д. Другие бюджетные ассигнования	40.120.297	38.274.821
Корректив в связи с текучестью кадров	-6.104.967	
	718.898.200	710.009.557
Непредвиденные расходы	875.000	
Институциональные инвестиции и статьи расходов на случай чрезвычайных обстоятельств	6.946.800	6.676.862
ВСЕГО	726.720.000	716.686.419

* Общий стратегический бюджет по четырем стратегическим задачам составлен с учетом 19 результатов. Стратегический бюджет по каждой стратегической задаче, как это отражено в таблице, составлен с учетом пропорционального распределения стратегического бюджета по каждому результату с всеобъемлющим учетом целей достойного труда в рамках всех четырех стратегических задач.

Приложение II

Средние ежегодные размеры внебюджетных поступлений¹
за период 2008-11 гг., 20 самых крупных доноров

Донор	тыс. долл. США
Соединенные Штаты Америки	49.246
Организации и учреждения ООН	39.122
Европейская комиссия	20.161
Дания	13.981
Норвегия	12.739
Испания	10.711
Австралия	10.014
Ирландия	7.973
Швеция	7.627
Соединенное Королевство	7.413
Канада	7.219
Бельгия ²	6.667
Нидерланды	5.118
Всемирный банк	4.594
Франция	4.439
Швейцария	3.946
Италия	3.750
Фонд MasterCard	3.660
Люксембург	3.308
Германия	2.376
ВСЕГО	224.065

¹ Доноры выделяют взносы МОТ в каждый конкретный год, заключая соглашения о проведении конкретных проектов или рамочные соглашения. Последние, обычно, охватывают ряд лет и это означает, что размеры взносов какого-либо донора в конкретный год могут быть высокими и могут быть незначительными в течение нескольких последующих лет до заключения нового соглашения. По этой причине классификация основана на среднегодовых размерах взносов за четырехлетний период. По причине округления цифр некоторые суммированные итоги могут показаться неточными. ² Включая взносы Фландрии.

Приложение III

Взносы в РБСА и расходы средств РБСА в 2010-11 гг.

Взносы в РБСА, полученные в 2010-11 гг., и назначение ассигнований (определяется донором) (в тыс. долл. США)			
Донор	Стратегическая задача	Регион	Итого
Бельгия	Нецелевые	Нецелевые	8.814
Дания	Нецелевые	Нецелевые	6.932
Германия	Занятость*	Нецелевые	1.381
	Социальная защита*	Африка	2.668
Италия	Нецелевые	Нецелевые	300
Нидерланды	Нецелевые	Нецелевые	26.970
Норвегия	Нецелевые	Нецелевые	6.787
ВСЕГО			53.852

* Эти взносы были подчинены целевому назначению.

Расходы средств РБСА в 2010-11 гг.							
	Глобаль- ные	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государ- ства	Азия	Европа	Итого
Занятость	1.487.056	2.842.838	1.324.690	627.672	1.772.984	890.178	8.945.418
Социальная защита	1.363.777	5.709.283	958.115	171.236	906.604	243.890	9.352.905
Социальный диалог	856.717	2.013.995	971.852	882.026	984.754	614.698	6.324.042
Нормы	515.519	1.157.656	575.416	152.679	810.688	407.935	3.619.893
Согласованность политики	183.768	1.208.185	634.661	0	937.734	0	2.964.348
Поддержка	2.276.690	0	0	0	0	0	2.276.690
Оценка и контроль	106.947	948.806	230.479	119.795	229.582	179.929	1.815.538
ВСЕГО	6.790.474	13.880.763	4.695.213	1.953.408	5.642.346	2.336.630	35.298.834

Приложение IV

Расходы на техническое сотрудничество по результатам, 2010-11 гг.
(исключая административные расходы) (в тыс. долл. США)*

		Расходы 2010 г.			Расходы 2011 г.		
		РБТС	Внебюд- жетные	Всего	РБТС	Внебюд- жетные	Всего
Занятость							
1	Содействие занятости	2.003	54.743	56.746	3.374	50.379	53.753
2	Развитие профессиональных навыков	456	28.098	28.554	778	27.946	28.724
3	Жизнеспособные предприятия	504	18.965	19.469	609	19.093	19.702
	Итого	2.964	101.805	104.768	4.761	97.419	102.179
Социальная защита							
4	Социальное обеспечение	567	4.579	5.146	635	4.691	5.326
5	Условия труда	177	399	575	250	1.941	2.191
6	Безопасность и гигиена труда	166	2.313	2.479	334	2.727	3.060
7	Трудовая миграция	143	6.861	7.004	251	6.862	7.113
8	ВИЧ/СПИД	99	9.256	9.355	287	9.898	10.185
	Итого	1.152	23.408	24.560	1.757	26.118	27.875
Социальный диалог							
9	Организации работодателей	1.941	1.094	3.034	2.271	1.139	3.410
10	Организации работников	1.276	3.284	4.559	3.108	2.641	5.749
11	Регулирование вопросов труда и трудовое законодательство	503	5.538	6.041	492	2.167	2.659
12	Социальный диалог и трудовые отношения	346	6.786	7.132	1.401	7.311	8.712
13	Достойные труд в экономических секторах	45	6.162	6.207	120	9.574	9.694
	Итого	4.110	22.864	26.974	7.391	22.834	30.225
Нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда							
14	Свобода объединения и ведение коллективных переговоров	92	2.188	2.280	100	1.906	2.006
15	Принудительный труд	7	3.757	3.764	94	3.443	3.537
16	Детский труд	197	42.679	42.876	207	39.769	39.976
17	Дискриминация в сфере труда	124	4.782	4.906	172	2.880	3.052
18	Международные трудовые нормы	717	7.536	8.253	875	3.276	4.151
	Итого	1.138	60.942	62.079	1.447	51.275	52.722
Последовательность политики							
19	Всеобъемлющий учет аспектов достойного труда	2.027	10.734	12.762	3.047	7.649	10.696
	Всего по стратегическим задачам и последовательности политики	11.391	219.752	231.143	18.404	205.295	223.698
	Управление, поддержка и менеджмент		523	523		1.427	1.427
	Разное	954		954	1.330		1.330
	Всего	12.345	220.275	232.620	19.733	206.722	226.455

* По причине округления цифр некоторые суммированные итоги могут показаться неточными.

Приложение V

**Расходы на техническое сотрудничество по источникам
финансирования, географическим регионам и видам помощи,
2010-11 гг. (исключая административные расходы)**

По источнику финансирования							
Источник финансирования	2010 г.		2011 г.		Всего за двухлетие		2010-11 гг.
	тыс. долл. США	Доля в %	тыс. долл. США	Доля в %	тыс. долл. США	Доля в %	Изме- нения в %
Внебюджетные источники							
Много-, двусторонние доноры	134.947	58,0	122.799	54,2	257.746	56,1	-9,0
Целевые доверительные фонды	12.203	5,2	6.264	2,8	18.467	4,0	-48,7
Государственно-частное партнерство ¹	8.826	3,8	8.712	3,8	17.539	3,8	-1,3
Социальные партнеры ²	345	0,1	167	0,1	512	0,1	-51,7
Международные финансовые учреждения (банки)	3.919	1,7	6.259	2,8	10.179	2,2	59,7
Организация Объединенных Наций ³	37.307	16,0	42.283	18,7	79.590	17,3	13,3
Другие межправительственные организации ⁴	22.726	9,8	20.238	8,9	42.965	9,4	-10,9
Итого по внебюджетному финансированию	220.275	94,7	206.722	91,3	426.997	93,0	-6,2
Регулярный бюджет (РБТС)	12.345	5,3	19.733	8,7	32.078	7,0	59,8
Всего⁵	232.620	100,0	226.455	100,0	459.075	100,0	-2,7

¹ Включая ассоциации, государственные учреждения, частный сектор и других участников. ² Включая профсоюзы, объединения работодателей и совместные инициативы. ³ Включая целевые фонды ООН с участием различных доноров, управляемые ПРООН (Испанский фонд достижения ЦРТ), и фонды по «Единству действий ООН». ⁴ Включая Европейскую комиссию, Международную организацию по миграции, Организацию по безопасности и сотрудничеству в Европе и Секретариат Тихоокеанского сообщества. ⁵ По причине округления цифр некоторые суммированные итоги могут показаться неточными.

По географическим регионам							
Регион	2010 г.		2011 г.		Всего за двухлетие		2010-11 гг.
	тыс. долл. США	Доля в %	тыс. долл. США	Доля в %	тыс. долл. США	Доля в %	Изме- нения в %
Африка	63.790	27,4	61.744	27,3	125.534	27,3	-3,2
Северная и Южная Америка	32.686	14,1	33.025	14,6	65.711	14,3	1,0
Азиатско-Тихоокеанский регион ¹	60.146	25,9	63.591	28,1	123.736	27,0	5,7
Европа ²	11.087	4,8	9.531	4,2	20.618	4,5	-14,0
Арабские государства, Ближний Восток	9.691	4,2	8.774	3,9	18.465	4,0	-9,5
Межрегиональные	2.566	1,1	2.157	1,0	4.723	1,0	-15,9
Глобальные	52.655	22,6	47.634	21,0	100.289	21,8	-9,5
Всего	232.620	100,0	226.455	100,0	459.075	100,0	-2,7

¹ Включая Афганистан и Исламскую Республику Иран. ² Включая Израиль.

По виду помощи							
Вид помощи	2010 г.		2011 г.		Всего за двухлетие		2010-11 гг.
	тыс. долл. США	Доля в %	тыс. долл. США	Доля в %	тыс. долл. США	Доля в %	Изме- нения в %
Эксперты	51.954	22,3	50.567	22,3	102.521	22,3	-2,7
Другой персонал ¹	67.015	28,8	63.462	28,0	130.477	28,4	-5,3
Подготовка кадров ²	46.636	20,0	44.896	19,8	91.532	19,9	-3,7
Оборудование	8.601	3,7	7.227	3,2	15.827	3,4	-16,0
Выдача субподрядов	45.655	19,6	48.499	21,4	94.155	20,5	6,2
Разнообразная помощь	12.759	5,5	11.804	5,2	24.563	5,4	-7,5
Всего	232.620	100,0	226.455	100,0	459.075	100,0	-2,7

¹ Национальные эксперты, внештатные работники, нанимаемый на местах персонал, обслуживающий проекты, добровольцы ООН и другие затраты на персонал. ² Включая, главным образом, стипендии, семинары, профессиональную подготовку без отрыва от производства.

Приложение VI

Расходы на техническое сотрудничество по регионам
и странам, 2010-11 гг. (в тыс. долл. США)
(исключая административные расходы)¹

Страна или территория	РБТС	Система ООН	Целевые фонды	Итого
АФРИКА				
Региональные	5.410	516	20.055	25.981
Восточная Африка, субрегиональные	30		4.168	4.198
Северная Африка, субрегиональные	5			5
Сахель, субрегиональные		306	1.679	1.985
Юг Африки, субрегиональные	283		602	885
Западная Африка, субрегиональные	76		134	210
Алжир	43	7		49
Ангола	79	72	299	450
Бенин	106	63	2.094	2.263
Ботсвана	64		508	572
Буркина-Фасо	52	49	105	206
Бурунди	103			103
Камерун	114	359	1.284	1.757
Кабо-Верде	26	222		248
Центральноафриканская Республика	41			41
Чад	77	303		380
Коморские Острова	41	762		803
Конго	36		87	123
Кот-д'Ивуар	60			60
Демократическая Республика Конго	91	138	4.922	5.150
Джибути	31			31
Египет	249	584	1.326	2.159
Экваториальная Гвинея	20			20
Эритрея	43			43
Эфиопия	268	163	499	931
Габон	77	47		124
Гамбия	24			24
Гана	147	115	1.550	1.811
Гвинея	32			32
Гвинея-Биссау	29			29
Кения	170	121	4.014	4.305
Лесото	51		1.115	1.166
Либерия	70	894	2.970	3.934
Ливийская Арабская Джамахирия	10			10

Страна или территория	РБТС	Система ООН	Целевые фонды	Итого
Мадагаскар	77	2.566	7.819	10.462
Малави	116	533	1.346	1.995
Мали	164	29	2.795	2.988
Мавритания	31	2		33
Маврикий	57			57
Марокко	50	278	171	498
Мозамбик	100	3.446	2.230	5.776
Намибия	76	318	370	765
Нигер	30		418	447
Нигерия	249			249
Руанда	66	403		469
Сан-Томе и Принсипи	29			29
Сенегал	220	931	1.090	2.241
Сейшельские Острова	51			51
Сьерра-Леоне	61	1.296	799	2.157
Сомали	47	5.656	2.132	7.835
Южная Африка	354	92	4.950	5.396
Судан	297	1.660	882	2.839
Свазиленд	78		569	647
Объединенная Республика Танзания	115	3.299	4.953	8.367
Того	70		2.482	2.552
Тунис	21	232	80	332
Уганда	121	487	2.301	2.908
Замбия	154	407	3.127	3.687
Зимбабве	134	542	1.987	2.663
Всего по Африке	10.723	26.900	87.911	125.534

СЕВЕРНАЯ И ЮЖНАЯ АМЕРИКА

Латиноамериканские, региональные	2.128	37	13.026	15.192
Андские страны, субрегиональные	148		1.363	1.511
Карибский бассейн, субрегиональные	565		128	693
Центральная Америка, субрегиональные	343		4.748	5.091
Южный мыс, субрегиональные	70		1.388	1.459
Антигуа и Барбуда	10			10
Аргентина	422		4.396	4.818
Багамские Острова	52			52
Барбадос	8			8
Белиз	23			23
Боливия (Многонациональное Государство)	122	188	621	931
Бразилия	416	1.022	3.646	5.083
Чили	322	577	523	1.423
Колумбия	96	45	2.673	2.814
Коста-Рика	100	1.259	1.046	2.405
Куба	25			25

Страна или территория	РБТС	Система ООН	Целевые фонды	Итого
Доминика	1			1
Доминиканская Республика	35	256	93	384
Эквадор	108	274	266	648
Сальвадор	101	430	726	1.257
Гренада	10			10
Гватемала	52	2	582	636
Гайана		77	713	790
Гаити	840	5.195	1.805	7.840
Гондурас	88	1.681	1.799	3.567
Ямайка	18		463	482
Мексика	302		1.513	1.815
Никарагуа	47	2.004	686	2.737
Панама	19	334		353
Парагвай	123	1.030	507	1.660
Перу	169	1.171	29	1.370
Сент-Китс и Невис	3			3
Сент-Люсия	5			5
Сент-Винсент и Гренадины	6		42	48
Тринидад и Тобаго	4			4
Уругвай	168	322		490
Венесуэла (Боливарианская Республика)	75			75
Всего по Северной и Южной Америке	7.022	15.905	42.784	65.711

АЗИАТСКО-ТИХООКЕАНСКИЙ РЕГИОН

Региональные	1.908	246	8.279	10.433
Восточная Азия, субрегиональные			8	8
Юго-Восточная Азия, субрегиональные	157	128		285
Афганистан	107		90	197
Бангладеш	236	485	9.060	9.780
Камбоджа	205	955	5.422	6.583
Китай	413	2.666	3.345	6.424
Народно-Демократическая Республика Корея	4			4
Фиджи	85		616	701
Гонконг (Китай)	16			16
Индия	604	153	3.694	4.452
Индонезия	652	2.695	22.321	25.668
Исламская Республика Иран	3			3
Кирибати	35	33	407	474
Республика Корея	3			3
Лаосская Народно-Демократическая Республика	114	7	25	146
Малайзия	23		96	119
Мальдивская Республика	60		35	95
Маршалловы Острова	4			4

Страна или территория	РБТС	Система ООН	Целевые фонды	Итого
Монголия	263		669	933
Мьянма	18	105	171	295
Непал	235	2.505	3.360	6.101
Пакистан	616	1.563	5.331	7.511
Папуа-Новая Гвинея	48		256	303
Филиппины	400	2.223	2.960	5.583
Западное Самоа	34			34
Сингапур	7			7
Соломоновы Острова	57			57
Шри-Ланка	340	907	1.837	3.084
Таиланд	114	4	1.613	1.730
Тимор-Лешти	42	158	11.801	12.002
Тувалу	26		30	57
Вануату	58			58
Вьетнам	407	3.614	16.564	20.586
Всего по Азиатско-Тихоокеанскому региону	7.297	18.449	97.990	123.736
ЕВРОПА				
Региональные	284		1.142	1.426
Центральная и Восточная Европа, субрегиональные	232		2.976	3.208
Восточная Европа и Центральная Азия, субрегиональные	144		5.121	5.265
Албания	69	626	798	1.493
Армения	75		25	99
Азербайджан	94			94
Беларусь	5			5
Босния и Герцеговина	11	21		32
Болгария	56		26	82
Хорватия	51			51
Кипр			21	21
Чешская Республика	4			4
Франция			148	148
Грузия	72		166	237
Греция	19		53	72
Венгрия	8			8
Израиль	37			37
Италия			433	433
Казахстан	31		402	433
Киргизстан	72			72
Бывшая югославская Республика Македония	57			57
Республика Молдова	20	3	158	181
Черногория	3			3
Польша	7			7

Страна или территория	РБТС	Система ООН	Целевые фонды	Итого
Румыния	15		-9	6
Российская Федерация	274	510	2.080	2.864
Сербия	8	1.436	202	1.647
Испания			59	59
Таджикистан	80	48		128
Турция	66	886	55	1.007
Украина	99	87	1.224	1.410
Узбекистан	30			30
Всего по Европе	1.921	3.616	15.080	20.618
АРАБСКИЕ ГОСУДАРСТВА, БЛИЖНИЙ ВОСТОК				
Региональные	910		771	1.682
Оккупированные арабские территории	195	1.164	1.300	2.659
Бахрейн			12	12
Ирак	9	3.135		3.144
Иордания	126		2.704	2.830
Кувейт	35		51	86
Ливан	75	2.388	4.174	6.637
Оман	49		147	196
Саудовская Аравия	204		37	241
Сирийская Арабская Республика	100	109	229	438
Объединенные Арабские Эмираты	17		118	135
Йемен	80	146	180	405
Всего по Арабским государствам	1.799	6.942	9.724	18.465
Всего, межрегиональные	1.452		3.271	4.723
Всего, глобальные	1.863	7.779	90.647	100.289
Всего	32.078	79.590	347.407	459.075
¹ 1% от общих расходов из внебюджетных источников был классифицирован неверно. Отрицательные значения указывают на корректировки предыдущего года. По причине округления цифр некоторые суммированные итоги могут показаться неточными, а значения ниже 500 представлены в виде 0.				