



Административный совет

320-я сессия, Женева, 13-27 марта 2014 г.

GB.320/PFA/1

Секция по программе, финансовым и административным вопросам

PFA

Дата: 31 января 2014 г.

Оригинал: английский

ПЕРВЫЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

Выполнение программы МОТ в 2012-13 годах

Цель документа

Документ вносится для обсуждения и формулировки рекомендации.

Соответствующая стратегическая задача: Все четыре стратегические задачи.

Последствия для политики: См. рубрику «Требуемые дальнейшие действия».

Юридические последствия: Отсутствуют.

Финансовые последствия: Отсутствуют.

Требуемые дальнейшие действия: Административный совет представит рекомендации МБТ относительно выполнения программы МОТ на период 2014-15 годов, а также подготовки предложений по Программе и бюджету на 2016-17 годы.

Авторское подразделение: Координация и подготовка осуществлена Департаментом стратегического программирования и управления (PROGRAM).

Взаимосвязанные документы: GB.313/PFA/1, GB.313/PFA/1(Add.), Программа и бюджет на 2012-13 годы, Основы стратегической политики на 2010-15 годы.

Содержание

	<i>Стр.</i>
Сводное резюме.....	v
Введение.....	1
Часть I.....	2
1. Тенденции в сфере труда и контекст осуществления программы МОТ.....	2
2. Достигнутые результаты	4
2.1. Результаты по странам	5
2.2. Продукты знаний	10
2.3. Извлеченные из стратегий по достижению конечных результатов уроки	14
3. Эффективность оперативной деятельности	19
3.1. Укомплектование кадрами и развитие людских ресурсов.....	19
3.2. Финансовые ресурсы	20
3.3. Внебюджетные расходы МОТ в 2012-13 годах	22
3.4. Согласованность действий в рамках всей системы ООН	27
3.5. Международный учебный центр МОТ в Турине.....	29
3.6. Оценочная деятельность МОТ	30
4. Организационная эффективность.....	33
4.1. Результат 1: рациональное и эффективное использование всех ресурсов МОТ	34
4.2. Результат 2: рациональное и эффективное управление Организацией	38
Часть II	39
5. Достижения в регионах	39
5.1. Регион Африки.....	40
5.2. Регион Латинской Америки и Карибского бассейна.....	41
5.3. Регион арабских государств.....	43
5.4. Азиатско-Тихоокеанский регион	44
5.5. Регион Европы и Центральной Азии	46
6. Страновые программы достойного труда.....	47
6.1. Национальные достижения СПДТ в Индии	47
6.2. Национальные достижения СПДТ в Сенегале.....	49
6.3. Национальные достижения СПДТ в Республике Молдове	50
7. Отдельные примеры деятельности МОТ	51
7.1. Укрепление организаций работодателей.....	51
7.2. Укрепление организаций работников.....	53
7.3. Гендерное равенство.....	54
7.4. Страны, пострадавшие от конфликтов, и стихийные бедствия	55
7.5. Программа «Улучшай работу»	56
7.6. Трудовое законодательство	57

	<i>Стр.</i>
7.7. Домашние работники	58
7.8. Трудовая миграция	59
7.9. Занятость молодежи	60
7.10. Минимальные уровни социальной защиты	61
7.11. Минимальный размер оплаты труда	62
7.12. Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве	63
Приложение	65

Сводное резюме

Двухлетие 2012-13 годов было периодом реформ и закрепления достигнутых успехов. Новый Генеральный директор приступил к исполнению своих обязанностей 1 октября 2012 года; Верховные функции управления и руководящие структуры в штаб-квартире МОТ были подвергнуты тщательному критическому пересмотру; Основы стратегической политики на 2010-15 годы, включающие четыре стратегические задачи и 19 результатов, были сохранены, при этом в 2013 году была проведена предварительная работа по особо важным областям, определенным на период 2014-15 годов.

В течение двухлетия МОТ представила целый ряд важных продуктов знаний с компиляцией исходных данных по занятости, социальной защите и основополагающим правам наряду с анализом политических мер, лежащих в основе этих тенденций; она сформулировала также рекомендации относительно дальнейших возможных шагов с учетом международных трудовых норм МОТ и рекомендательных указаний руководящих органов.

МОТ принимала активное участие в глобальных консультациях, касающихся программы развития Организации Объединенных Наций на период после 2015 года, и, в частности, в обсуждении роли, отводимой политике в сфере занятости и социальной защиты как в прошлом, так и в будущем, с точки зрения сокращения масштабов бедности.

В течение 2012-13 годов МОТ добилась достижения более 800 страновых конечных результатов в 150 государствах-членах, что на одну треть превышает число целей, установленных в начале двухлетия. Не менее трех результатов было достигнуто в каждом из почти 100 государств-членов, и одна треть результатов были достигнуты в странах Африки, за которыми следуют страны Северной и Южной Америки (26%) и Азиатско-Тихоокеанского региона (22%) по 50 показателям; в 36 случаях цели были либо достигнуты, либо превышены, что составляет коэффициент достижений, равный 72%.

Конечные результаты, отвечающие критериям осуществляемых измерений, подробно приводятся по каждому итоговому показателю по региону; они также приводятся в разбивке с учетом типологии, которая предусматривает распределение результатов по пяти широким категориям. Это показывает, что результаты достигаются за счет и в форме мер по наращиванию потенциальных возможностей трехсторонних участников (26%) – с этой точки зрения Международный учебный центр МОТ в Турине сыграл ведущую роль; политических консультативных услуг по вопросам развития (22%); консультативных услуг правового характера, непосредственно связанных с международными трудовыми нормами (24%); оказания содействия по выполнению программ (17%); поддержки процесса сбора и анализа данных (11%). На два конечных результата (международные трудовые нормы и детский труд) приходится 32% всех результатов, пять конечных результатов составляют 55% всех запланированных результатов, а на 14 конечных результатов приходится оставшиеся 13% запланированных результатов. Суть и содержание этих результатов кратко изложены по каждому из пяти регионов в общем обзоре трех страновых программ достойного труда и в 12 тематических отчетах по результатам, достигнутым в рамках нескольких стран и регионов.

Тщательный контроль за исполнением бюджета и строгие механизмы контроля позволяли отслеживать процесс оказания МОТ услуг своим трехсторонним участникам в размере приблизительно 646,5 млн долл. США из средств регулярного

бюджета в дополнение к 444 млн долл. США из внебюджетных средств добровольных поступлений и 22 млн долл. США взносов и пожертвований в дополнительный счет регулярного бюджета (РБСА).

Услуги МОТ носили более результативный характер, когда тщательный эмпирический анализ сочетался с оказанием услуг трехсторонним участникам с ориентиром на наращивание их потенциала в плане разработки политики и укрепления учреждений. Масштабы сотрудничества были более внушительными, когда работа проводилась в рамках прочных национальных, региональных и глобальных партнерств. Достижение ощутимых результатов, как правило, требует более двух лет их «вызревания», хотя вряд ли правомерно ожидать достижения всех таких результатов в течение двухлетия.

МОТ продолжала согласовывать свои усилия с деятельностью всех учреждений системы Организации Объединенных Наций, возглавляя или являясь одним из руководителей совместных программ по занятости и социальной защите в 16 из 35 стран, в которых реализуется инициатива «Единство действий ООН». Функция оценок была расширена в одной трети из всех проектов активного технического сотрудничества, которые были подвергнуты оценке в рассматриваемый период.

Были инициированы различные реформы, нацеленные на повышение организационной эффективности в таких областях, как управление людскими ресурсами и развитие персонала, централизация информационно-технологических функций, обработка документации и внутренние коммуникации. Был осуществлен тщательный анализ деятельности МБТ на местах; был создан вспомогательный механизм в интересах правительственных групп; в июне 2013 года в экспериментальном порядке был опробован более рациональный порядок проведения Международной конференции труда (МКТ). Значительные успехи с точки зрения повышения эффективности были достигнуты благодаря продолжающимся реформам руководящих органов.

Введение

1. В 2012-13 годах МОТ осуществляла свою программу в контексте медленного выхода из кризиса в сфере занятости и экономического восстановления в глобальных масштабах. Во всех регионах наблюдалось изменение ситуации в области занятости и социально-трудовой сфере вследствие остаточного действия глобального кризиса, хотя и в различной степени и по-разному. Являющаяся результатом этого напряженность придала большую значимость принципам социальной справедливости как в форме молодежной занятости, качественной занятости, охвата социальной защитой, соблюдения трудовых норм, искоренения детского и принудительного труда, а также социального диалога на национальном и отраслевом уровне и на уровне предприятий. Все более настойчивые требования предъявляются правительствами и организациями работодателей и работников в отношении эффективных решений, адаптированных к региональным и страновым условиям, что ложится весьма тяжелым бременем на МОТ и ее потенциальные возможности реагирования на сложившуюся ситуацию.
2. Настоящий доклад вначале вносится на рассмотрение Административного совета МБТ и затем МКТ. В нем анализируется ход выполнения программы МОТ в 2012-13 годах в соответствии с двухлетней программой и бюджетом и Основами стратегической политики.
3. Доклад подготовлен в новом формате, непосредственно разработанном с учетом итогов обсуждения Административным советом в марте 2012 года Доклада о выполнении программы МОТ в 2010-11 годах. По этому случаю группа правительственных представителей и группы работодателей и работников Административного совета потребовали более доступную информацию о прогрессе, достигнутом в течение двухлетия, с учетом ключевых измерителей результативности деятельности. Такая информация представляется чрезвычайно важной и может позволить Административному совету полноценно выполнять свою руководящую роль.
4. Административный совет также призвал МБТ осуществить меры экономии в целях обеспечения эффективности затрат за счет сокращения общего объема документов, подготавливаемых для директивных органов. Учитывая это, настоящий доклад, охватывающий период 2012-13 годов, значительно короче, чем доклады прошлых лет. Обширнейшая дополнительная информация доступна в режиме онлайн (www.ilo.org/program), и на нее приводятся соответствующие ссылки по всему докладу.
5. Таким образом, в рамках настоящей новой структуры в докладе сделана попытка внести в нее усовершенствования с точки зрения объема, читабельности и последовательности, при этом упор сделан на извлеченные уроки и отдельные основные факты. Общая цель заключается в том, чтобы отойти от механического перечисления достигнутых целей и придерживаться более аналитического подхода, позволяющего изложить фундаментальные аспекты и ключевые предопределяющие факторы, ведущие к достижению комплексных результатов.
6. Структурно доклад построен следующим образом.
7. В Части I приводится сводная информация о результативности деятельности по четырем подзаголовкам, каждый из которых отражает определенный уровень результатов:

1. Отдельные тенденции в сфере труда: в данном разделе описывается общий контекст и приводится краткий обзор ключевых изменений в области занятости и социально-трудовой сфере по регионам.
 2. Результаты, достигнутые при поддержке МОТ: в этом разделе сгруппированы цели по странам, достигнутые в 2012-13 годах по конечным результатам Основ стратегической политики; все эти сведения дополнены информацией о ключевых продуктах знаний.
 3. Эффективность оперативной деятельности МОТ: в этом разделе рассматриваются ресурсы, системы и процедуры, применяемые в целях достижения подтвержденных результатов.
 4. Организационная эффективность МОТ: в этом разделе анализируется прогресс, достигнутый по конечным результатам в сфере управления, поддержки и менеджмента с точки зрения эффективного и рационального административного руководства МОТ и управления людскими, финансовыми и информационно-технологическими ресурсами МОТ, равно как и ресурсами Организации в области технического сотрудничества, а также рассматриваются функции контроля.
- 8.** В Части II представлены примеры практических действий МОТ. Она наполняет реальным содержанием достигнутые результаты благодаря высвечиванию отдельных ключевых областей работы, проведенной в течение двухлетия. Она включает три подзаголовка:
5. Основные региональные факты, охватывающие все пять регионов МОТ.
 6. Наглядные примеры трех страновых программ достойного труда (СПДТ).
 7. Серия из 12 тематических примеров деятельности МОТ, осуществленной в течение двухлетия.

Часть I

1. Тенденции в сфере труда и контекст осуществления программы МОТ

9. В 2012 и 2013 годах МОТ претворяла в жизнь свою программу в контексте повсеместно слабого экономического роста. Все регионы, каждый по-своему, постепенно оправляются от резкого экономического спада 2008-09 годов, с которым столкнулись многие развивающиеся страны, страны с формирующимся рынком и зрелые экономики, при этом все они всячески старались найти адекватный ответ на свои соответствующие вызовы в области занятости и социально-трудовой сфере.
10. В отличие от Африки и Ближнего Востока стремительное ухудшение положения работающей бедноты отмечается в Азиатско-Тихоокеанском регионе, Латинской Америке и Карибском бассейне, а также в Центральной Европе. Уровни безработицы молодежи несколько снизились во всех регионах, за исключением экономически развитых экономик, в которых они выросли. Применение детского труда сократилось наиболее существенно в Азиатско-Тихоокеанском регионе. Доля занятых в общей численности экономически активного населения в некоторых регионах возросла, а в других она снизилась. Соотношение численности женщин и мужчин в составе рабочей силы незначительно улучшилось во всех регионах, за исключением

Азиатско-Тихоокеанского региона. Расходы на социальное обеспечение как доля от валового внутреннего продукта (ВВП) повышались наиболее быстро в странах Африки и Ближнего Востока. В целом, эти тенденции позволяют сделать заключение о прогрессе, который весьма вял и неравномерен в различных регионах и затруднен слабыми темпами глобального экономического восстановления.

11. В таблице 1 показаны эти тенденции по некоторым показателям в сравнении данных за 2012 год с данными за предыдущий базисный год в том же регионе, что тем самым позволяет отметить прогресс внутри региона, а не сравнивать соответствующие уровни между регионами.

Таблица 1. Тенденции в области занятости и в социально-трудовой сфере, по регионам
(изменение в % по сравнению с базисным годом = 100)

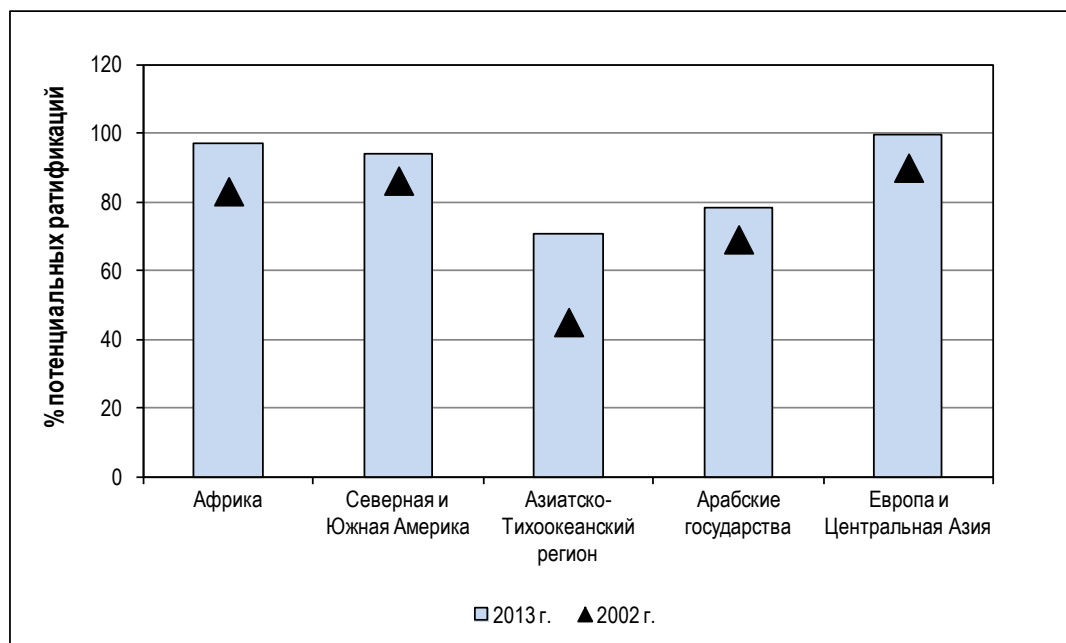
	Азиатско-Тихоокеанский регион	Страны Африки к югу от Сахары	Ближний Восток Северная Африка	Латинская Америка и Карибский бассейн	СНГ и Центральная Европа	Страны с развитой экономикой
Работающая беднота (менее 2 долл. США в день) (базисный год – 2000 г.)	53,7	84,6	75,7	47,4	36,8	–
Молодежная занятость (базисный год – 2000 г.)	98,0	88,9	99,1	86,2	87,4	133,4
Детский труд (5-17 лет) (базисный год – 2008 г.)	68,4	90,7	–	88,5	–	–
Численность занятых от общей численности населения (базисный год – 2000 г.)	94,4	102,0	105,3	105,9	105,0	96,9
Соотношение женщин и мужчин в составе рабочей силы (базисный год – 2000 г.)	94,5	103,8	111,7	112,9	100,4	106,4
Государственные расходы на социальную защиту (базисный год – 2000 г.)	109,7	159,0	174,7	123,4	117,2	118,3

Источник: Статистические данные МОТ.

12. Что касается ратификации основополагающих конвенций МОТ, был зафиксирован значительный прогресс (рис. 1). Во всех регионах зарегистрирован более чем 70-процентный уровень потенциальных ратификаций, при этом три региона достигли уровня ратификации, превышающих 94%. Во всех регионах отмечается прогресс по сравнению с 2002 годом, при этом наиболее стремительно развивалась ситуация в Азиатско-Тихоокеанском регионе. Это наглядно подтверждает безоговорочно твердую поддержку нормативных актов МОТ, а также принципов, которые они воплощают собой, со стороны трехсторонних участников в 185 государствах.
13. В 2012-13 годах МОТ зарегистрировала 25 новых ратификаций; таким образом, общее их число достигло новой высокой отметки, составляющей 1.353 ратификаций, что равно более 90% потенциального их общего числа.
14. Из этого краткого обзора глобального и регионального контекста становится понятным, что цели и принципы МОТ рассматриваются как критически важные в процессе ориентации экономик и обществ на принципы достижения более полной сбалансированности, говоря словами Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, – на создание среды, в которой «общества могут добиваться своих целей экономического развития, высокого уровня жизни и

социального прогресса», в том числе определенного прогресса в условиях серьезных и непрерывно возобновляющихся вызовов.

Рисунок 1. Ратификация основополагающих конвенций, по регионам, 2002 и 2013 гг.



Источник: База данных MOT NORMLEX.

15. Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций сделал аналогичное заявление в своем докладе «Достойная жизнь для всех: ускорение достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, и принятие дальнейших мер по осуществлению повестки дня Организации Объединенных Наций в области развития после 2015 года» от июля 2013 года (Резолюция A/68/202): «Необходимо возобновить усилия по достижению целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, к концу 2015 года. ... Политика и программы, которые определяли успех в достижении целей, ... могут содействовать ускорению их достижения ... [Они] включают акцент на всеохватный экономический рост, достойную занятость и социальную защиту».
16. МОТ в процессе оказания содействия в 2012-13 годах руководствовалась критериями учета реалий хронической безработицы и вызовов в социально-трудовой сфере в контексте низких темпов выхода из глобального экономического кризиса; подтверждения важности целей и принципов МОТ; удовлетворения запросов относительно информации, консультативных услуг и содействия во имя обеспечения заметного продвижения вперед, опираясь на накопленный передовой опыт и имеющиеся эмпирические данные.

2. Достигнутые результаты

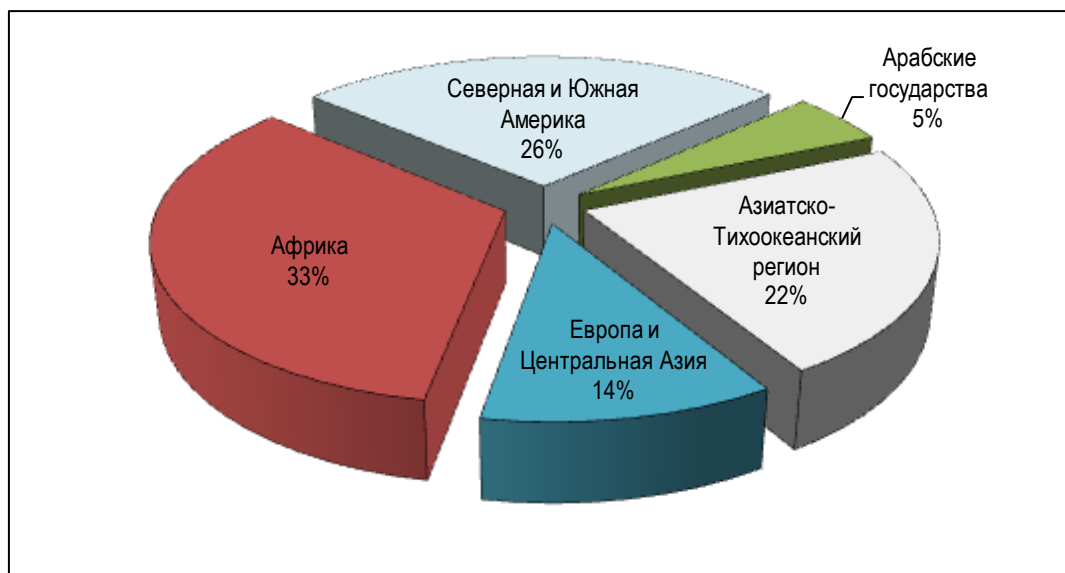
17. Подробное изложение результатов, приведенное в таблицах и соответствующее 19 конечным результатам, дезагрегированных по 50 показателям по конечным результатам, можно найти по адресу: www.ilo.org/program. Описание каждого показателя по конечным результатам приведено в Приложении, в котором показаны соответствующие целевые показатели, предусмотренные на полный шестилетний цикл Основ стратегической политики на 2010-15 годы, а также суммарные цели, достигнутые к концу второго из трех двухлетий, которые охвачены указанными Основами.

18. В настоящем разделе доклада представлена информация по географическому распределению результатов; дается представление о типологии результатов; разъясняются некоторые важные инструментальные средства и продукты, разработанные по конечным стратегическим результатам; представлен абрис некоторых общих уроков, извлеченных из этих стратегий, направленных на достижение конечных результатов. Итоги работы по проведению СПДТ и их оценка в МОТ приведены ниже в разделах 3.3.4 и 3.6. Все это дополняет собой информацию о достигнутых результатах. В Части II настоящего доклада, в частности в его тематических разделах, приводится конкретизация совокупных результатов, представленных ниже.

2.1. Результаты по странам

19. В таблице 2 подводится итог страновых результатов за двухлетие по регионам, что дает возможность осуществить сопоставление с целями за двухлетие и результатами, достигнутыми в предыдущий двухлетний период. В общей сложности было достигнуто 837 результата в 151 государстве-члене МОТ. Практически 97 государств-членов добились реализации по меньшей мере трех результатов, и 23 государства-члена добились десяти или более результатов: практически все из последних 23 стран активно осуществляли СПДТ в течение двухлетия.
20. С точки зрения регионов, в Африке наблюдался самый высокий уровень достижения результатов (около 1/3 общего числа); за ней следует Северная и Южная Америка, на которую приходится около одной четверти, и Азиатско-Тихоокеанский регион с показателем чуть менее одной четверти. На рисунке 2 ниже представлено региональное распределение по результатам. Это в значительной степени отражает картину распределения численности стран по достигнутым результатам – на Африку приходится больше всего конечных результатов, чем на какой-либо регион, – а также, в более широком масштабе, географического распределения ресурсов.

Рисунок 2. Результаты по регионам



21. 837 конечных результатов, зарегистрированных в ходе двухлетия, превышают число целей, установленных в начале двухлетия, более чем на одну треть в отношении 50 показателей; в 36 случаях цели были либо достигнуты, либо превышены, что составляет коэффициент достижений, равный 72%. Однако следует отметить, что по конечному результату 18 (международные трудовые нормы), включающему итоговый показатель 18.1, в котором сопоставляются результаты с критериями измерения,

было достигнуто 125 результатов (при установленной в начале двухлетия цели – 37 результатов) и что этот фактор искажает картину с точки зрения общего числа достигнутых результатов при их сравнении с общим числом установленных целей. Результаты либо равны целям, либо превышают их в отношении всех конечных результатов, за исключением четырех, по которым результаты лишь немногим уступают намеченным целям. По ряду конечных результатов промежуточные результаты значительно превышали поставленные цели, включая конечный результат 4 по социальному обеспечению; конечный результат 5 – по условиям труда; конечный результат 6 – по безопасности и гигиене труда и конечный результат 9 – по организациям работодателей.

22. По сравнению с предыдущим двухлетием достижение результатов было приблизительно на 12% выше. Существенные улучшения зафиксированы в некоторых областях деятельности по конечному результату 1 – содействие занятости; конечному результату 4 – социальное обеспечение; конечному результату 5 – условия труда; конечному результату 9 – организации работодателей; конечному результату 18 – международные трудовые нормы. По четырем результатам в итоге были достигнуты результаты несколько ниже тех, которые были зафиксированы в предыдущем двухлетии. В общем и целом, улучшение ситуации с точки зрения достижения результатов по сравнению с предыдущим двухлетием объясняется тем, что значительные объемы работы, начатой в предыдущее двухлетие, стали приносить плоды только в последующий двухлетний период, что является отражением имманентной задержки по времени в цепочке достижения результатов, с учетом затрат и итогов.

Таблица 2. Резюме результатов по результативному показателю и региону

Результат в Программе и бюджете	Показатель в Программе и бюджете	Результаты в 2010-11 гг.	Цели в 2012-13 гг.	Результаты в 2012-13 гг.	Африка	Сев. 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	10	14	12	6	2	0	2	2
	1.2	1	9	11	4	6	0	1	0
	1.3	4	10	15	6	3	0	6	0
	1.4	8	7	6	1	1	1	3	0
	1.5	6	7	7	3	2	0	2	0
	1.6	5	4	5	1	3	0	1	0
2. Развитие профессиональных навыков	2.1	7	14	12	4	3	0	3	2
	2.2	5	6	7	4	0	0	3	0
	2.3	2	8	3	1	2	0	0	0
	2.4	7	7	8	1	2	1	1	3
	2.5	14	13	15	4	6	1	2	2
3. Жизнеспособные предприятия	3.1	6	9	5	2	2	1	0	0
	3.2	23	14	32	14	9	3	6	0
	3.3	3	2	5	2	3	0	0	0
	3.4	1	5	1	0	1	0	0	0

Результат в Программе и бюджете	Показатель в Программе и бюджете	Результаты в 2010-11 гг.	Цели в 2012-13 гг.	Результаты в 2012-13 гг.	Африка	Сев. и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа-Центральная Азия
Стратегическая задача: Расширение сферы охвата и повышение эффективности социальной защиты для всех									
4. Социальное обеспечение	4.1	20	16	18	7	4	1	2	4
	4.2	3	9	11	3	0	3	4	1
	4.3	8	7	20	9	4	2	4	1
5. Условия труда	5.1	5	6	12	2	6	1	3	0
	5.2	3	5	9	4	1	3	0	1
6. Безопасность и гигиена труда	6.1	10	9	17	8	4	0	3	2
	6.2	10	8	13	1	6	1	4	1
7. Трудовая миграция	7.1	5	8	8	1	0	1	5	1
	7.2	5	6	11	1	4	0	3	3
8. ВИЧ/СПИД	8.1	50	28	12	7	1	1	3	0
	8.2	10	17	37	21	6	0	7	3
Стратегическая задача: Укрепление трипартизма и социального диалога									
9. Организации работодателей	9.1	10	14	10	1	3	1	5	0
	9.2	15	18	33	7	15	0	10	1
	9.3	15	9	27	8	3	0	13	3
10. Организации работников	10.1	30	28	39	12	14	3	8	2
	10.2	20	20	24	7	7	0	5	4
11. Регулирование вопросов труда и трудовое законодательство	11.1	10	9	9	4	3	0	1	1
	11.2	8	11	11	3	3	1	2	2
	11.3	5	8	9	3	1	0	3	2
12. Социальный диалог и трудовые отношения	12.1	10	12	14	7	6	0	1	0
	12.2	10	10	12	4	1	0	3	4
13. Достойный труд в экономических секторах	13.1	15	15	12	4	3	0	2	3
	13.2	10	11	19	4	9	1	4	1
Стратегическая задача: Содействие и реализация норм и основополагающих принципов и прав в сфере труда									
14. Свобода объединения и ведение коллективных переговоров	14.1	10	11	7	1	3	0	2	1
	14.2	2	2	3	0	0	1	2	0
15. Принудительный труд	15.1	10	8	8	3	2	1	2	0
16. Детский труд	16.1	45	34	50	20	15	1	12	2
	16.2	50	46	66	21	16	5	11	13
17. Дискриминация в сфере труда	17.1	5	8	7	1	4	0	1	1

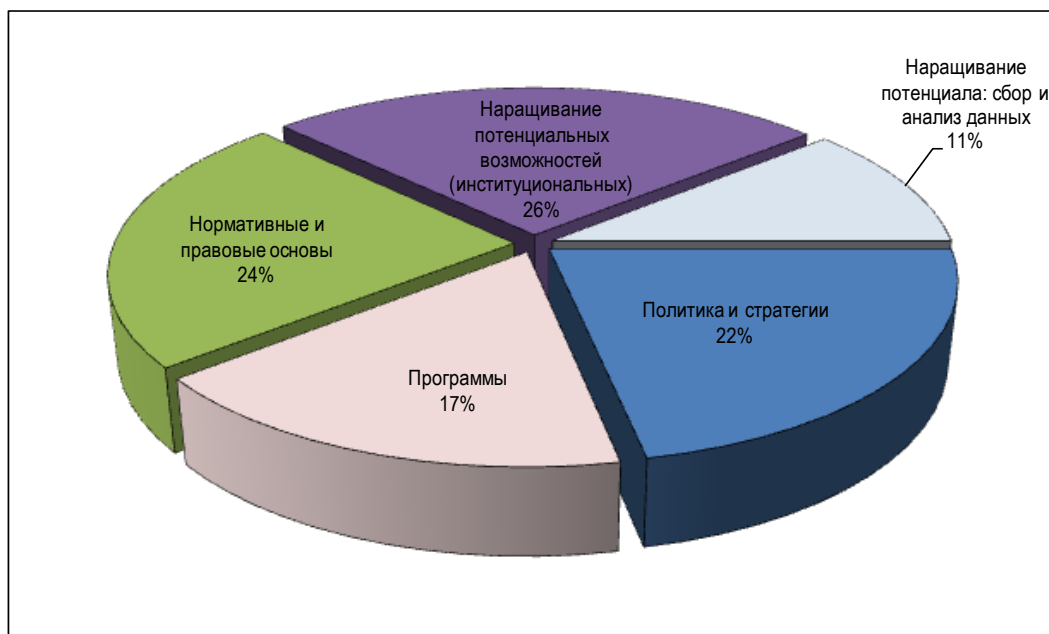
Результат в Программе и бюджете	Показатель в Программе и бюджете	Результаты в 2010-11 гг.	Цели в 2012-13 гг.	Результаты в 2012-13 гг.	Африка	Сев. и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа-Центральная Азия
18. Международные трудовые нормы	18.1	55	37	125	33	28	6	18	40
	18.2	5	5	10	1	0	1	7	1
	18.3	5	7	1	1	0	0	0	0
	18.4	15	15	20	8	0	1	6	5
Последовательность политики									
19. Всеобъемлющий учет аспектов достойного труда	19.1	15	10	9	3	2	1	2	1
	19.2	5	5	2	–	–	–	–	–

23. Информация, касающаяся результатов, может быть в дальнейшем разбита на следующие категории:

- Политика и стратегии: МОТ главным образом вносит свой вклад в дело достижения результатов на высоком (апстрим) уровне. Эти результаты касаются разработки и осуществления политических мер и стратегий правительствами, а также одним или несколькими из трехсторонних участников.
- Программы: таковые, хотя и не всегда, являются частью более широких политических инициатив. Программы включают практические и оперативные меры, направленные на реализацию политических решений, но они не носят законодательного характера. Программы могут осуществляться одним или несколькими трехсторонними участниками. Программы, посвященные наращиванию потенциальных возможностей, не включаются в эту категорию.
- Нормативно-правовые основы: эта деятельность включает результаты, отражающие изменения в нормативно-правовых системах, разработке которых способствовала МОТ. Это может предусматривать изменения в законодательстве или практике, в целях приведения их в соответствие с международными нормами, а также применение международных трудовых норм и других трехсторонних международных соглашений.
- Наращивание потенциальных возможностей (институциональных): эта категория результатов охватывает изменения, которые проистекают под воздействием МОТ и в результате которых расширяются потенциальные возможности национальных учреждений, включая организации работодателей и работников, действительно выполнять свои функции и оказывать услуги, которые от них ожидаются. Эти результаты могут включать создание или укрепление предметно-ориентированных систем и механизмов, а также разработку или проведение специальных программ по наращиванию потенциальных возможностей.
- Наращивание потенциала (сбор и анализ данных): эта категория результатов относится к расширению потенциальных возможностей национальных учреждений, которым МОТ оказала финансовую поддержку, в том числе посредством особых систем и механизмов, по осуществлению сбора, накоплению и анализу данных и применению их в процессе принятия директивных решений и мониторинга всего процесса разработки политики.

24. Тот или иной результат может включать элементы по нескольким различным категориям. Одним из примеров такого результата является поддержка в отношении наращивания потенциальных возможностей, нацеленная на оказание воздействия на процесс выработки политики, что, в свою очередь, подразумевает элемент законодательных реформ. Соответственно, цифры в каждом ряду не всегда соответствуют итогам по результатам по каждому показателю конечных достижений. Следует также отметить, что нет конкретных критериев, в соответствии с которыми можно было бы измерить прогресс по различным категориям. Например, МБТ прилагает масштабные усилия по наращиванию потенциальных возможностей своих трехсторонних участников, главным образом обращая внимание на оказание им помощи, но при этом трудно определить объективные критерии, по которым можно было бы заявить об успешности или неудачах инициатив в области наращивания потенциальных возможностей или количественно оценить их. Процессу отчетности за достигнутые результаты может придать большую ясность – большая четкость, первое, в отношении актуальности, второе, в отношении эффективности и третье, в отношении результативности мер по наращиванию потенциала.
25. Общее распределение результатов по категориям показано на рисунке 3. Оно наглядно показывает весьма сбалансированное соответствие различных практических мер: около 26% можно было причислить к категории расширения потенциальных возможностей; 24% подпадают под категорию нормативно-правовых и юридических основ, которые в большинстве случаев касаются деятельности, направленной на обеспечение ратификации и применения международных трудовых норм; 22% касаются политики и стратегий; 17% относятся к категории деятельности по программе; около 11% включают элемент наращивания потенциала за счет накопления и анализа данных.

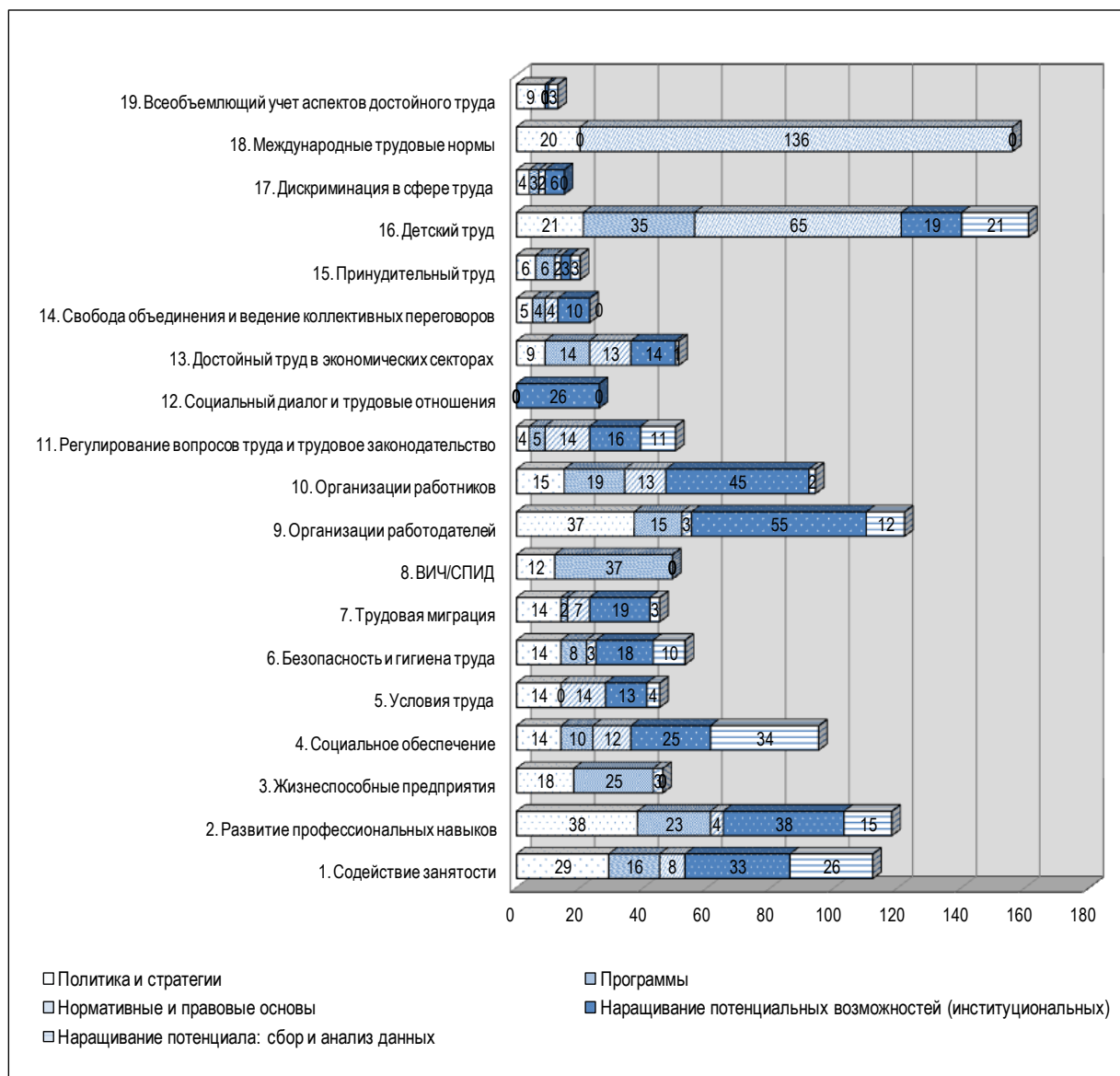
Рисунок 3. Результаты по типологии



26. Разбивка результатов по конечным результатам и категориям дает аналогичную картину общего баланса с учетом некоторым отличительных характеристик (рис. 4). Все, за исключением одного, конечные результаты свидетельствуют о прогрессе с точки зрения консультативных услуг по вопросам политики и стратегии; затем следуют 16 конечных результатов в отношении нормативно-правовых и юридических услуг и 14 конечных результатов по разработке программы и наращиванию потенциальных возможностей. В 11 из 19 конечных результатов зарегистрированы

результаты по всем пяти категориям. Шесть конечных результатов показывают наивысший бал результатов в области наращивания потенциальных возможностей, включая организации работодателей и работников; в отношении трех конечных результатов большинство результатов относятся к консультативным услугам по нормативным и правовым проблемам; в отношении двух конечных результатов наибольшее число результатов приходится на деятельность в области политики и стратегии; в отношении еще двух конечных результатов доминантными являются аспекты выполнения программы.

Рисунок 4. Резюме результатов по конечным результатам и категориям



2.2. Продукты знаний

27. Расширение базы знаний как на глобальном, так и на страновом уровнях было основным направлением деятельности в течение двухлетия. Работа в этой области, главным образом, проводится с ориентиром на стратегию обмена знаниями (одна из пяти стратегий управления в рамках МБТ), с которой можно ознакомиться в документе GB.300/PFA/9/2. С таблицей с соответствующими результатами, относящимися к двухлетию, можно познакомиться по адресу: www.ilo.org/program.

28. В соответствии с принципом, гласящим, что исследования являются краеугольным камнем управления знаниями, в начале двухлетия были определены четыре тематические области как часть Глобальной программы исследований, которая должна осуществляться в течение этого двухлетнего периода. Помимо этого, в отношении всех высокопрофильных изданий и публикаций была внедрена система экспертных оценок независимыми экспертами, а также впоследствии был запущен альтернативный механизм партнерских экспертных проверок в отношении статистических публикаций. Кроме того, был создан исследовательский портал MOT, который регулярно обновляется.
29. Большинство исследовательских работ способствует разработке практических инструментальных средств и продуктов. Во вставке 1 ниже приводится небольшая выборка инструментальных средств и продуктов, разработанных в течение двухлетия, которые использовались в поддержку практической деятельности на страновом уровне.

Вставка 1

Выборочные инструментальные средства и продукты по всем конечным результатам

- *Неформальная экономика и достойный труд: Справочник по вопросам политики, осуществляемой в целях содействия переходу к формальной экономике* (опубликован на арабском, английском, французском и испанском языках).
- 28 национальных обзоров процесса перехода от школьного обучения к трудовой жизни и две статьи в серии *Global Employment Trends for Youth* (Глобальные тенденции молодежной занятости).
- Глобальная государственно-частная платформа обмена знаниями по вопросам профессиональных навыков, необходимых для трудоустройства.
- Исследование с помощью индикаторов по учебной глобальной инициативе MOT в области предпринимательства – программа «Начни и совершенствуй свой бизнес» (НССБ).
- Критический обзор обследований по зеленым рабочим местам в шести странах, наглядно показывающих сегодняшние и потенциальные результаты воздействия политики в области зеленой экономики и их популяризация посредством проведения двух совещаний экспертов.
- Расширение справочной базы данных по социальному обеспечению с охватом 85 стран и с более широким спектром показателей.
- База данных MOT по условиям труда и законодательству в области занятости распространена на 170 стран.
- 18 тематических исследований в целях ориентации поддержки, оказываемой MOT своим трехсторонним участникам по вопросам проведения рациональной политики в сфере оплаты труда в контексте экономически обоснованных показателей по производительности труда.
- Национальная система отчетности и уведомления о профессиональных заболеваниях – практическое руководство.
- Дальнейшее расширение базы данных по передовой практике в области политики и программ в сфере трудовой миграции, содержащей 80 примеров передовой практики на страновом и субрегиональном уровнях.
- Инициатива добровольного и конфиденциального характера по консультированию и тестированию на ВИЧ (VCT@work), совместно запущенная MOT и Объединенной программой ООН по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС).
- Расширение глобальной сети MOT по вопросам бизнеса и инвалидности.
- Программа наращивания потенциальных возможностей профсоюзов реагировать на кризис через кооперативы.
- Сравнительный анализ министерств труда в 36 странах, включая их историю, мандат и стоящие перед ними вызовы.
- База данных по учреждениям трехстороннего социального диалога и соответствующее руководство по национальному социальному трехстороннему диалогу: руководство MOT в целях повышения производительности.

- Разработка новых отраслевых инструментов в помощь трехсторонним участникам по соблюдению отраслевых норм и реализации Программы достойного труда в отдельных секторах, таких как сельское хозяйство, рыболовство, строительство и туризм в 22 странах.
- Диагностические инструментальные средства в поддержку процесса подготовки национальных планов действий по свободе объединения и ведению коллективных переговоров в аграрном секторе, секторе обработки бесплошного сырья на экспорт и секторе домашнего труда.
- Средство дистанционного обучения по вопросу о возможностях выявления и расследования случаев принудительного труда.
- Доклад об устранении детского труда в секторе домашнего труда.
- *Равная оплата труда: предварительное руководство* (опубликовано на арабском, английском, французском и испанском языках).
- Глобальная база данных по международным трудовым нормам и судебным решениям.
- 17 страновых профилей по достойному труду.

30. Некоторые из перечисленных исследований напрямую содействуют подготовке ключевых докладов МОТ и других высокопрофильных публикаций, включая нижеперечисленные.

- Доклад *Глобальные тенденции в сфере занятости* представляет прогнозы в сфере занятости и указывает на многочисленные преимущества стратегий, благоприятно сказывающихся на рабочих местах. Эта деятельность получила широкий резонанс в средствах массовой информации и использовалась в качестве ориентира на глобальных форумах, в том числе на ежегодных совещаниях Международного валютного фонда (МВФ).
- Доклад *Мир труда* показывает, каким образом продуманная политика в сфере занятости и социальных дел может способствовать развитию рынка труда и расширению перспектив в сфере инвестиций. Решающими факторами политических дебатов были рекомендованное сочетание целенаправленной политики и вспомогательные макроэкономические и финансовые реформы.
- Доклад *Заработная плата в мире* стал основной публикацией, в которой излагаются последние тенденции в области заработной платы и производительности труда в мире, а также вопросы соответствующей политики. Особое внимание уделяется проблемам минимальной заработной платы и коллективным переговорам (первое издание – 2008 г.), низкой оплате труда (второе издание – 2010 г.) и макроэкономическим аспектам заработной платы (третье издание – 2012 г.).
- Глобальные оценочные расчеты МОТ, касающиеся принудительного труда, привлекают внимание общественности к бедственному положению 21 млн жертв принудительного труда. Глобальные оценки представляют всеобъемлющую информацию о различных формах принудительного труда, их распространенности и масштабах, что позволяет проводить более конструктивную политику, учитывающую фактическое положение дел в этой области на страновом уровне.
- Доклад *Marking progress against child labour – Global estimates and trends 2000–2012* является результатом усилий, прилагаемых МОТ, начиная с 2000 года, и направленных на учет и измерение прогресса в глобальных масштабах в отношении сокращения масштабов применения детского труда. Отмечая существенный прогресс, несмотря на глобальный экономический кризис и его последствия, в докладе подчеркивается тот факт, что 168 млн детей в мире по-прежнему вынуждены работать.

- В докладе МОТ *Социальное обеспечение в мире*, второе издание, представлена сегодняшняя картина с точки зрения сферы охвата социального обеспечения в мире наряду с анализом противоположных тенденций, с одной стороны, расширения системы социального обеспечения во многих странах со средними и низкими доходами с ориентиром на укрепление всеобщих минимальных уровней социальной защиты, основанных на правах, а с другой стороны, – сокращения масштабов и снижения качества охвата социального обеспечения во многих странах с развитой экономикой. Этот доклад был подготовлен в двухлетний период 2012-13 годов и должен быть опубликован в первом полугодии 2014 года.
 - *Eurozone job crisis: trends and policy responses*, исследование по вопросам кризиса в еврозоне середины 2012 года как часть серии *Studies on Growth with Equity series*, привело к принятию рекомендации о создании гарантийного фонда молодежной занятости, включая смету расходов.
 - *Labour provisions in trade arrangements: current trends and perspectives*, обзор, опубликованный в 2011 году, свидетельствует о том, что за последние два десятилетия существенно возросло число профсоюзных соглашений, включающих положения о труде.
31. МБТ прилагает энергичные усилия к улучшению обмена знаниями о сфере труда и их распространению как с точки зрения укрепления внутренних механизмов коммуникаций, так и в целях обмена информацией и ознакомления внешней аудитории с мандатом Организации. Что касается первого фактора, в ряде областей были сформированы исследовательские сети, как правило, структурно оформленные вокруг сообществ заинтересованных сторон и зачастую использующие цифровые платформы в целях обмена информацией.
32. Что касается внешней аудитории, в течение двухлетия впятеро увеличилось использование информационных продуктов МОТ через мобильные платформы. Различные социальные медийные средства (такие как платформа Facebook) систематически используются для обмена информацией, и в 2013 году основные доклады и широко освещаемые в СМИ публикации стали доступны в форматах мобильной связи. Широкий спектр мультимедийных компонентов все шире используется в медийных кампаниях.
33. Исходя из принципа, что данные становятся информацией, когда они систематизируются, и информация становится знаниями, когда она вводится в использование, в 2011 году Административный совет поручил МБТ создать новую информационную систему, которая бы «позволяла получать упрощенный доступ к страновой информации благодаря индивидуальным страницам по странам ... и была бы доступна через центральный шлюз (межсетевое сопряжение) (GB.312/PFA/8, п. 36). Созданный таким образом шлюз является важным компонентом стратегии МОТ в области знаний, обеспечивающий универсальный доступ к информации по странам, касающейся сферы труда. Его роль заключается в гарантии того, чтобы информация была точной, сводной, современной, предоставлялась в удобной для пользователей форме и была легкодоступной для всех сотрудников МБТ, трехсторонних участников МОТ и общественности.
34. МБТ осуществило обзор существующих продуктов МОТ в сфере знаний, их структур, рабочих процессов и их схематической организации. На основе этого обзора был разработан прототип с учетом вклада технических департаментов и полевых структур. Опираясь на различные модели информационных потоков в МБТ, за этим последует разработка и совершенствование первой версии шлюза. Ожидается, что он будет внедрен к концу марта 2014 года и будет покрывать информацию по 30

странам по следующим областям, охватывающим 14 политических областей: законодательные акты и политика; международные трудовые нормы; статистика; практические действия МОТ; доклады и публикации.

35. Ощутимые усилия прилагались к укреплению статистического потенциала МБТ. Статистическая база данных МОТ, ILOSTAT, запущенная в 2010 году и заменившая собой предыдущую систему ЛАБОРСТА, была в дальнейшем расширена с точки зрения ее охвата и количества показателей и индикаторов; были также стандартизированы массивы данных. В настоящее время эта база данных включает более 100 показателей и охватывает 230 стран, областей и территорий, предоставляя сопоставимые ежегодные статистические данные о рынке труда, равно как и сведения за более короткие периоды времени. Проводится работа по внедрению других баз данных МОТ.
36. Было создано центральное хранилище микроданных, через которое можно получить скоординированные микроданные по странам, способствующие проведению эмпирического анализа. В отношении ряда стран были собраны данные о новом комплекте показателей по труду в сельской местности, членству в профсоюзах и неформальной экономике. Опубликованы и распространены на нескольких языках учебные пособия в помощь трехсторонним участникам в таких областях, как измерение работы на общественных началах; неформальные трудовые отношения; показатели по достойному труду.
37. В октябре 2013 года состоялась 19-я Международная конференция статистиков труда, в работе которой приняли участие представители 106 государств-членов, эксперты работодателей и работников, а также 31 наблюдатель. Она приняла важную резолюцию о статистике труда, занятости и недоиспользовании трудовых ресурсов – это первый критический пересмотр норм и стандартов, равно как и других мер по этим вопросам за более чем 30-летний период. Дополнительные резолюции касались будущей деятельности в областях трудовой миграции, кооперативов и принудительного труда. В настоящее время МОТ сталкивается с новым вызовом, связанным с оказанием технической поддержки странам в процессе внедрения в жизнь новых основ, что требует дальнейшего сотрудничества с внешними экспертами, а также мобилизации дополнительных ресурсов.

2.3. Извлеченные из стратегий по достижению конечных результатов уроки

38. Успешные стратегии по достижению конечных результатов – это те стратегии, благодаря которым создаются синергии между аналитической работой и разработкой специальных инструментов и продуктов, ориентированных на конкретные потребности, и обеспечивается их применение для оказания консультативных услуг, обучения и поддержки по наращиванию потенциальных возможностей. Это, в свою очередь, является ориентиром в процессе разработки политики, законодательных и нормативных правовых актов и программ, которые в конечном счете приводят к созданию большего числа рабочих мест лучшего качества (рис. 5). В процессе достижения результатов на страновом уровне МОТ обладает сравнительным преимуществом, которое в этом цикле опирается на: а) потенциал трехсторонних участников в области реализации практических мер; б) относительную прочность социального диалога и трехсторонних механизмов на национальном уровне; в) рекомендации, представляемые международными трудовыми нормами.

Рисунок 5. Достижение результатов посредством эффективных стратегий обеспечения конечных результатов



39. Взаимосвязи между инструментальными средствами и продуктами, разрабатываемые на глобальном уровне, и их применением в ходе работы, проводимой на страновом уровне, доказали свою исключительную важность для достижения результатов, особенно когда эти инструменты и продукты строятся на солидной эмпирической деятельности. Процесс эффективного управления знаниями предполагает использование данных и другой информации для создания доказательной базы в целях планирования практических мер, как в рамках каждого конечного результата, так и по всем им.
40. Инструментарий и продукты, разработанные на глобальном уровне, не только способствуют распространению знаний между регионами и странами, но и стимулируют спрос на помощь странам, содействуют дебатам политического характера и поощряют партнерства и диалог с другими заинтересованными сторонами, включая международные организации.
41. Информация, касающаяся стратегий по достижению конечных результатов, в том числе информация о конкретных уроках, извлеченных по каждому конечному результату, наряду с таблицами по соответствующим страновым результатам, доступна в режиме онлайн по адресу: www.ilo.org/program. Ниже излагается суть четырех обширных главных уроков, извлеченных из этих результатов.

2.3.1. Постановка приоритетов в рамках меньшего числа, но более широких и более комплексных программ

42. Учитывая, что спрос всегда, вероятнее всего, превышает предложение в отношении всех областей деятельности, МБТ не может позволить себе оказывать лишь поверхностные услуги. Признавая, что не все практические меры реагирования могут рассчитывать на емкое финансирование и что некоторые результаты могут быть достигнуты при низких издержках, в целом необходимо повысить отдачу от практических мер за счет перехода от осуществления мелких и фрагментарных проектов и мероприятий к разработке более крупных и комплексных пакетов мер поддержки, опирающихся на совокупные ресурсы и реалистические сроки их реализации. Это,

вероятно, приведет к ориентации усилий на проведение отдельных мероприятий в сокращенном числе целевых стран с упором на четкую постановку приоритетов и сотрудничество в рамках ряда технических областей.

- 43.** Работа по конечному результату 3 – содействие жизнеспособным предприятиям –, например, в основном влечет за собой практические меры по многим показателям, касающимся того или иного конечного результата, в ходе осуществления которых сочетаются несколько продуктов или инструментальных средств, стимулирующих процесс содействия жизнеспособным предприятиям, при этом они должны дополнять и усиливать отдачу друг друга. Например, в Южной Африке в рамках зонального проекта в провинции Свободное государство оказывалось содействие по нескольким техническим областям, включая уроки по вопросам предпринимательства более чем в 60 школах с охватом около 6.000 учеников; создание и развитие малых и средних предприятий (МСП) и исследования и информационно-просветительские инструментальные средства в области предпринимательства, в том числе в целях внедрения изменений в благоприятную среду (борьба с бюрократизмом) и предприятия анализа цепочек создания добавленной стоимости; были повышены потенциальные возможности 25 местных провайдеров услуг в сфере развития бизнеса, с тем чтобы они могли предоставлять ориентированные на удовлетворение спроса и на потребности конкретных секторов услуги МСП. Эти практические мероприятия строились на основе сравнительно крупного финансируемого донорами проекта, который бы финансировался также за счет дополнительных заемных средств, полученных от Южно-Африканской обсерватории по МСП (государственно-частное партнерство), а также от правительства Южной Африки и университета провинции Свободное государство. Цепочка результатов позволяет сопрячь осведомленность о принципах предпринимательства и соответствующие компетенции в этой области среди детей школьного возраста с оказанием поддержки ряду провайдеров бизнес-услуг, чтобы позволить им осуществлять ориентирование молодых предпринимателей и предоставление консультативных услуг начинающим мелким компаниям. Эти зарождающиеся компании должны, тем не менее, действовать в условиях, благотворно сказывающихся на развитии жизнеспособных предприятий, поэтому прилагались также усилия к тому, чтобы оздоровить среду, стимулирующую расширение предпринимательства в провинции Свободное государство, в частности, поскольку она сказывается на МСП.

2.3.2. Добиваться большего, работая в партнерстве с другими

- 44.** Донорская помощь и партнерства с другими международными, региональными и национальными организациями доказали свою исключительную важность в деле эффективного и своевременного оказания услуг трехсторонним участникам и повышения отдачи политических мер.
- 45.** Деятельность по конечному результату 2 – повышение профессиональных навыков и квалификаций –, например, наглядно свидетельствует о преимуществах совместной работы с рядом партнеров по достижению результатов. В Бангладеш в 2013 году был в полной мере задействован потенциал Национального совета по развитию профессиональных навыков (NSDC) и его Исполнительного комитета, подтверждением чему является повышение объемов финансирования правительством его секретариата. Это стало катализатором осуществления национальной политики в сфере повышения профессиональных навыков, утвержденной в 2011 году. МОТ оказывала NSDC и его Исполкому техническую поддержку в таких областях, как планирование, разработка и введение в действие систем, всемерный учет гендерной тематики и включение аспектов инвалидности. Это достигалось в рамках партнерства с Европейской комиссией, что позволило обеспечить межучрежденческую помощь и

координацию со стороны правительств Канады и Швейцарии, равно как и посредством государственно-частных партнерств. Дальнейшее сотрудничество привело к учреждению трехсторонних отраслевых советов по профессиональным навыкам, а также Центра передовых технологий в кожевенной промышленности. МБТ, кроме того, сотрудничало с Национальным статистическим бюро в партнерстве с правительством Швейцарии и Фондом MasterCard в целях совершенствования процесса сбора информации о рынке труда и наращивания потенциала в области отчетности по вопросам приобретения и использования профессиональных навыков и квалификаций.

46. Работа по конечному результату 8 – сфера труда и ВИЧ/СПИД – демонстрирует, насколько бывает высок резонанс деятельности МОТ, когда она сочетается с более широкими практическими мерами, предпринимаемыми ЮНЭЙДС в 38 наиболее пострадавших странах, и осуществляется в целях содействия этой работе. Опыт свидетельствует, что политика и программы по борьбе с ВИЧ и СПИДом наиболее эффективно могут быть интегрированы в более широкие стратегические рамки, ориентированные на улучшение ситуации в области безопасности и гигиены труда, социальной защиты и охраны здоровья (в том числе борьбы с туберкулезом), в сотрудничестве с рядом различных министерств. В частности, инициатива VCT@Work продемонстрировала необходимость прочного политического диалога, выходящего за рамки потребностей трехсторонних участников и учитывающего требования других ключевых заинтересованных сторон, включая министерства здравоохранения, национальные органы по борьбе со СПИДом, ЮНЭЙДС и гражданское общество, в котором учитывается фактор взаимодополняемости различных заинтересованных сторон в процессе оказания услуг, разработки политических мер и координационных мероприятий.

2.3.3. Результаты требуют времени, а практические меры следует соответствующим образом планировать и координировать

47. Наращивание потенциала по выполнению программ и оказанию воздействия на проводимую политику, равно как и осуществление широкомасштабных реформ требуют наличия партнерств, которые бы действовали в течение нескольких двухлетий и циклов национального планирования. МБТ должно быть готово поддерживать рабочие контакты со странами и обширным кругом заинтересованных партнеров в среднесрочной или долгосрочной перспективе, чтобы добиваться устойчивых конечных результатов. Например, значительные объемы работы, ориентированной на осуществление реформ нормативного или правового характера, вероятнее всего, потребуют нескольких лет, чтобы можно было добиться реальных результатов (и даже более длительного времени, чтобы добиться ощутимого резонанса); стабильное наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников, как правило, требует многолетних усилий.
48. Работа по конечному результату 16 – детский труд – предусматривает проведение в жизнь постоянных практических мер в течение ряда лет. Например, в рассматриваемый двухлетний период правительство Филиппин утвердило поэтапную программу борьбы с детским трудом (на 2013-16 гг.) с бюджетными ассигнованиями в размере 225 млн долл. США и отдельно приняло закон о домашних работниках, имеющих детей в возрасте старше 15 лет, которым было предоставлено право на получение минимальной заработной платы и всех пособий и льгот, предусмотренных соответствующим законодательством. Кроме того, была пересмотрена и видоизменена программа обусловленных безвозмездных денежных выплат, которая была принята в ноябре 2012 года; эта программа ориентирована на семьи, нуждающиеся в социальной защите, включая семьи, оказавшиеся незащищенными в отношении детского труда. Впредь эти семьи будут получать субсидии на образование, что, тем самым,

обеспечит посещение их детьми школы и преодоление необходимости заниматься детским трудом. Помимо этого, в феврале 2013 года провинциальные комитеты по детскому труду в четырех провинциях завершили работу над своими стратегическими планами по борьбе с детским трудом в период до 2016 года.

49. Все эти результаты строились на принципах непрерывного обмена знаниями в рамках МОТ и технического содействия, осуществляемого в течение многих лет. Такая поддержка включала неоднократные информационно-просветительские мероприятия по включению критериев, касающихся детского труда, в программы обусловленных безвозмездных денежных выплат; участие и технические консультативные услуги в ходе разработки проекта закона о домашних работниках, включая участие в различных публичных слушаниях в Конгрессе; продолжающееся техническое содействие в процессе подготовки вышеуказанной поэтапной программы, в том числе благодаря национальному обзору по положению детей, разработанному в 2010 году и реализованному в 2011 году, который привлек внимание широкой общественности к проблемам детского труда.
 50. Деятельность, осуществляемая в Мьянме по конечному результату 15 – принудительный труд –, является наглядным примером того, каким образом одна конкретная область достойного труда может быть выбрана в качестве первоначальной цели и затем, с течением времени, стать фактором, позволившим принять во внимание другие области. После назначения сотрудника по связям в Мьянме в 2002 году МОТ стремилась осуществлять стратегии по эффективному устранению первопричин принудительного труда в этой стране и в 2007 году сформировала общенациональный механизм рассмотрения жалоб в отношении принудительного труда. Начиная с 2007 года МОТ получила и зарегистрировала более 3.000 жалоб, более половины из которых были приняты на основании того, что они были сочтены соответствующими определению принудительного труда. Благодаря занятию бескомпромиссной позиции в отношении использования принудительного труда и проведению практической работы в рамках этого механизма рассмотрения жалоб МОТ приобрела авторитет организации, имеющей право участвовать в мирном процессе, – изначально единственного учреждения системы ООН, которому была отведена эта роль.
 51. После посещения Аун Сан Су Чжи сессии Международной конференции труда в 2012 году и критического анализа достигнутого прогресса, в 2013 году Конференция решила снять все ограничения, наложенные на Мьянму, и расширить программу деятельности, осуществляемой МОТ в этой стране. В 2012-13 годах деятельность МОТ в Мьянме по-прежнему была сконцентрирована на принципах содействия правам в сфере труда. Правительство согласовало с МОТ единый план действий по искоренению всех форм принудительного труда к 2015 году и ратификации Конвенции 1999 года о наихудших формах детского труда (182). Существенный прогресс был достигнут в области свободы объединения в результате вступления в силу нового закона об организации труда, который позволяет работодателям и работникам формировать свои организации.
- 2.3.4. Разрабатывать основные инструментальные средства и продукты, готовые к немедленному использованию в целях повышения и расширения охвата
52. Большая синергия и согласованность действий необходимы на протяжении всего цикла исследований и накопления знаний, подготовки новых доступных и ориентированных на конкретные потребности инструментальных средств, оказания консультативных услуг и проведения инициатив в области расширения потенциальных возможностей. Разработка учебных инструментальных средств, дополненных практическими пособиями и руководствами, наряду со стратегическими партнерствами с

другими государственными учреждениями и исследовательскими структурами заметно расширили потенциальные возможности МБТ по оказанию эффективных консультативных услуг и услуг в области наращивания потенциала. Практические инструментальные средства еще более укрепляются тогда, когда они подкрепляются солидной базой знаний, включая сравнительные исследования по вопросам тенденций и новаторской практики, а также эмпирическими данными по практической отдаче мер и по конечным результатам.

53. Деятельность по конечному результату 6 – безопасность и гигиена труда – предусматривает применение ряда готовых к использованию и ориентированных на конкретного пользователя инструментальных средств, нацеленных на содействие обеспечению более безопасных рабочих мест. Эти инструментальные средства включают такие основные продукты, как Международная классификация MOT по рентгеновским снимкам пневмокониозов и пакет учебных материалов интерактивной учебной программы «Рассмотрение психосоциальных факторов посредством содействия охране здоровья людей на рабочих местах» (известной как SOLVE), в целях учета аспектов охраны здоровья при проведении политики в области безопасности и гигиены труда. SOLVE была включена в программу быстрого реагирования MOT на трагедию, происшедшую в Бангладеш в апреле 2013 года, когда рухнуло здание производственно-торгового центра Рана-Плаза. Применение такого инструментария стимулировалось также благодаря тому, что первая национальная политика в сфере безопасности и гигиены труда в Бангладеш была принята в 2013 году. Основные инструментальные средства по безопасности и гигиене труда успешно применялись также в Чили, где завершена разработка руководящих принципов по функционированию систем управления безопасностью и гигиеной труда в интересах работников, подверженных риску воздействия силикоза (разновидность пневмокониоза), на основе давно существующего *Руководства по системам управления охраной труда, MOT-CUOT 2001 года*. Это руководство использовалось также в Чили в качестве базового компонента мер по наращиванию потенциальных возможностей и обучения более 300 инструкторов и 20.000 работников предприятий, подверженных риску воздействия внешних факторов. Кроме того, инструментальные средства, разработанные в рамках программы Улучшай работу и Программы содействия конкурентоспособным и ответственным предприятиям (СКОП) и сформулированные с учетом основных продуктов MOT по безопасности и гигиене труда, применялись в целях расширения масштабов деятельности МБТ в области охраны труда с отраслевым уклоном, помимо прочих стран, в Колумбии, Гане, Южной Африке (СКОП) и Индонезии, Лесото и Вьетнаме (Улучшай работу).

3. Эффективность оперативной деятельности

54. В целях осуществления конкретных мер по своим результатам MOT использует с выгодой для себя людские, финансовые и системные ресурсы. В этом разделе представлено краткое описание этих ресурсов и их эффективного использования.

3.1. Укомплектование кадрами и развитие людских ресурсов

55. В конце 2013 года штат сотрудников МБТ насчитывал 2.817 человек. Из числа этих штатных сотрудников 1.716, или 61%, финансируются из регулярного бюджета, 1.101, или 39%, за счет внебюджетных источников. По сравнению с ситуацией на 31 декабря 2011 года, когда штат сотрудников МБТ насчитывал 2.990 человек, это представляет собой сокращение на 173 штатных сотрудника. Из всего штатного персонала, финансируемого из регулярного бюджета, 44% приходилось на регионы, и 53% всех штатных постов в регионах финансировались за счет внебюджетных поступлений.

Таблица 3. Персонал МБТ на конец 2013 г. по месту службы и источнику финансирования

	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства*	Всего
Штаб-квартира	958	218	1.176
Регионы	758	883	1.641
Африка	213	317	530
Северная и Южная Америка	183	111	294
Арабские государства	39	41	80
Азиатско-Тихоокеанский регион	250	363	613
Европа-Центральная Азия	73	51	124
Итого	1.716	1.101	2.817

* С учетом молодых специалистов.

56. В 2012-13 годах МОТ израсходовала несколько более 7 млн долл. США на подготовку и обучение штатных сотрудников, финансируемых как из регулярного бюджета, так и за счет внебюджетных средств (таблица 4). Более 4.800 штатных сотрудников приняли участие в учебной деятельности в общей сложности по восьми тематическим областям, включая обучение по Комплексной системе информации по ресурсам (ИРИС). В среднем, каждый участник проходил подготовку в течение 4,4 дней. Приблизительно равное число учебных дней было предоставлено персоналу в регионах и в штаб-квартире. В регионах около 80% общего числа дней обучения было посвящено подготовке по системе ИРИС, тогда как в штаб-квартире 65% было отведено на языковую подготовку.

Таблица 4. Обучение в МОТ

	Размер средств (долл. США)	Кол-во дней обучения	Число обучающихся	
			Персонал общего обслуживания	Специалисты
Управление и административное руководство*	1.656.649	2.996	765	778
ИРИС	1.632.881	8.753	622	532
Навыки руководителя	1.593.559	1.228	39	584
Языки	1.019.926	6.806	338	638
Коммуникации	499.137	1.222	169	202
Управление знаниями	370.741	22	0	22
Исследования	121.849	143	3	45
Прочие**	122.910	64	68	55
Итого	7.017.652	21.334	2.004	2.856

* Включая внутреннее управление программой дистанционного обучения. ** Включая результативность собственной работы и безопасность и гигиену труда.

3.2. Финансовые ресурсы

57. В 2012-13 годах МОТ израсходовала 646,5 млн долл. США по статьям стратегического регулярного бюджета, финансируемого за счет рассчитываемых взносов

государств-членов; 444 млн долл. США средств добровольных внебюджетный поступлений и 22 млн долл. США из средств РБСА. Эти цифры носят предварительный характер, и они не были подвергнуты аудиторской проверке.

Таблица 5. Расходы МОТ по конечным результатам*

	Регулярный бюджет	Внебюджетные источники**	РБСА**
Занятость			
Содействие занятости	88.077.031	114.548.144	2.870.245
Развитие профессиональных навыков	45.983.592	46.971.199	896.610
Жизнеспособные предприятия	57.554.300	45.875.227	1.834.323
Итого	191.614.923	207.394.570	5.601.178
Социальная защита			
Социальное обеспечение	41.794.197	10.707.957	1.814.274
Условия труда	24.537.882	3.994.390	554.434
Безопасность и гигиена труда	38.801.773	4.473.078	736.486
Трудовая миграция	14.762.628	15.342.638	561.503
ВИЧ/СПИД	6.782.829	17.476.335	794.798
Итого	126.679.309	51.994.397	4.461.495
Социальный диалог			
Организации работодателей	38.402.783	3.852.799	1.251.227
Организации работников	53.364.906	8.861.265	1.436.029
Регулирование вопросов труда и трудовое законодательство	25.734.852	4.812.604	1.598.580
Социальный диалог и трудовые отношения	28.328.286	10.767.895	1.455.968
Достойный труд в экономических секторах	29.525.256	24.753.554	684.705
Итого	175.356.083	53.048.118	6.426.509
Нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда			
Свобода объединения и ведение коллективных переговоров	18.353.538	4.134.887	368.915
Принудительный труд	5.186.869	9.070.480	679.193
Детский труд	13.166.668	88.373.948	1.325.154
Дискриминация в сфере труда	12.867.426	5.098.781	835.233
Международные трудовые нормы	76.705.818	13.072.688	1.226.496
Итого	126.280.319	119.750.783	4.434.991
Последовательность политики			
Всеобъемлющий учет аспектов достойного труда	26.532.832	12.181.423	1.081.504
Все стратегические задачи и последовательность политики	646.463.466	444.369.291	22.005.677

* Предварительные и не прошедшие аудиторской проверки цифры. ** Исключая затраты на поддержку программы.

Источник: МОТ ИРИС.

58. Из этой таблицы можно сделать некоторые обобщенные выводы. Расходы за счет средств регулярного бюджета соответствуют смете, составленной в самом начале, с точки зрения как общих затрат (99,7% освоенных средств), так и распределения ресурсов. Финансирование из внебюджетных источников составляет 70% стратегического регулярного бюджета. Некоторые программы, включая Международную программу по упразднению детского труда (ИПЕК), принудительный труд, ВИЧ/СПИД и занятость, чрезвычайно сильно зависят от добровольного финансирования по сравнению с финансированием из регулярного бюджета. Добровольное финансирование сконцентрировано на проблемах занятости (47% от общих объемов средств) и основополагающих принципах и правах в сфере труда (27%).
59. С другой стороны, ресурсы РБСА более равномерно распределяются между четырьмя стратегическими задачами, при этом основная их доля (29%) приходится на социальный диалог, за которым следует занятость (25%), и социальная защита и основополагающие принципы и права в сфере труда, на которые приходится по одной пятой общих объемов расходов.
60. Следует отметить, что данные, касающиеся затрат, нельзя напрямую сопрягать со страновыми результатами по следующим причинам. Глобальные продукты не рассматриваются в качестве страновых результатов; не все меры поддержки со стороны МОТ – а значит и не все расходы – приносят результаты, отвечающие критериям измерений, утвержденным на двухлетие; деятельность, связанная с информационно-пропагандистскими мероприятиями, общей поддержкой и подготовительной работой, не может принести никаких прямых и поддающихся измерению результатов.

3.3. Внебюджетные расходы МОТ в 2012-13 годах

61. Расходы из внебюджетных средств в 2012-13 годах в общей сложности составили 444 млн долл. США, что превышает целевой показатель – 385 млн долл. США, – предусмотренный в программе и бюджете. Расходы из РБСА в общей сложности составили 22 млн долл. США, что ниже предполагаемого размера в 50 млн долл. США. Коэффициент финансовой отдачи осуществляемых за счет внебюджетных средств проектов достиг 80% в 2013 году – это самый высокий когда-либо отмеченный МБТ показатель. С учетом своего участия в Международной инициативе в отношении транспарентности помощи МБТ открыло для внешних пользователей информационную панель по вопросам развития технического сотрудничества (<https://dashboard.ilo.org/developmentcooperation/faces/home.jspl>). Финансирование деятельности МОТ из внебюджетных источников по-прежнему осуществляется, главным образом, за счет многосторонних структур; в 2012-13 годах на эти цели было мобилизовано 507 млн долл. США (см. таблицу 6).

Таблица 6. Внебюджетные поступления на цели технического сотрудничества по источнику финансирования (в тыс. долл. США)

Источник поступлений	2010-11 гг.		2012-13 гг. ¹	
	Долл. США	Доля в %	Долл. США	Доля в %
Многосторонние доноры	300.994	66,0	362.597	71,5
Финансирование процесса внутреннего развития	13.681	3,0	18.702	3,7
Государственно-частные партнерства ²	26.149	5,7	17.123	3,4
Социальные партнеры	675	0,1	500	0,1
Международные финансовые учреждения (банки)	5.902	1,3	19.867	3,9
Организация Объединенных Наций ³	72.312	15,9	49.591	9,8

Источник поступлений	2010-11 гг.		2012-13 гг. ¹	
	Долл. США	Доля в %	Долл. США	Доля в %
Другие международные организации ⁴	36.308	8,0	38.535.	7,6
Итого	456.021	100,0	506.915	100,0

¹ Предварительные данные за 2013 г.: поступления, зарегистрированные в Департаменте партнерств и поддержки местных структур (PARDEV) на 24 января 2014 г. ² Включая ассоциации, государственные учреждения, инициативные структуры частного сектора и другие.

³ Включая проекты, финансируемые многосторонними траст-фондами, совместные программы и фонды в рамках «Единая ООН». ⁴ Включая Европейскую комиссию, Арабскую программу развития Персидского залива (AGFUND) и Международную организацию по миграции (MOM).

Источник: Информационная панель по вопросам развития технического сотрудничества МОТ.

62. Наиболее активные 20 доноров МОТ предоставили 96%, а пять самых щедрых доноров – практически более 50% общих внебюджетных ассигнований Организации в 2012-13 годах (таблица 7).

Таблица 7. 20 наиболее активных участников внебюджетного финансирования в 2012-13 гг.¹

Вкладчики	Тыс. долл. США
США	72.487
Австралия	58.102
Организации и учреждения ООН	49.591
Европейская комиссия	31.740
Дания	30.118
Норвегия	28.340
Канада	20.364
Программы многосторонних доноров ²	20.241
Международные финансовые учреждения	19.867
Финансирование процесса внутреннего развития	18.702
Государственно-частные партнерства	17.123
Финляндия	15.870
Бельгия ³	13.806
Япония	13.616
Соединенное Королевство	12.868
Швейцария	12.470
Нидерланды	10.381
Испания	10.152
Швеция	10.095
Ирландия	9.809
Итого	475.744

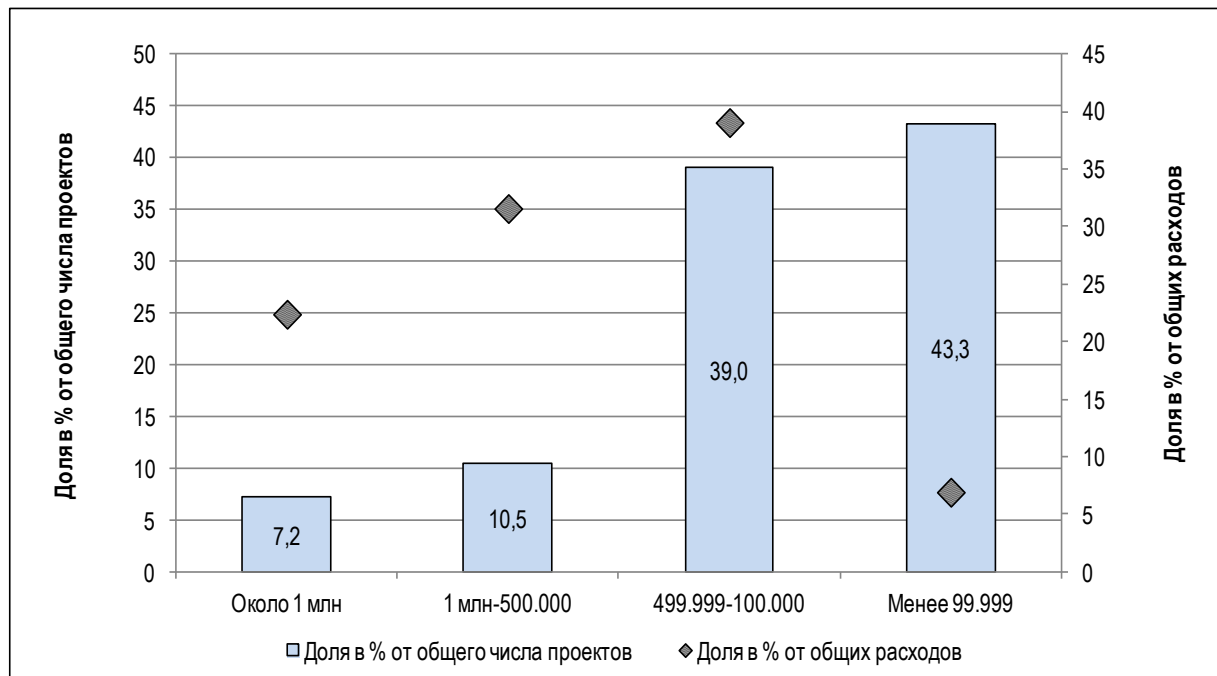
¹ Предварительные данные за 2013 г.: поступления, зарегистрированные в PARDEV, на 24 января 2014 г. ² Совокупное финансирование специальных программ со стороны Канады, Nappes & Mauritz, Нидерландов, Швеции и Соединенного Королевства. ³ Включая поступления, полученные от Фландрии.

Источник: Информационная панель по вопросам развития технического сотрудничества МОТ.

63. В 2012-13 годах МОТ освоила 444 млн долл. США внебюджетных ресурсов на проведение более 924 проектов. Эта сумма включает все проекты, по которым была зарегистрирована финансовая деятельность в этот период, независимо от даты утверждения проекта. Медианные расходы по проектам составляли 173.532 долл. США. Проекты с затратами, превышающими 1 млн долл. США, – общим числом в рассматриваемый период 110 – составляли 11,9% всех проектов, и на них приходилось 60,2% общих расходов; тогда как 76,7% проектов – общим числом 709 – потребовали расходов в размере менее 500.000 долл. США и 37,3% – 345 проектов – менее 100.000 долл. США. Распределение проектов в зависимости от уровня расходов, как

это показано на рисунке 6, свидетельствует об искаженной схеме концентрации израсходованных средств на сравнительно малое число проектов, стоимость которых составляет 1 млн долл. США.

Рисунок 6. Распределение проектов МОТ, реализуемых за счет внебюджетных ресурсов из расчета уровня расходов в 2012-13 гг. (в тыс. долл. США)



Источник: МОТ ИРИС.

64. В течение двухлетия механизмом гарантий качества МОТ, предусмотренным для проектов технического сотрудничества, было охвачено 398 проектных предложений, которые пересматривались с точки зрения качества технических решений по таким критически важным вопросам, как логическое обоснование проекта, показатели конечных результатов и соответствие стратегическим задачам. В результате осуществленного обзора гарантий качества более половины этих предложений были существенно усовершенствованы. В течение двухлетия около 80 сотрудников МБТ завершили формальное обучение и подготовку в целях развития своих навыков по вопросам управления проектным циклом, а также сопутствующие профессиональные навыки. Такое обучение непосредственно способствует совершенствованию процесса разработки проектов и достижению более высоких уровней их реализации.

3.3.1. РБСА

65. РБСА создан в 2008-09 годах в целях предоставления донорам механизма целенаправленного выделения финансовых средств МОТ, при этом в полной мере принимались в расчет рекомендации и руководящие принципы Комитета содействия развитию Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР/КСР). Этот механизм РБСА используется исключительно в отношении стран, которые вправе рассчитывать на официальную помощь в процессе развития. Ресурсы РБСА позволяют МОТ выделять средства в рамках стратегических задач тогда и там, когда и где они наиболее необходимы, причем придерживаясь принципов независимости, гибкости и безотлагательности, в дополнение к другим ресурсам МОТ. Они также дают возможность МБТ расширять, ускорять реализацию, углублять и тиражировать существующие программы технического сотрудничества, позволяя МОТ обслуживать те тематические области и тех государств-членов, которые не в состоянии привлекать добровольные взносы и пожертвования, как другие. Перечень доноров

механизма финансирования РБСА в 2012-13 приведен ниже в таблице 8. В глобальных масштабах почти половина конечных результатов по страновым программам, на которые были выделены средства РБСА, достигли установленных результатов в 2012-13 годах, и около 10% всех конечных результатов по страновым программам, по которым были достигнуты результаты, воспользовались определенной финансовой поддержкой со стороны РБСА.

Таблица 8. Доноры РБСА, 2012-13 гг.

Страна-донор	Тыс. долл. США
Нидерланды	11.650,5
Норвегия	10.334,6
Дания	7.014,7
Бельгия	5.606,3
Германия	814,1
Италия	611,8
Итого	36.032

66. В 2012-13 годах МОТ использовала средства РБСА на следующие цели:

- внедрение вновь разработанных новаторских программ, например, в области производительности и условий труда на малых предприятиях;
- быстрое реагирование на возникающие потребности, как, например, в Мьянме и в отношении решения проблем, связанных с кризисом ливанских беженцев;
- расширение партнерств с другими учреждениями ООН в контексте реформы ООН, например в Малави;
- наращивание потенциальных возможностей социальных партнеров в области политики социально-экономического развития в таких странах и территориях, как Бурунди, Папуа-Новая Гвинея, Филиппины и оккупированная палестинская территория;
- обеспечение стимулов для совместной работы и эффективного управления, нацеленного на конечные результаты, в рамках СПДТ, например в Пакистане.

67. Финансовую поддержку механизму финансирования мер, нацеленных на достижение конечных результатов, оказывают Ирландия, Норвегия и Швеция.

3.3.2. Сотрудничество Юг-Юг и треугольное сотрудничество

68. На своей мартовской сессии 2012 года Административный совет утвердил стратегию сотрудничества Юг-Юг и треугольного сотрудничества, дополненную показателями результативности, принятыми в ноябре 2012 года. Данная стратегия включает два конечных результата, касающихся институциональных знаний и информированности и потенциальных возможностей по осуществлению сотрудничества Юг-Юг и треугольного сотрудничества и содействию реализации Программы достойного труда посредством формирования новых партнерств с правительствами, социальными партнерами и организациями гражданского общества из южных стран.

69. Большее число партнерств было сформировано со странами с формирующимся рынком и с развивающимися странами посредством финансирования внутреннего процесса развития, а также механизмов, действующих в рамках сотрудничества Юг-Юг

и треугольного сотрудничества. В 2012-13 годах 16 стран с формирующимся рынком и развивающихся стран подписали соглашения с МОТ, пожертвовав сумму, составляющую 4% всех внебюджетных поступлений. В течение двухлетия МБТ возобновило партнерские отношения с Бразилией и Панамой и создало новые партнерства с Китаем и Мексикой. Кроме того, в 2013 году МОТ выпустила краткое руководство по вопросу о *сотрудничестве Юг-Юг и достойному труду: передовой практике – South-South Cooperation and Decent Work: Good Practices*.

3.3.3. Государственно-частные партнерства

70. В 2012-13 годах средства, выделенные государственно-частными партнерствами, достигли размеров 15 млн долл. США; при этом половина этой суммы поступила от ассоциаций и фондов, а половина – от частных компаний. В 2010-11 годах 76% этих средств было получено из различных ассоциаций.
71. Число государственно-частных партнерств возросло с 30 в 2010-11 годах до 58 в 2012-13 годах. 11 партнерств было заключено с университетами и исследовательскими центрами. Новые партнерства охватывают все аспекты деятельности МОТ, и возникают новые механизмы партнерских отношений с коалициями и сетями многосторонних организаций.
72. МБТ выпустило ряд информационно-справочных публикаций по вопросам государственно-частных партнерств, утвержденных после внедрения в июле 2009 года новых руководящих принципов. В этих информационно-справочных публикациях, размещаемых на специальном веб-сайте (<http://www.ilo.org/pardev/public-private-partnerships/lang--en/index.htm>), основное внимание уделяется ключевым областям, которыми занимаются эти партнерства, и излагаются стратегии и результаты, достигаемые благодаря сотрудничеству между МОТ и частным сектором.

3.3.4. СПДТ

73. СПДТ являются инструментом составления программы для конкретной страны (три примера СПДТ приведены в Части II). СПДТ разрабатываются и реализуются при участии трехсторонних партнеров; в них кратко излагается страновой контекст с точки зрения достойного труда и конкретно излагается предлагаемая программа поддержки со стороны МОТ, рассчитанная на определенный срок. До их окончательного утверждения СПДТ подвергаются стандартной процедуре обеспечения требуемого качества их выполнения, что предполагает их multidisciplinary обзор и оценку с точки зрения соблюдения критериев управления, нацеленных на конечные результаты. Методология обеспечения качества СПДТ была пересмотрена и обновлена в начале рассматриваемого двухлетия.
74. СПДТ претерпели изменения после того, как они впервые были разработаны десять лет назад, и был подготовлен свод примеров передовой практики. Три ключевых урока приведены ниже:
 - Успешные СПДТ строятся на прочных процессах участия с активным привлечением к ним трехсторонних партнеров с ориентиром на то, чтобы они несли непосредственную ответственность за их выполнение.
 - СПДТ должны сопрягаться с национальными основами процесса планирования, а также с Рамочной программой ООН по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ).

- Тщательный анализ странового контекста является необходимым условием успешной подготовки реалистичной, актуальной страновой программы, в которой учтены приоритетные задачи этого государства.

75. Учитывая ограниченные ресурсы и технические возможности, тем не менее, недопустимо недооценивать трудности, связанные с обеспечением оптимального баланса между, с одной стороны, всеобъемлющим аналитическим и логически последовательным пониманием странового контекста и, с другой стороны, необходимостью определять ключевые и ограниченные по срокам реализации приоритетные задачи и конечные результаты, на достижение которых должно быть ориентировано практическое содействие МОТ.
76. В конце 2013 года на этапе реализации находилось 109 страновых программ, 31 из которых была запущена в течение двухлетия. Условия не всех стран, однако, оказываются благоприятными для подготовки СПДТ.

Таблица 9. Состояние дел по СПДТ на конец декабря 2013 г.

	Страны, разрабатывающие СПДТ	Страны, осуществляющие СПДТ	Начало проведения СПДТ в 2012-13 гг.	Оценка СПДТ в 2012-13 гг. в рамках механизма обеспечения качества осуществляемой деятельности
Африка	21	32	14	21
Арабские государства	1	4	2	2
Азиатско-Тихоокеанский регион	10	11	8	9
Европа и Центральная Азия	5	7	5	6
Латинская Америка и Карибский бассейн	12	6	2	2
Итого	49	60	31	40

Источник: МОТ.

3.4. *Согласованность действий в рамках всей системы ООН*

77. В Резолюции 67/226 о четырехгодичном всеобъемлющем обзоре политики в области оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций, которая была принята Генеральной Ассамблеей ООН в 2012 году, и в связанных с ней резолюциях Экономического и Социального Совета, таких как Резолюция 2013/5, подтверждается сохраняющееся значение ЮНДАФ как основы для подготовки и осуществления программ системы ООН в странах, участвующих в программе «Единство действий ООН», и в других странах. В пункте 18 Резолюции 67/226 содержится призыв к повышению координации и согласованности на страновом уровне и признаются соответствующие мандаты, функции и конкретные знания всех фондов, программ и специализированных учреждений системы Организации Объединенных Наций.
78. МОТ активно поддерживает усилия, нацеленные на повышение согласованности действий в рамках всей системы ООН, и принимает участие в деятельности целого ряда целевых групп, созданных в рамках механизма реализации четырехгодичного всеобъемлющего обзора политики. МОТ самостоятельно или совместно руководит программами в сфере занятости и социальной защиты в 16 из 35 стран, участвующих в программе «Единство действий ООН». В 2012-13 годах МОТ посредством ООН

привлекла около 48 млн долл. США, т.е. чуть меньше 12% объема своих внебюджетных фондов.

79. В декабре 2013 года совместно с Международным учебным центром МОТ в Турине был организован учебный курс по обмену знаниями, в котором приняли участие директора полевых бюро МОТ, ответственные за страны, участвующие в программе «Единство действий ООН»; они смогли обменяться опытом и выработать общие взгляды на участие МОТ в процессе обеспечения слаженности действий в рамках всей системы ООН.
80. В 2012-13 годах свыше 90% всех действующих программ ЮНДАФ включали в себя не менее трех из четырех ключевых положений Программы достойного труда. Консультации с трехсторонними участниками проводились в 73% действующих программ ЮНДАФ по сравнению с 39% в предыдущем двухлетии. В справочнике по ЮНДАФ (2010 г.) и в руководствах Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития (ГООНВР), в том числе в стандартных оперативных процедурах, разрабатываемых в целях практической реализации подхода «Единство действий ООН», работодатели и работники признаются в качестве одних из ключевых национальных участников, с которыми должны взаимодействовать страновые группы ООН.
81. Наряду с поддержкой, оказываемой МОТ для достижения к 2015 году Целей развития тысячелетия (ЦРТ) в партнерстве с ООН и Всемирным банком в соответствии с Рамочной программой ускоренного достижения ЦРТ, МОТ поддерживает и поощряет участие трехсторонних партнеров в национальных, региональных и глобальных консультациях, посвященных разработке новой рамочной программы развития мира после 2015 года. Это привело к признанию значимости полной занятости и достойного труда, в том числе социальной защиты, в усилиях, направленных на обеспечение устойчивого развития.
82. Действуя в интересах согласованности действий в рамках всей системы, МОТ в течение двухлетия 2012-13 годов тесно сотрудничала в осуществлении совместных программ с другими учреждениями, в частности, с Программой развития ООН (ПРООН), Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Детским фондом ООН (ЮНИСЕФ), Продовольственной и сельскохозяйственной организацией ООН (ФАО), Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) и Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ООН-женщины). МОТ выступала в качестве одного из участников или ведущего учреждения в реализации таких программ в 17 странах, применяющих подход «Единство действий» в своих взаимоотношениях с ООН. Эти страны – Албания, Кабо-Верде, Коморские Острова, Эфиопия, Фиджи, Индонезия, Кения, Кирибати, Киргизстан, Малави, Мозамбик, Пакистан, Руанда, Объединенная Республика Танзания, Уганда, Уругвай и Вьетнам.
83. Взаимодействуя с другими учреждениями, МОТ стремится внести свой вклад в укрепление нормативных и оперативных связей в рамках программ ООН в областях, определенных государствами-членами в Резолюции 67/226. Необходимо активизировать усилия, нацеленные на включение прав в сфере труда, трудовых норм и социального диалога в страновые программы ООН как части подхода к развитию на основе прав.
84. В оценочном докладе ПРООН за 2013 год – *Evaluation of UNDP contribution to poverty reduction (Оценка вклада ПРООН в сокращение масштабов бедности)* – приводятся веские аргументы в пользу налаживания более тесного сотрудничества между МОТ и ПРООН. На странице xviii этого доклада отмечается:

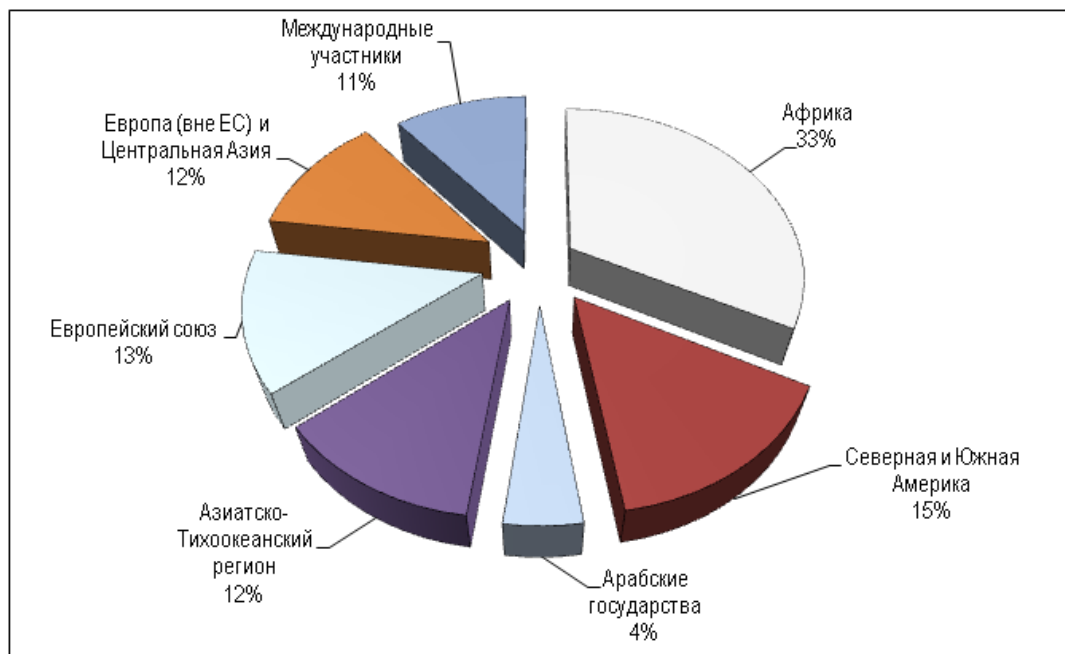
Поскольку МОТ специально поручено содействовать занятости и трудовым нормам и ввиду того, что доходы как один из аспектов бедности в решающей степени зависят от создания возможностей продуктивной занятости неимущих слоев населения, было бы логично предположить, что ПРООН и МОТ являются соратниками в борьбе с бедностью. На самом деле, обе организации тесно взаимодействуют на глобальном и региональном уровнях (как это отмечено в выводах), однако страновым программам ПРООН явно не хватает укрепления партнерских отношений с МОТ.

3.5. Международный учебный центр МОТ в Турине

85. На курсах, организованных Международным учебным центром МОТ в Турине в 2012-13 годах, прошло обучение 24.402 участника; они затрагивали широкий спектр всех основных направлений политики МОТ и широкие международные программы в области развития. Участники курсов в 2012-13 годах представляли свыше 190 стран и территорий. Что касается стран происхождения, то самая большая группа представляла страны Африки, за которыми следовали страны Европы и Центральной Азии (рис. 7). Численность трехсторонних участников со стороны правительств, работодателей и работников составила 16.000 человек, которые распределялись, как это показано на рисунке 8. В дополнение к программе стандартных курсов, организуемых преимущественно на территории Туринского центра, специализированные учебные мероприятия проводились не только на территории Центра, но и на региональном, субрегиональном и страновом уровнях.

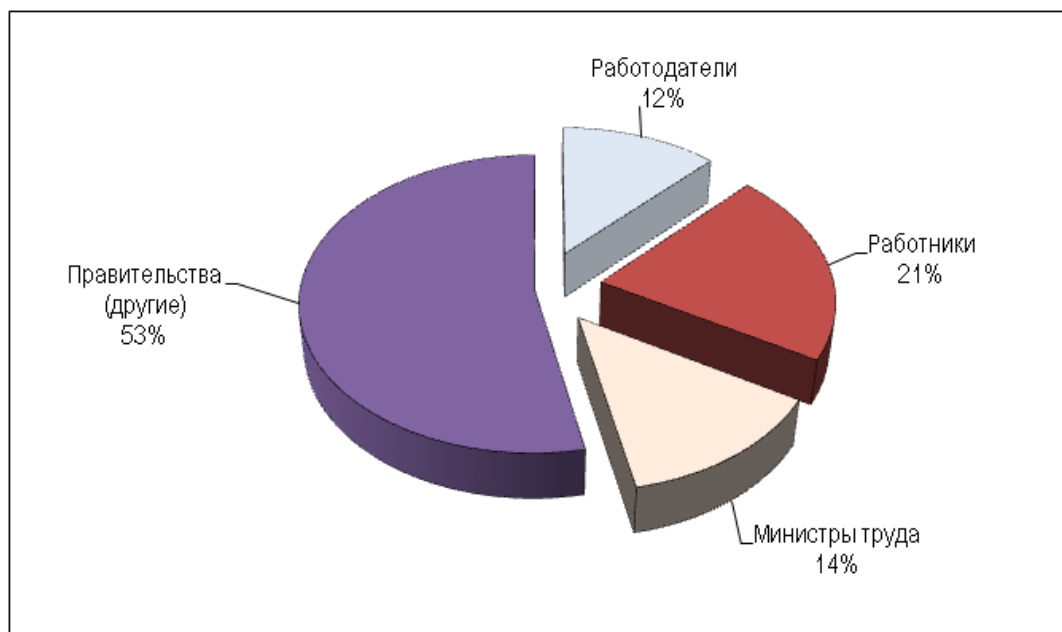
86. Повышение согласованности деятельности Центра со стратегиями и программами МОТ позволило точнее определить потребности и приоритеты в области обучения, что должным образом отразилось в выборе участников соответствующих стандартных курсов и академических занятий, а также в проведении специализированных региональных мероприятий.

Рисунок 7. Участники курсов учебного центра МОТ по регионам



Источник: Международный учебный центр МОТ в Турине.

Рисунок 8. Распределение трехсторонних участников курсов Международного учебного центра МОТ в Турине

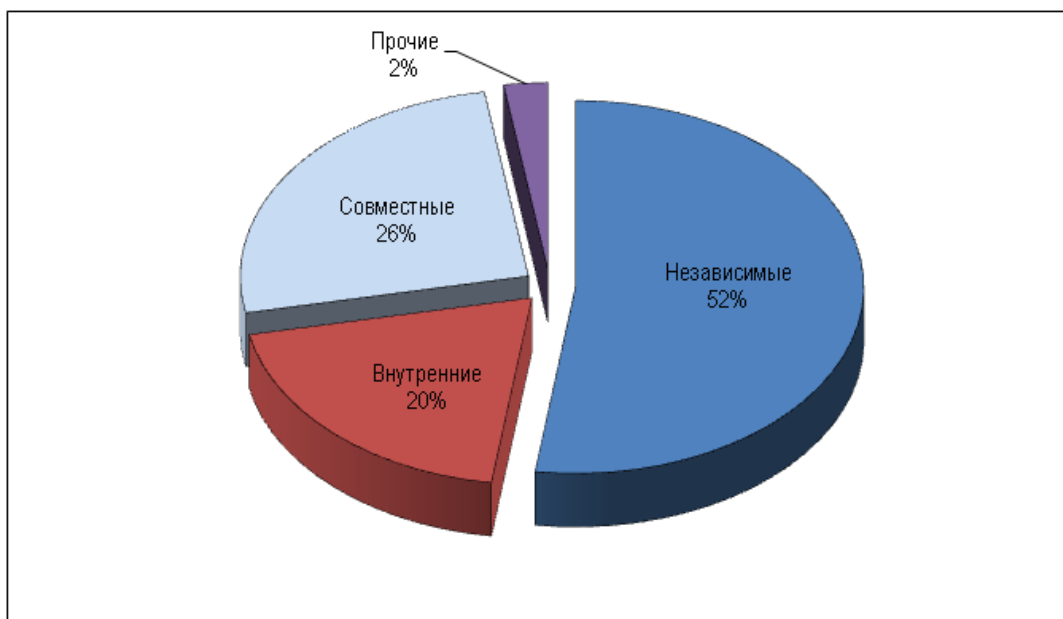


- 87.** Значительно укрепилась роль Центра в профессиональном развитии сотрудников МБТ, что было связано с совместным планированием мероприятий с участием Департамента людских ресурсов МБТ, содействием в проведении собраний персонала и семинаров по обмену знаниями между представителями департаментов и бюро МОТ.
- 88.** Установление партнерских отношений с международными, региональными и национальными учебными заведениями все чаще ставится в качестве одной из основных целей стратегии развития Центра. Он осуществил 28% из намеченных на 2012 год мероприятий в партнерстве с другими учебными, научно-исследовательскими и академическими заведениями; это намного превосходит показатель 17,3%, относящийся к базисному 2010 году.
- 89.** Региональная деятельность Центра остается одним из его основных сравнительных преимуществ. Региональные мероприятия дополняют его портфель межрегиональных учебных курсов, организуемых на территории Центра, и повышают актуальность его портфеля учебных программ, тем самым способствуя достижению результатов на региональном, субрегиональном и страновом уровнях.

3.6. Оценочная деятельность МОТ

- 90.** Оценочная политика в отношении проектов МОТ требует самостоятельной оценки всех проектов, внутренней оценки всех проектов со сметой свыше 500.000 долл. США и не менее одной независимой (внешней) оценки любого проекта стоимостью свыше 1 млн долл. США. В 2012-13 годах МОТ выполнила 245 оценок проектов, охватывающих 36,2% всех проектов, выполненных в течение каждого года двухлетия. Разбивка по типам оценок представлена на рисунке 9. Более половины всех оценок были независимые оценки. Каждый год выполняется три оценки общего уровня, т.е. уровня политики или стратегии; как правило, это оценки результатов или страновых программ (см. вставку 2). Подразделение по оценке МБТ (EVAL) представляет ежегодный доклад Административному совету МБТ, посвященный своей деятельности и ее основным результатам.

Рисунок 9. Оценки проектов в 2012-13 гг. по типам



Источник: MOT: база данных EVAL.

Вставка 2

Некоторые из общих оценочных докладов, опубликованных в течение двухлетия

- Отраслевой подход MOT к достойному труду.
- Стратегия инклюзивной политики занятости MOT.
- СПДТ MOT для Индии на 2007-12 годы.
- Стратегия MOT в целях содействия развитию жизнеспособных предприятий и достойному труду.
- Стратегия MOT в целях содействия достойному труду в арабском регионе: групповая оценка Иордании, Ливана и оккупированной палестинской территории.
- Стратегия MOT в области безопасности и гигиены труда: работники и предприятия извлекают для себя пользу из улучшения ситуации с точки зрения безопасности и гигиены труда.

Источник: (<http://www.ilo.org/eval/lang--en/index.htm>).

91. Значительный прогресс был достигнут благодаря использованию результатов оценочной деятельности МБТ для развития организационной культуры обучения в MOT. Это стало результатом обновленной и расширенной базы инструктивных материалов в сочетании с расширением аудитории, охваченной бюллетенем и усовершенствованным веб-сайтом, а также с внедрением сертифицированных курсов обучения руководителей оценочного подразделения.
92. Особой задачей стало удовлетворение растущего спроса с точки зрения как количества, так и качества оценок. Одним из способов ее решения является проведение ряда мета-исследований и систематических обзоров, охватывающих результаты и уроки, извлеченные из многочисленных осуществленных оценок. Кроме того, заказываются независимые оценки качества оценочных докладов для выявления возможностей повышения качества докладов.
93. Одно из мета-исследований результатов достойного труда и эффективности оперативной деятельности MOT, основанное на анализе оценок технического сотрудничества (см. интернет-ссылку: <http://www.ilo.org/eval/lang--en/index.htm>), дало ряд ценных заключений, многие из которых применимы ко всей деятельности МБТ, а не

только к деятельности в области технического сотрудничества. В целом, мета-исследование показало, что МОТ в целом успешно применяет технические подходы и что она добилась высоких результатов, однако прогрессу порой мешают недостатки, связанные с подготовкой проектов и управлением ими. Некоторые вопросы, поднятые в мета-исследовании, рассматриваются ниже.

3.6.1. Актуальность

94. В настоящее время техническое сотрудничество систематически сопрягается с соответствующими результатами Основ стратегической политики и СПДТ. Поэтому слаженность институциональной деятельности больше не является проблемой. Тем не менее, время от времени ссылки на страновые программы достойного труда представлялись чистой формальностью, и в то же время не всегда систематически изучался синергетический и усиливающий эффект от участия в СПДТ.
95. Одним из серьезных недостатков стала сама структура технического сотрудничества, поскольку оценки часто указывали на завышенные цели, нереальные сроки и недостаточные ресурсы. Во многих случаях поставленные цели выходили за рамки контроля программ, начальные сроки систематически недооценивались, приходилось преодолевать институциональную инерцию и отмечался в целом неоправданный оптимизм, что все пойдет по плану.
96. Постановка слишком многих целей технического сотрудничества ослабляла основную направленность программных действий. С другой стороны, единая цель технического сотрудничества заставляла разработчиков программ тщательно соотносить их элементы в рамках более строго интегрированной системы.
97. Многие из мер, принятых МОТ в области технического сотрудничества в самых разных отраслях, адресовались неимущим слоям населения (для решения проблем детского труда, мигрантов, торговли людьми, женского микропредпринимательства), хотя бедность сама по себе не рассматривалась как отдельная тема. В результате этого проекты иногда отклонялись от конечной цели устранения условий, вызывающих бедность.
98. В настоящее время в рамках технического сотрудничества гендерные аспекты являются общепризнанными. Однако еще предстоит пройти определенный путь, чтобы принимаемые меры были ясно нацелены на решение гендерных вопросов как одной из движущих сил развития. В ряде программ участие женщин носило номинальный характер, особенно в некоторых из общественных систем, где доминируют мужчины. Ввиду необходимости поиска оригинальных решений для преодоления глубоко укоренившихся культурных препятствий ряд региональных и межрегиональных программ конкретно формируется для решения гендерных проблем.

3.6.2. Эффективность

99. Программы технического сотрудничества позволяют эффективно – хотя порой лишь частично – решать поставленные перед ними задачи по расширению знаний, наращиванию потенциальных возможностей, выполнению норм и оказанию политического влияния. Проблемы с эффективностью объяснялись недостатками в структуре программ (проблемы актуальности) либо недостатками, появляющимися в процессе их реализации или управления ими (проблемы эффективности).
100. В ряде случаев стало ясно, что техническое сотрудничество способствовало повышению действенности программ. Оценка результатов редко включается в структуру программ, однако в любом случае трудно провести грань различия между эффектом,

полученным от технического сотрудничества и от других не связанных с ним изменений. По этой причине МОТ справедливо полагается на причинно-следственную логику, надеясь на достижение результатов при условии, что предположения, определяющие постановку промежуточных и конечных результатов, подтверждаются, что существуют реальные свидетельства достижения этих результатов и что между результатами и их эффектом существует прочная причинно-следственная связь.

3.6.3. Результативность

101. В целом, техническое сотрудничество – трудноуправляемая сфера. Здоровые логические построения помогали менеджерам преодолевать сложности, связанные с оперативной обстановкой. В свою очередь, эффективное управление позволяло устранять недостатки в структуре программ. В рамках слишком малого числа программ устанавливались базовые показатели для измерения прогресса. В целом, мониторинг еще недостаточно используется в основных действиях по выполнению программ. Механизмы отчетности, как правило, в форме руководящих комитетов проектов, становятся все более распространенной практикой. Однако в оценочных докладах мало говорится об их реальном функционировании.
102. Управление международными проектами при поддержке со стороны штаб-квартиры МОТ носит удовлетворительный характер, однако бюрократическая инерция и отдаленность центров принятия решений неоднократно препятствовали осуществлению программ. Децентрализованные структуры управления, как правило, более гибко реагируют на потребности стран, особенно когда их поддерживают местные органы управления и когда четко определены линии поддержки.
103. Как представляется, эффективность расходов не является проблемой, хотя во многих случаях на программы выделяются недостаточные средства. Иногда ограниченное финансирование программы и нехватка персонала для решения поставленных задач даже способствовали повышению эффективности расходов. В других случаях эти недостатки вели к снижению эффективности и производительности ниже номинального уровня. В ряде случаев средства выделялись в безусловно недостаточных объемах. Без использования функционально-стоимостного анализа и других подобных методологий, которые еще не реализуются в МОТ, должное измерение эффективности при проведении оценок практически невозможно.

4. Организационная эффективность

104. Подразделения, ответственные за управление, поддержку и менеджмент, руководствуются общим подходом Организации к управлению на основе конечных результатов и оцениваются по двум основным результатам:
 - рациональное и эффективное использование всех ресурсов МОТ;
 - рациональное и эффективное управление Организацией.
105. Кроме того, ключевые подразделения, ответственные за управление, поддержку и менеджмент, также руководствуются пятью стратегиями в области управления, относящимися к знаниям, информационным технологиям, развитию людских ресурсов, техническому сотрудничеству и оценочной деятельности.
106. В 2012-13 году в сфере управления, поддержки и менеджмента были проведены структурные реформы, направленные на повышение эффективности предоставления услуг. Сферы ответственности в Департаменте внутренних служб и администрирования (INTSERV), Департаменте информационно-технологического управления

(INFOTEC) и Департаменте официальных совещаний, документации и общественных связей (RELMEETINGS) были реорганизованы по функциональным направлениям. Была усилена функция внутренних коммуникаций внутри Департамента коммуникаций (DCOMM).

4.1. Результат 1: рациональное и эффективное использование всех ресурсов МОТ

107. С итоговой таблицей по результату 1 вместе с подробными таблицами по вопросам информационных технологий, развития людских ресурсов и технического сотрудничества и стратегий можно ознакомиться по адресу: www.ilo.org/program. Оперативные доклады по двум последним темам направляются на рассмотрение Административного совета на регулярной основе, как и другая информация, относящаяся к смежным результатам, таким как внедрение экологического аудита в 2012 году и продвижение проекта по ремонту штаб-квартиры.

4.1.1. Подготовка и осуществление программ

108. Управление, ориентированное на конечные результаты, остается основным руководящим принципом, в соответствии с которым достигаются все 19 технических результатов, а также два результата в области управления, поддержки и менеджмента.

109. Согласно указаниям, данным Административным советом в марте 2012 года после рассмотрения доклада о выполнении Программы на 2010-11 годы, МБТ пересмотрело методологию сбора информации о достигнутых результатах и приняло решение предоставлять более подробную информацию о том, как МБТ способствовало достижению результата. Эта рекомендация также использовалась при реструктуризации настоящего доклада и формы представления информации о результатах.

110. Одним из ключевых инструментов управления на основе конечных результатов является полугодовой цикл планирования работы на основе результатов, который в настоящее время стал частью оперативной деятельности МБТ. В этой работе используется модуль стратегического управления ИРИС, который обеспечивает планирование и интерактивное обсуждение с участием сотрудников в регионах и штаб-квартире с помощью видеоконференций. Это является экономически эффективным способом укрепления координации и сотрудничества в интересах планирования работы и распределения ресурсов с использованием системы светофора, которая обеспечивает отслеживание достигнутого прогресса по сравнению с результатами, предусмотренными в страновых программах. Был усилен контроль качества и выполнения СПДТ (на основе которого получают результаты страновых программ).

4.1.2. Развитие людских ресурсов

111. Осуществляя программу реформ и опираясь на знания о выявленных проблемах и на уроки, извлеченные в течение текущего и предыдущего двухлетий, МБТ инициировало реформы в четырех областях развития людских ресурсов: это – мобильность, найм и отбор кадров; договорная политика, основанная на операционных потребностях и согласованных условиях занятости; комплексный подход к оплате и оценке труда; обновленная, надежная и эффективная система трудовых отношений.

112. В соответствии со Стратегией развития людских ресурсов на 2010-15 годы МБТ по-прежнему уделяло пристальное внимание четырем областям: во-первых, укреплению потенциальных возможностей сотрудников и руководства, во-вторых, усилению подотчетности, в-третьих, коллективной работе и взаимодействию и, в-четвертых, созданию благоприятных условий труда.

113. Самый значительный прогресс был достигнут там, где персонал управления обладает высокой степенью самостоятельности в определении политики, в частности, что касается кадрового планирования, управления эффективностью, повышения квалификации персонала, инициатив в области управления и менеджмента, а также мер, направленных на оптимизацию административных процедур в целях повышения экономической эффективности.

- Кадровое планирование: в течение 2012-13 годов было проведено четыре раунда мероприятий в рамках системы подбора, назначения и расстановки кадров (РАПС), включая 99 конкурсов, в соответствии с временными договоренностями, достигнутыми с профсоюзом сотрудников. Кроме того, в рамках процесса реформ было размещено 31 объявление о выражении заинтересованности в назначении на должности высокого уровня. Были внесены изменения в электронную базу данных о сотрудниках, где будут отслеживаться их профессиональные навыки и заинтересованность в переводе на другое место работы; эти данные будут использоваться для целей общего и долгосрочного планирования людских ресурсов.
- Профессиональное развитие сотрудников: в марте 2013 года в штаб-квартире была введена в действие система управления в области обучения, которая постепенно будет развернута во всех полевых бюро. Была также запущена программа электронной учебы по вопросам внутреннего управления. В общей сложности 1.128 сотрудников воспользовались услугами этой системы, а 555 сотрудников окончили программу электронного обучения. Кроме того, в рамках системы управления профессиональной подготовкой были распространены 49 онлайн-учебных материалов и программ электронного обучения и организованы 59 специализированных занятий. В процессе реформ пристальное внимание уделяется вопросам управления преобразованиями, исполнительным связям и наставничеству, а целевые группы включают формирующихся лидеров, исполнительных руководителей, а также потенциальных кандидатов для участия в программе координаторов-резидентов ООН.
- Управление эффективностью: содействие в области управления эффективностью охватывает ряд действий – от обучения и наставничества до механизмов подотчетности в области управления, целевых коммуникаций, оптимизации доски объявлений, внутренних инструкций и рекомендаций. Около 95 сотрудников приняли участие в семинарах, посвященных речевым навыкам эффективного управления, а 80 менеджеров посетили семинары, посвященные методам результативной работы с использованием кадрового потенциала и эффективных групп единомышленников. Результатом стало общее повышение уровня соответствия требованиям управления эффективностью, который теперь составляет 77% от общей численности сотрудников МБТ, оплачиваемых за счет средств регулярного бюджета.
- Оптимизация административных процессов: МБТ провело сравнительный анализ организаций системы ООН с целью приведения своей деятельности в соответствие с передовой практикой администрирования социальными пособиями. Стандартные операционные процедуры и рабочие процессы всесторонне обновляются и документируются. Кроме того, была внедрена электронная форма заявки на ежегодные семейные пособия, а в разработке находится электронная форма заявки на выплаты по медицинскому страхованию. Была также разработана онлайн-заявка для сбора информации об отпусках сотрудников полевых бюро; она соответствует системе учета накопленных выплат и пособий сотрудников на конец года, как это предписано Международными стандартами учета в государственном секторе (МСУГС).

- Создание благоприятных условий: совместно с профсоюзом сотрудников был достигнут прогресс в таких областях, как безопасность и гигиена труда, медицинская эвакуация, обеспечение безопасности на местах и командировочная политика. В июле 2012 года МБТ выпустило директиву о создании основ управления в области безопасности и гигиены труда для всех бюро МОТ, а в сентябре 2013 года оно издало директиву о медицинской эвакуации и перевозке в медицинских целях.
- Помимо успешного развертывания программы электронного обучения навыкам внутреннего управления МБТ готовит серию руководств по вопросам внутреннего управления, в которых содержится исчерпывающая информация об имеющихся ресурсах, включая подразделения, ответственные за управление, поддержку и менеджмент, в том числе за финансы, закупки, разработку программ и людские ресурсы. Эти материалы и посвященные им семинары должны быть окончательно подготовлены в 2014 году.

4.1.3. Информационные технологии

- 114.** В рамках программы реформ информационно-технологические службы (в том числе библиотечные службы) были объединены в единый департамент. Это обеспечит синергии благодаря слиянию технических и деловых знаний с консолидирующими ресурсами и функциями.
- 115.** В 2012 году завершилось внедрение системы ИРИС в Региональном бюро для Латинской Америки и Карибского бассейна, а в июне 2013 года – в Региональном бюро для Азиатско-Тихоокеанского региона. Функции ИРИС в сфере кадрового управления и заработной платы были внедрены в Региональном бюро для Африки. Программное обеспечение, базы данных и аппаратная часть ИРИС были обновлены, а средства связи модернизированы в глобальном масштабе в преддверии дальнейшего развертывания централизованных систем информационных технологий во всем МБТ. Проекты инфраструктурных преобразований были продолжены в соответствии с пятилетним графиком, утвержденным Административным советом в марте 2011 года. В феврале 2013 года в штаб-квартире была внедрена система управления идентификационными данными и были модернизированы службы учета и печати. В июне 2013 года началась замена системы электронной почты. В августе 2013 года ремонтные работы в центре данных вступили во второй этап.
- 116.** В течение двухлетия было реализовано большое число других проектов в поддержку инициатив, осуществляемых во всем МБТ, при этом три четверти работ были завершены. Подробный список этих проектов можно найти на веб-сайте INFOTEC (<http://www.ilo.org/public/english/support/itcom/index.htm>). Планируемое расширение системы электронного документооборота было отложено до создания формальной структуры классификации и управления. В конце 2013 года была близка к завершению подготовка плана повышения эффективности управления контентом МБТ (записями, документами, цифровыми активами, веб-контентом, социальными медиа и другими материалами).
- 117.** В течение двухлетнего периода появилось значительное число новых приоритетов, которые вызвали пересмотр графика достижения ранее намеченных результатов. Процесс децентрализации услуг в области информационной технологии по-прежнему характеризовался рядом сложностей, таких как нестандартные и неустойчивые решения наряду с раздробленными услугами ИТ. Эти проблемы решаются путем принятия следующих мер: консолидации органов управления информационными технологиями и информацией, создания новой структуры управления информационными технологиями, учреждения офиса управления проектами, совершенствования

процессов и инструментов, используемых сервисной службой INFOTEC, укрепления потенциальных возможностей (36% сотрудников INFOTEC уже получили официальные сертификаты в области управления процессами информационной технологии).

4.1.4. Техническое сотрудничество

- 118.** Углубленный анализ полевой деятельности МБТ и программы технического сотрудничества позволят подготовить рекомендации, которые будут реализованы в течение 2014-15 годов.
- 119.** В 2012-13 годах МБТ установило или продлило отношения партнерского сотрудничества в целях развития с десятью давними партнерами. Ресурсная база технического сотрудничества была диверсифицирована 12 государственно-частными партнерствами с негосударственными участниками и шестью соглашениями, заключенными со странами с формирующейся рыночной экономикой и странами со средним уровнем доходов.
- 120.** Программа технического сотрудничества МБТ реализуется во все более сложных условиях, которые характеризуются:
 - снижением объема официальной помощи в целях развития (которая, по данным ОЭСР и Комитета содействия развитию, сократилась на 6% в 2012 году по сравнению с уровнем 2010 года);
 - ужесточением требований доноров и стран-получателей помощи к эффективности процесса развития;
 - появлением новых участников, в том числе стран с формирующейся рыночной экономикой, частных предприятий, местных структур, финансовых учреждений, фондов и отдельных благотворителей;
 - зависимостью МОТ от относительно небольшого числа ключевых партнеров (62% добровольных пожертвований МБТ приходится примерно на 20 доноров).
- 121.** МБТ стремится решать эти проблемы, усиливая ориентированность на конкретные результаты, совершенствуя отчетность, контроль, прозрачность, подотчетность и гласность технического сотрудничества, устанавливая партнерские связи с новыми участниками и развивая деятельность по оказанию помощи полевым бюро. Кроме того, МБТ стремится повысить предсказуемость и гибкость добровольного финансирования путем расширения условий партнерского взаимодействия.
- 122.** Добровольные взносы, которые составляют две пятых ресурсной базы МБТ, остаются одним из ключевых источников поддержки Программы достойного труда, реализуемой посредством СПДТ. МБТ активизировало усилия, направленные на опубликование информации о конкретных донорах, конкретных странах и тематических результатах. Механизм МБТ, обеспечивающий контроль качества технического сотрудничества, доказал свою полезность на всех этапах проектного цикла. Были приняты меры в целях повышения качества и своевременности докладов о ходе выполнения работ.
- 123.** В последние годы значительно увеличилось финансирование со стороны системы ООН, что стало результатом активного участия МБТ в обеспечении согласованности действий во всей системе ООН. Это гарантирует еще более тесное сотрудничество с фондами, программами и учреждениями Организации Объединенных Наций на местном и центральном уровнях.

4.2. Результат 2: рациональное и эффективное управление Организацией

- 124.** С итоговой таблицей по результату 2 можно ознакомиться по адресу: www.ilo.org/program. Подробная информация об оценочной стратегии МБТ содержится в годовом оценочном докладе за 2012-13 годы, который размещен по адресу: http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB319/pfa/WCMS_222508/lang--en/index.htm.
- 125.** В соответствии с целями, установленными для результата 2, МБТ располагает безоговорочным аудиторским заключением по финансовой отчетности за 72-й финансовый период (2010-11 гг.), а также по консолидированной финансовой отчетности за год, закончившийся 31 декабря 2012 года. Ответственность за управление рисками была официально передана Бюро казначея. Выделяются средства в поддержку систематического внедрения системы управления ресурсами во всем МБТ. Стратегический реестр рисков был пересмотрен и включен в Программу и бюджет на 2014-15 годы.

4.2.1. Директивные органы

- 126.** Были достигнуты цели, определяющие эффективность планирования, обучения и руководства директивными органами.
- 127.** МБТ способствовало расширению участия трехсторонних партнеров в управлении Организацией путем координирования контактов между различными группами и МБТ, а также путем обеспечения эффективного и своевременного обмена мнениями по конкретным вопросам и документам, представляемым МБТ для ознакомления. В ответ на просьбу правительств в рамках пакета реформ был создан специальный отдел поддержки правительств, который позволил укрепить регулярные контакты МБТ с постоянными представительствами. Отдел поддержки, среди прочего, организовал первый ознакомительный семинар МОН в Женеве для вновь прибывших дипломатов, которые были проинформированы о деятельности Организации. Отклики участников были положительными.
- 128.** Важно, чтобы документы направлялись трехсторонним участникам вовремя, чтобы они могли в полной мере осуществлять свою руководящую роль. На 95% цель была достигнута благодаря совершенствованию планирования и контроля над процессами выполнения работ. Это позволило сократить общий объем документации и повысить эффективность обслуживания директивных органов.
- 129.** Параллельно с внедрением электронной системы документооборота был создан новый отдел по координации подготовки документов, что позволяет департаменту обеспечивать управление и контроль в рамках системы производства внутренней документации. Это способствовало достижению МБТ цели 20% сокращения количества подготовленных, переведенных, напечатанных и распространенных страниц текста. В 2012-13 годах по сравнению с 2010-11 годами объем документов для Административного совета сократился на 29,3%, а для Международной конференции труда – на 23,4%.
- 130.** Необходимо идти по пути дальнейших усовершенствований, а действующий механизм нуждается в доработке, с тем чтобы нынешняя структура, график и порядок Административного совета функционировали эффективно. Расширение поддержки трехсторонних участников в виде брифингов и консультаций получило широкое признание, вызвав постоянно растущий спрос со значительными финансовыми последствиями.

131. Официальные документы размещаются на веб-сайте в формате PDF, а некоторые также преобразуются в формат электронных книг. Эти альтернативы дополнительно изучаются в настоящее время.
132. Реформы, направленные на повышение эффективности функционирования МКТ, были опробованы на сессии в июне 2013 года, дав значительные результаты, включая отсрочку публикации предварительного отчета о выступлениях, сделанных на пленарных заседаниях в ходе обсуждения доклада Генерального директора. Это является примером того, как МБТ может приходить к положительным результатам, когда ему удастся подготовить здравые и обоснованные аргументы в пользу предлагаемых изменений.
133. В течение двухлетнего периода тщательный контроль всех расходов на проведение крупных совещаний позволил сэкономить значительные суммы, в том числе в связи с сокращением расходов на сверхурочные работы, повышением эффективности процесса производства официальных документов, внедрением новых технологий и принятием мер по экономии бумаги. Одним из главных уроков, извлеченных из этих инициатив, является необходимость вложения сил и средств в обеспечение поддержки со стороны всех заинтересованных сторон – как МБТ, так и трехсторонних участников.

4.2.2. Контрольные функции

134. Внешний аудитор подготовил безоговорочное аудиторское заключение по консолидированной финансовой отчетности МОТ за годы, закончившиеся 31 декабря 2012 года и 31 декабря 2011 года. Финансовая отчетность полностью соответствует МСУГС начиная с 2012 года.
135. На своей 316-й сессии в ноябре 2012 года Административный совет утвердил пересмотренные полномочия Независимого консультативного комитета по контролю (НККК) и назначил пять его членов сроком на три года.
136. Бюро внутреннего аудита и контроля ежегодно отчитывается перед Административным советом о существенных заключениях и расследованиях, в том числе о выполнении его рекомендаций.
137. Ежегодно МБТ отчитывается перед Административным советом о принятии и выполнении рекомендаций Объединенной инспекционной группы (ОИГ). В течение двухлетнего периода МБТ участвовало в проведении 19 обзоров ОИГ, десять из которых были завершены. В 2012 году ОИГ создала интернет-систему, которая отслеживает меры, принятые в исполнение ее рекомендаций.

Часть II

138. В этом разделе освещаются основные направления деятельности, которую МОТ осуществляла в течение двухлетнего периода в каждом из пяти регионов; здесь приведены три примера страновых программ достойного труда и ряд тематических исследований. Эти сведения дополняют информацию, представленную в Части I, особенно, что касается результатов по отдельным странам.

5. Достижения в регионах

139. Далее освещаются некоторые из значительных достижений по регионам.

5.1. Регион Африки

- 140.** В Африке наблюдается положительный экономический рост, однако происходит медленный прогресс в создании продуктивной занятости и достойного труда для женщин и мужчин. В частности, одной из приоритетных проблем в регионе является уровень безработицы среди молодежи.
- 141.** В 2012-13 годах в ряде стран были разработаны национальная политика и планы действий в интересах занятости молодежи. В Уганде национальный план действий по обеспечению занятости молодежи был принят правительством после консультаций с социальными партнерами. Аналогичные усилия прилагаются в Тунисе, Объединенной Республике Танзании и Замбии. В Замбии задача обеспечения занятости молодежи включена в 6-й Национальный план развития, который был пересмотрен в 2013 году. В Западной Африке Экономическое сообщество западноафриканских государств (ЭКОВАС) осуществляет региональный план действий в интересах молодежи.
- 142.** Ботсвана, Египет, Эфиопия, Уганда и Замбия укрепляют предпринимательские возможности молодых мужчин и женщин, расширяя их доступ к информации о рынке труда и оказывая услуги профессиональной ориентации. В Египте государственные службы занятости расширили свои возможности по профориентации, консультированию и трудоустройству молодежи. В 2013 году премьер-министр Малави провозгласил Национальную инициативу по обеспечению занятости молодежи. Коморские Острова реализуют программу ученичества, обучения навыкам предпринимательства и организации посреднических услуг на рынке труда. Бурунди, Демократическая Республика Конго, Эфиопия и Кения совершенствуют системы профессионально-технической подготовки и внедряют трудоемкие технологии для реализации инфраструктурных инвестиций.
- 143.** Бенин, Буркина-Фасо и Зимбабве разработали новые программы профессионально-технической подготовки молодых женщин и мужчин в сельских районах; Уганда оказывает молодежи поддержку в создании малых и средних предприятий. В Руанде и Объединенной Республике Танзании принимаются расширенные меры, нацеленные на содействие предпринимательству, создание новых предприятий, развитие навыков управления и обеспечение доступа молодых предпринимателей к финансированию. Бурунди и Южный Судан разработали аналогичные программы в поддержку возвращающихся беженцев, перемещенных лиц и бывших участников военных действий.
- 144.** С ростом признания роли социальной защиты в сокращении масштабов бедности правительства создают основы сотрудничества с ООН, в том числе с МОТ, в целях формирования систем социальной защиты. Камерун, Эфиопия, Гамбия, Того и Мозамбик пересматривают системы социального обеспечения с целью распространения их охвата на работников частных и полугосударственных частных предприятий, инвалидов и работников, занятых в неформальной экономике и сельской местности. В 2013 году численность домашних хозяйств в Мозамбике, охваченных программами социальной защиты, более чем удвоилась, достигнув 370.000. За последние пять лет охват системы социальной защиты в Кабо-Верде также расширился вдвое.
- 145.** Кения, Мадагаскар, Нигерия и Уганда активизировали меры по борьбе с детским трудом. В государствах-членах ЭКОВАС осуществляется субрегиональный план действий, направленный на искоренение наихудших форм детского труда. В Уганде была принята национальная образовательная программа по вопросам защиты детей, а в Кении был пересмотрен перечень опасных работ. На Мадагаскаре проводились курсы обучения родителей жертв детского труда; Малави создала зоны, свободные

от детского труда; в Того принимаются более активные меры по защите детей от опасных видов работ в сельском хозяйстве и домашнего труда.

- 146.** Зимбабве выполняет рекомендации комиссии по расследованию МОТ, касающиеся свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров.

5.1.1. Вклад МОТ

- 147.** В регионе Африки МОТ:

- собрала новые данные о переходе молодежи от школы к трудовой жизни в восьми африканских странах;
- проводила исследования по вопросам молодежного предпринимательства и эффективности методов поддержки, оказываемой под эгидой многонационального Фонда молодежного предпринимательства (с участием Кении, Уганды и Объединенной Республики Танзании);
- разработала методологию оценки уязвимости групп населения для определения приоритетных инвестиций в инфраструктуру;
- с помощью методологии бюджетного моделирования осуществила анализ расходов на социальную защиту и подготовила предложения по расширению выплат социальных пособий на лиц, получающих низкие доходы;
- оказывала содействие в создании учебных заведений в регионе арабского Магриба и франкоязычных странах Африки в целях укрепления возможностей управления и администрирования системами социального обеспечения;
- расширила базу знаний о детском труде и оказала техническую и финансовую поддержку в выполнении национальных и субрегиональных планов действий, направленных на искоренение наихудших форм детского труда;
- оказывала содействие в укреплении потенциальных возможностей трехсторонних участников в целях повышения уровня осведомленности общественности, содействия ратификации и эффективному осуществлению международных трудовых норм в этом регионе.

5.2. *Регион Латинской Америки и Карибского бассейна*

- 148.** Высокий средний уровень экономических показателей в Латинской Америке и Карибском бассейне в течение последнего десятилетия и стратегии, направленные на усиление внимания в государственной политике к вопросам занятости, позволили снизить уровень безработицы примерно до 6% и повысить среднюю заработную плату и реальный размер минимальной оплаты труда. Тем не менее, регион по-прежнему сталкивается с проблемами с точки зрения обеспечения равенства, качества рабочих мест, прав работников и неформальной занятости; все эти проблемы должны решаться в условиях глобального экономического спада.
- 149.** Чили, Доминиканская Республика, Сальвадор, Мексика и Перу включили цели занятости и достойного труда в национальные и отраслевые планы развития. Формированию и исполнению политики в области занятости способствует создание комплексных и интегрированных информационных систем, как это происходит в карибских государствах Сент-Люсия и Сент-Винсент и Гренадины. Эта же тенденция наблюдается на субнациональном уровне, о чем свидетельствует выполнение программ

достойного труда на государственном и местном уровнях в провинции Санта-Фе в Аргентине, в Бразилии и в регионе Мауле в Чили.

- 150.** Во многих странах региона расширяется поддержка программ, содействующих занятости молодежи, таких как «Jóvenes con más y mejor trabajo» в Аргентине, «Empléate» в Коста-Рике и «Jóvenes a la obra» в Перу. Конкретное законодательство было принято в Уругвае; успешно формируется политика достойного труда для молодежи в Бразилии, Эквадоре, Сальвадоре и Парагвае. Наряду с принятием этих мер создаются системы трудоустройства молодежи, укрепляются программы профессиональной подготовки и проводятся целевые обследования в целях сбора необходимой информации о переходе от школы к трудовой жизни в Бразилии, Колумбии, Сальвадоре, на Ямайке и в Перу.
- 151.** Регион стал первопроходцем в отношении Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189): Уругвай – первая страна в мире, ратифицировавшая ее; за Уругваем последовали Многонациональное Государство Боливия, Гайана, Никарагуа и Парагвай.

5.2.1. Вклад МОТ

152. В регионе Латинской Америки и Карибского бассейна МОТ:

- оказывала прямые консультационные услуги правительствам, организациям работников и работодателей; собирала и распространяла знания и соответствующие статистические данные; укрепляла институциональный потенциал и готовила проекты сотрудничества. Во многих случаях МОТ действует в партнерстве с учреждениями системы ООН, финансовыми учреждениями и Организацией американских государств (ОАГ). Повсеместно основное внимание уделялось вопросам социального диалога.
- принимала активное участие в региональных конференциях, например, с ОАГ и Карибским сообществом (КАРИКОМ), а также в международном форуме «Государственная политика в области занятости и социальной защиты», который состоялся в Мехико в ноябре 2013 года. Она также способствовала распространению информации о занятости и достойном труде, оказывая поддержку национальным статистическим ведомствам, готовя обзоры рынков труда в сотрудничестве с Экономической комиссией для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК), проводя исследования в области занятости в сельских районах совместно с Продовольственной и сельскохозяйственной организацией ООН (ФАО) и публикуя обзор *Labour Overview*.
- оказывала содействие в разработке субнациональных программ достойного труда путем обмена опытом и на основе горизонтального сотрудничества.
- осуществляла конкретные проекты в области занятости молодежи в рамках Фонда по ускорению достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, в деятельность которого значительный вклад внес Межамериканский центр исследований и документации по профессиональной подготовке (МОТ/СИНТЕРФОР).
- содействовала ратификации и осуществлению в регионе Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189), подавая пример информационно-пропагандистской деятельности, которая включала исследования о влиянии на трудовые нормы принятия Конвенции, а также кампании, проводимые совместно с государственными министерствами, профсоюзами и другими ключевыми участниками.

- в регионе, представленном преимущественно странами со средним уровнем доходов, горизонтальное сотрудничество, обмен опытом и поиск местных источников финансирования для целей развития становятся все более значимым средством международного сотрудничества.

5.3. Регион арабских государств

153. Двухлетие характеризовалось дальнейшей политической нестабильностью в период после арабской весны. Сирийский кризис и вызванная им затяжная чрезвычайная гуманитарная ситуация по-прежнему имели серьезные последствия для соседних стран.
154. В условиях выраженного социального недовольства, которое отразилось в массовых призывах к социальной справедливости и занятости, в ряде стран и территорий, в том числе в Иордании, Ливане, Омане и на оккупированной палестинской территории, была повышена минимальная заработная плата и принимались меры, направленные на улучшение условий труда. Некоторые страны также предприняли значительные шаги в сторону расширения социального диалога и укрепления трехсторонних консультаций.
155. Несколько стран приступили к проведению всеобъемлющей ревизии трудового законодательства. В мае 2013 года в Иордании был заключен коллективный договор в швейной промышленности, который, как ожидается, улучшит условия труда около 55.000 работников; он рассматривается как историческое соглашение.
156. Трудовые мигранты составляют значительную часть рабочей силы во многих странах региона, особенно в государствах-членах Совета сотрудничества стран Залива. К первоочередным задачам профсоюзов относятся создание организаций работников-мигрантов и защита их прав. В рамках двух новых региональных проектов в ряде стран Персидского залива инициирован политический диалог по проблемам трудовой миграции и оказывается содействие в принятии Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189).
157. Растет понимание того, что расширение социальной защиты должно стать частью последовательной национальной стратегии социального обеспечения, в которой пристальное внимание должно уделяться положению работников неформальной экономики. В ряде стран предпринимаются шаги по разработке комплексных систем, основанных не на благотворительности, а на правах. Усиление мер, направленных на установление минимального уровня социальной защиты в Иордании (помимо заявленного стремления ратифицировать Конвенцию 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102)), и содействие созданию пенсионной системы для работников частного сектора в Ливане и на оккупированной палестинской территории демонстрируют выраженную приверженность государств региона идти по пути создания пенсионных систем с установленными выплатами.

5.3.1. Вклад МОТ

158. В регионе арабских государств МОТ:

- оказывала поддержку в становлении новых организаций работников в рамках усилий, направленных на создание широких демократических и представительных институтов, которые могут отвечать на социальные, экономические и политические вызовы переходного периода;
- выступала организатором конференций и совещаний групп экспертов после презентации доклада МОТ-ПРООН *Rethinking economic growth: towards*

productive and inclusive Arab societies (Переосмысление экономического роста: на пути к продуктивным и инклюзивным арабским обществам) в начале 2013 года. Эти встречи способствовали политическому диалогу и рассмотрению альтернатив политики по всем аспектам экономических прав и возможностей женщин, прав работников, достойного труда и неформальной экономики. В рекомендациях региональной конференции по вопросам управления рынком труда в условиях меняющихся арабских обществ, организованной совместно Арабской организацией труда и МОТ в Египте в сентябре 2013 года, была подтверждена приверженность правительств и социальных партнеров принятию инклюзивной и способствующей росту занятости политики в области развития одновременно с проведением социального диалога, обеспечением социальной защиты и организацией действенного управления рынком труда;

- содействовала установлению минимального уровня заработной платы и ведению коллективных переговоров в ответ на беспрецедентное число запросов о технических консультациях МОТ в этой области, а также способствовала подготовке национальной стратегии развития коллективных переговоров в Иордании, которая будет использована и в других странах;
- проводила исследования затрат, связанных с установлением минимального уровня социальной защиты, которые будут поддерживаться в рамках сотрудничества Юг-Юг.

5.4. Азиатско-Тихоокеанский регион

- 159.** В ряде стран был достигнут заметный прогресс в деле ратификации международных трудовых норм. Например, правительство Китая учредило комитет на уровне кабинета министров с целью ускорения ратификации основополагающих конвенций МОТ. Значительный прогресс был связан с решением Китая в ноябре 2013 года реформировать систему трудового перевоспитания, которая является основным препятствием на пути к ратификации конвенций МОТ о принудительном труде. Специальное положение об охране труда работающих женщин, принятое в Китае в 2013 году, также отражает более полное соблюдение страной международных трудовых норм. Непал и Таиланд создали единые профсоюзные платформы в целях содействия процессу ратификации.
- 160.** Значительный прогресс был достигнут в ряде стран с точки зрения производства и использования статистики труда для формирования основанной на фактах политики в области занятости. Камбоджа, Лаосская Народно-Демократическая Республика и Самоа подготовили первые в своей истории доклады о результатах обследования рабочей силы, в том числе молодежи, неформальной занятости и миграции. Бангладеш ежеквартально проводит экспериментальные обследования рабочей силы, а Фиджи тестирует годичный ряд данных о рынке труда. Провинциальные обследования рабочей силы в порядке эксперимента организуются на Филиппинах.
- 161.** Защита трудовых мигрантов и доступ к производительной занятости и достойному труду остаются одним из приоритетных направлений деятельности в Азиатско-Тихоокеанском регионе. Возможности социальных партнеров содействовать обеспечению прав работников-мигрантов значительно расширились с принятием национальных законов, норм и правил, а также с созданием и укреплением структур управления в Бангладеш, субрегионе Большого Меконга, странах Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН) и Тихого океана.

- 162.** Бангладеш, Индонезия, Филиппины и Шри-Ланка включили в национальные и отраслевые стратегии и местные программы меры, направленные на содействие занятости и деятельности предприятий в таких конкретных отраслях, как туризм, возобновляемые источники энергии, жилищное строительство, утилизация бытовых отходов и создание зеленых рабочих мест.
- 163.** По мере увеличения числа стран региона со средним уровнем доходов растет и спрос на консультации МОТ по вопросам установления заработной платы. Во Вьетнаме был сделан важный шаг на пути создания трехстороннего механизма установления минимального размера оплаты труда; им стал трехсторонний Национальный совет по заработной плате.
- 164.** В 2013 году десять государства-членов АСЕАН приняли Декларацию об усилении социальной защиты, которая содержит или упоминает ключевые принципы Рекомендации 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (202). Декларация призывает правительства к установлению определяемых на национальном уровне минимальных уровней социальной защиты, включая равенство обращения для всех. Региональная база данных с оценками состояния социальной защиты и доклады были подготовлены в Камбодже, Индонезии, Таиланде и Вьетнаме. Подобные усилия по установлению определяемых на национальном уровне минимальных уровней социальной защиты прилагаются в Индии, Пакистане и Шри-Ланке.
- 165.** Региональные соглашения в области технического сотрудничества еще ярче показывают то большое значение, которое придается МОТ и вопросам, решаемым Организацией. К ним относятся первое соглашение о сотрудничестве Юг-Юг, заключенное Китаем, Камбоджей и Лаосской Народно-Демократической Республикой в целях расширения служб по трудоустройству и информационных служб на рынке труда, Меморандум о взаимопонимании между Сингапуром и МОТ по вопросам занятости, профессионально-технической подготовки и безопасности и гигиены труда, а также расширение соглашений о сотрудничестве между МОТ и Японией и МОТ и Республикой Корея, которые охватывают вопросы занятости молодежи, профессиональных навыков и возможностей трудоустройства, социальной защиты и трудовой миграции.

5.4.1. Вклад МОТ

166. В Азиатско-Тихоокеанском регионе МОТ:

- инициировала общерегиональную кампанию по содействию ратификации международных трудовых норм и проведению всеобъемлющей реформы трудового законодательства, что способствовало ратификации в 2012-13 годах 32 международных трудовых норм, в том числе основных конвенций и новых трудовых норм, касающихся морского судоходства и домашних работников;
- оказывала техническую консультативную поддержку и способствовала разработке национальной политики в области людских ресурсов и занятости в Шри-Ланке;
- с успехом способствовала использованию трудоемких подходов к содержанию дорог с помощью местных общественных организаций, что позволило создать возможности для трудоустройства местного населения на Филиппинах после стихийных бедствий;
- принимала систематическое участие в деятельности соответствующих органов системы ООН, таких как Азиатско-Тихоокеанская тематическая рабочая группа по вопросам международной миграции;

- укрепляла существующие партнерские отношения с АСЕАН как инструмент, содействующий решению задач МОТ.

5.5. Регион Европы и Центральной Азии

- 167.** Одним из основных достижений стало принятие Декларации Осло трехсторонними участниками из 51 государства-члена на девятом Европейском региональном совещании МОТ, которое состоялось в Осло в апреле 2013 года. В ней, в том числе, подтверждается, что «МОТ занимает идеальные позиции как организация, которая может ... содействовать процессу формирования рациональной и справедливой политики реформ» и возглавляет усилия по активизации деятельности в регионе. МОТ ответила на призывы о помощи со стороны трехсторонних участников из ряда стран еврозоны. Одним из таких ответных действий стал рабочий план, согласованный с правительством Кипра, в котором, среди прочего, ставится задача разработать комплексный план действий в интересах молодежи, в том числе гарантии занятости для молодежи.
- 168.** Важно оказывать тщательно взвешенную техническую поддержку для решения широкого круга вопросов в Центральной и Восточной Европе, а также в Центральной Азии. В этой связи одним из достижений стало укрепление партнерских связей с целью расширить деятельность МОТ в регионе. Так, на Международной конференции по вопросам достойного труда, организованной Российской Федерацией при поддержке МБТ в декабре 2012 года, было подписано три соглашения: программа сотрудничества в интересах содействия трудовым отношениям с целью содействия достойному труду, соглашение об использовании стратегии профессионально-технической подготовки Группы двадцати в пяти странах (трех странах Содружества Независимых Государств, в Иордании и Вьетнаме) и соглашение о глобальном партнерстве между МОТ и компанией «Лукойл» в области занятости молодежи и профессионально-технической подготовки.
- 169.** Безработица среди молодежи является одной из приоритетных проблем в регионе. В октябре 2012 года в бывшей югославской Республике Македонии был принят трехлетний национальный план действий, нацеленный на содействие созданию большего числа более качественных рабочих мест для молодежи.
- 170.** 12 июня 2013 года в Грузии был принят новый трудовой кодекс. Это было сделано на основе трехстороннего социального диалога, а процесс подготовки и принятия кодекса оказал мультипликативный эффект, поскольку он укрепил и организационно сплотил эту форму диалога.
- 171.** Украина внесла поправки в Закон «О коллективных договорах и соглашениях» и Закон «Об организациях работодателей, их объединениях, правах и гарантиях их деятельности», которые укрепили роль органов регулирования вопросов труда в проведении добровольных и эффективных коллективных переговоров.
- 172.** Углубилось сотрудничество между Европейской комиссией и МОТ, а в программных документах Совета, Комиссии и Парламента стало появляться все больше ссылок на акты МОТ и ее Программу достойного труда. Результаты этого сотрудничества были продемонстрированы и во время визита президента Европейского совета, г-на Хермана Ван Ромпея, который выступил на МКТ в июне 2013 года, а также во время визита председателя Европейского парламента г-на Мартина Шульца, который посетил мартовскую 2013 года сессию Административного совета.

5.5.1. Вклад МОТ

173. В регионе Европы и Центральной Азии МОТ:

- оказывала помощь в реализации основополагающих трудовых норм и других соответствующих международных трудовых норм во всех странах региона;
- содействовала разработке плана действий в области занятости молодежи в бывшей югославской Республике Македонии путем оказания технической помощи и создания национальной трехсторонней рабочей группы;
- принимала участие в деятельности на самом высоком уровне в Грузии в целях укрепления доверия и оказывала техническую экспертную помощь, содействуя развитию социального диалога;
- выполнила анализ правовой базы и существующей практики ведения коллективных переговоров в Украине и способствовала трехстороннему обсуждению полученных результатов. Представителям центральных и региональных органов регулирования вопросов труда был вручен комплексный пакет инструктивных материалов о роли органов регулирования вопросов труда в содействии коллективным переговорам. Учебные курсы по этой же тематике были организованы для представителей работников и работодателей;
- осуществляла исследования и оказывала технические консультации по вопросам реформирования трудового законодательства в Болгарии и реформирования трудовых отношений в Румынии. В июле 2012 года и в январе 2013 года соответственно семинары по вопросам политического диалога были проведены на высоком уровне в обеих странах с участием представителей трехсторонних участников, Европейской комиссии, МВФ и Всемирного банка;
- оказывала техническую помощь в разработке европейской системы гарантий молодежной занятости, опираясь, в том числе, на результаты исследования МОТ 2012 года под названием *Кризис занятости в еврозоне: тенденции и меры политики*;
- оказывала поддержку Греции в целях восстановления доверия между социальными партнерами и укрепления социального диалога на национальном и отраслевом уровнях. Техническая помощь предоставляется в таких областях, как ученичество, инспекция труда с акцентом на недекларируемую занятость, социальная экономика, трудовое законодательство, коллективные увольнения и временная занятость. Для координирования этой деятельности был назначен старший сотрудник МБТ по связям с Грецией.

6. Страновые программы достойного труда

174. СПДТ – главный инструмент МОТ по подготовке и осуществлению программ на страновом уровне. Ниже приводятся три примера участия МОТ в программах в Индии, Республике Молдове и Сенегале, а также успехов, достигнутых благодаря организации комплексных СПДТ.

6.1. Национальные достижения СПДТ в Индии

175. СПДТ в Индии на 2013-17 годы была принята правительством, социальными партнерами и МОТ в октябре 2013 года. Она совпадает с 12-м пятилетним планом

развития страны (2012-17 гг.) и ЮНДАФ на 2013-17 годы. Согласно независимой оценке предыдущей СПДТ этой страны (2007-12 гг.), выполненной в течение двух-летнего периода, она явилась «полезной основой для того, чтобы облечь четыре основных принципа достойного труда в форму программы».

- 176.** СПДТ создает основу для взаимодействия между министерством труда и занятости, организациями работников и работодателей, другими отраслевыми министерствами на национальном уровне и на уровне штатов, комиссией по планированию, другими соответствующими участниками и МОТ. Министерство труда и занятости и социальные партнеры создали трехсторонний консультативный комитет для проведения, мониторинга и оценки СПДТ. Тематические консультативные комитеты и рабочие группы продолжают оказывать содействие процессу осуществления программы по отдельным результатам.
- 177.** Существенные результаты были достигнуты в стране в 2012-13 годах в плане развития профессиональных навыков и квалификаций, жизнеспособных предприятий, социального обеспечения, улучшения условий труда, борьбы с ВИЧ/СПИДом, укрепления организаций работодателей и работников, предупреждения принудительного труда, детского труда, а также ратификации и применения международных трудовых норм.
- 178.** В 2012-13 годах общий объем средств, выделенных для этой СПДТ из регулярного бюджета технического сотрудничества (РБТС), дополнительного счета регулярного бюджета (РБСА) и внебюджетных средств для целей технического сотрудничества (ХВТС), составил 8.228.631 долл. США.

Таблица 10. Цепочка страновых результатов по Индии

Вклад МОТ	Результаты (действия, предпринятые страной)
■ Технические консультации в интересах Национального совета при аппарате премьер-министра по вопросам развития профессиональных навыков, Национального координационного совета по вопросам развития профессиональных навыков при комиссии по планированию, Национальной корпорации развития профессиональных навыков при министерстве финансов. ■ Поддержка, оказанная правительству и социальным партнерам в сфере управления Национальной системой профессиональных навыков и квалификаций.	Развитие профессиональных навыков определено как одна из приоритетных задач в 12-м пятилетнем плане (2012-17 гг.). В июне 2013 года правительство Индии учредило Национальное агентство по развитию профессиональных навыков и квалификаций как высший орган управления Национальной системой профессиональных навыков и квалификаций (NSQF).
■ Направление информационных материалов Межведомственной трехсторонней рабочей группе по вопросам гендерного равенства о включении домашних работников в соответствии с новым законом о пресечении сексуальных домогательств. ■ Руководство поэтапным выполнением положений закона о пресечении сексуальных домогательств и организация обучения трехсторонних участников.	В марте 2013 года правительство приняло закон о пресечении сексуальных домогательств в отношении женщин на рабочем месте (о предупреждении сексуальных домогательств, запрете на них и выплате компенсации жертвам), который охватывает и домашних работников.

Вклад МОТ	Результаты (действия, предпринятые страной)
■ Предоставление технических консультаций в целях расширения национальной системы медицинского страхования на работников неформальной экономики, подготовка оперативных принципов и информирование работников. ■ Содействие в проведении трехсторонних совещаний на национальном уровне и на уровне штатов для обсуждения вопросов, связанных с расширением сферы охвата.	В июне 2013 года правительство Индии расширило охват национальной системы медицинского страхования – Rashtriya Swasthya Bima Yojana – на различные категории ранее не охваченных работников неформальной экономики. В ноябре 2012 года кабинет министров утвердил поправки к закону о строительных рабочих и других рабочих, участвующих в строительстве, куда были включены рекомендации, подготовленные под руководством трехсторонней рабочей группы МОТ. Законопроект с поправками был вынесен на обсуждение парламента в марте 2013 года.
■ Техническое содействие профсоюзам в наращивании потенциальных возможностей для активного участия в политическом диалоге, в том числе в таких областях, как минимальный уровень социальной защиты, ВИЧ/СПИД, домашний труд (включая Конвенцию 189), детский труд, строительство и санитария.	Профсоюзы приняли участие в выполнении 12-го пятилетнего плана развития Индии (2012-17 гг.) и программы ЮНДАФ для Индии (2013-17 гг.). Рекомендации профсоюзов о включении полной и производительной занятости со ссылкой на минимальный уровень социальной защиты в качестве отдельной цели в области развития были включены в доклад о глобальных консультациях по программе развития ООН после 2015 года. Совместная платформа из 11 национальных конфедераций профсоюзов провела переговоры с правительством по списку из десяти пунктов, включая ратификацию Конвенций 87 и 98, установление минимальной заработной платы и улучшение социального обеспечения.

6.2. Национальные достижения СПДТ в Сенегале

179. СПДТ в Сенегале на 2012-15 годы была принята правительством, социальными партнерами и МОТ в июле 2012 года. СПДТ нацелена на преодоление дефицита достойного труда в отдельных областях в соответствии с четырьмя стратегическими принципами достойного труда с особым акцентом на расширение занятости и создание достойных рабочих мест для женщин и мужчин, а также на расширение сферы охвата социальной защиты, в том числе на лиц, занятых в неформальной экономике. Эти приоритетные задачи решаются в рамках семи конечных и 53 промежуточных результатов.
180. СПДТ в Сенегале была разработана на основе консультаций между правительством и социальными партнерами при содействии трехсторонней межведомственной комиссии.
181. Существенные результаты в стране были достигнуты в 2012-13 годах в связи с решением таких вопросов, как обеспечение деятельности жизнеспособных предприятий, трудовая миграция, ВИЧ/СПИД, организации работодателей и работников, а также детский труд.
182. Межминистерский национальный руководящий комитет имеет в своем составе представителей ключевых отраслевых министерств и пользуется поддержкой Группы технической поддержки в интересах достойного труда МОТ (DWT) для Западной Африки в Дакаре (DWT/CO-Dakar). Успешная реализация СПДТ зависит от ее согласованности с другими программами в области развития и от поддержания партнерских связей с ключевыми заинтересованными сторонами. Во взаимодействии с системой ООН трехсторонние участники в Сенегале вносят вклад в разработку совместной программы по вопросам занятости молодежи, в том числе в разрезе

миграции. Эта программа с бюджетом в 12 млн долл. США была подписана ООН и правительством в августе 2013 года.

183. В 2012-13 годах общий объем финансирования сенегальской СПДТ из средств РБТС, РБСА и ХВТС составил 2.366.020 долл. США.

Таблица 11. Цепочка страновых результатов по Сенегалу

Вклад МОТ	Результаты (действия, предпринятые страной)
■ Подготовка доклада о содействии созданию благоприятного налогового климата для малого бизнеса. ■ Анализ преимуществ и недостатков совокупного налога, известного как единый сводный налог, в целях стимулирования налоговых платежей МСП. ■ Разработка рекомендаций о совершенствовании деятельности министерств, ответственных за МСП, налоги и государственную собственность, а также Национального агентства по статистике и демографии.	В новом налоговом кодексе, принятом в декабре 2012 года, учтены рекомендации МОТ об упрощении порядка подачи налоговых деклараций МСП. Новый кодекс также позволил улучшить функционирование всеобщей системы налоговых платежей по конкретным категориям малых предприятий.
■ МОТ оказывала техническую и финансовую поддержку министерству труда и национальным заинтересованным сторонам в подготовке и утверждении национального плана действий, направленных на предупреждение и ликвидацию детского труда.	Национальный план действий был одобрен и включен в состав национальной стратегии развития на 2013-17 годы, которая была принята в ноябре 2012 года.
■ Содействие в пересмотре отраслевой политики в отношении сенегальцев за рубежом и совместная с министерством разработка ряда методик по ее выполнению. ■ Обеспечение участия членов профсоюзов, работодателей и представителей мигрантов и помощь в создании и укреплении органов, координирующих участие всех партнеров. ■ Разработка методологий, используемых в деятельности по наращиванию потенциальных возможностей, проведение свыше 100 семинаров для сотрудников государственных служб занятости (ГПЗ).	В 2012 году правительство Сенегала пересмотрело политику в отношении сенегальцев за рубежом, приема репатриантов и использования денежных переводов. Правительство укрепило ГПЗ, создав в 2012 году единую базу объявлений о трудоустройстве.

6.3. Национальные достижения СПДТ в Республике Молдове

184. СПДТ в Республике Молдове на 2012-15 годы была принята правительством, социальными партнерами и МОТ в июне 2012 года. Это уже третий цикл СПДТ в Республике Молдове. Действующая страновая программа основывается на данных ЮНДАФ на 2007-12 годы и на Основах партнерства между Организацией Объединенных Наций и Республикой Молдовой на 2013-17 годы. Она опирается на национальные цели в области развития «Молдова к 2020 году». Приоритетными задачами являются совершенствование управления на рынке труда, содействие достойному труду и возможностям трудоустройства, а также улучшение социальной защиты. СПДТ была разработана в ходе тесных консультаций между правительством и социальными партнерами.

185. В начале 2009 года правительством и социальными партнерами был создан трехсторонний контрольный совет, который позволяет отслеживать осуществление программы. Согласование СПДТ с другими программами в области развития и партнерские отношения с ключевыми заинтересованными сторонами – один из залогов ее успешной реализации.

186. В 2012-13 годах общий объем финансирования этой СПДТ из средств РБТС, РБСА и ХВТС составил 1.253.613 долл. США.

Таблица 12. Цепочка страновых результатов по Республике Молдове

Вклад МОТ	Результаты (действия, предпринятые страной)
■ МОТ выполнила юридический анализ в целях координирования социального обеспечения в странах Южной и Восточной Европы, не входящих в ЕС; была оказана поддержка делегации Республики Молдовы в ходе переговоров; было оказано содействие в наращивании потенциальных возможностей в целях подготовки соглашений о социальном обеспечении.	В 2012-13 годах Республика Молдова заключила соглашения о социальном обеспечении с рядом стран, в том числе с Австрией, Бельгией, Чешской Республикой, Эстонией, Люксембургом и Румынией. Соглашения о социальном обеспечении дают работникам-мигрантам право на долгосрочные пособия, в том числе по старости, инвалидности, трудовому увечью, наследованию, а в некоторых случаях – и на медицинские пособия.
■ МОТ оказала техническую помощь и предоставила рекомендации о сборе и анализе данных обследования индекса потребительских цен (ИПЦ).	Национальное бюро статистики (НБС) пересмотрело методологию ИПЦ с учетом рекомендаций МОТ.
■ МОТ поддержала переговоры по протоколу о правах трудовых мигрантов, в том числе путем организации ознакомительной поездки и регионального семинара.	В мае 2013 года двухсторонний протокол о правах трудовых мигрантов был подписан представителями профсоюзов Республики Молдовы и Украины и трех итальянских профсоюзов (CGIL, CISL, UIL).
■ МОТ провела трехсторонний информационно-пропагандистский семинар, посвященный Конвенции 156, и заказала проведение анализа существующих законодательных положений, касающихся работников с семейными обязанностями.	Правительство разработало план действий в отношении консультаций с социальными партнерами с целью обеспечить баланс трудовых и семейных обязанностей.
■ МОТ организовала учебу преподавателей для подготовки других инструкторов в организациях работодателей по вопросам сочетания трудовых и семейных обязанностей.	Национальная конфедерация работодателей Республики Молдовы (НКРМ) разработала план обучения и организовала учебу по вопросам сочетания трудовых и семейных обязанностей.
■ МОТ проводила учебные мероприятия для организаций работодателей, используя руководство по созданию благоприятных условий.	НКРМ подготовила оценку условий, благоприятствующих развитию жизнеспособных предприятий, и приняла ряд рекомендаций в отношении политики.
■ МОТ предоставила технические рекомендации и финансовую поддержку в целях проведения исследований, в том числе фокус-групп и опроса 200 компаний в начале 2013 года.	После этой оценки были проанализированы условия, благоприятствующие развитию женского предпринимательства.
■ МОТ организовала техническое обучение на основе инструментария Африканского банка развития/МОТ, используемого для оценки условий для предпринимательства женщин.	

7. Отдельные примеры деятельности МОТ

187. МОТ работала над решением всех четырех стратегических задач во всех регионах мира. Отдельные примеры этой деятельности изложены в следующем разделе.

7.1. Укрепление организаций работодателей

188. Камбоджийская федерация работодателей и бизнес-ассоциаций (CAMFEBA) и МОТ совместно разработали свод практических правил и ряд руководств для работодателей по вопросам содействия обеспечению равенства и предотвращения

дискриминации в сфере труда в Камбодже. Целью свода правил и руководств является предоставление работодателям практических рекомендаций о мерах, содействующих обеспечению равных возможностей и обращения, а также искоренению дискриминации в политике и практике их компаний.

189. Камбоджа ратифицировала соответствующие конвенции, но на практике остаются серьезные проблемы в реализации принципов равенства и недопущения дискриминации; федерация CAMFEBA отметила ряд споров, возникших в связи со случаями дискриминации. В своде практических правил и руководствах содержится подробная информация о законодательстве по вопросам недопущения дискриминации и о сопутствующих принципах и передовой практике, которые должны оказать предприятиям практическую помощь. Федерация значительно расширила консультативные услуги для компаний, оказывая своим членам техническую помощь по вопросам законодательства о недопущении дискриминации. О принятии свода правил официально сообщил министр труда на церемонии, где присутствовали представители более чем 80 компаний. Это событие значительно повысило авторитет CAMFEBA в средствах массовой информации и среди ее членов. Со своей стороны, МОТ оказала техническую поддержку, чтобы соответствующие международные трудовые нормы были учтены при разработке свода практических правил и чтобы сам он соответствовал положениям национального трудового законодательства, чтобы содержащаяся в нем информация была обоснованной с юридической точки зрения и чтобы он был доступен деловому сообществу. CAMFEBA распространяет свод правил через национальную членскую сеть.

190. В целях создания благоприятных условий для бизнеса Сербская ассоциация работодателей (SAE) провела обследование, посвященное проблемам ведения бизнеса, и организовала серию круглых столов и встреч с работодателями из всех регионов страны, чтобы сформулировать свою программу и приоритеты информационно-пропагандистской деятельности. Ассоциация передала свои рекомендации национальному Экономическому и Социальному Совету, а ее позиция получила политическую поддержку со стороны авторитетных экономистов. Конкретные политические рекомендации были разработаны и преданы гласности с помощью широкой кампании в СМИ и организации пресс-конференции. Это позволило Ассоциации в декабре 2012 года повлиять на процесс внесения поправок в законодательство, которые привели к отмене местных налогов (оцениваемых на каждую компанию в 600-1.000 евро в год), что коснулось 90% предприятий; к отказу от обязательства использовать кассовый аппарат на различных малых предприятиях – решение, затронувшее 16% сербских предприятий и приведшее к значительной экономии средств; а также к повышению вдвое нижнего уровня налога на добавленную стоимость (НДС), требуемого для регистрации плательщика, что позволило малым и микропредприятиям сэкономить значительные суммы на оплате бухгалтерских услуг.

191. МОТ оказала технические и консультативные услуги при разработке и принятии стратегии Всеобщей конфедерации алжирских компаний (CGEA), направленной на усиление ее присутствия в регионах страны и расширение диалога и услуг между ее местными отделениями и штаб-квартирой. В сотрудничестве с Международным учебным центром МОТ в Турине было проведено обучение местного персонала основным навыкам управления с использованием методики «Эффективная организация работодателей»; в Оране и Аннабе было организовано два крупных мероприятия, посвященных роли, которую CGEA играет в местном развитии. Непосредственным результатом укрепления потенциала CGEA стал рост числа ее членов – с 1.476 в январе 2012 года до 1.823 в апреле 2013 года. За тот же период она открыла 16 новых отделений в 34 из 48 округов. Новые отделения позволяют теснее взаимодействовать с местными членами и оказывать им услуги, в том числе путем публикации нового журнала CGEA для делового сообщества.

7.2. Укрепление организаций работников

192. МОТ предоставляла консультации по вопросам политики и техническую поддержку профсоюзам во многих странах с целью содействия сплочению профсоюзного движения на национальном уровне. Так, в Индии МОТ оказывала помощь в развитии потенциальных организационных возможностей с целью создания совместной платформы из 11 национальных профсоюзных конфедераций для проведения переговоров с правительством по списку из десяти пунктов. В числе вопросов, включенных в список, были ратификация Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенции 1951 года о праве на организацию и ведение коллективных переговоров (98), установление минимального размера оплаты труда и совершенствование системы социального обеспечения. В настоящее время проводится кампания, нацеленная на содействие ратификации и применению Конвенций 87 и 98. Ее усилили солидарность и единство действий всех 11 центральных профсоюзных организаций Индии, которые в соответствующих случаях применяют политическое давление. Как следствие, ратификация основных трудовых норм теперь включена в качестве одной из приоритетных целей текущего плана развития Индии на 2013-17 годы.
193. Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), членами которой состоят свыше 23 млн человек, является одним из наиболее представительных и влиятельных профсоюзов в международном профсоюзном движении. Профсоюзы играют важнейшую важную роль в содействии выполнению Программы достойного труда на национальном и субнациональном уровнях. ФНПР имеет широкую сеть членских организаций по всей стране, охватывающих основные отрасли экономики. В течение двухлетия при поддержке МОТ профсоюзы оказали значительное содействие ратификации Конвенции 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя (173), Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве (КТМС, 2006 г.), Конвенции 1993 года о предотвращении крупных промышленных аварий (174) и Конвенции 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (176). Они активно выступают за ратификацию Конвенции 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102), Конвенции 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144) и Конвенции 2000 года об охране материнства (183).
194. Российские профсоюзы также приняли непосредственное участие в разработке новой программы занятости в Российской Федерации на 2013-20 годы, в совершенствовании трудового законодательства путем внесения новых важных положений в трудовой кодекс в соответствии с международными трудовыми нормами и в проведении – благодаря своему существенному политическому и техническому вкладу – Международной конференции на высоком уровне по вопросам достойного труда в Москве в декабре 2012 года, в которой приняли участие 900 представителей из 87 стран. При поддержке МОТ эксперты ФНПР использовали целый ряд международных трудовых норм в своих рекомендациях об осуществлении политики в таких областях, как заработная плата, условия труда и социальные пособия, в соответствии с реальными условиями в Российской Федерации, и способствовали включению этих норм в многочисленные трудовые соглашения на уровне регионов и предприятий. Свыше 800 профсоюзных лидеров и активистов из восьми федеральных округов Российской Федерации включились в общенациональную кампанию, направленную на содействие выполнению на всей территории страны Программы достойного труда и на придание центрального значения в социальной политике вопросам достойного труда.

195. Программы получения степени магистра и краткосрочные аспирантские программы (ENGAGE) для профсоюзных активистов по вопросам труда и глобализации, которые проводит Глобальный университет труда в Бразилии, Германии, Индии и Южной Африке, являются результатом официально оформленного сотрудничества между университетами-партнерами, национальными и международными профсоюзными организациями и МОТ. Это – единая мировая площадка для учебы и исследований, способствующих социальной справедливости и достойному труду. 83% из 430 выпускников Глобального университета труда, участвовавших во внешнем опросе (2004-12 гг.), ответили, что после участия в программе их аналитические способности укрепились, а 87% сказали, что теперь они чувствуют себя увереннее, когда они принимают участие в политических или международных дебатах и проектах.

7.3. Гендерное равенство

196. Учитывая широкую поддержку принципов гендерного равенства, что отражается в почти всеобщей ратификации соответствующих конвенций МОТ, прогресс в достижении гендерного равенства сейчас зависит от соблюдения этих принципов в конкретных условиях каждого государства-члена. МОТ взаимодействует с правительствами и организациями работодателей и работников по решению этих проблем.
197. План действий МОТ по вопросам гендерного равенства на 2010-15 годы, который приводит в действие резолюцию МКТ 2009 года «Гендерное равенство – основа достойного труда», направлен на достижение двух целей – во-первых, на обеспечение полного учета или оценки гендерных последствий запланированных действий для женщин и мужчин и, во-вторых, на эффективное и учитывающее гендерные аспекты выполнение Программы достойного труда.
198. Следующие примеры иллюстрируют действия МОТ в области гендерного равенства по этим двум направлениям:
- Отследив долю женщин-делегатов и советников среди участников МКТ (27% в 2012-13 годах во всех группах и 23% всех выступивших на пленарном заседании), МОТ призвала государства-члены, которые еще не достигли цели 30% участия женщин в составе своих делегаций, улучшить эти показатели. В 2012-13 годах Гендерная академия в сотрудничестве с Международным учебным центром МОТ в Турине привлекла более 360 участников. 19-я Международная конференция статистиков труда, созванная в октябре 2013 года, обсудила предложения о проведении обследований случаев насилия в сфере труда и о полном включении гендерных показателей при производстве статистики труда.
 - Вопросы гендерного равенства занимают видное место в целом ряде материалов и руководств, среди которых – вводное руководство по равной плате за труд, подготовленное как часть борьбы с сохраняющейся проблемой гендерного разрыва в оплате труда; свод документов о передовой практике и проблемах в применении Конвенции 2000 года об охране материнства (183) и Конвенции 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156); рабочий документ по гендерным аспектам национальной политики занятости; глобальное исследование минимальных уровней социальной защиты и гендерного равенства, показывающее влияние гендерного равенства на сокращение масштабов бедности и на занятость.
 - Во многих видах деятельности, осуществляемой на страновом уровне, гендерным аспектам уделяется пристальное внимание или они включаются в планы действий. К ним относятся успешный проект содействия гендерному равенству

в интересах достойной занятости в Пакистане; наращивание потенциальных возможностей и обучение судей и представителей гражданских судов по вопросам гендерного равенства и недопущения дискриминации в странах Африки и Карибского бассейна; гендерный обзор стратегий и политики занятости молодежи, включенный в Национальный план действий по обеспечению занятости молодежи в Замбии; деятельность, осуществляемая в Анголе, Бразилии, Китае, Индии и Южной Африке, в центре которой – реформа законодательства, гендерное равенство в сфере труда и взаимодействие в рамках трехсторонних механизмов. Эти меры принесли плоды в форме продуктивных договоренностей о сотрудничестве Юг-Юг.

7.4. Страны, пострадавшие от конфликтов, и стихийные бедствия

- 199.** К 2015 году половина населения мира, существующего менее чем на 1,25 долл. США в день, будет проживать в странах, отнесенных к категории нестабильных государств. В нестабильных государствах не будет достигнуто большинство ЦРТ. МОТ предоставляет техническую поддержку таким странам, в частности, для восстановления источников средств к существованию и занятости населения посредством инфраструктурных проектов. В 2012-13 годах свыше 13% общего объема внебюджетных ресурсов МОТ были израсходованы в нестабильных государствах.
- 200.** На Гаити программа МОТ перешла от стадии аварийной реконструкции на основе стимулирования занятости к развитию предприятий и предпринимательства. При техническом содействии МОТ открылось три объекта, называемых «центрами обслуживания предприятий». Они обеспечивают практическое техническое и управленческое обучение по вопросам утилизации строительного мусора, образовавшегося в результате землетрясения 2010 года, и его превращения в тротуарные блоки для восстановления дорог и общественных площадей. Около 50 малых предприятий приобрели навыки восстановления дорог; было обучено 600 рабочих, а 50 преподавателей получили навыки обучения методам ведения бизнеса. МОТ наладила партнерские отношения с различными правительственными ведомствами, национальным институтом профессионально-технической подготовки, рядом муниципалитетов, объединениями работодателей и профсоюзами.
- 201.** В Сомали МОТ совместно с правительством и местными организациями-исполнителями осуществляет инвестиции в развитие инфраструктуры, стимулирующей занятость. Были построены или восстановлены водоподпорные стены, дороги и оросительные каналы; в 2012-13 годах в этих работах участвовало 1.174 молодых мужчин и женщин; тем самым, стимулировался приток заработанных средств в экономику и поощрялись закупки местных инструментов. Представители правительства прошли курсы обучения, чтобы контролировать выполнение инвестиционных проектов, способствующих созданию рабочих мест.
- 202.** В Тимор-Лешти в марте 2012 года министерство общественных работ приступило к осуществлению национальной программы строительства сельских дорог, известной под названием «Дороги для развития» (R4D), с четырехлетним бюджетом в 31,6 млн долл. США. В основе программы лежат подходы, стимулирующие рост занятости, а также комплекс социальных гарантий. Программа R4D реализуется правительством в партнерстве с МОТ. МОТ предоставляет техническую помощь и обучает сотрудников министерства общественных работ и сотрудничающих с ним учебных заведений по техническим вопросам, вопросам управления и вопросам развития предприятий.
- 203.** МОТ осуществляет программы технического сотрудничества и в других странах, таких как Афганистан, Демократическая Республика Конго, Сьерра-Леоне и Южный

Судан. В связи с разрушениями, вызванными тайфуном Хайян на Филиппинах в ноябре 2013 года, МОТ развернула чрезвычайные программы восстановления занятости и источников средств к существованию.

7.5. Программа «Улучшай работу»

- 204.** Несмотря на то что глобализация может стимулировать создание новых рабочих мест и способствовать сокращению масштабов бедности, в частности в развивающихся странах, нестабильные трудовые договоры, растущее неравенство доходов, нездоровые условия труда и эксплуатация молодых и уязвимых работников ставят под угрозу ее потенциальные выгоды. Во многих странах необходимо укреплять потенциальные возможности правительств, работников и работодателей в интересах эффективного соблюдения трудового законодательства, что обеспечивает выполнение международных трудовых норм и укрепляет социальный диалог.
- 205.** Программа МОТ и Международной финансовой корпорации (МФК) «Улучшай работу» открывает уникальную возможность дать ответ на этот вызов, сближая национальных трехсторонних участников и частные предприятия и осваивая дополнительные ресурсы и стимулы в целях содействия выполнению норм. В рамках трехсторонних консультативных и руководящих комитетов МОТ посредством программы «Улучшай работу» формирует систему, которая обеспечивает более полное соблюдение трудовых норм примерно на 900 швейных фабриках, где трудится свыше 1 млн работников в Камбодже, на Гаити, в Иордании, Индонезии, Лесото, Никарагуа и Вьетнаме. Система нацелена на дальнейшее развитие трехсторонних механизмов, содействующих устойчивому выполнению требований национального трудового законодательства и основных трудовых норм, а также на повышение уровня конкурентоспособности предприятий в этих странах. В рамках программы «Улучшай работу» официально заключены партнерские соглашения с 20 покупателями, которые взяли на себя обязательство улучшать условия труда на заводах-поставщиках. Партнерские связи повышают прозрачность и подотчетность в отношениях с покупателями и служат в качестве важного средства, меняющего поведение основной группы покупателей ведущих брендов.
- 206.** В рамках этого подхода программа «Улучшай работу» использует методологию тщательной оценки эффекта более полного соблюдения трудовых норм на работников, предприятия и домашние хозяйства. На основе полученных результатов МОТ и трехсторонние участники оказывают влияние на формирование политики в высших государственных структурах, а также на поиск устойчивых решений трудовых проблем, которые в каждой стране носят конкретный характер; они также используют их в качестве доказательной базы в ходе политических дебатов по вопросам глобальных систем поставок и широкой сферы управления рынком труда.
- 207.** Как показывают результаты, программа оказывает непосредственное воздействие на условия труда и жизни работников. Так, в Иордании, повысился уровень соблюдения норм в таких областях, как услуги здравоохранения (19%), готовность к чрезвычайным ситуациям (17%) и заключение трудовых договоров (26%). Во Вьетнаме улучшалась ситуация с соблюдением норм, относящихся к нормальной продолжительности рабочего времени (36%), системам управления безопасностью и гигиеной труда (66%) и порядку заключения трудовых договоров (19%). Помимо улучшения условий труда, зримые выгоды появляются с точки зрения экономических последствий повышения степени соблюдения трудовых норм. Например, согласно данным программы по улучшению условий труда в швейной промышленности Камбоджи («Better Factories Cambodia») выполнение требований законодательства, регулирующего заработную плату, отношения в трудовой сфере, дисциплину труда и порядок прекращения трудовых отношений, явно коррелирует с повышением вероятности выживания предприятий во время финансового кризиса 2008-09 годов.

- 208.** Существуют свидетельства того, что высокая степень соблюдения трудовых норм дает конкурентное преимущество фабрикам с точки зрения привлечения и удержания покупателей, заботящихся о своей репутации. Во Вьетнаме данные фабрик, на которых дважды проводились опросы с целью оценки воздействия программы «Улучшай работу», показывают, что занятость выросла на 165%, что более 50% фабрик расширили производство традиционной продукции и что прибыль оказалась выше на тех вьетнамских предприятиях, участвующих в программе «Улучшай работу», где работники сообщили об улучшении условий труда.
- 209.** Подход «Улучшай работу» также позволяет создавать возможности для совершенствования трудового законодательства, повышения степени его соблюдения и улучшения трудовых отношений. Так, во Вьетнаме пересмотр закона о профсоюзах, в котором теперь предусматривается создание двухсторонних комитетов, состоящих из свободно избранных работников всех предприятий, был основан на экспериментальных проектах, выполненных в рамках программы «Улучшай работу». Создание механизмов социального диалога на уровне фабрик в Иордании легло в основу беспрецедентного коллективного соглашения между работодателями и профсоюзами в швейной промышленности Иордании.

7.6. Трудовое законодательство

- 210.** Государства-члены МОТ часто обращаются за помощью в целях разработки, формирования и пересмотра трудового законодательства и связанных с ним направлений политики; они нуждаются в проведении технического анализа, исследовательских работ и обучения, а также в организации семинаров, посвященных расширению знаний и возможностей, необходимых для участия в разработке политики. В течение двухлетия МБТ ответило более чем на 40 обращений прокомментировать проекты национального трудового законодательства.
- 211.** Содействие МОТ в реформировании трудового законодательства подкрепляется непрерывным накоплением знаний, в частности, посредством общедоступных баз данных о международных трудовых нормах (NORMLEX), законодательстве о прекращении трудовых отношений (EPLex) и условиях труда. Исследования по вопросам структуры и воздействия правового регулирования опираются на эти базы данных и затрагивают другие темы, включая регулирование трудового правоотношения, влияние различных форм трудовых договоров на сегментацию рынка труда и качество занятости, регулирование временного заемного труда и воздействие реформы трудового законодательства на трудовые отношения.
- 212.** В течение двухлетнего периода восемь государств-членов приняли новое трудовое законодательство или политику, регулирующую трудовое правоотношение, используя при этом адресную поддержку МОТ и принимая во внимание не менее 50% замечаний МБТ (Китай, Коморские Острова, Грузия, Нигер, Никарагуа, Маврикий, Словакия и Вьетнам). В некоторых случаях МБТ готовило комментарии по нескольким законам или областям политики. Например, для Китая были подготовлены комментарии, касающиеся закона о трудовых договорах и политики, регулирующей деятельность государственных служб занятости, а для Вьетнама – комментарии, касающиеся трудового кодекса, закона о профсоюзах, указа о направлении трудовых ресурсов и циркуляров о работниках-мигрантах. В Замбии, на оккупированной палестинской территории и в ряде островных государств Тихого океана МБТ интенсивно поддерживало всеобъемлющий процесс реформирования трудового законодательства.
- 213.** Техническая поддержка принимает различные формы. Так, для Маврикия и Словакии МБТ провело технические консультации в штаб-квартире МОТ в Женеве; для

Непала и Вьетнама МБТ организовало ознакомительные поездки, предоставило услуги международных экспертов и обновило базу сравнительных данных о трудовом законодательстве. На Коморских Островах МБТ провело юридические семинары по техническим замечаниям о законопроектах, а в Никарагуа состоялись учебные семинары для судей в преддверии вступления в силу нового процессуально-трудового кодекса. Во многих случаях МБТ содействовало проведению трехсторонних консультаций по вопросам реформирования трудового законодательства (например, в Албании, Грузии, на Гаити, в Либерии и Вьетнаме).

- 214.** Становится все более очевидным, что менее развитым и менее стабильным странам приносит пользу деятельность по укреплению их потенциальных возможностей, в то время как страны со средним уровнем доходов, особенно находящиеся под влиянием международных или региональных политических и экономических факторов, нуждаются в основанных на фактах рекомендациях по вопросам политики и в проведении целевых исследований. Как показывает опыт, для действенной реформы трудового законодательства требуется высокий уровень поддержки со стороны как правительств, так и социальных партнеров с тем, чтобы все стороны могли принимать активное участие в трехсторонних обсуждениях.

7.7. Домашние работники

- 215.** Численность домашних работников во всем мире оценивается, как минимум, в 53 млн человек, из которых 83% – женщины. Около 10,5 млн домашних работников – это дети.
- 216.** 5 сентября 2013 года вступила в силу Конвенция 2011 года о достойном труде домашних работников (189). К концу 2013 года ее ратифицировали десять государств-членов МОТ – Многонациональное Государство Боливия, Германия, Гайана, Италия, Маврикий, Никарагуа, Парагвай, Филиппины, Южная Африка и Уругвай. С момента принятия Конвенции более десяти стран приняли или начали реформировать законодательные и нормативно-правовые акты в целях усиления защиты трудовых и социальных прав домашних работников.
- 217.** В 2012-13 годах МОТ оказала содействие более чем 30 странам в их усилиях по улучшению условий труда и жизни домашних работников. МОТ осуществила исследование законодательства и практики в Уругвае, подготовила технические комментарии, которые были рассмотрены во время заседаний парламента, взаимодействовала с Трехсторонним комитетом по равным возможностям и – отдельно – с работодателями и работниками. В Бразилии МОТ содействовала диалогу между трехсторонними участниками и другими заинтересованными сторонами, что способствовало проведению в апреле 2013 года конституционной реформы, устанавливающей равные трудовые права для домашних работников.
- 218.** В Индии, изучив практическое состояние дел в семи штатах и проведя национальный семинар для обмена знаниями и полученным опытом, МОТ выступила в поддержку мер правительства, направленных на расширение охвата законодательства о минимальном размере оплаты труда и системы медицинского страхования на домашних работников. На Филиппинах МОТ способствовала принятию закона о домашних работниках и ратификации Конвенции 189 путем содействия многосторонним консультациям, проведения анализа отрасли домашнего труда и подготовки рекомендаций по вопросам политики. В Замбии содействие было оказано национальной федерацией работодателей с целью обеспечить соблюдение прав домашних работников в соответствии с национальным законодательством и Конвенцией 189, а также с целью распространить свод правил поведения среди нанимателей домашних

работников; все это было сделано в дополнение к взаимодействию с правительством по реформированию трудового законодательства и охране домашнего труда.

219. МОТ организовывала учебные семинары и предоставляла технические консультации организациям домашних работников и профсоюзам в ходе проведения пропагандистских и информационных кампаний во взаимодействии и при поддержке со стороны Международной конфедерации профсоюзов и Международной сети домашних работников (которая начиная с 28 октября 2013 года имеет статус глобальной профсоюзной федерации) и их национальных членских организаций.
220. МОТ провела шесть региональных трехсторонних форумов для обмена знаниями о домашнем труде. Она подготовила первые достоверные глобальные и региональные оценки численности домашних работников и степени их защищенности перед законом, а также аналитические материалы и руководства по таким вопросам, как создание организаций домашних работников, регулирование домашнего труда, обеспечение соблюдения норм и инспекция труда в отрасли домашнего труда, продолжительность рабочего времени и установление минимального уровня заработной платы, способы оценки условий труда и занятости домашних работников.

7.8. Трудовая миграция

221. Потоки трудовых мигрантов чрезвычайно велики и постоянно растут: в 2012 году численность работников-мигрантов оценивалась в 112 млн человек, примерно половина из которых были женщины; ежегодно они отправляли денежные переводы на общую сумму около 400 млрд долл. США. Задача МОТ заключается в защите прав трудовых мигрантов в соответствии с международными трудовыми нормами, в том числе путем содействия эффективному управлению процессами трудовой миграции и оказания помощи правительствам в сотрудничестве с организациями работодателей и работников, чтобы иметь возможность эффективно применять эти нормы посредством согласованной политики в области трудовой миграции. По этой теме в интернете размещена база данных примерно с 80 примерами передовой практики в сфере трудовой миграции. МОТ ответила на высокий спрос на обучение, и почти 600 участников прошли специализированные курсы по проблемам трудовой миграции в Международном учебном центре МОТ в Турине.
222. При поддержке МОТ 19 стран – и стран происхождения мигрантов, и стран назначения – приняли политику, законы и нормативные положения, касающиеся трудовой миграции в соответствии с международными трудовыми нормами. После проведения трехсторонних консультаций Камбоджа ввела в действие нормативы и правила в отношении агентств по трудоустройству. В Таиланде организуется учебный курс для инспекторов труда, который помогает им расширить возможности по работе с трудовыми мигрантами, в том числе с помощью мобильных инспекции. Вьетнам принял нормативные положения и кодекс поведения для оценки агентств по трудоустройству и активизировал учебные программы.
223. Республика Молдова и Украина добавили модуль по трудовой миграции в свои обследования рабочей силы, получая более точные оценки воздействия миграции на профессиональные навыки и квалификации; эти результаты содержат важные новые данные для разработки политики, в частности, в отношении временных трудовых мигрантов.
224. В Сообществе по вопросам развития юга Африки (САДК) принят план действий в области трудовой миграции, который позволил улучшить взаимодействие между министерствами труда и внутренних дел в субрегионе. Странами АСЕАН одобрена политика развития сотрудничества в целях защиты трудовых мигрантов – женщин и

мужчин. Всего в Камбодже, Лаосской Народно-Демократической Республике, Малайзии, Таиланде и Вьетнаме открылось 19 центров помощи работникам-мигрантам, которые предоставляют информацию и консультации по вопросам прав и нормативных требований, в том числе посредством интернета, на радио и телевидении, на ярмарках вакансий и в центрах профессионально-технической подготовки.

225. МОТ предоставляет технические консультации правительствам, работодателям и работникам во всех регионах. Это включает в себя комментарии по законопроектам, нормативно-правовым актам и политике в области трудовой миграции, включая меры, касающиеся защиты прав работников-мигрантов, практики найма, признания квалификации, социальной защиты, учета гендерных аспектов и отражения трудовой миграции в политике занятости. МОТ содействует обмену опытом между инспекторами труда в Бразилии и Таиланде, в частности, что касается мобильных инспекционных механизмов.

7.9. Занятость молодежи

226. В 2013 году уровень занятости молодежи в мире оценивался в 12,6%; это близко к критической высшей точке, когда, по оценкам, без работы оставалось около 73 млн молодых людей. На рынках труда молодежи отмечается постоянная проблема – дисбаланс профессиональных навыков: в то время как многие молодые люди слишком хорошо образованы и квалифицированы, многие другие плохо образованы и мало-квалифицированы. В то же время профессиональные навыки и квалификации молодых людей, ищущих работу, все чаще устаревают из-за продолжительных периодов их отсутствия на рынке труда.
227. Из 15 стран, отметивших достижение результатов в области политики и программ содействия продуктивной занятости и достойного труда молодых женщин и мужчин, почти все они добились этого на основе широких трехсторонних обсуждений, а большинство из них – в рамках общенациональных планов развития.
228. Так, национальная программа создания рабочих мест для молодежи была принята правительством Малави, о чем премьер-министр объявил в 2013 году; занятость молодежи является одним из приоритетов национальной стратегии в области занятости, к выполнению которой Иордания приступила в 2012 году; действенный социальный диалог лежал в основе разработки национальных планов обеспечения занятости молодежи, принятых в Сальвадоре и Никарагуа в 2012 году; в бывшей югославской Республике Македонии четырехлетний трехсторонний национальный план действий в области занятости молодежи был сформулирован в 2012 году и получил значительный объем финансирования со стороны правительства страны и Европейского союза. Он предусматривает различные виды поддержки, включая профессионально-техническое обучение и поиск работы, и охватывает 28% всей молодежи.
229. МОТ оказывает содействие в обеспечении занятости молодежи путем проведения самых разных проектов и программ. Одним из примеров такой поддержки является Фонд молодежного предпринимательства, который представляет собой партнерство между Африканской комиссией, Сетью по обеспечению занятости молодежи и МОТ и распространяет знания в различных областях, укрепляет потенциальные возможности и оказывает технические услуги, ориентированные на молодежь Кении, Объединенной Республики Танзании и Уганды.
230. Деятельность МОТ, связанная с предотвращением конфликтов, реконструкцией и восстановлением и осуществляемая на Гаити, в Индонезии, на оккупированной палестинской территории, на Соломоновых Островах, в Сомали и Шри-Ланке, также в основном нацелена на удовлетворение нужд молодых людей. То же самое можно

сказать о деятельности МОТ по разработке и осуществлению инфраструктурных программ с акцентом на создание рабочих мест в целях местного развития; эти результаты были отмечены в отношении семи стран.

231. Однако вопросы занятости молодежи решаются наиболее предметно именно с точки зрения формирования профессиональных навыков и квалификаций. МОТ оказывает поддержку 28 странам в подготовке национальных обследований перехода от школы к трудовой жизни и предоставила техническую поддержку 15 странам в осуществлении совместных программ ООН по вопросам занятости молодежи и миграции. Во взаимодействии с ОЭСР и Всемирным банком и при технической поддержке Целевой группы по вопросам обеспечения занятости Группы двадцати был выполнен совместный обзор международной практики в сфере ученичества с обобщением опыта 11 стран. При участии социальных партнеров Целевая группа подготовила доклад о ключевых показателях качества ученичества. Укрепление институциональных возможностей по оказанию комплексных услуг в целях обеспечения занятости молодежи отмечено в 14 странах. Помимо подготовки двух выпусков доклада *Global Employment Trends for Youth (Глобальные тенденции занятости молодежи)* (2012 и 2013 гг.) первая учебная сессия Академии развития молодежи была проведена в Международном учебном центре МОТ в Турине с 24 июня по 5 июля 2013 года.

7.10. Минимальные уровни социальной защиты

232. В июне 2012 года Международная конференция труда приняла Рекомендацию 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (202), в которой содержатся ориентиры для государств-членов, касающиеся «соблюдения минимальных норм социальной защиты в рамках стратегий расширения сферы охвата социального обеспечения, которые бы последовательно гарантировали более высокие уровни социального обеспечения для максимально широких слоев населения», а в резолюции о мерах, предпринимаемых в целях превращения минимальных уровней социальной защиты в реальность во всех странах мира, которая была принята Конференцией по этому случаю, содержится призыв к МОТ осуществлять меры, направленные на «наращивание потенциальных возможностей правительств и организаций работодателей и работников, способствуя тому, чтобы они имели возможность разрабатывать, осуществлять, обеспечивать мониторинг и оценивать результативность национальных политики и программ в области минимальных уровней социальной защиты».
233. В 2012-13 годах 11 государств-членов при поддержке МОТ приняли меры, направленные на расширение охвата социальной защиты. В декабре 2012 года Буркина-Фасо приняла план постепенного расширения сферы охвата на всех работников формальной и неформальной экономики. В Индии парламент рассмотрел ряд поправок к закону 1996 года о социальном обеспечении строительных работников и других работников, участвующих в строительстве, которые расширяют круг получателей социальных пособий. В 2013 году Иордания приняла новый закон, расширяющий сферу охвата социальной защиты на предприятия менее чем с пятью работниками и на ряд ранее исключенных занятий. В октябре 2013 года закон о содействии занятости был принят во Вьетнаме; он распространяет систему страхования на случай безработицы на все предприятия не менее чем с одним работником и на всех работников с трудовыми договорами сроком не менее трех месяцев. Под руководством МОТ было завершено совместное с ООН исследование, посвященное минимальному уровню социальной защиты в Индии, а межведомственный доклад о минимальных уровнях социальной защиты в странах Латинской Америки и Карибского бассейна был представлен на рассмотрение трехсторонней встречи на высоком уровне в августе 2013 года.

234. МОТ оказывает консультативные услуги трехсторонним участникам в 30 государствах-членах в целях разработки систем социального обеспечения, администрирования и управления ими. Она также способствовала развертыванию национальных диалогов по национальным стратегиям расширения сферы охвата социальной защиты путем проведения предварительных диагностических исследований и составления оценочных смет расходов в 12 государствах-членах.
235. МОТ выступает в поддержку Рекомендации 202 в ходе дебатов, которые происходят в Экономическом и Социальном Совете, в рамках глобальных консультаций по программе развития ООН после 2015 года, в Группе двадцати и в Совете по межучрежденческому сотрудничеству в области социальной защиты. В Международном учебном центре МОТ в Турине и в регионах развернута широкая учебная деятельность, в которой задействовано почти 600 участников. Исследовательская база данных МОТ по вопросам социального обеспечения была расширена до 85 стран и охватывает пять категорий льгот и пособий.

7.11. Минимальный размер оплаты труда

236. В условиях, когда, по оценкам, в среднем 30,6% наемных работников в развивающихся странах зарабатывают менее 2 долл. США в день, в публикации МОТ *Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth (Доклад о заработной плате в мире в 2012-13 годах: Заработная плата и справедливый рост)* подчеркивается возможное влияние минимальной заработной платы на повышение доходов низкооплачиваемых наемных работников. В докладе *World of work report 2013: Repairing the economic and social fabric (Доклад о сфере труда 2013 года: Восстанавливая ткань экономической и социальной жизни)* приводятся свидетельства положительной связи между минимальной заработной платой и доходами в неформальной экономике, с одной стороны, и сокращением масштабов неравенства и численности работающей бедноты, с другой стороны. Трехсторонние участники МОТ все чаще обращаются к МОТ за содействием в создании или применении системы минимальной оплаты труда. К концу 2013 года общее число ратификаций Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131) достигло 52. Процессы внедрения или пересмотра механизмов установления минимальной заработной платы предполагают решение широкого круга технических вопросов, и в этой связи трехсторонние участники обращаются к МОТ за поддержкой.
237. МОТ оказывала трехсторонним участникам консультационные услуги в целях разработки системы установления размера оплаты труда, подготовки законодательства и расчета экономических показателей в 16 государствах-членах. При поддержке Международного учебного центра МОТ в Турине 400 представителей трехсторонних участников из 44 государств-членов прошли обучение по вопросам политики в области заработной платы; было подготовлено 18 обследований, укрепляющих возможности трехсторонних участников в осуществлении эффективной политики в области заработной платы.
238. Из девяти страновых результатов по показателю «Рациональная политика в области оплаты труда» в четырех конкретных случаях страны создали механизмы установления минимальной заработной платы или внесли изменения в ключевые аспекты их функционирования. Правительство Кабо-Верде установило минимальную заработную плату в стране: это решение вступило в силу 1 января 2014 года. В январе 2012 года правительство Коста-Рики стало применять новую формулу для корректирования минимального размера оплаты труда, в которой учитываются изменения в уровне цен и производительности. В октябре 2012 года Консультативный совет по заработной плате Лесото одобрил решение о новой минимальной ставке оплаты труда, которая, в том числе, применяется в швейной промышленности. В августе 2013 года

во Вьетнаме был учрежден трехсторонний Национальный совет по заработной плате, ответственный за установление минимальной заработной платы. Все эти результаты были достигнуты на основе трехсторонних механизмов.

239. В Кабо-Верде МОТ обеспечила подготовку членов трехстороннего Совета по переводной практике в области минимальной заработной платы, осуществила два обследования по вопросам минимального размера оплаты труда и оценила их воздействие. Совет далее обратился с просьбой к МОТ оказать помощь с отслеживанием динамики нового минимального размера оплаты труда.
240. В Коста-Рике МОТ организовала учебный курс, посвященный методологии корректировки размера минимальной заработной платы, и подготовила технические обследования по вопросам производительности и цен относительно заработной платы. В Гондурасе МОТ оказала техническую помощь Экономическому и Социальному Совету в корректировке минимального размера оплаты труда с учетом тенденций потребительских цен и производительности. В Лесото МОТ способствовала достижению соглашения между работниками и работодателями о критериях, определяющих корректировки минимальной заработной платы, представила данные в техническом докладе и организовала обучение членов совета, ответственных за решение этих вопросов. Во Вьетнаме МОТ провела подготовительные обследования и подготовила технические замечания и юридические рекомендации, которые способствовали созданию трехстороннего Национального совета по заработной плате. Одновременно МОТ провела обучение членов Совета и помогла в сборе и анализе данных.

7.12. Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве

241. КТМС 2006 года вступила в силу 20 августа 2013 года. К декабрю 2013 года ее ратифицировало 53 государства-члена, на которых приходится свыше 80% мирового флота. Взятые вместе, эти государства-члены, расположенные практически во всех регионах мира, являются родиной большинства из 1,5 млн моряков, участвующих в международном судоходстве. Другие государства-члены уже стали выполнять положения КТМС 2006 года до ее ратификации и де-факто применяют ее нормы.
242. В 2012-13 годах, учитывая успешное выполнение пятилетнего плана действий (2006-11 гг.), направленных на обеспечение скорой и широкой ратификации и эффективного осуществления КТМС 2006 года, центр внимания переместился на эффективность ее осуществления на национальном уровне посредством принятия законодательства и укрепления потенциальных возможностей. В основном это приняло форму семинаров, организуемых Морской академией труда при Международном учебном центре МОТ в Турине, и мероприятий, проводимых с помощью региональных бюро, а также на уровне стран. Эти семинары и другие мероприятия преследовали цель обеспечить согласованность международных проверок судов и действий работодателей по выполнению требований КТМС 2006 года.
243. МОТ подготовила руководства, в том числе *Handbook: Guidance on implementing the Maritime Labour Convention, 2006 – Model national provisions (Справочник-руководство по осуществлению Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве – примеры национальных положений)*; одновременно Морская академия труда организовала международные, региональные и национальные семинары, посвященные выполнению Конвенции в области права. На сегодняшний день 38 стран воспользовались этой помощью. По состоянию на сентябрь 2013 года в рамках мероприятий по наращиванию потенциальных возможностей для выполнения положений Конвенции на борту судов, которые состоялись в 2012-13 годах, 663 представителя морских властей, судовладельцев и моряков приняли участие в семинарах и почти 400

операторов морских судов прошли курсы обучения. Из 286 участников, обученных в течение 2009-12 годов выступать в качестве инструкторов для обучения других, 124 организовали учебные курсы на национальном и региональном уровнях. Аттестованные инструкторы обучили более 11.000 новых участников в различных регионах и странах.

- 244.** МОТ создала новую базу данных в соответствии с требованиями КТМС 2006 года; она обеспечивает доступ в режиме онлайн к ресурсам, касающимся национального законодательства и практики, а также к информации о выполнении Конвенции. Чтобы дать представление о роли этой базы данных, следует отметить, что самыми востребованными ее разделами в период с января по август 2013 года были сам текст Конвенции (136.965 просмотров) и страница «Часто задаваемые вопросы» (12.355 просмотров). МОТ продолжает развивать эти инициативы и осуществлять другие важные виды деятельности, такие как проведение совещания экспертов по подготовке судовых коков и инициатива, с которой Административный совет выступил в 2013 году, – создать в соответствии с положением КТМС 2006 года Специальный трехсторонний комитет, который будет постоянно следить за ходом ее выполнения.

Приложение

Показатель по результату в Программе и бюджете	Цель МУСЗ к 2015 г.	Все результаты к 2013 г. ¹
Стратегическая задача: Создание более благоприятных возможностей для женщин и мужчин в целях обеспечения достойной занятости и доходов		
<i>Результат 1: Содействие занятости</i> <i>Большее число женщин и мужчин получают доступ к продуктивной занятости и достойному труду и к возможностям получения доходов</i>		
Показатель 1.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ включают в свои концептуальные основы развития национальные, отраслевые или местные программы и политику в сфере занятости.	18	22
Показатель 1.2: Число государств-членов, в которых при поддержке со стороны МОТ государственные органы власти проводят политику социального финансирования, стимулирующую достойные рабочие места и услуги в интересах рабочей бедноты посредством местных финансовых учреждений.	27	12
Показатель 1.3: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ накапливают или расширяют информацию, касающуюся рынка труда, и укрепляют системы анализа, а также осуществляют распространение информации о национальных тенденциях в сфере рынка труда.	25	19
Показатель 1.4: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны 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.	21	14
Показатель 1.5: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны 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.	18	13
Показатель 1.6: Число государств-членов, в которых при поддержке со стороны 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	12	10
<i>Результат 2: Развитие профессиональных навыков</i> <i>Развитие профессиональных навыков содействует расширению возможностей работников в области трудоустройства, конкурентоспособности предприятий и инклюзивности экономического роста</i>		
Показатель 2.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ включают элементы развития профессиональных навыков в свои отраслевые или национальные стратегии в области развития.	22	19
Показатель 2.2: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ расширяют доступность надлежащего обучения кадров в сельских общинах.	28	12
Показатель 2.3: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ обеспечивают более широкую доступность соответствующей профессиональной подготовки для лиц с ограниченными возможностями.	17	5
Показатель 2.4: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ укрепляют свои службы занятости в целях решения задач, стоящих в области политики в сфере занятости.	15	15
Показатель 2.5: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ разрабатывают и проводят комплексные политику и программы, содействующие продуктивной занятости и достойному труду для молодых женщин и мужчин	35	29

¹ Совокупные итоговые результаты за два двухлетия (2010-11 и 2012-13 гг.).

Показатель по результату в Программе и бюджете	Цель МУСЗ к 2015 г.	Все результаты к 2013 г. ¹
Результат 3: Жизнеспособные предприятия		
<i>Жизнеспособные предприятия создают продуктивные и достойные рабочие места</i>		
Показатель 3.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ осуществляют реформу своих политических или нормативно-правовых основ в целях улучшения благоприятной среды для жизнеспособных предприятий.	25	11
Показатель 3.2: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ проводят политику и программы в области развития предпринимательства в целях расширения продуктивной занятости и достойного труда.	34	55
Показатель 3.3: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ проводят программы, стимулирующие применение ответственной и стабильной практики на уровне предприятия	25	8
Показатель 3.4: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ придерживаются политики с учетом принципов Декларации МНК.	25	2
Стратегическая задача: Расширение сферы охвата и повышение эффективности социальной защиты для всех		
Результат 4: Социальное обеспечение		
<i>Большее число лиц получают доступ к пособиям по системе социального обеспечения, которые эффективнее управляются и более справедливы в гендерном отношении</i>		
Показатель 4.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ совершенствуют базу знаний и информации относительно сферы охвата и эффективности своих систем социального обеспечения	87	38
Показатель 4.2: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ разрабатывают политику, направленную на расширение сферы охвата систем социального обеспечения и, в частности, на обеспечение их распространения на исключенные группы.	9	14
Показатель 4.3: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ совершенствуют правовые основы, общее и финансовое управление и/или трехстороннее административное руководство социальным обеспечением в соответствии с международными трудовыми нормами	24	28
Результат 5: Условия труда		
<i>Женщины и мужчины пользуются лучшими и более справедливыми условиями труда</i>		
Показатель 5.1: Число государств-членов, в которых трехсторонние участники при поддержке со стороны МОТ принимают политику или проводят стратегии в целях содействия совершенствованию или придания более справедливого характера условиям труда, особенно для наиболее уязвимых категорий работников.	15	17
Показатель 5.2: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ укрепляют свои потенциальные возможности по проведению рациональной политики в области оплаты труда.	9	12
Результат 6: Безопасность и гигиена труда		
<i>Работники и предприятия извлекают для себя пользу из улучшения ситуации с точки зрения безопасности и гигиены труда</i>		
Показатель 6.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ проводят политику и программы, направленные на содействие безопасности и гигиене труда.	30	27
Показатель 6.2: Число государств-членов, в которых трехсторонние участники при поддержке со стороны МОТ проводят программы, нацеленные на улучшение безопасности и гигиены труда.	30	23
Результат 7: Трудовая миграция		
<i>Большее число трудовых мигрантов пользуются защитой и большее число трудовых мигрантов имеют доступ к продуктивной занятости и достойным рабочим местам</i>		
Показатель 7.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны 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.	20	13

Показатель по результату в Программе и бюджете	Цель МУСЗ к 2015 г.	Все результаты к 2013 г. ¹
Показатель 7.2: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ проводят гендерно чувствительную политику в области трудовой миграции и придерживаются практики, содействующей продуктивной занятости и достойному труду трудовых мигрантов	15	16
<i>Результат 8: ВИЧ/СПИД</i> <i>Принимаются эффективные меры в сфере труда в ответ на эпидемию ВИЧ/СПИДа</i>		
Показатель 8.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ разрабатывают национальную трехстороннюю политику на рабочих местах по ВИЧ/СПИДу как часть национальных ответных мер на СПИД.	120	62
Показатель 8.2: Число государств-членов, в которых трехсторонние участники при поддержке со стороны МОТ проводят активные мероприятия по выполнению программ по ВИЧ/СПИДу на рабочих местах	30	47
Стратегическая задача: Укрепление трипартизма и социального диалога		
<i>Результат 9: Организации работодателей</i> <i>Работодатели имеют сильные, независимые и представительные организации</i>		
Показатель 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	40	20
Показатель 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.	55	48
Показатель 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.	49	42
<i>Результат 10: Организации работников</i> <i>Работники имеют сильные, независимые и представительные организации</i>		
Показатель 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.	70	69
Показатель 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.	50	44
<i>Результат 11: Регулирование вопросов труда и трудовое законодательство</i> <i>Органы регулирования вопросов труда применяют современное трудовое законодательство и оказывают эффективные услуги</i>		
Показатель 11.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ укрепляют свои системы регулирования вопросов труда в соответствии с международными трудовыми нормами.	20	19
Показатель 11.2: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ укрепляют свою систему инспекции труда в соответствии с международными трудовыми нормами.	18	19
Показатель 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.	15	14
<i>Результат 12: Социальный диалог и трудовые отношения</i> <i>Трипартизм и укрепление методов управления рынком труда способствуют проведению действенного социального диалога и поддержанию нормальных трудовых отношений</i>		
Показатель 12.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ укрепляют институты и механизмы социального диалога в соответствии с международными трудовыми нормами	20	24

Показатель по результату в Программе и бюджете	Цель МУСЗ к 2015 г.	Все результаты к 2013 г. ¹
Показатель 12.2: Число государств-членов, в которых трехсторонние участники 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.	20	22
<i>Результат 13: Достойный труд в экономических секторах</i> <i>Применяется отраслевой подход к достойному труду</i>		
Показатель 13.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ применяют отраслевые нормы, своды практических правил или руководства.	45	27
Показатель 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.	30	29
Стратегическая задача: Содействие и реализация норм и основополагающих принципов и прав в сфере труда		
<i>Результат 14: Свобода объединения и ведение коллективных переговоров</i> <i>Широкую известность и применение получает право на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров</i>		
Показатель 14.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ совершенствуют процесс соблюдения основных прав, касающихся свободы объединения и ведения коллективных переговоров.	30	27
Показатель 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).	6	5
<i>Результат 15: Принудительный труд</i> <i>Принудительный труд искореняется</i>		
Показатель 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	24	18
<i>Результат 16: Детский труд</i> <i>Детский труд искореняется, при этом приоритет отдается его наихудшим формам</i>		
Показатель 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.	135	95
Показатель 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.	150	116
<i>Результат 17: Дискриминация в сфере труда</i> <i>Дискриминация в области труда и занятий искореняется</i>		
Показатель 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.	15	12
<i>Результат 18: Международные трудовые нормы</i> <i>Международные трудовые нормы ратифицируются и применяются</i>		
Показатель 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.	165	180
Показатель 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	11	15

Показатель по результату в Программе и бюджете	Цель МУСЗ к 2015 г.	Все результаты к 2013 г. ¹
Показатель 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.	11	6
Показатель 18.4: Число государств-членов, проводящих страновые программы достойного труда, включающие нормативный компонент в национальные приоритеты, установленные трехсторонними участниками.	35	35
Последовательность политики		
<i>Результат 19: Всеобъемлющий учет аспектов достойного труда</i> <i>Государства-члены превращают комплексный подход к достойному труду в стержень своей экономической и социальной политики при поддержке со стороны основных учреждений ООН и других многосторонних организаций</i>		
Показатель 19.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ все активнее превращают цель достойного труда в стержневой элемент процесса формирования политики	50	24
Показатель 19.2: Число ведущих международных организаций или многосторонних учреждений, которые благодаря сотрудничеству с МОТ в своих программах и политике всемерно учитывают аспекты достойного труда	15	7