



Административный совет

323-я сессия, Женева, 12-27 марта 2015 г.

GB.323/PFA/1

Секция по программе, финансовым и административным вопросам

Сегмент по программе, финансовым и административным вопросам

PFA

Дата: 2 февраля 2015 г.

Оригинал: английский

ПЕРВЫЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

Предложения Генерального директора

ПО ПРОГРАММЕ И БЮДЖЕТУ НА 2016-17 ГОДЫ

Вступление

В октябре 2012 года МОТ приступила к осуществлению процесса глубоких реформ с твердым намерением придать деятельности Организации более эффективный и результативный характер и, в конечном счете, повысить ее влияние на содействие социальной справедливости в тех регионах мира, где это крайне необходимо.

МБТ под руководством Административного совета добилось значительного прогресса в процессе реализации программы реформ, но впереди еще долгий путь. Усилия в области реформ прилагаются на фоне тяжелого положения на рынках труда по мере того, как мировая экономика пытается оправиться от кризиса, разразившегося в 2007 году, и обеспечить людей достойной работой. Прогресс по-прежнему носит ограниченный, поверхностный и неравномерный характер, и во многих государствах-членах остается значительным давление, оказываемое на государственные финансы.

В то же время МОТ должна решить проблему беспрецедентных разногласий в отношении функционирования своей системы контроля за нормами, которая является сердцевинной ее практической деятельности.

В этом контексте мои предложения по Программе и бюджету на 2016-17 годы нацелены не только на то, чтобы воспользоваться достижениями процесса реформ, которых удалось добиться до настоящего времени, но и на то, чтобы обеспечить условия, которые бы могли продолжаться и углубляться. Эти предложения сочетают в себе элементы преемственности с точки зрения приверженности поставленным целям реформ и новаторским методам нашей работы, как того требуют и позволяют обстоятельства и поступательное развитие реформ. Основополагающее преимущество, предлагаемое нашим трехсторонним участникам, заключается не только в том, что МОТ наделена мандатом, который имеет глубокий смысл в сегодняшнем мире, но и в том, что Организация также предпринимает активные действия по выполнению этого мандата, ориентируясь на ожидания своих трехсторонних участников в отношении качества, объективности, транспарентности и эффективности затрат, а также пристально отслеживая реальную отдачу своей деятельности.

Речь идет о МОТ, в которую стоит инвестировать средства.

Основной характерной особенностью данных предложений, представленных Административному совету, является существенное перераспределение ресурсов – из статей административного управления и вспомогательных функций – на цели технической деятельности, непосредственные преимущества от которой получают трехсторонние участники. Для наращивания нашего технического потенциала в общей сложности было перераспределено 25 млн долл. США. Это – в дополнение к 18 млн долл. США, перераспределенных на эти цели в текущем двухлетии. Благодаря этим мерам предусматривается создать 17 новых технических должностей в регионах и увеличить объемы финансирования из регулярного бюджета мероприятий в области технического сотрудничества в их интересах по сравнению с Программой и бюджетом на 2014-15 годы.

Это один из аспектов рационального использования средств. Другой аспект заключается в ориентировании этих ресурсов на ограниченное число ключевых политических областей, с тем чтобы на деле воспользоваться критической массой и многодисциплинарными подходами и обеспечить реальный эффект, который бы отслеживался усиленными механизмами контроля и аудиторских проверок. Именно поэтому в моих предложениях предусмотрено десять результатов в области политики, в которых рассматриваются ключевые области, представляющие интерес для трехсторонних участников, в сочетании с результатами в отношении информационно-пропагандистской деятельности, управления и вспомогательных функций. Эти меры закладывают также собой основу дальнейшей реализации инициатив в ознаменование столетней годовщины МОТ.

Примененный подход обладает двойным преимуществом: он позволяет избежать совмещения восьми особо важных областей с 19 программными результатами в 2014-15 годах, а также положить конец сегодняшнему соответствию этих 19 результатов структуре департаментов в Женеве. Это даст возможность покончить с бесполезной сложностью сегодняшних схем и в дальнейшем укрепить коллективные формы труда в рамках всей Организации. Важно отметить, что эти предложения как и в прошлом построены с учетом твердой приверженности прочной системе управления, ориентированной на конечные результаты, и что были упрочены взаимосвязанные основы измерения этих результатов.

Эти предложения отражают также решимость МОТ поддерживать тесные партнерские отношения с другими международными организациями и со всей системой Организации Объединенных Наций (ООН) в целом. Вполне очевидно, что решение принять двухлетний стратегический план на переходный период позволит МОТ сопрячь свои основы среднесрочного стратегического планирования со среднесрочными программами ООН начиная с 2018 года. МОТ также предлагает выделить почти 4 млн долл. США для финансирования системы резидентов-координаторов ООН. С принятием в ближайшие месяцы Программы развития ООН на период после 2015 года эти меры в сочетании с усилиями МОТ, направленными на придание большей видимости достойному труду в повестке дня Организации, позволят МОТ стать влиятельным партнером в многосторонней системе в течение ближайшего двухлетия и в будущем.

Опираясь на приверженность МБТ принципам высокой транспарентности, проект оперативного бюджета составлен с учетом первого анализа данных, полученных от соответствующих служб, которые позволяют нарисовать более полную картину расходов Международной конференции труда и Административного

совета за счет учета расходов на услуги, которые прежде учитывались в других статьях бюджета. Таким образом, и несмотря на реальную экономию средств в результате уже осуществленных или продолжающихся реформ, издержки, связанные с функционированием этих директивных органов, достигли существенно более высоких уровней бюджетных ассигнований, чем в прошлом.

Как указывалось выше, я по-прежнему глубоко осознаю сложности, с которыми сталкивается значительное число государств-членов МОТ в области государственных финансов, что заставляет МБТ не терять бдительности в отношении издержек и соответствующим образом придерживаться предлагаемых уровней бюджетных расходов.

Памятуя об этом и по причине сокращения общих расходов, мне отраднее представить предложения, в которых сочетаются элементы сохранения реального уровня деятельности МОТ с номинальным сокращением уровня бюджета в долларовом выражении.

Я предлагаю настоящие предложения по программе и бюджету на рассмотрение Административного совета.

2 февраля 2015 г.

Гай Райдер
Генеральный директор

Содержание

	<i>Стр.</i>
Вступление.....	iii
Список сокращений	vii
Сводное резюме.....	1
Программа и бюджет реформы	1
Результаты в области политики	11
Результаты, которые предстоит достичь в 2016-17 годах	11
Результат 1: Создание большего числа рабочих мест лучшего качества и улучшение перспектив занятости молодежи.....	11
Результат 2: Ратификация и применение международных трудовых норм	17
Результат 3: Установление и повышение минимальных уровней социальной защиты.....	19
Результат 4: Содействие жизнеспособным предприятиям	23
Результат 5: Достойный труд в сельской экономике	26
Результат 6: Формализация неформальной экономики.....	29
Результат 7: Обеспечение соблюдения норм на рабочих местах посредством инспекции труда.....	33
Результат 8: Защита работников от неприемлемых форм труда	37
Результат 9: Содействие справедливой и эффективной политике в области трудовой миграции.....	40
Результат 10: Сильные и представительные организации работодателей и работников.....	43
Сквозные движущие силы в области политики	50
Краткий обзор региональных условий.....	51
Исследовательская деятельность, база знаний, статистика в сфере труда и укрепление потенциальных возможностей.....	55
Благоприятные результаты	59
Результаты, которые предстоит достичь в 2016-17 годах	59
Результат А: Эффективная информационно-разъяснительная деятельность в целях обеспечения достойного труда	59
Результат В: Действенное и результативное управление Организацией	62
Результат С: Эффективные услуги по поддержке и рациональное использование ресурсов МОТ	69
Проект бюджета расходов и доходов на 2016-17 годы	73
Информационные приложения	
1. Оперативный бюджет	77
2. Подробная информация о повышении затрат.....	85
3. Предлагаемый оперативный бюджет по статьям и видам расходов	93
4. Резюме расходов на техническое сотрудничество, финансируемое из регулярного бюджета.....	99

Список сокращений

ИРИС	Комплексная система информации по ресурсам
ИТ	Информационные технологии
МВФ	Международный валютный фонд
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МСП	Малые и средние предприятия
МСУГС	Международные стандарты учета в государственном секторе
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
ООН	Организация Объединенных Наций
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
РБСА	Дополнительный счет регулярного бюджета
СПДТ	Страновые программы достойного труда
ЮНДАФ	Рамочная программа Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития
ILOSTAT	База данных МОТ по статистике труда

Сводное резюме

Программа и бюджет реформы

1. Предложения по Программе и бюджету на 2016-17 годы основываются на текущих обязательствах по проведению реформы. Первоочередной задачей является укрепление технического потенциала Организации в целях оказания качественных услуг трехсторонним участникам из числа представителей правительств, работодателей и работников из 185 государств-членов, а также – путем проведения информационно-просветительской деятельности – в целях повышения авторитета и влияния Организации.

2. Предложения содержат новый стратегический план и новый механизм достижения результатов, организованный вокруг десяти результатов в области политики и трех благоприятных результатов. Наряду с сопровождающими ее стратегиями они формируют и позволяют измерить результаты, которые МОТ стремится достичь в 2016-17 годах.

3. Стратегический план является переходным и относится к периоду 2016-17 годов. Начиная с 2018 года МОТ перейдет на четырехлетний цикл планирования, состыкованный с циклом планирования ООН в соответствии с рекомендациями Генеральной Ассамблеи ООН от 2012 года и с решениями Административного совета, принятыми в марте 2014 года. Это позволит в дальнейшем расширить участие МОТ в политике «Единство действий ООН».

4. Предлагаемый регулярный бюджет указывает на существенные изменения в ресурсах, направляемых на цели технической деятельности МОТ в регионах и штаб-квартире, что является результатом повышения эффективности вспомогательных услуг.

5. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 года создает всеобъемлющую основу для формирования настоящих предложений по программе и бюджету, основывающихся на неизменной приверженности цели обеспечения достойного труда, которая последовательно реализуется как в основной деятельности, так и в усилиях, направленных на повышение эффективности работы и на проведение реформ.

Актуальная и быстро реагирующая МОТ

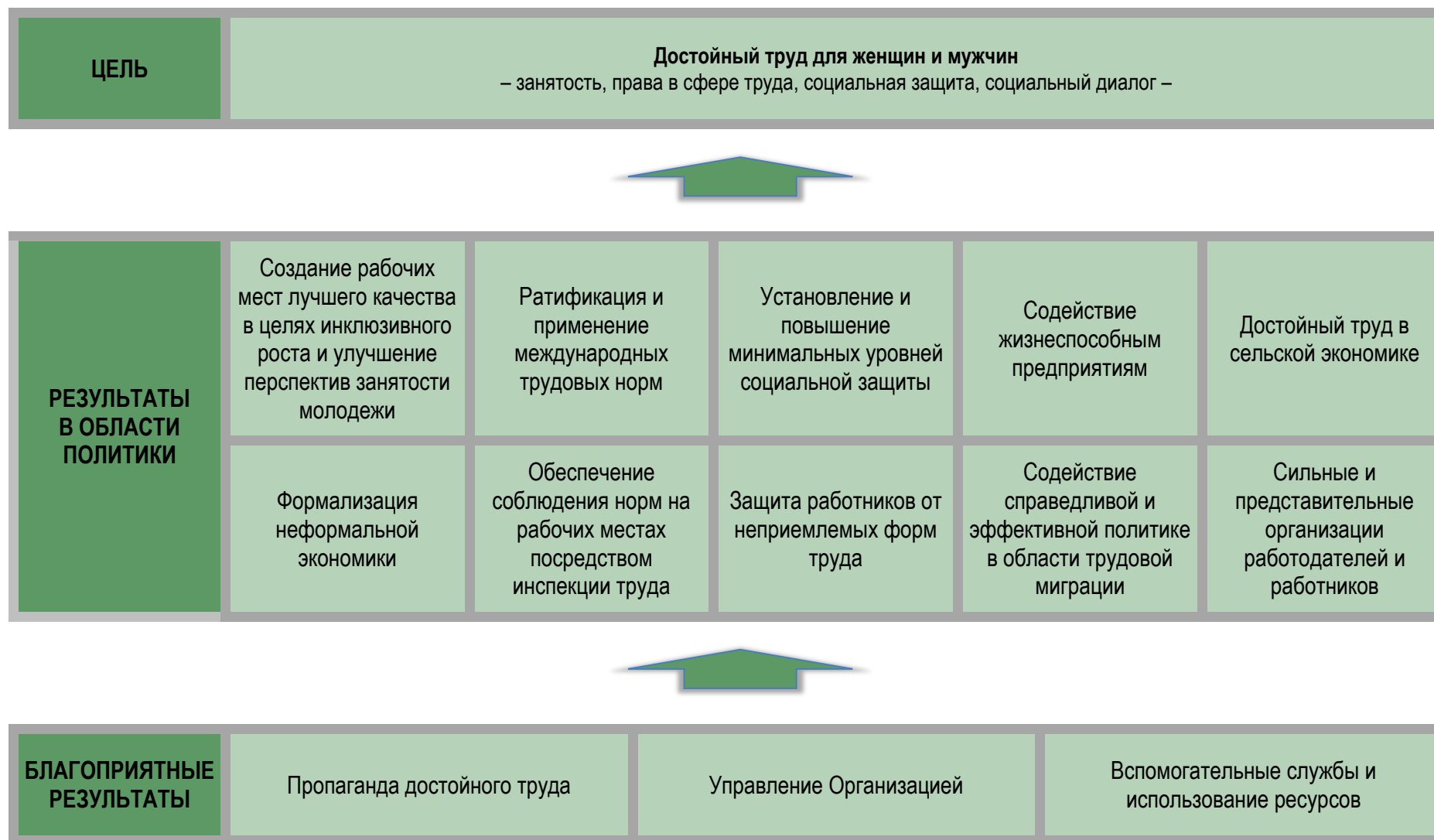
6. Государства-члены стремятся преодолеть неравномерное и медленное восстановление мировой экономики после финансового кризиса, усугубляемое глубокими технологическими, демографическими и геоэкономическими изменениями в структуре производства и потребления внутри стран и между ними. Эти силы оказывают давление на создание производительных рабочих мест и обеспечение достойного труда, а также на результаты социально-трудовой политики и учреждения. Проблемы в области занятости, труда и в социальной сфере стоят на первом месте среди политических проблем во всех государствах-членах и в глобальном масштабе. Это делает трехсторонний подход МОТ весьма актуальным и эффективным для поиска решений.

7. В конце 2014 года был достигнут новый высокий уровень ратификации восьми основополагающих конвенций – 91,7% от возможного уровня, что предъявляет к государствам-членам и, следовательно, к МОТ новые требования, чтобы принципы и ценности, провозглашенные в этих актах, воплощались в ощутимые выгоды для женщин и мужчин в сфере труда. Прежде всего, необходимо дать действенный трехсторонний ответ на эти вызовы, основанный на сочетании выдержавших проверку временем принципов и эмпирических знаний об эффективных направлениях политики.

8. Предложения по Программе и бюджету на 2016-17 годы обеспечат Организации возможность взаимодействовать с трехсторонними участниками в целях претворения в жизнь Целей устойчивого развития, которые, как ожидается, будут приняты Генеральной Ассамблеей ООН в сентябре 2015 года.

9. Эти предложения непосредственно опираются на ряд недавних заключений по вопросам политики, принятых Международной конференцией труда, особенно по вопросам социальной защиты, занятости молодежи, жизнеспособных предприятий, основополагающих принципов и прав в сфере труда, инспекции труда, перехода в формальную экономику и трудовой миграции.

Рисунок 1. Механизм достижения результатов в 2016-17 гг.



Целенаправленная программа с повышенными результатами

10. Как показано на рисунке 1, механизм достижения результатов в промежуточном стратегическом плане и предложениях по Программе и бюджету на 2016-17 годы включает в себя:

- десять результатов в области политики, организованных вокруг важнейших вызовов, стоящих перед сферой труда в государствах-членах;
- три благоприятных результата, касающиеся информационно-просветительской деятельности, практики управления и вспомогательных служб Организации и ее Бюро.

11. Три общих политических фактора определяют десять результатов в области политики, а также благоприятные результаты. Эти факторы требуют, чтобы все службы МОТ:

- следовали принципам и указаниям, содержащимся в международных трудовых нормах, тем самым способствуя их широкому применению;
- поощряли принцип и практику обеспечения гендерного равенства и недопущения дискриминации;
- оказывали содействие укреплению потенциальных возможностей трехсторонних участников МОТ и способствовали развитию социального диалога.

12. В каждом результате в области политики содержится краткое объяснение того, как будут использоваться эти политические факторы. Даются ссылки на международные трудовые акты, которые имеют непосредственное значение для каждого из соответствующих результатов в области политики.

13. Десять результатов в области политики касаются ключевых проблем сферы труда, которые стоят в государствах-членах, в том числе те, которые затрагивались в ходе обсуждения целей устойчивого развития после 2015 года; они строго соответствуют мандату МОТ, соответствуют областям экспертных

знаний МОТ и могут получить широкий резонанс.

14. Все результаты в области политики будут опираться на сводный исследовательский потенциал, прочную базу знаний, расширяющуюся базу статистических данных, а также услуги со стороны Международного учебного центра МОТ (Туринского центра) по расширению потенциальных возможностей. Вместе с тремя благоприятными результатами они позволят Организации предоставлять трехсторонним участникам эффективные услуги и повышать свой авторитет и влияние во всем мире.

Сохраняющаяся приверженность реформе

15. Успехи, достигнутые в ходе осуществления реформ в МОТ начиная с 2012 года, включают реструктуризацию высшего руководства в 2012 году, реорганизацию секретариата штаб-квартиры в 2013 году, создание Департамента исследовательской деятельности в 2013 году, претворение в жизнь новых инициатив в области людских ресурсов, углубленный анализ деятельности на местах и технического сотрудничества МОТ, включая изменения, которые были реализованы до 2015 года, а также постоянный анализ рабочих процессов и структур, нацеленный на экономию средств и передачу ресурсов от функций административного управления и поддержки деятельности в технической области. Продвигался также вперед и процесс реформ, относящихся к функционированию Административного совета и Международной конференции труда.

16. Эти реформы находят отражение в бюджетных изменениях, осуществленных в 2014-15 годах, и в тех, которые предлагаются на 2016-17 годы.

Регулярный бюджет реформ

17. Предлагаемый регулярный бюджет на 2016-17 годы составляет 801,26 млн долл. США, что в постоянных долларах равноценно бюджету, утвержденному на 2014-15 годы.

Таблица 1. Стратегический бюджет: предлагаемая расходная часть бюджета по статьям ассигнований

	Пересмотренный стратегический бюджет на 2014-15 гг. ¹	Предлагаемый стратегический бюджет на 2016-17 гг.	Предлагаемый стратегический бюджет на 2016-17 гг.
	(в долл. США)	(в пост. долл. США на 2014-15 гг.)	(перерасчет (в долл. США))
Часть I. Регулярный бюджет			
А. Директивный органы	56.413.245	54.441.096	54.727.968
В. Цели в области политики	637.682.127	640.534.273	635.564.571
С. Службы управления	63.864.594	62.984.597	62.713.611
Д. Другие бюджетные ассигнования	45.594.077	45.594.077	46.575.748
Корректив в связи с текучестью кадров	-6.595.445	-6.595.445	-6.521.935
Итого по Части I	796.958.598	796.958.598	793.059.963
Часть II. Непредвиденные расходы			
Непредвиденные расходы	875.000	875.000	875.000
Часть III. Фонд оборотных средств			
Фонд оборотных средств			
Итого (Части I-III)	797.833.598	797.833.598	793.934.963
Часть IV. Институциональные инвестиции и статьи расходов на случай чрезвычайных обстоятельств			
Институциональные инвестиции и статьи расходов на случай чрезвычайных обстоятельств	3.426.402	3.426.402	3.453.865
ВСЕГО (Части I-IV)	801.260.000	801.260.000	797.388.828

¹ В целях облегчения сравнения с данными 2016-17 годов бюджет на 2014-15 годы был скорректирован с учетом объединения ресурсов Департамента официальных совещаний, документации и внешних связей и Департамента внутренних служб и административных вопросов, за счет которого непосредственно финансируются руководящие органы внутри директивных органов и осуществляется решение задач политического характера.

18. В предложениях по бюджету нашли отражение некоторые важные изменения, связанные с процессом реформ. Более 60 позиций были перепрофилированы, с тем чтобы эффективнее отвечать на технические потребности регионов и штаб-квартиры. Эти изменения включают:

- сокращение числа административных должностей;
- преобразование управленческих должностей в технические должности;
- сокращение расходов, не связанных с персоналом;
- создание должностей младших технических специалистов и специалистов среднего звена;
- наращивание технического потенциала в регионах;
- увеличение на 2,5 млн долл. США ресурсов регулярного бюджета на техническое сотрудничество для регионов;
- увеличение на 2,67 млн долл. США взносов для финансирования системы координаторов-резидентов ООН;

- финансирование второго регионального совещания, с тем чтобы обеспечить проведение одного совещания в 2016 году (Азиатско-Тихоокеанский регион) и одного – в 2017 году (Европа и Центральная Азия);
- увеличение ресурсов на обеспечение контроля, в том числе для Независимого консультативного комитета по контролю, службы внутреннего аудита и оценки и Бюро по проведению оценок.

19. В совокупности эти меры позволили обеспечить приблизительно 25 млн долл. США, что соответствует 3,3% регулярного бюджета МОТ в 2014-15 годах. Эти средства перераспределяются в рамках бюджета с постоянной базой. В рамках Портфеля политических мер было сформировано 22 новые технические должности и еще 17 должностей было предусмотрено для регионов по сравнению с Программой и бюджетом на 2014-15 годы. Это указывает на значительное перераспределение ресурсов от функций административного управления и поддержки в пользу технической деятельности (в нижней и средней категории специалистов), а также от

штаб-квартиры в регионы. Неотъемлемой частью предложений являются средства, сэкономленные в результате реформирования органов управления. Увеличение ресурсов регулярного бюджета на техническое сотрудничество пойдет непосредственно на пользу сотрудничества с трехсторонними участниками.

Повышение затрат

20. Номинальный уровень предлагаемого бюджета на 2016-17 годы приблизительно на 0,5% ниже, чем бюджет на 2014-15 годы. Сокращение возможно ввиду следующих факторов:

- успешно реализуются реформы по омоложению персонала и реструктуризации МБТ, что привело к снижению средних ставок заработной платы и внутриуровневых разрядов;
- прогнозы по инфляции на период с 2013 по 2015 годы не подтвердились или оказались более низкими;
- доллар США укрепился по отношению к местным валютам, что позволило сократить операционные расходы за пределами Женевы в долларом эквиваленте;
- прогнозы низкой инфляции на период с 2015 года по конец 2017 года.

21. Тем не менее, был сохранен установленный принцип нулевого реального роста по

причине факторов, изложенных в предыдущем пункте и более полно разъясненных в Информационном приложении 2. Номинальное сокращение бюджета на 3,9 млн долл. США до каких-либо корректировок вследствие изменений обменного курса между шв. фр. и долл. США возможно без снижения возможностей МБТ по разработке и осуществлению программ.

Продвижение к цели достойного труда через оказание услуг трехсторонним участникам

22. Регулярный бюджет является основным источником финансирования предложений по Программе и бюджету на 2016-17 годы, но он не единственный источник. Его дополняют добровольные взносы доноров в форме внебюджетных средств для конкретных проектов, а также нецелевой фонд Дополнительно-го счета регулярного бюджета (РБСА).

23. В таблице 2 детально представлены совокупные оцениваемые ресурсы, в том числе предлагаемый регулярный бюджет, из которых будет финансироваться деятельность по достижению каждого из десяти результатов в области политики в 2016-17 годах. В общей сложности МОТ планирует мобилизовать 410 млн долл. США внебюджетных средств и 35 млн долл. США в виде средств РБСА.

Таблица 2. Стратегические основы и общая смета расходов в 2014-15 гг., предварительный совокупный объем ресурсов на 2016-17 гг. (в млн долл. США) и число страновых целей

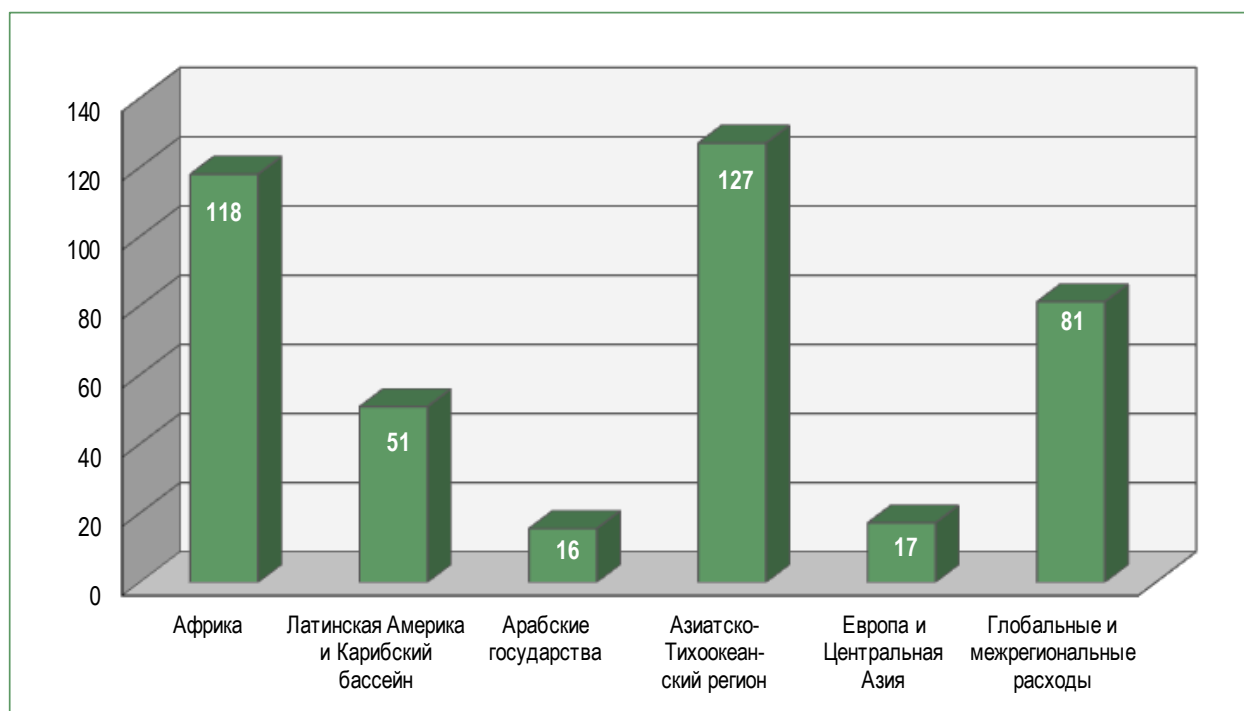
Результат	Пересмотренный регулярный бюджет 2014-15 ¹	Смета расходов из внебюджетных источников 2014-15	Объем средств РБСА на 2014-15	Регулярный бюджет 2016-17	Смета расходов из внебюджетных источников 2016-17	Объем средств РБСА на 2016-17	Ожидаемая страновая цель 2016-17
Результат 1: Создание большего числа рабочих мест лучшего качества и улучшение перспектив занятости молодежи	139,3	142,5		133,2	127,1		92
Результат 2: Ратификация и применение международных трудовых норм	78,4	20,4		73,5	24,6		51
Результат 3: Установление и повышение минимальных уровней социальной защиты	47,4	8,1		50,5	12,3		37
Результат 4: Содействие жизнеспособным предприятиям	59,8	48,8		51,7	53,3		48
Результат 5: Достойный труд в сельской экономике	29,4	16,3		33,9	15,6		12
Результат 6: Формализация неформальной экономики	27,8	8,1		51,5	8,2		45

Результат	Пересмотренный регулярный бюджет 2014-15 ¹	Смета расходов из внебюджетных источников 2014-15	Объем средств РБСА на 2014-15	Регулярный бюджет 2016-17	Смета расходов из внебюджетных источников 2016-17	Объем средств РБСА на 2016-17	Ожидаемая страновая цель 2016-17
Результат 7: Обеспечение соблюдения норм на рабочих местах посредством инспекции труда	93,6	48,8		68,5	53,3		49
Результат 8: Защита работников от неприемлемых форм труда	51,5	77,3		57,1	69,7		62
Результат 9: Содействие справедливой и эффективной политике в области трудовой миграции	15,8	28,5		34,4	29,9		26
Результат 10: Сильные и представительные организации работодателей и работников	94,7	8,1		86,2	16,0		138
ВСЕГО	637,7	407,0	23,0	640,5	410,0	35,0	560

¹ Для облегчения сравнения с показателями 2016-17 годов бюджет на 2014-15 годы был пересмотрен в соответствии со структурой результатов на 2010-15 годы по отношению к структуре результатов на 2016-17 годы.

24. На рисунке 2 представлена разбивка общей сметы внебюджетных расходов по регионам.

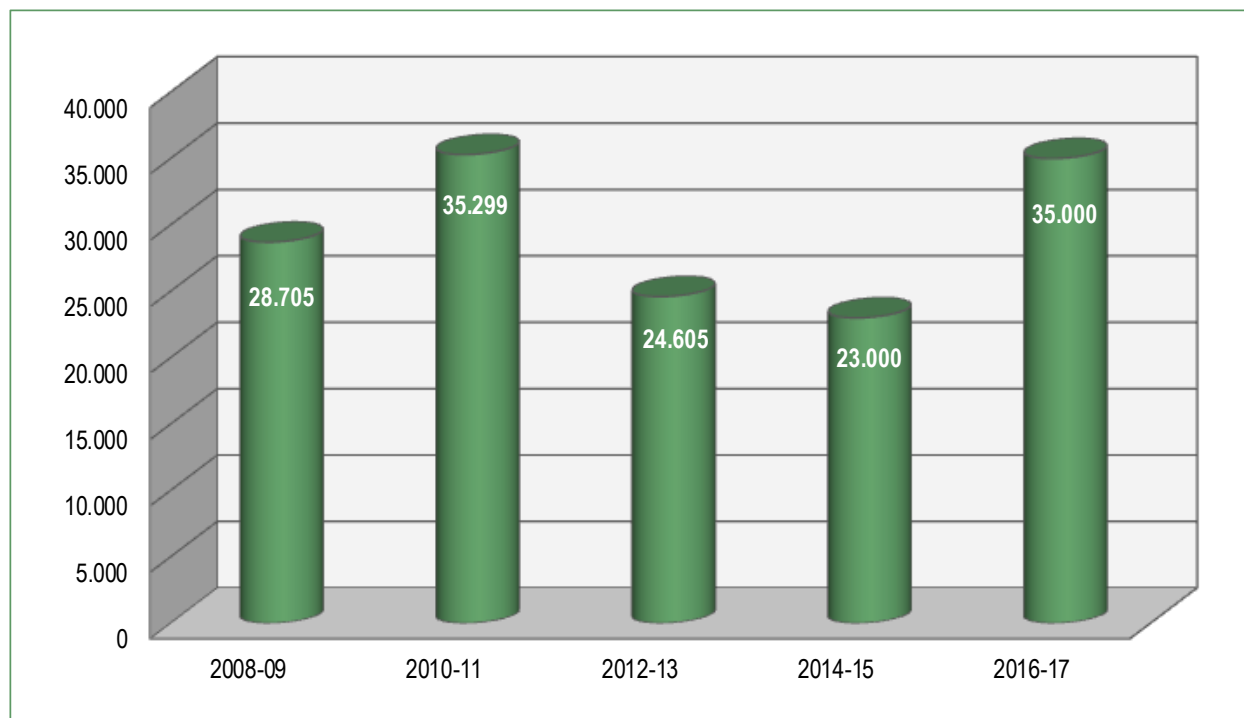
Рисунок 2. Смета внебюджетных расходов по регионам в 2016-17 гг. (в млн долл. США)



25. Средства РБСА будут направлены на финансирование стратегических каталитических действий, которые используют другие ресурсы, в отношении всех десяти результатов в области политики с особым вниманием к странам с низким и средним уровнем доходов, а также к другим странам,

находящимся в уязвимом положении. На рисунке 3 показаны средства РБСА, которыми располагала МОТ в двухлетние периоды с момента открытия этого счета в 2008-09 годах, а также оценки объема РБСА в 2016-17 годах.

Рисунок 3. Реальные и расчетные расходы средств РБСА (в тыс. долл. США)



26. МОТ будет все шире использовать новые формы взаимодействия, включая государственно-частные партнерства, сотрудничество Юг-Юг и внутреннее финансирование в соответствии с продолжающимися дебатами о повышении эффективности сотрудничества в области развития после 2015 года.

27. Все три категории ресурсов будут использоваться в различных комбинациях для финансирования усилий по достижению в общей сложности 560 страновых целей, запланированных на двухлетие по всем десяти результатам в области политики (см. таблицу 2), в том числе 163 в Африке, 136 в Северной и Южной Америке, 141 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 57 в Европе и Центральной Азии и 63 в арабских государствах.

28. Новые страновые программы достойного труда (СПДТ), подготовленные в течение двухлетия, будут опираться на принципы, предусмотренные в десяти результатах в области политики.

29. Достижение этих результатов требует взаимодействия и внедрения методов работы в рамках всего МБТ. В целях обеспечения надлежащего управления персоналом и другими ресурсами в начале двухлетия по каждому результату будет подготовлен план работы группой специалистов, сформированной для решения этой задачи. В свою очередь, этот план работы будет определять планы работы каждого подразделения в регионах и штаб-квартире. Выполнение планов

работы будет регулярно отслеживаться, а достижение поставленных целей будет оцениваться дважды в год.

Полномерное сотрудничество в рамках инициативы «Единства действий ООН»

30. В последнее время МОТ предприняла решительные меры, направленные на углубление взаимодействия с ООН. Это в значительной степени определяет то, как программа МОТ будет осуществляться в 2016-17 годах. К этим мерам относятся:

- состыковка с четырехлетним циклом планирования ООН начиная с 2018 года;
- выделение бюджетных ресурсов в поддержку системы резидентов-координаторов ООН;
- укрепление сотрудничества со страновыми группами ООН (по состоянию на 2014 г. МОТ участвует в работе 133 таких групп);
- увеличение использования финансовых средств ООН в качестве важного источника внебюджетных средств (12,6% общего объема ассигнований в 2013 г.);
- тесная координация деятельности с Координационным советом руководителей Организации Объединенных Наций (КСР) и с подотчетными ему органами, включая

Комитет высокого уровня по программам и Комитет высокого уровня по вопросам управления, в рамках программ ООН «Соответствие поставленной цели» и «Единство действий».

Инициативы в ознаменовании столетней годовщины МОТ

31. Предложенные в июне 2013 года и впоследствии утвержденные Административным советом в октябре 2013 года семь инициатив в ознаменовании столетней годовщины МОТ охватывают ряд двухлетних периодов до 2019 года и требуют принятия самых разнообразных мер. В 2016-17 годах эти инициативы будут осуществляться с помощью отдельных продуктов и услуг, запланированных в рамках результатов в области политики и благоприятных результатов. Эти продукты и услуги особо упоминаются по всему тексту предложений по программе и бюджету.

Извлеченные уроки и комплексные подходы

32. Уроки, извлеченные из прошлого опыта, в том числе отраженные в последних докладах об исполнении программ МОТ и в оценочных докладах, легли в основу подготовки предложений по Программе и бюджету на 2016-17 годы. Самое видное место среди них занимали: разработка меньшего числа более крупных комплексных результатов, налаживание действенных партнерских отношений для достижения результатов, признание того, что значимые результаты требуют реалистичных сроков их достижения, надлежащего планирования и координации деятельности, а также формирования базы знаний, инструментов, деятельности по наращиванию потенциальных возможностей и создания партнерств для расширения масштаба и сферы охвата действий.

33. По своей природе десять результатов в области политики предусматривают использование ряда областей технических знаний с тем, чтобы сформировать ожидаемые продукты и достичь желаемых результатов. Политика в области занятости как городского, так и сельского населения оказывает влияние на деловую среду точно так же, как результаты на рынке труда взаимодействуют с политикой в области заработной платы и соответствующими учреждениями. Программы социальной защиты зависят от политики в области занятости. Инспекция труда – это одно из средств борьбы с неприемлемыми формами труда. Неформальные трудовые отношения преодолеваются с помощью различных средств начиная от правил ведения

бизнеса и заканчивая нормативно-правовым регулированием вопросов занятости и социальной защиты. Планы работы и методы координирования деятельности обеспечат наиболее эффективное применение таких междисциплинарных и совместных методов.

Измерение и повышение уровня производительности

34. Структура результатов обеспечивает архитектуру для измерения результатов, которые должны быть достигнуты в течение двухлетия. Каждый результат в области политики включает в себя стратегию, нацеленную на достижение ключевых ожидаемых изменений, выбор значимых промежуточных результатов, которые должны быть достигнуты МБТ, а также показатели эффективности с критериями результативности и страновыми целями в разбивке по регионам. Ввиду пересмотра механизма достижения результатов большинство исходных показателей будет сформировано к концу двухлетия 2014-15 годов с учетом результатов, которые предстоит достичь в особо важных областях.

35. Результаты в области политики будут в соответствующих случаях учитываться при формировании Целей устойчивого развития ООН. Ожидаемые результаты по каждой категории будут касаться изменений, осуществленных в государствах-членах при активном участии МОТ в следующих трех областях:

- политика, стратегии и нормативные правовые или законодательные основы;
- наращивание потенциальных возможностей и институциональное развитие в целях оказания услуг;
- наращивание потенциальных возможностей и институциональное развитие в области знаний, аналитического потенциала, статистики и распространения информации.

36. Три благоприятных результата также оформляются как результаты с соответствующими показателями эффективности, целевыми и исходными показателями. В реестре рисков определяются десять основных организационных рисков вместе с соответствующими стратегиями, направленными на смягчение их последствий.

37. Воздействие и эффект достижений МОТ будут измеряться в рамках оценочной стратегии МБТ, основанной на конечных результатах. МБТ будет расширять оценки на уровне управления, повышать роль Консультативного комитета по оценкам и совершенствовать обучение сотрудников путем

распространения результатов оценок, организации учебы и предоставления технических консультативных услуг. Будет более тщательно оцениваться воздействие принимаемых мер на основе новых инструкций, предоставляемых по данному вопросу. В

2016-17 годах будет выполнена независимая внешняя оценка самой оценочной службы и воздействия ее оценочной стратегии, основанной на конечных результатах, достигнутых в течение 2011-15 годов.

Результаты в области политики

38. Всеобъемлющей целью МОТ по-прежнему остается содействие достойному труду всех женщин и мужчин. Декларация МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации определяет достойный труд на основе четырех важнейших стратегических задач, а именно занятости, прав в сфере труда, социальной защиты и социального диалога. В ней отмечается, что эти стратегические цели «неразрывно связаны между собой, взаимозависимы и взаимодополняемы».

39. В промежуточном стратегическом плане на 2016-17 годы этот стратегический подход предусматривается для решения десяти актуальных задач в сфере труда, которые стоят перед трехсторонними участниками.

40. Результаты в области политики формируются как комплексные меры, нацеленные на решение ключевых вопросов в сфере занятости и социально-трудовой политики в пяти регионах МОТ. За изложением десяти результатов

в области политики следует краткий обзор предлагаемых контрмер в связи с изменениями обстоятельств и потребностей трехсторонних участников в каждом из пяти регионов.

41. Результаты в области политики формируются под воздействием трех общих политических факторов, которые определяют условия, необходимые для достижения уставных целей МОТ. Эти факторы определяют, как должны осуществляться стратегии, нацеленные на достижение результатов в области международных трудовых норм, гендерного равенства и недопущения дискриминации, а также развития социального диалога и трипартизма.

42. В следующем разделе рассматриваются средства действий в отношении исследовательской деятельности, расширения базы знаний, статистики труда и наращивания потенциальных возможностей. Эти средства действий касаются всех десяти результатов в области политики.

Результаты, которые предстоит достичь в 2016-17 годах

43. В данном разделе в стандартной форме представлены все десять результатов в области политики. Каждая стратегия по обеспечению достижения результатов предусматривает изложение и краткий анализ проблемы, которую необходимо решить, ключевых планируемых изменений, основных уроков, извлеченных из прошлой работы, средств действий и оказываемой трехсторонними участниками поддержки с указанием на важнейшие услуги, которые предстоит оказать, сквозных вопросов и деятельности внешних партнерств. Включены

также показатели по изменению эффективности, включая критерии результативности, целевые показатели на двухлетний период вместе с исходными позициями, а также стратегический бюджет.

44. Каждый из результатов в области политики требует от МБТ взаимодействия и принятия методов работы, которые должны быть конкретизированы в плане работы, который предстоит окончательно сформировать в начале двухлетия.

Результат 1: Создание большего числа рабочих мест лучшего качества и улучшение перспектив занятости молодежи

Суть результата: Государства-члены содействуют созданию большего числа рабочих мест лучшего качества, улучшают перспективы занятости молодежи и строят более инклюзивную экономику.

Проблема на рассмотрение

45. Усилились долгосрочная безработица и дефицит гарантий занятости, особенно в

странах, наиболее пораженных глобальным кризисом. Во многих странах весьма распространенными явлениями остаются неполная занятость, неформальные отношения и бедность работающего населения, и в большинстве стран рост заработной платы отстает от роста производительности. Углубляется неравенство и сохраняются гендерные дисбалансы. Эти тенденции оказывают несоразмерно более пагубное влияние на молодежь. Рост числа

рабочих мест является важнейшим фактором постоянных усилий по сокращению масштабов бедности и будет играть основополагающую роль в осуществлении программы развития после 2015 года.

46. На 103-й сессии (2014 г.) Международной конференции труда трехсторонние участники добились договоренностей в заключениях о втором периодическом обсуждении проблем занятости, что эти вызовы требуют осуществления «дальновидных, ориентированных на занятость и инклюзивных стратегий роста и сбалансированных, согласованных и тщательно продуманных политических программ на глобальном и национальном уровнях».

Ожидаемые изменения

47. Ключевыми ожидаемыми результатами являются следующие:

- действенное и заинтересованное участие трехсторонних партнеров в процессе формирования, выполнения и мониторинга всеобъемлющих программ в сфере занятости, включая планы действий в интересах молодежи;
- более широкое использование знаний о:
 - а) макроэкономической политике в целях создания большего числа рабочих мест лучшего качества и инклюзивного роста;
 - б) политике (в области профессиональной подготовки, промышленной, торговой, отраслевой, инвестиционной, инфраструктурной и экологической политике), содействующей структурным преобразованиям, а также расширению занятости и повышению качества рабочих мест;
- более широкое использование знаний в области политики и учреждений рынка труда (ведение коллективных переговоров, политика в области оплаты труда, продолжительность рабочего времени, защита занятости, равенство возможностей, службы трудоустройства и активационные стратегии, нацеленные в первую очередь на молодежь), стимулирующие создание большего числа рабочих мест лучшего качества;
- расширение потенциальных возможностей трехсторонних участников в целях подготовки квалифицированных работников, обладающих востребованными рынком профессиональными навыками, что способствует достижению результатов в области достойной занятости.

Извлеченные из проделанной работы ключевые уроки

48. Заключения, принятые Международной конференцией труда по итогам второго периодического обсуждения проблем занятости (2014 г.), и заключения о кризисе в сфере занятости молодежи (2012 г.), а также уроки, извлеченные из осуществленных МБТ оценок, дают основание предположить, что содействие росту количества и качества рабочих мест требует:

- всеобъемлющего подхода, основанного на трехсторонних консультациях и социальном диалоге, с упором на осуществление политики и ее мониторинг и оценку, а также на межучрежденческие координационные механизмы;
- сбалансированного подхода к формированию и осуществлению политики и к мерам в области спроса и предложения;
- взаимодополняемости деятельности учреждений рынка труда (в том числе в таких областях, как политика в сфере оплаты труда, минимальная заработная плата, ведение коллективных переговоров и предоставление социальной защиты) в целях решения проблем качества рабочих мест и преодоления неравенства;
- целенаправленных действий для решения проблем, связанных с беспрецедентным кризисом занятости молодежи посредством сбалансированного подхода к активационным мерам и к мерам защиты прав молодых женщин и мужчин;
- эмпирических оценок мер политики, доказавших свою эффективность и определяющих направленность страновых стратегий и глобальной информационно-просветительской деятельности.

Средства действий и поддержка трехсторонних участников

49. МОТ расширит консультативные услуги по вопросам политики и набор инструментальных средств и будет стимулировать процесс наращивания потенциальных возможностей, развития базы знаний и технического сотрудничества по пяти тематическим областям, перечисленным, в частности, ниже:

- *Всеобъемлющие программы политических мер в сфере занятости:* МОТ будет оказывать консультативные услуги по вопросам политики, руководствуясь Конвенцией 1964 года о политике в области занятости (122) при формировании, выполнении и мониторинге всеобъемлющих программ в сфере занятости, как об этом заявлено в заключениях о проблемах занятости, принятых Международной конференцией труда (2014 г.).
 - *Макроэкономическая политика в целях создания большего числа рабочих мест лучшего качества и инклюзивного роста:* МОТ разработает меры по проведению исследований и наращиванию потенциальных возможностей в отношении макроэкономической политики с упором на расширение занятости, включая учет таких аспектов, как взаимосвязь с продуктивными инвестициями, структурные преобразования, развитие жизнеспособных предприятий и решение проблем неравенства.
 - *Рабочие места и профессиональные навыки молодежи:* Руководствуясь заключениями о кризисе в сфере занятости молодежи: Время действовать, принятыми Международной конференцией труда на ее 101-й сессии (2012 г.), МОТ будет укреплять базу знаний, расширять консультации по вопросам политики и наращивать потенциальные возможности в интересах занятости молодежи. Новый акцент будет сделан на стратегиях трудоустройства, качестве рабочих мест, молодежи, находящейся в неблагоприятном положении, и зеленой экономике. Будет оцениваться эффективность систем развития профессиональных навыков и активной политики на рынке труда, ориентированной на молодежь, и оказываться содействие в целях укрепления служб занятости.
 - *Промышленная, отраслевая, торговая, инвестиционная политика и политика в области профессионального обучения, инфраструктуры и охраны окружающей среды:* МОТ расширит исследования по вопросам политики, консультативные услуги и техническое сотрудничество в отношении того, каким образом эти направления политики стимулируют создание качественных рабочих мест, рост производительности труда, повышение заработной платы и экономическую диверсификацию, в том числе их последствия для развития профессиональных навыков. Работа по этой теме будет также включать анализ того, как зеленая политика в области строительства, сельского хозяйства и возобновляемых источников энергии может способствовать занятости молодежи.
 - *Инклюзивные рынки труда:* Благодаря углублению знаний о том, что действительно способствует взаимодополняемости деятельности различных учреждений рынка труда, повышению качества рабочих мест и обеспечению инклюзивного роста, будет заложена основа для консультативных услуг и технической помощи по проблематике учреждений рынка труда, ведения коллективных переговоров, политики в области оплаты труда, продолжительности рабочего времени и условий труда.
- 50.** Также будет оказываться поддержка и будут укрепляться потенциальные возможности в целях формирования надежной информации о рынке труда как основы для разработки комплексных стратегий в области занятости в соответствии с новым определением трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, принятым 19-й Международной конференцией статистиков труда (2013 г.).
- 51.** Наиболее существенные результаты, ожидаемые от МБТ в течение двухлетия, будут включать:
- инструменты политики, аналитические материалы и руководства по разработке и осуществлению комплексной политики в области занятости, оценку воздействия политики на занятость, расширение базы данных по вопросам занятости, формирование сводных данных об условиях труда и органах регулирования трудовых отношений, а также разработку статистических показателей о качестве рабочих мест;
 - техническую поддержку в отношении методологий оценки воздействия на занятость, которые будут применяться в сфере торговли, инвестиций (в том числе инфраструктурных), изменений климата, отраслевых стратегий и учреждений рынка труда;
 - доклады по стратегически ориентированным исследованиям, такие как доклад *World Employment and Social Outlook* и доклад *Заработная плата в мире*, глобальный доклад об инфраструктурных инвестициях, занятости и переходе молодежи на рынок труда, а также исследования в поддержку инициатив в ознаменование столетия Организации, в отношении будущего сферы труда, работающих женщин и инициатив в ознаменование столетия Организации по переходу к зеленой экономике;
 - инструменты политики и меры по наращиванию потенциальных возможностей в

области национальной политики развития профессиональных навыков, методов их прогнозирования, программ обеспечения качества в сфере образования, трехсторонних советов по развитию профессиональных навыков и квалификаций, программ обучения на протяжении всей жизни, глобальных и региональных систем признания квалификации и глобальной платформы по вопросам качественных программ ученичества;

- оценочные доклады о воздействии мер, «которые работают» в интересах занятости молодежи в отношении субсидирования заработной платы, служб занятости и молодежных гарантий, публикаций о тенденциях на молодежных рынках труда на глобальном, региональном и национальном уровнях, в том числе обследований, посвященных переходу от школьного обучения к трудовой деятельности, расширения глобальной базы знаний о политике в области занятости молодежи, в том числе о целевых программах занятости молодежи с низкими доходами и частично занятой молодежи в развивающихся странах, а также инструментария по содействию занятости социально ущемленных молодых людей посредством стратегий, нацеленных на их вовлечение в трудовую деятельность;
- укрепление потенциальных возможностей трехсторонних участников в сотрудничестве с Туринским центром, в том числе посредством ежегодных курсов по вопросам политики в области занятости, извлечения уроков из форумов по инновациям в сфере государственных инвестиций и занятости, академии профессиональных навыков, а также программы достойного труда молодежи.

Междисциплинарные вопросы

52. Международные трудовые нормы: Стратегия опирается на положения Конвенции 1964 года о политике в области занятости (122), Конвенции 1975 года о развитии людских ресурсов (142), Рекомендации 2004 года о развитии людских ресурсов (195), а также ряда

актов, связанных с основополагающими правами в сфере труда и других соответствующих современных норм. Рекомендация 1944 года о занятости в период перехода от войны к миру (71) будет пересмотрена в ходе двукратного нормативного обсуждения на сессиях Международной конференции труда в 2016 и 2017 годах.

53. Социальный диалог: МОТ разработает конкретные инструментальные средства по наращиванию потенциальных возможностей социальных партнеров, поощряя их заинтересованное участие в национальных социальных диалогах по таким проблемам, как политика в сфере занятости, работа трехсторонних советов по профессиональным навыкам и службам занятости, а также ведение коллективных переговоров.

54. Гендерное равенство и недопущение дискриминации: Будут проводиться исследования по вопросам политики в отношении положения женщин в трудовой сфере; это станет основой одной из инициатив, осуществляемых в ознаменование столетия МОТ, которая касается работающих женщин. Исследования и укрепление потенциальных возможностей в целях усиления взаимодействия между макроэкономической политикой, политикой в области занятости и политикой на рынке труда позволят трехсторонним участникам сокращать масштаб гендерного неравенства и дискриминации.

Внешние партнерства

55. В программе развития на период после 2015 года будет предусматриваться укрепление партнерств между многосторонними учреждениями, в частности, Организацией Объединенных Наций, Всемирным банком, Международным валютным фондом (МВФ) и Группой двадцати, равно как и между научно-исследовательскими центрами, региональными организациями, региональными банками развития и субрегиональными экономическими сообществами. Будут укрепляться партнерства по проблемам занятости молодежи внутри многосторонней системы и региональных учреждений.

Показатели

Показатель 1.1: Государства-члены, которые на основе консультаций с социальными партнерами разрабатывают, пересматривают, закладывают и/или контролируют комплексные основы политики в области занятости	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Комплексные основы политики в области занятости разрабатываются, пересматриваются, закладываются и/или контролируются на основе трехсторонних консультаций и диалога. 2. Правительство создает или усиливает межведомственные координационные механизмы и/или трехсторонние учреждения для периодического анализа основ и результатов политики в области занятости с использованием более полной информации о рынке труда.	Цель 21 государство-член (10 в Африке, 2 в Северной и Южной Америке, 2 в регионе арабских государств, 5 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2 в Европе и Центральной Азии).
	Средства проверки Официальные опубликованные документы.
	Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.
Показатель 1.2: Государства-члены, которые предпринимают целенаправленные действия в отношении рабочих мест и профессиональных навыков молодежи путем разработки и реализации многовекторной политики и программ	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Разрабатывается или осуществляется многогранная стратегия или план действий в интересах занятости молодежи. 2. Начинают осуществляться и регулярно оцениваются программы перехода уязвимой молодежи от школьного обучения к трудовой деятельности, что открывает перед нею доступ к получению профессиональных навыков и рабочих мест. 3. Правительство и социальные партнеры оценивают и совершенствуют системы развития профессиональных навыков, в том числе программы ученичества, с целью облегчить переход от школы к трудовой деятельности.	Цель 16 государств-членов (4 в Африке, 4 в Северной и Южной Америке, 2 в регионе арабских государств, 3 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 3 в Европе и Центральной Азии).
	Средства проверки Национальные публикации и доклады, доклады МОТ; оценочные доклады трехсторонних советов по профессиональным навыкам; доклады о программах ученичества.
	Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.
Показатель 1.3: Государства-члены, в которых трехсторонние участники укрепляют потенциальные возможности по проведению макроэкономической политики, направленной на создание большего числа рабочих мест лучшего качества и на борьбу с неравенством	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Трехсторонние участники и учреждения оценивают и стимулируют политику, направленную на создание большего числа рабочих мест лучшего качества и борьбу с вопиющим неравенством, опираясь на результаты эмпирического анализа и расширенные потенциальные возможности. 2. Трехсторонние участники, центральные банки, министерства финансов и планирования оценивают политику на основе результатов эмпирических исследований и/или принимают меры по наращиванию потенциальных возможностей бюджетно-налоговой и денежно-кредитной политики в целях создания большего числа рабочих мест лучшего качества.	Цель 21 государство-член (8 в Африке, 3 в Северной и Южной Америке, 2 в регионе арабских государств, 5 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 3 в Европе и Центральной Азии).
	Средства проверки Доклады глобальных и региональных учреждений; глобальные и страновые доклады МОТ; участие трехсторонних участников МОТ в ежегодных курсах по вопросам политики в области занятости в Туринском центре и в регионах; доклады трехсторонних совещаний.
	Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.

Показатель 1.4: Государства-члены, в которых трехсторонние участники осуществляют программы институционального развития и укрепления потенциальных возможностей в области промышленной, отраслевой, торговой, профессионально-квалификационной, инфраструктурной, инвестиционной или природоохранной политики в интересах создания более продуктивных и качественных рабочих мест		
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: - Трехсторонние участники применяют разработанную МОТ методологию количественной и качественной оценки воздействия на рынок труда и занятость политики промышленных, отраслевых, торговых, профессионально-квалификационных, инфраструктурных или природоохранных инвестиций, а также укрепления государственных и частных возможностей для проведения такой политики. - Трехсторонние участники применяют разработанные МОТ инструменты прогнозирования профессиональных навыков и квалификаций, оценивают эффективность национальной и отраслевой политики и стратегий развития профессиональных навыков или способствуют деятельности трехсторонних советов по развитию профессиональных навыков. - Трехсторонние участники в нестабильных или подверженных стихийным бедствиям государствах-членах включают вопросы продуктивного и достойного труда в свои показатели, относящиеся к предотвращению конфликтов, снижению риска катастроф и преодолению их последствий.	Цель 19 государств-членов (8 в Африке, 3 в Северной и Южной Америке, 2 в регионе арабских государств, 5 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии).	
	Средства проверки Официальные доклады и публикации, исследования по странам, оценочные доклады.	
	Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.	
Показатель 1.5: Государства-члены, которые пересматривают, разрабатывают и реализуют политику, нормативные правовые акты и услуги в целях создания инклюзивных и действенных учреждений рынка труда		
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: - Правительство пересматривает, разрабатывает и реализует политику, программы, нормативные правовые акты и иные меры, направленные на повышение эффективности и инклюзивности учреждений рынка труда на основе результатов эмпирического анализа. - Трехсторонние участники пересматривают и/или разрабатывают основанную на фактических данных политику и показатели в целях содействия проведению эффективных коллективных переговоров и установлению минимального размера заработной платы. - Правительство увеличивает объем и расширяет охват деятельности эффективных служб занятости.	Цель 15 государств-членов (4 в Африке, 3 в Северной и Южной Америке, 1 в регионе арабских государств, 5 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2 в Европе и Центральной Азии).	
	Средства проверки Опубликованные программные документы и доклады министерства труда; законодательные и нормативно-правовые акты; доклады служб занятости.	
	Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.	

Стратегический бюджет

Результат 1: Создание большего числа рабочих мест лучшего качества и улучшение перспектив занятости молодежи	Предлагаемый регулярный бюджет 2016-17 гг. (долл. США)	Смета расходов из внебюджетных источников 2016-17 гг. (долл. США)
	133.240.794	127.100.000

Результат 2: Ратификация и применение международных трудовых норм

Суть результата: Государства-члены расширяют возможности для ратификации, применения и претворения в жизнь международных трудовых норм как средства, содействующего достойному труду и достижению социальной справедливости.

Проблема на рассмотрение

56. Широкая ратификация международных трудовых норм и их эффективное применение на национальном уровне являются одной из уставных целей МОТ. Тем не менее, количество ратификаций различается по странам и по конвенциям, а контрольные органы указывают на многочисленные пробелы в их эффективном применении. Необходимо определить нормы или их положения, которые больше не отвечают потребностям трехсторонних участников либо не позволяют должным образом решать возникающие вопросы, а также выявить более крупные препятствия, вызывающие значительные трудности для ратификации. Эффективно функционирующий Комитет Конференции по применению норм является одним из важнейших условий, обеспечивающих эффективное достижение этого результата.

Ожидаемые изменения

57. Ключевыми ожидаемыми результатами являются следующие:

- действенное участие и вклад трехсторонних участников в подготовку, принятие, применение и пересмотр международных трудовых норм;
- более широкая ратификация и претворение в жизнь и осуществление мер по реализации международных трудовых норм с ориентиром, в частности, на замечания контрольных органов;
- расширенные возможности и осознание трехсторонними участниками, членами парламентов, судьями и другими основными заинтересованными сторонами важности применения международных трудовых норм и следования рекомендациям контрольных органов.

Извлеченные из проделанной работы ключевые уроки

58. Ключевые уроки приводятся ниже:

- Рекомендация 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (202), Конвенция 2011 года о достойном труде домашних работников (189) и Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве наглядно иллюстрируют то, как активное и деятельное участие трехсторонних партнеров уже на начальных этапах процесса закладывают основу для широкой поддержки и действенного применения норм.
- Трехсторонние участники могут играть видную роль в выявлении на раннем этапе конкретных препятствий, стоящих на пути ратификации, или трудностей в области применения норм, что существенно повышает перспективы широкой ратификации и действенного применения норм.

Средства действий и поддержка трехсторонних участников

59. МБТ обеспечит полноценную поддержку эффективному функционированию контрольной системы МОТ и ее различных органов в целях сохранения и усиления их актуальности.

60. Опираясь на оценки национальных потребностей, анализ лакун в законодательстве и замечания контрольных органов, МОТ будет оказывать экспертную консультативную помощь и техническое содействие государствам-членам с тем, чтобы они могли заполнить пробелы в применении ратифицированных конвенций и содействовать дальнейшим ратификациям. Особое внимание будет уделяться нормам, касающимся безопасности и гигиены труда и инспекции труда как части механизма реализации планов действий, принятых Административным советом.

61. В сотрудничестве с Туринским центром будет оказываться поддержка в укреплении потенциальных возможностей трехсторонних участников, парламентариев, судей и других соответствующих участников в отношении международных трудовых норм и контрольной системы МОТ. По примеру академии по труду в морском судоходстве, деятельность, осуществляемая совместно с Туринским центром, будет укрепляться с целью учреждения единой флагманской академии по международным трудовым нормам.

62. В зависимости от того или иного решения Административного совета, создание

механизма критического рассмотрения норм станет средством модернизации, пересмотра и/или консолидации международных трудовых норм с тем, чтобы гарантировать их соответствие потребностям меняющейся сферы труда.

63. Наиболее существенные результаты, ожидаемые от МБТ в течение двухлетия, будут включать:

- создание инструментов политики, руководств и других справочных материалов, позволяющих трехсторонним партнерам участвовать в выявлении международных трудовых норм, которые могут нуждаться в обновлении, пересмотре и/или консолидации;
- техническую помощь в применении международных трудовых норм, в том числе в подготовке рабочих документов, обеспечивающих деятельность контрольных органов;
- технические консультации и замечания по вопросам трудового законодательства, включая типовые положения национального законодательства;
- инструменты анализа юридических лакун в целях разработки соответствующего законодательства в соответствии с международными трудовыми нормами;
- техническую поддержку, в том числе доклады и руководства, предоставляемые Специальному трехстороннему комитету, учрежденному в рамках Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве;
- обучение персонала академии по международным трудовым нормам во взаимодействии с Туринским центром.

64. В своей совокупности, эти результаты будут содействовать реализации инициативы в

области норм, осуществляемой в ознаменование столетнего юбилея Организации.

Междисциплинарные вопросы

65. Социальный диалог: Будет осуществляться наращивание потенциальных возможностей правительств и организаций работодателей и работников, чтобы они могли во всеоружии участвовать в процессе подготовки, принятия и соблюдения международных трудовых норм. Будет расширена поддержка, оказываемая трехсторонним участникам на национальном уровне в разрезе дальнейших мер по замечаниям контрольных органов МОТ.

66. Гендерное равенство и недопущение дискриминации: Особое внимание будет уделяться применению международных трудовых норм, касающихся равенства возможностей и обращения. Будут в полной мере учитываться аспекты гендерного равенства в ходе оценки национальных потребностей, анализа юридических лакун, профессиональной подготовки и укрепления потенциальных возможностей.

Внешние партнерства

67. Будут и впредь укрепляться партнерства – с особым упором на акты, касающиеся прав человека, – с Организацией Объединенных Наций, другими международными и региональными организациями, а также с государственно-частными партнерствами. С учетом предыдущего опыта будут и далее налаживаться партнерские отношения с национальными судебными инстанциями и парламентариями, включая оказание технической помощи по вопросам трудового законодательства.

Показатели

Показатель 2.1: Трехсторонние участники, которые укрепляют свои потенциальные возможности для участия в подготовке и принятии международных трудовых норм	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать следующим критериям: 1. Количество ответов трехсторонних участников на вопросники, посвященные проектам норм.	Цель 60% для каждой новой нормы.
	Средства проверки Доклады Международной конференции труда и Административного совета.
	Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.

Показатель 2.2: Государства-члены, которые принимают меры по ратификации и применению международных трудовых норм, в частности, в ответ на вопросы, поднимаемые контрольными органами		
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать следующим критериям: 1. Международные трудовые нормы ратифицируются. 2. Доклады о ратифицированных конвенциях, представленные правительством, содержат информацию в ответ на замечания контрольных органов МОТ. 3. Правительство принимает меры для устранения недостатков в применении норм, выявленных контрольными органами МОТ.	Цель 30 государств-членов (10 в Африке, 8 в Северной и Южной Америке, 2 в регионе арабских государств, 7 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 3 в Европе и Центральной Азии).	
	Средства проверки Официальные издания, доклады контрольных органов, реестр ратификаций МОТ.	
	Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.	
Показатель 2.3: Государства-члены, в которых трехсторонние и другие ключевые участники расширяют знания и потенциальные возможности для использования международных трудовых норм и контрольной системы		
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать следующим критериям: 1. Правительства или парламенты принимают меры по разработке или изменению законодательства в соответствии с международными трудовыми нормами. 2. Национальные суды в своих решениях ссылаются на международные трудовые нормы. 3. Возможности для содействия международным трудовым нормам и их выполнению создаются или укрепляются в министерстве труда и организациях работодателей и работников.	Цель 21 государство-член (6 в Африке, 5 в Северной и Южной Америке, 3 в регионе арабских государств, 5 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2 в Европе и Центральной Азии).	
	Средства проверки Официальные издания; доклады контрольных органов, база данных о судебных решениях; доклады Туринского центра о подготовке и обучении специалистов в области международных трудовых норм.	
	Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.	

Стратегический бюджет

Результат 2: Ратификация и применение международных трудовых норм	Предлагаемый регулярный бюджет 2016-17 гг. (долл. США)	Смета расходов из внебюджетных источников 2016-17 гг. (долл. США)
	73.530.125	24.600.000

Результат 3: Установление и повышение минимальных уровней социальной защиты

Суть результата: Государства-члены выполняют Рекомендацию 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (202) и расширяют действие систем социальной защиты как средства ускорения процесса сокращения масштабов бедности и обеспечения инклюзивного роста и социальной справедливости.

Проблема на рассмотрение

68. Основопологающие права человека на социальное обеспечение остаются нереализованными для подавляющего большинства населения мира. Только 27% мирового населения пользуется доступом к всеобъемлющим системам социальной защиты, тогда как остальные лица либо охвачены ими частично, либо вовсе остаются вне их действия. Поэтому

перед многими странами стоит задача расширения систем социальной защиты, а также придания им большей стабильности. Это особо важно для стран со стареющим населением.

Ожидаемые изменения

69. Ключевыми ожидаемыми результатами являются следующие:

- основанные на правах национальные стратегии социальной защиты, эффективно поддерживаемые социальным диалогом и нормами социального обеспечения;
- расширение базы знаний и более результативное использование информации о системах социального обеспечения в качестве контрольных показателей для оценки прогресса в расширении охвата социального обеспечения;
- укрепление потенциальных возможностей для расширения сферы охвата социальной защиты или повышения достаточности пособий путем разработки новых или совершенствования существующих программ.

Извлеченные из проделанной работы ключевые уроки

70. Ключевые уроки приводятся ниже:

- Последние исследования МОТ свидетельствуют о том, что социальная защита является ключевым элементом прочной экономической политики, содействующей инклюзивному росту благодаря форсированию процесса наращивания человеческого капитала и поддержке внутреннего потребления. Кроме того, она обеспечивает сокращение масштабов бедности, уязвимости и неравенства, одновременно укрепляя способность адаптироваться к изменениям, политическую стабильность и социальную сплоченность.
- Принципы совместных действий, позволяющие установить национальные потребности и приоритеты при участии ответственных национальных планирующих и директивных органов, включая министерства планирования и финансов и социальных партнеров, являются ключевым фактором успешного и скоординированного развития установленных в той или иной стране минимальных уровней социальной защиты.
- Меры, направленные на обеспечение социальной защиты, приводят к немедленным положительным сдвигам в жизни людей, что, в свою очередь, способствует формированию более справедливых и

нравственных обществ. Например, в Мозамбике 800.000 человек пользуются выгодами разработанной МОТ программы денежных трансфертов, а в Таиланде все граждане страны пользуются доступом к системе здравоохранения, что стало результатом многолетней неустанной поддержки со стороны МОТ.

- Партнерства с другими членскими организациями ООН и другими национальными, региональными и международными партнерами повышают результативность практических мер на страновом уровне и влияние глобальной политики. Мероприятия по совместному национальному социальному диалогу на основе оценок ООН доказали свою эффективность в содействии распространению социальной защиты, в частности, на лиц, занятых в неформальной экономике.
- Успешное расширение охвата социальной защиты требует: i) повышения уровня осведомленности общественности о необходимости установления национальных минимальных уровней социальной защиты; ii) проведения серьезного анализа затрат и бюджетных возможностей; iii) оценки социальных последствий в целях принятия политических решений о реформах на основе информации.

Средства действий и поддержка трехсторонних участников

71. МОТ будет оказывать поддержку трехсторонним участникам в рамках СПДТ по следующим пяти направлениям действий: организация информационно-просветительской кампании о необходимости установления минимальных уровней социальной защиты, расширение знаний по вопросам политики, предоставление консультативных услуг и наращивание потенциальных возможностей, проведение национального социального диалога, а также создание и укрепление партнерств. К целям этой деятельности относятся:

- расширение сферы охвата национальных систем и программ социальной защиты посредством оказания технических консультативных услуг по вопросам затрат, бюджетных возможностей и эффективного функционирования этих систем;
- оказание поддержки процессу распространения социальной защиты на неформальную экономику, сельские районы, а также на мигрантов и домашних работников;

- взаимодействие с международными партнерами и национальными трехсторонними участниками по вопросам всеобщего охвата систем здравоохранения и социальной защиты, включая долгосрочное медицинское обслуживание в стареющих обществах;
- стимулирование национального и регионального социального диалога во имя обеспечения того, чтобы в процессе осуществления экономической политики в должной мере учитывались потребности в социальной защите;
- отслеживание хода реформ в области социального обеспечения, в том числе пенсионного, и предоставление консультаций в целях обеспечения достаточности пособий и их охвата;
- глобальное лидерство в области социальной защиты, укрепление партнерств и объединение усилий ключевых партнеров во имя того, чтобы социальная защита стала стержнем программы развития на период после 2015 года.

72. Наиболее существенные результаты, ожидаемые от МБТ в течение двухлетия, будут включать:

- базу данных в целях мониторинга глобальной политики в области социальной защиты с усовершенствованными информационными продуктами, включая доклад *Социальная защита в мире*, который будет опубликован в 2017 году;
- технические консультации, нацеленные на повышение национальных минимальных уровней социальной защиты, формирование и административное управление программами и расчет затрат на систему социальной защиты, включая анализ бюджетных возможностей;
- тестирование инновационных механизмов, поддерживающих денежные трансферты и пособия в натуральной форме, связанные с общественными работами и инвестициями в развитие человеческого капитала, в том числе содействие адаптации к изменению климата;
- совершенствование набора инструментов для оценки воздействия политики в области социальной защиты и социального обеспечения, в которой бы признавалась роль социального диалога в плане содействия социальной защите;
- наращивание потенциальных возможностей трехсторонних участников по созданию систем социальной защиты, в том числе формирование и установление

минимальных уровней социальной защиты в рамках всеобъемлющих систем социальной защиты;

- осуществление руководящей роли и налаживание партнерских связей в процессе обсуждения политики в области социальной защиты, в том числе в рамках Совета по межучрежденческому сотрудничеству в области социальной защиты в сопредседательстве МОТ и Всемирного банка, а также осуществления межучрежденческой деятельности по формированию страновых оценок.

Междисциплинарные вопросы

73. Международные трудовые нормы: Эта стратегия ориентируется на положения Рекомендации 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (202), Конвенции 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102) и других современных конвенций по социальному обеспечению.

74. Социальный диалог: Основной ориентир – наделение правами и возможностями правительств, социальных партнеров и заинтересованных сторон в целях разработки социально эффективной, финансово целесообразной и фискально доступной политики, направленной на расширение сферы охвата социального обеспечения.

75. Гендерное равенство и недопущение дискриминации: Особое внимание уделяется обеспечению трехсторонних участников всеми необходимыми средствами для преодоления пробелов в знаниях посредством сбора данных о социальном обеспечении с разбивкой по признаку пола, а также формированию и претворению в жизнь политики в области социальной защиты, которая реагировала бы на проблемы гендерного характера.

Внешние партнерства

76. В качестве сопредседателя, совместно с Всемирным банком, Совета по межучрежденческому сотрудничеству в области социальной защиты МОТ будет стимулировать дебаты на национальном и глобальном уровнях по вопросам социальной защиты, включая совместные межучрежденные страновые оценки, и содействовать упрочению сотрудничества Юг-Юг. Пристальное внимание будет уделяться программе развития на период после 2015 года, а также содействию формированию и установлению минимальных уровней социальной защиты в рамках инициативы «Единство действий».

Показатели

Показатель 3.1: Государства-члены, которые совершенствуют политику в области социальной защиты, стратегии финансирования и практику управления системами социальной защиты и/или координирования их деятельности в области социальной защиты		
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Правительство и социальные партнеры договариваются о национальной политике или реформе социальной защиты в соответствии с нормами социального обеспечения МОТ. 2. Правительство разрабатывает или пересматривает законодательство, нормативные правовые акты, политику или программы в целях повышения результативности, качества управления и администрирования системы социального обеспечения. 3. Укрепляется или вводится в действие национальный координационный механизм или учреждение в интересах поддержки национального диалога по вопросам социальной защиты.	Цель 13 государств-членов (1 в Африке, 2 в Северной и Южной Америке, 3 в регионе арабских государств, 6 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии).	
	Средства проверки Опубликованные доклады правительства; <i>официальная газета</i> ; программные документы и доклады министерств; внутренние доклады МОТ; ратификационные грамоты; трехсторонние декларации; совместные межучрежденческие доклады.	
	Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.	
Показатель 3.2: Государства-члены, которые расширяют базу знаний и укрепляют аналитический потенциал, финансовое управление, статистику и/или средства распространения информации в целях обеспечения социальной защиты		
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Правительство утверждает и/или вводит в действие продукт в области знаний (национальную диагностику, актуарные оценки или технический доклад, руководство или методику), который повышает возможности для обеспечения или расширения социальной защиты. 2. Правительство разрабатывает или обновляет механизм практической реализации, статистическую базу данных или систему мониторинга и оценки в целях совершенствования управления социальной защитой. 3. Эксперты в области социального обеспечения, прошедшие подготовку в рамках программ укрепления потенциальных возможностей, поддерживаемых МОТ, работают в государственных органах социального обеспечения, организациях работодателей и работников или в научных заведениях, занимающихся изучением проблем социального обеспечения.	Цель 14 государств-членов (1 в Африке, 4 в Северной и Южной Америке, 3 в регионе арабских государств, 4 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2 в Европе и Центральной Азии).	
	Средства проверки Опубликованные доклады правительства; <i>официальная газета</i> ; программные документы и доклады министерств; внутренние доклады МОТ; доклады о мониторинге и оценке программ социальной защиты.	
	Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.	
Показатель 3.3: Государства-члены, которые учреждают новые или улучшают существующие программы, способствующие расширению охвата социальной защиты или повышению достаточности пособий		
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Правительство разрабатывает новые или пересматривает существующие программы социальной защиты, которые могут быть либо основаны на взносах, либо освобождены от них, которые расширяют охват социальной защиты. 2. Правительство разрабатывает, пересматривает и/или выполняет нормативные правовые акты, повышающие достаточность пособий в рамках программ социальной защиты, основанных на взносах и освобожденных от них.	Цель 10 государств-членов (1 в Африке, 2 в Северной и Южной Америке, 3 в регионе арабских государств, 2 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2 в Европе и Центральной Азии).	
	Средства проверки Опубликованные доклады правительства; <i>официальная газета</i> ; программные документы и доклады министерств; внутренние доклады МОТ; доклады о мониторинге и оценке программ социальной защиты; база данных о социальном обеспечении.	
	Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.	

Стратегический бюджет

Результат 3: Установление и повышение минимальных уровней социальной защиты	Предлагаемый регулярный бюджет 2016-17 гг. (долл. США)	Смета расходов из внебюджетных источников 2016-17 гг. (долл. США)
	50.530.493	12.300.000

Результат 4: Содействие жизнеспособным предприятиям

Суть результата: Государства-члены содействуют созданию среды, благоприятствующей росту жизнеспособных предприятий, которая сопряжена с задачами устойчивого развития и расширения продуктивной занятости и достойного труда.

Проблема на рассмотрение

77. Благоприятная среда является ключом к созданию и развитию жизнеспособных предприятий. Создание такой среды зависит от четко определенного и сформулированного пакета мер политики, охватывающих, помимо прочего, такие области, как образование, финансы, рынки труда, юридические и имущественные права, технологии и инфраструктуру. Во многих странах недостаточно благоприятные условия ограничивают доступ к предпринимательству и услугам по развитию бизнеса, к созданию систем повышенной добавленной стоимости, а также ведут к неоптимальной практике в трудовой сфере. В свою очередь, это затрудняет рост производительности, ведет к высокому уровню безработицы, неформальности и бедности среди работающего населения и вредит природной среде.

Ожидаемые изменения

78. Ключевыми ожидаемыми результатами являются следующие:

- действенное реформирование нормативной и институциональной среды, способствующее созданию и росту жизнеспособных предприятий, улучшению их экономических, социальных и экологических показателей таких предприятий, расширению инвестиций, созданию большего числа рабочих мест лучшего качества и переходу к формальной экономике;
- совершенствование практики управления и трудовых отношений, в частности, на микропредприятиях и малых предприятиях, что

приводит к улучшению условий труда, повышению производительности и экологически чистому производству в рамках всей производственно-сбытовой цепи;

- расширение услуг по оказанию бизнес-поддержки потенциальным и уже действующим предпринимателям, включая женщин и молодежь, с особым вниманием к комплексным финансовым и нефинансовым услугам и созданию возможностей для ведения зеленого бизнеса.

Извлеченные из проделанной работы ключевые уроки

79. Ключевые уроки приводятся ниже:

- Действия, оказывающие долгосрочное влияние в широком масштабе, должны учитывать тот факт, что предприятия являются неотъемлемой частью институциональной среды и цепи создания стоимости. Искомые изменения наилучшим образом достигаются с помощью действий, нацеленных на политику и учреждения, помимо самих предприятий.
- Успешный переход микропредприятий и малых предприятий в формальную экономику можно обеспечить путем адаптации благоприятной среды таким образом, чтобы процесс формализации вел к сокращению издержек и более ощутимым выгодам, при этом гарантируя соблюдение прав работников.
- Практические действия наиболее эффективны, когда они предусматривают реализацию комплексных мер помощи, конкретно ориентированных на разные типы предприятий и на заинтересованные целевые группы. Предпосылкой для достижения и осуществления оценок достигнутых результатов служат программы, нацеленные на конечные результаты и планы расширения их масштабов.

Средства действий и поддержка трехсторонних участников

80. Услуги, оказываемые трехсторонним участникам, будут ориентированы на:

- укрепление потенциальных возможностей трехсторонних участников по осуществлению преобразований в области политики, важность которых была подтверждена итогами оценок национальной благоприятной среды, а также по оценке последствий этих реформ для процесса развития предприятий и создания достойных рабочих мест;
- оказание помощи вновь создаваемым, малым и микропредприятиям в целях обеспечения их жизнеспособности на основе модернизации и расширения локальных и глобальных производственно-сбытовых систем, что позволит в полной мере использовать их потенциал, способствующий экономическому росту и социальному развитию;
- укрупнение программ развития предпринимательства, в том числе в интересах женщин и молодежи, посредством более тесного сотрудничества с общеобразовательными учреждениями и системами профессиональной подготовки, а также благодаря появлению новых возможностей в сфере предпринимательской деятельности в результате озеленения экономики;
- накопление эмпирических данных, раскрывающих роль развития предпринимательства в создании рабочих мест, в том числе в повышении их качества, а также углубление понимания рисков и ограничений, препятствующих росту предприятий, и верных путей их преодоления.

81. Наиболее существенные результаты, ожидаемые от МБТ в течение двухлетия, будут включать:

- руководство и содействие в целях оценки благоприятной среды для развития жизнеспособных предприятий и одновременно укрепление потенциальных возможностей для сбора и анализа данных, организации информационно-просветительской деятельности и проведения политических реформ;
- аналитические материалы, обобщающие свидетельства: а) о последствиях реформирования бизнес-среды; б) о политике государства и частных заинтересованных сторон, способствующей установлению устойчивой и ответственной деловой практики; с) о строгой оценке воздействия на развитие предпринимательства и трудовой сферы;

- подробный анализ и помощь в целях выявления, создания и совершенствования кластеров/секторов, способных создавать жизнеспособные предприятия и обеспечивать достойный труд; это включает в себя апробирование основ политики «справедливого перехода» в отдельных странах (принятых Международной конференцией труда в 2013 г.);
- оказание содействия в отношении повышения уровня производительности и улучшения условий труда посредством Программы поддержки развития конкурентоспособных и ответственных предприятий (SCORE) и Системы комплексного измерения и повышения производительности (SIMAPRO);
- наращивание потенциальных возможностей и содействие развитию предприятий и кооперативов, в том числе в рамках ежегодной сессии академии по жизнеспособным предприятиям в Туринском центре.

82. Эти результаты будут также содействовать реализации инициативы в области предпринимательства, осуществляемой в ознаменование столетнего юбилея Организации.

Междисциплинарные вопросы

83. Международные трудовые нормы: Эта стратегия ориентирована на учет конвенций и рекомендаций, определенных как наиболее важные в заключениях о содействии жизнеспособным предприятиям, принятых на 96-й сессии Международной конференции труда (2007 г.), а также Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики. Она будет учитывать любые заключения, касающиеся малых и средних предприятий (МСП), которые могут быть приняты на 104-й сессии (2015 г.) Международной конференции труда.

84. Социальный диалог: Стержневым элементом данного результата является наращивание индивидуальных и коллективных потенциальных возможностей трехсторонних участников в целях обеспечения их участия в социальном диалоге о реформировании политики, направленной на совершенствование функционирования систем поставок и производственной практики.

85. Гендерное равенство и недопущение дискриминации: Как часть критического анализа благоприятной среды в разрезе гендерной проблематики эта стратегия способствует развитию предпринимательства среди женщин благодаря применению конкретных подходов и инструментальных средств, равно как и гендерно ориентированных практических мер,

нацеленных на совершенствование систем поставок и улучшение производственной практики.

Внешние партнерства

86. МОТ будет укреплять партнерские отношения с межправительственными и другими международными организациями, занимающимися вопросами ответственной деловой практики, в том числе с банками развития, Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Верховным комиссаром ООН по правам человека и Советом по правам человека, а также с Международным кооперативным альянсом. Сотрудничество с глобальным

партнерством Международной финансовой корпорации «Let's Work» («Приступим к работе») и с проектами по обеспечению доходов населения Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев будут ориентированы на апробирование инновационных подходов к процессу создания рабочих мест посредством развития предприятий. Деятельность в области экологической устойчивости предприятий будет осуществляться в рамках Партнерства действий ООН в интересах зеленой экономики и посредством других инновационных партнерств, способствующих повышению экологичности трудовой практики и моделей бизнеса.

Показатели

Показатель 4.1: Государства-члены, в которых улучшаются благоприятные условия для жизнеспособных предприятий благодаря проведению политических, правовых, институциональных или законодательных реформ	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Трехсторонние участники завершают оценку благоприятных условий в соответствии с резолюцией о содействии жизнеспособным предприятиям, принятой Международной конференцией труда в 2007 году, используя методологию МОТ. 2. Трехсторонние участники формулируют план приоритетных действий и механизм мониторинга и оценки воздействия планируемых изменений на благоприятные условия. 3. Правительство разрабатывает новую политику, законы или нормативно-административные изменения, способствующие созданию благоприятных условий.	Цель 8 государств-членов (2 в Африке, 2 в Северной и Южной Америке, 1 в регионе арабских государств, 2 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии). Средства проверки Официальные документы и доклады, доклады МОТ. Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.
Показатель 4.2: Государства-члены, в которых разрабатываются и осуществляются программы поддержки предприятий, направленные на повышение уровня производительности, улучшение условий труда, налаживание конструктивных трудовых отношений и обеспечение экологической устойчивости малых и средних предприятий или кооперативов, а также на содействие их интеграции в местные или глобальные системы создания стоимости	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. В государстве-члене разрабатываются и осуществляются специальные программы, содействующие росту производительности и улучшению условий труда на малых и средних предприятиях или в кооперативах, с использованием продуктов МОТ. 2. В государстве-члене выделяются дополнительные ресурсы для программ, способствующих росту производительности и улучшению условий труда на малых и средних предприятиях или в кооперативах, с использованием продуктов МОТ. 3. МСП или кооперативы интегрируются в локальные или глобальные системы создания стоимости в результате сотрудничества между национальными трехсторонними участниками и многонациональными и национальными компаниями.	Цель 16 государств-членов (5 в Африке, 3 в Северной и Южной Америке, 2 в регионе арабских государств, 4 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2 в Европе и Центральной Азии). Средства проверки Официальные документы и доклады, в том числе результаты оценочных проверок. Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.

Показатель 4.3: Государства-члены, в которых государственные и частные посредники разрабатывают и осуществляют масштабируемые программы в области предпринимательства, направленные на создание доходов и рабочих мест, в первую очередь, для молодежи и женщин

Критерии результативности

Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев:

1. Программы развития предпринимательства в государстве-члене адаптируются с использованием продуктов МОТ в целях содействия предпринимательству с упором на молодежь и женщин.
2. Трехсторонние участники активнее содействуют развитию предпринимательства путем мобилизации дополнительных ресурсов и использования продуктов МОТ в целях содействия предпринимательству с упором на молодежь и женщин.

Цель

24 государства-члена (10 в Африке, 5 в Северной и Южной Америке, 3 в регионе арабских государств, 5 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии).

Средства проверки

Доклады МОТ и портал «Улучшай свой бизнес».

Базовые позиции

Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.

Стратегический бюджет

Результат 4: Содействие жизнеспособным предприятиям

Предлагаемый регулярный бюджет 2016-17 гг.
(долл. США)

Смета расходов из внебюджетных источников 2016-17 гг. (долл. США)

51.693.608

53.300.000

Результат 5: Достойный труд в сельской экономике

Суть результата: Трехсторонние участники укрепляют свои потенциальные возможности по созданию достойных рабочих мест, обеспечивающих устойчивый уровень жизни сельского населения, с акцентом на защите уязвимых лиц и расширении их прав и возможностей.

Проблема на рассмотрение

87. Восемь из десяти представителей работающего малоимущего населения мира проживают в сельской местности, где ощущается острый дефицит возможностей для достойного труда. Поэтому задача ликвидации бедности по сути означает искоренение бедности в сельских районах. Как отмечалось в заключениях о содействии занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности, принятых на 97-й сессии Международной конференции труда (2008 г.), у дефицита достойного труда в сельских районах, как правило, серьезный, разнообразный и взаимосвязанный характер. К распространенным препятствиям на пути к раскрепощению потенциала сельской экономики относятся: отсутствие достойных рабочих мест и надежных источников доходов, низкий уровень производительности,

неформальные отношения, слабое правоприменение, неэффективная организация и участие сельских жителей в процессе принятия решений, недостаточные инвестиции в сельское хозяйство, несельскохозяйственную занятость сельского населения и инфраструктуру, ограниченный доступ или отсутствие доступа к социальной защите и услугам. Дополнительное давление оказывают изменения климата, конфликты и истощение природных ресурсов, включая дефицит земли и воды.

Ожидаемые изменения

88. Ключевыми ожидаемыми результатами являются следующие:

- действенное включение принципов и практики достойного труда в политику и стратегии устойчивого развития сельских районов;
- укрепление потенциальных возможностей трехсторонних участников МОТ и их вовлечение в разработку и осуществление программ достойного труда в сельских районах, в том числе путем повышения организованности и представленности сельских работников и работодателей;

- расширение базы знаний и использование информации о достойном труде и продуктивной занятости в сельских районах.

Извлеченные из проделанной работы ключевые уроки

89. Деятельность МОТ в интересах женщин и мужчин, работающих в сельских районах должна быть нацелена на содействие правам, в том числе правам коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, на борьбу с дискриминацией, детским и принудительным трудом, а также на осуществление программ развития профессиональных навыков и инвестиций в инфраструктуру, способствующих расширению занятости. Учитывая взаимосвязанный характер проблем и вызовов, с которыми сталкиваются сельские жители, комплексный, скоординированный и целенаправленный подход должен стать более эффективным и устойчивым, особенно когда он строится на основе тематических эмпирических данных, разработки политики и сотрудничества с другими международными организациями и скоординированной поддержки национальных и местных заинтересованных сторон.

Средства действий и поддержка трехсторонних участников

90. В зависимости от потребностей страны МОТ будет оказывать содействие трехсторонним участникам в их деятельности на национальном, отраслевом и местном уровнях в целях включения принципов и практики достойного труда в политику, стратегии и программы развития сельских районов, в частности, путем:

- содействия достойному труду в сельском хозяйстве и связанных с ним отраслях в целях повышения доходов населения и обеспечения продовольственной безопасности с упором на расширение социальной защиты и прав в сфере труда, усиление влияния, повышение уровня организованности, улучшение условий труда, повышение производительности и доходов наемных работников, в том числе занятых на плантациях, а также мелких производителей, малых предприятий и кооперативов;
- содействия диверсификации экономики и продуктивной трансформации районов с высоким потенциалом роста производительности и создания достойных рабочих мест посредством инвестиций в инфраструктуру, системы создания стоимости,

повышения уровня квалификации и развития несельскохозяйственных предприятий;

- оказания влияния на государственные и частные инвестиции посредством конструктивного диалога между правительством, организациями работодателей и работников по вопросам политики, программ и решений, затрагивающих сельскую экономику и доходы сельского населения, включая доступ к государственным и частным услугам.

91. Этот результат будет обеспечиваться путем стратегического использования основных инициатив МОТ, касающихся сельской экономики, включая инвестиции в сельскую инфраструктуру, способствующие расширению занятости, развитие кооперативных, сельскохозяйственных и несельскохозяйственных предприятий, содействие женскому предпринимательству, развитие местной экономики и систем создания стоимости, а также другие инициативы, направленные на реализацию прав и улучшение условий труда сельских работников.

92. Важный элемент работы будет связан с расширением базы знаний о достойном труде и продуктивной занятости в сельских районах с упором на уязвимых работников, их семьи и общины. Адресная помощь будет оказываться национальным статистическим бюро для целей производства достоверных статистических данных о труде, в том числе путем ревизии существующих систем и инструментов сбора данных.

93. Наиболее существенные результаты, ожидаемые от МБТ в течение двухлетия, будут включать:

- аналитические материалы, технические консультации и рекомендации, способствующие включению принципов и практики достойного труда в политику и стратегии устойчивого развития сельских районов;
- укрепление потенциальных возможностей трехсторонних участников для содействия достойному труду и продуктивной занятости в сельских районах, в том числе для разработки и реализации целевых программ для работников плантаций и других наемных работников, мелких фермеров, малых предприятий и кооперативов с особым вниманием женщинам, молодежи и представителям коренных народов;
- проведение эмпирических исследований о взаимосвязи между экономическим ростом, достойным трудом, производительной занятостью и сокращением масштабов бедности, а также аналитических работ по вопросам охвата и препятствий на пути к

ратификации и действенному выполнению актов МОТ в сельских районах;

- формирование набора статистических данных и ключевых показателей достойного труда в разбивке по городским и сельским районам и там, где это возможно, по полу и возрасту.

Междисциплинарные вопросы

94. Международные трудовые нормы: Стратегия ориентирована на учет конвенций и рекомендаций, определенных как наиболее актуальные в заключениях о содействии занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности, принятых на 97-й сессии Международной конференции труда (2008 г.), в частности, на положения восьми основополагающих конвенций, Конвенции 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129), Конвенции 1975 года об организациях сельских трудящихся (141), Конвенции 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (184), Конвенции 1958 года о плантациях (110) и Конвенции 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169).

95. Социальный диалог: Пристальное внимание уделяется укреплению потенциальных возможностей трехсторонних партнеров для участия в социальном диалоге о стратегиях развития сельских районов и для повышения степени организованности и представленности сельских участников в целях их действенного вовлечения в процесс принятия решений.

Показатели

Показатель 5.1: Государства-члены, которые предпринимают конкретные шаги, направленные на включение вопросов достойного труда в политику и стратегии развития сельских районов

Критерии результативности

Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев:

1. Правительство включает вопросы достойного труда в политику и/или стратегии развития сельских районов на национальном, региональном или отраслевом уровнях.
2. Правительство разрабатывает или пересматривает законодательство об усилении внимания к вопросам достойного труда и продуктивной занятости в сельских районах, как это предусмотрено соответствующими международными трудовыми нормами.

Цель

3 государства-члена (1 в Африке, 1 в Северной или Южной Америке, 1 в Азиатско-Тихоокеанском регионе).

Средства проверки

Программные документы и доклады министерств, официальная газета, ратификационные грамоты, доклады МОТ и межучрежденческие доклады.

Базовые позиции

Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.

96. Гендерное равенство и недопущение дискриминации: Эта деятельность будет нацелена на преодоление дискриминации, с которой сталкиваются наиболее обездоленные, маргинальные и уязвимые группы сельского населения, в том числе представители коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни. Особое внимание будет уделяться устранению препятствий, стоящих перед работающими сельскими женщинами, что касается доступа к земле, финансовым и другим услугам.

Внешние партнерства

97. Учитывая масштаб проблем, связанных с обеспечением достойного труда в сельской экономике, чрезвычайно важно эффективно использовать ресурсы МОТ и согласовывать ее политику в рамках партнерских отношений с ключевыми международными организациями, явно используя ее сравнительные преимущества. МОТ будет укреплять партнерские отношения с Продовольственной и сельскохозяйственной организацией Объединенных Наций, Международным фондом сельскохозяйственного развития и Группой Всемирного банка и будет рассматривать возможности установления новых партнерских связей с региональными банками в целях содействия разработке совместных стратегий в интересах полного включения вопросов достойного труда в стратегии развития сельских районов.

Показатель 5.2: Государства-члены, в которых трехсторонние участники в рамках консультаций с организациями работодателей и работников или с их участием разработали целевые программы, способствующие достойному труду и продуктивной занятости в сельских районах

Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Государственные учреждения на центральном или местном уровнях разрабатывают и/или осуществляют программы с целью обеспечения достойного труда и продуктивной занятости целевых групп населения в сельских районах. 2. Организации работодателей и/или работников на центральном или местном уровнях разрабатывают и/или осуществляют программы с целью обеспечения достойного труда и продуктивной занятости целевых групп населения в сельских районах. 3. Организации работодателей и/или работников расширяют охват своей деятельности, повышают представленность или совершенствуют услуги для работодателей и работников в сельских районах.	Цель 3 государства-члена (1 в Африке, 1 в Северной или Южной Америке, 1 в Азиатско-Тихоокеанском регионе). Средства проверки Документы правительства, официальные документы социальных партнеров, доклады, доклады МОТ. Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.
--	---

Показатель 5.3: Государства-члены, которые расширяют свои базы знаний, аналитические возможности и статистические данные о достойном труде в сельской экономике

Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Национальные учреждения принимают меры, направленные на улучшение сбора и распространения данных и/или статистической информации о достойном труде в сельских районах. 2. Национальные учреждения формируют и используют знания о достойном труде и продуктивной занятости для обоснования политики, стратегий или программ, ориентированных на сельские районы. 3. Организации работодателей и/или работников проводят эмпирические исследования, посвященные сельской экономике, с целью оказания информационной поддержки в сфере политики и практики.	Цель 6 государств-членов (2 в Африке, 1 в Северной или Южной Америке, 1 в регионе арабских государств, 2 в Азиатско-Тихоокеанском регионе). Средства проверки Официальные документы и доклады, обследования рабочей силы, статистические базы данных МОТ. Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.
--	---

Стратегический бюджет

Результат 5: Достойный труд в сельской экономике	Предлагаемый регулярный бюджет 2016-17 гг. (долл. США)	Смета расходов из внебюджетных источников 2016-17 гг. (долл. США)
	33.852.230	15.580.000

Результат 6: Формализация неформальной экономики

Суть результата: Трехсторонние участники расширяют возможности для содействия переходу от неформальной к формальной экономике.

права и условия труда работников, государственные доходы и справедливую конкуренцию на национальных и международных рынках.

Проблема на рассмотрение

98. В неформальной экономике занято около половины всей рабочей силы мира. Это серьезный вызов инклюзивному развитию, оказывающий негативное влияние на жизнеспособные предприятия, продуктивную занятость,

Ожидаемые изменения

99. Ключевыми ожидаемыми результатами являются следующие:

- совершенствование комплексных национальных основ права и политики, содействующих переходу в формальную экономику

в соответствии с положениями акта о переходе от неформальной к формальной экономике, который будет рассмотрен на 104-й сессии Международной конференции труда (2015 г.);

- повышение осведомленности и укрепление потенциальных возможностей трехсторонних участников, содействующие переходу к формальной экономике на основе расширенной базы знаний;
- обеспечение гендерного равенства и удовлетворение потребностей уязвимых групп, занятых в неформальной экономике, в процессе содействия переходу к формальной экономике.

Извлеченные из проделанной работы ключевые уроки

100. Ключевые уроки приводятся ниже:

- Одного лишь экономического роста недостаточно, чтобы уменьшить масштаб неформальной экономики; весомую роль играет государственная политика.
- Стратегии формализации более эффективны, когда они учитывают конкретные характеристики неформальности, которые различаются по странам в зависимости от институционального устройства и уровня развития и когда они являются частью комплексной основы политики, ведущей к формализации.
- С оперативной точки зрения, в ходе проведения политики формализации экономики необходимо рассмотреть отдельные компоненты неформальной экономики и определить конкретные категории работников, предприятий или отраслей, нуждающихся в принятии первоочередных мер.
- Процессы перехода к формальной экономике должны сохранять возможность получения стабильных доходов, обеспечения источников средств к существованию и развития предпринимательства.

Средства действий и поддержка трехсторонних участников

101. Используя правоприменительный подход, МОТ будет призывать государства-члены к разработке или пересмотру комплексных стратегий и планов, содействующих переходу всех субъектов экономики к формальным отношениям. МОТ будет оказывать поддержку информационно-просветительским усилиям,

нацеленным на придание вопросам формализации высокой приоритетности в национальных программных документах. Это расширит потенциальные возможности трехсторонних участников для проведения диагностики неформальной экономики, использования фактической информации при разработке соответствующих стратегий и отслеживания хода формализации экономики. Предпринимаемые действия будут включать укрепление потенциала национальных статистических бюро для производства статистики неформальной экономики, а также содействие в выявлении лагун в нормативно-правовой базе, провоцирующих неформальные явления.

102. МОТ будет также поддерживать целенаправленные действия, поощряющие национальные органы власти к содействию переходу к формальной экономике конкретных категорий работников, экономических единиц или отраслей, а также к усилению конкретных направлений политики, способствующих формализации. Будет оказываться помощь, включая консультационные услуги, и будут распространяться программные материалы по вопросам политики и осуществляться действия, нацеленные на укрепление потенциальных возможностей.

103. В зависимости от потребностей стран поддержка будет оказываться в целях:

- более полного исполнения законов и нормативных актов, в том числе с помощью таких мер, как упрощение процедуры регистрации и создание стимулов для соблюдения норм;
- оценки благоприятных условий для жизнеспособных предприятий с целью выявления препятствий на пути к их формализации и подготовки рекомендаций о мерах политики по их преодолению;
- пересмотра национальных основ политики в сфере занятости с целью постановки формализации в качестве одной из центральных задач политики;
- распространения социальной защиты на неохваченные категории работников.

104. Технические консультации, обучение и обмен знаниями будут проводиться в интересах организаций работодателей и работников в целях укрепления их потенциальных возможностей в поддержку мер по формализации экономики, в том числе путем повышения степени представленности лиц, занятых в неформальной экономике, и посредством участия в консультациях с правительствами по вопросам разработки и реализации нормативных правовых актов и политики по формализации экономики.

105. Наиболее существенные результаты, ожидаемые от МБТ в течение двухлетия, будут включать:

- материалы, предназначенные для повышения осведомленности общественности о затратах на формализацию, и меры, нацеленные на решение взаимосвязанных проблем, ориентируясь на итоги обсуждения вопросов перехода к формальной экономике на 104-й сессии (2015 г.) Международной конференции труда;
- консультационные услуги, обучение и накопление знаний, связанных со сбором и анализом статистических данных о неформальной экономике и с разработкой и выполнением нормативных правовых актов и мер политики, учитывающих гендерные особенности и способствующих переходу к формальной экономике;
- академию по формализации экономики в Туринском центре;
- рекомендации и содействие в подготовке оценок благоприятных условий для формализации предприятий (как части методологии МОТ по созданию благоприятной среды для жизнеспособных предприятий);
- пакеты мер в сфере политики, направленные на содействие формальной занятости; стратегии, нацеленные на обеспечение выполнения нормативных требований и формализацию экономики; расширение сферы охвата социального обеспечения; отраслевые подходы к формализации; совершенствование практики безопасности и гигиены труда в неформальной экономике; особые вызовы, с которыми сталкиваются коренные народы;
- новые исследования, посвященные политике, повышающей экономические выгоды от формализации; методы ведения коллективных переговоров, позволяющие защищать и отстаивать права и интересы

работников неформальной экономики; различные формы самозанятости; неформальные системы ученичества и методологию оценки факторов и характеристик неформальности на национальном уровне.

Междисциплинарные вопросы

106. Международные трудовые нормы: Процесс формализации затрагивается во многих международных трудовых нормах, в том числе в предлагаемом акте о содействии переходу от неформальной к формальной экономике; в них содержатся рекомендации по конкретным областям политики.¹

107. Социальный диалог: Упор будет сделан на укреплении потенциальных возможностей социальных партнеров для участия в консультациях с правительствами по вопросам разработки и осуществления политики перехода к формальной экономике.

108. Гендерное равенство и недопущение дискриминации: Будут предприниматься действия, нацеленные на укрепление потенциальных возможностей трехсторонних участников по обеспечению гендерного равенства путем использования гендерного «объектива» при разработке политики и принятии конкретных мер, содействующих расширению доступа уязвимых групп к формальной занятости.

Внешние партнерства

109. Информационно-просветительская деятельность и совместные инициативы будут осуществляться с различными международными организациями, включая Всемирный банк (по формированию статистических данных о неформальности), с Европейской комиссией (по предотвращению незарегистрированной занятости в Европе) и с Программой развития ООН (по вопросам поддержки действий на уровне стран).

¹ См. МБТ: *Переход от неформальной к формальной экономике*, Доклад V(1), Международная конференция труда, 104-я сессия, Женева, 2015 г.

Показатели

Показатель 6.1: Государства-члены, которые совершенствуют свои правовые, политические или стратегические основы, содействующие переходу к формальным отношениям	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Правительство посредством консультаций с социальными партнерами разрабатывает или пересматривает политику и программы в области занятости, развития предприятий, социальной защиты или соблюдении трудовых норм, которые содействуют переходу к формальной экономике. 2. Правительство посредством консультаций с социальными партнерами разрабатывает или пересматривает законодательные и нормативные правовые акты в целях расширения правовой защиты на ранее не защищенные категории работников и экономических единиц. 3. Правительство посредством консультаций с социальными партнерами разрабатывает или пересматривает национальные стратегии или планы действий, способствующие переходу всех субъектов экономики к формальным отношениям.	Цель 10 государств-членов (3 в Африке, 4 в Северной и Южной Америке, 1 в регионе арабских государств, 1 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии). Средства проверки Официальный вестник, годовые отчеты государственных органов, межправительственные официальные документы, трехсторонние соглашения. Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.
Показатель 6.2: Государства-члены, в которых трехсторонние участники повышают свою осведомленность и расширяют базу знаний о неформальности в целях поощрения и облегчения перехода к формальной экономике	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Трехсторонние участники проводят информационно-просветительские кампании в поддержку формализации экономики. 2. Правительство посредством консультаций с социальными партнерами разрабатывает и осуществляет диагностику неформальной экономики на национальном уровне, чтобы определить приоритетные действия, в том числе для удовлетворения нужд женщин и мужчин, а также уязвимых групп населения.	Цель 20 государств-членов (2 в Африке, 6 в Северной и Южной Америке, 1 в регионе арабских государств, 6 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 5 в Европе и Центральной Азии). Средства проверки Официальный вестник, годовые отчеты государственных органов, межправительственные официальные документы, трехсторонние соглашения, другие опубликованные документы. Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.
Показатель 6.3: Государства-члены, в которых как минимум одна сторона из трехсторонних участников принимает меры, содействующие гендерному равенству и/или направленные на удовлетворение нужд уязвимых групп в процессе содействия перехода к формальной экономике	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Организации работодателей и/или работников оказывают учитывающие гендерные аспекты услуги экономическим единицам и работникам неформальной экономики. 2. Правительство принимает меры по обеспечению гендерного равенства и/или недопущению дискриминации в рамках действий, способствующих переходу к формальной экономике.	Цель 15 государств-членов (2 в Африке, 7 в Северной и Южной Америке, 1 в регионе арабских государств, 4 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии). Средства проверки Официальный вестник, годовые отчеты государственных органов, доклады контрольных органов, другие опубликованные документы. Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.

Стратегический бюджет

Результат 6: Формализация неформальной экономики	Предлагаемый регулярный бюджет 2016-17 гг. (долл. США)	Смета расходов из внебюджетных источников 2016-17 гг. (долл. США)
	51.490.417	8.200.000

Результат 7: Обеспечение соблюдения норм на рабочих местах посредством инспекции труда

Суть результата: Системы инспекции труда и организации работодателей и работников находятся в более выгодном положении и способны обеспечить соблюдение в сфере труда национального законодательства, нормативных правовых актов, коллективных договоров и ратифицированных международных трудовых норм.

государственными учреждениями и организациями работодателей и работников в целях принятия комплексных мер, обеспечивающих соблюдение норм на рабочих местах.

Извлеченные из проделанной работы ключевые уроки

Проблема на рассмотрение

110. Низкий уровень соблюдения соответствующих законов и нормативных правовых актов разрушает права работников и провоцирует ухудшение условий труда и создание вредных и опасных рабочих мест. Это также оказывает негативное влияние на ход экономического развития и на уровень производительности и наносит ущерб законопослушным предприятиям из-за неравных условий конкуренции.

112. Инспекция труда является неотъемлемой частью общей стратегии, направленной на достижение и дальнейшее обеспечение соблюдения норм на рабочих местах. Объединяя в себе функции правоприменения, консультирования и обучения, службы инспекции труда могут создавать стимулы к соблюдению норм на рабочих местах и устранению сдерживающих факторов. Их влияние возрастает, когда они работают на основе программ стратегического сотрудничества с другими государственными структурами, организациями работодателей и работников и широкой общественностью.

Ожидаемые изменения

111. Ключевыми ожидаемыми результатами являются следующие:

- укрепление потенциала служб инспекции труда, других государственных органов, организаций работодателей и работников, что ведет к измеримым улучшениям с точки зрения обеспечения соблюдения в трудовой сфере национального трудового законодательства, соответствующих нормативных правовых актов, коллективных договоров и международных трудовых норм;
- совершенствование национальных институциональных, правовых и политических основ, обеспечивающих соблюдение норм на рабочих местах с акцентом на отрасли с высокой степенью риска, как это предусмотрено соответствующими международными трудовыми нормами;
- эффективное сотрудничество и партнерские отношения между органами регулирования вопросов труда, другими

113. Основы права имеют решающее значение, однако одних их недостаточно, чтобы обеспечивалось соблюдение норм на рабочих местах. Эффективная реализация требует достаточного потенциала и охвата со стороны органов правоприменения, которые часто испытывают серьезные трудности в странах с крупной неформальной экономикой. Режим соблюдения норм также укрепляется благодаря принятию эффективных информационно-просветительских и профилактических мер, в частности, в сфере безопасности и гигиены труда.

114. Как показывает опыт МОТ по выполнению таких программ, как «Улучшай работу» (Better Work), Международная программа по упразднению детского труда и Программа содействия конкурентоспособным и ответственным предприятиям (SCORE), тщательно подготовленные отраслевые программы, в которых принимают участие социальные партнеры и которые позволяют координировать усилия частных

субъектов и подталкивать их к сотрудничеству с государственными органами, могут стать действенным решением проблем, связанных с соблюдением норм на рабочих местах, так как они способствуют выполнению требований национального трудового законодательства и основных трудовых норм, одновременно повышая рентабельность и производительность предприятий.

Средства действий и поддержка трехсторонних участников

115. Техническая помощь и консультативное содействие со стороны экспертов будут предоставляться государствам-членам в целях разработки соответствующих основ права и политики. Особое внимание будет уделяться способности государственных учреждений разрабатывать и осуществлять целевые и скоординированные стратегии в сфере инспекции труда, адаптированные к правоприменительным потребностям, приоритетам и ресурсам в государствах-членах.

116. Будут расширяться партнерские отношения с административными органами, судебной системой, организациями работодателей и работников в рамках систем создания стоимости с целью разработки инновационных подходов к обеспечению соблюдения норм в трудовой сфере на национальном и отраслевом уровнях. В соответствии с национальными потребностями и особенностями программы и руководства по вопросам предупредительной и правоприменительной деятельности будут адаптироваться для использования на малых и средних предприятиях в формальной и неформальной экономике.

117. Продолжится работа, нацеленная на укрепление потенциальных возможностей стран по сбору и распространению данных о выполнении норм. МОТ также будет оказывать поддержку в анализе данных и формировании мер политики на основе фактических сведений.

118. Наиболее существенные результаты, ожидаемые от МБТ в течение двухлетия, будут включать:

- планы/стратегии на уровне стран (национальные или отраслевые), нацеленные на обеспечение более полного соблюдения норм на рабочих местах, в том числе содействие устранению препятствий на пути соблюдения норм и создания инструментов, позволяющих оценивать воздействие таких инициатив;

- рекомендательные руководства по вопросам оценки соблюдения норм на рабочих местах и инструментальные средства в целях соблюдения норм на рабочих местах в приоритетных секторах;
- статистические данные и знания о политике и передовых методах, обеспечивающих соблюдение норм на рабочих местах и их распространение посредством докладов, аналитических справок и обменов информацией между национальными органами инспекции труда, в том числе в отношении МСП и неформальной экономики;
- аналитические исследования отраслей или секторов в отдельных странах или регионах, где соблюдение норм является проблематичным, а также изучение факторов, которые могут обеспечить повышение степени соблюдения норм на рабочих местах;
- сбор свидетельств и информационно-просветительскую деятельность в поддержку соблюдения норм на рабочих местах как основы для социально-экономического развития с участием правительств, социальных партнеров, международных организаций, доноров и других сторон;
- партнерства между органами регулирования вопросов труда, социальными партнерами и другими заинтересованными сторонами, которые обеспечивают накопление знаний, возможности, ресурсы и взаимодействие в целях улучшения соблюдения норм на рабочих местах;
- сети с участием органов инспекции труда государств-членов, которые делятся знаниями и формируют действенные стратегии для решения общих проблем, связанных с обеспечением соблюдения норм на рабочих местах.

Междисциплинарные вопросы

119. Международные трудовые нормы: Стратегия опирается на заключения о регулировании вопросов труда и инспекции труда, принятые на 100-й сессии Международной конференции труда (2011 г.). Она будет содействовать выполнению основополагающих конвенций МОТ, Конвенции 1947 года об инспекции труда (81), Конвенции 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129), Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда (150) и соответствующих конвенций о безопасности и гигиене труда.

120. Социальный диалог: Пристальное внимание уделяется расширению возможностей социальных партнеров для участия в

деятельности, направленной на обеспечение выполнения норм на рабочих местах и укрепление учреждений социального диалога, которые могут эффективно содействовать соблюдению норм в трудовой сфере.

121. Гендерное равенство и недопущение дискриминации: В ходе анализа законодательства и политики, разработки мер политики и укрепления потенциальных возможностей инспекторов труда и других участников особое внимание будет уделяться дискриминации на рабочих местах и мерам по ее преодолению.

Внешние партнерства

122. В целях обеспечения более полного соблюдения норм в сфере труда МОТ будет действовать на основе партнерских связей с другими учреждениями ООН, фондами и международными организациями, такими как Всемирная организация здравоохранения и Всемирный банк, региональные организации и многонациональные предприятия. Будут и впредь укрепляться партнерские отношения и сотрудничество с исследовательскими сетями предприятий и профсоюзов, а также с национальными и региональными исследовательскими центрами.

Показатели

Показатель 7.1: Государства-члены, которые совершенствуют основы права, политику, планы и стратегии, направленные на обеспечение более полного соблюдения норм на рабочих местах в соответствии с международными трудовыми нормами, национальным трудовым законодательством и коллективными соглашениями

Критерии результативности

Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев:

1. Правительство разрабатывает/пересматривает национальные законодательные/нормативные правовые акты, улучшающие условия труда или безопасность и гигиену труда в соответствии с международными трудовыми нормами.
2. Правительство разрабатывает политику, план или стратегию на национальном или отраслевом уровнях в целях усиления правоприменительных и профилактических мер, а также обеспечения соблюдения норм на рабочих местах.
3. Правительство принимает конкретные меры в целях ратификации и/или применения соответствующих конвенций.

Цель

19 государств-членов (5 в Африке, 5 в Северной и Южной Америке, 2 в регионе арабских государств, 5 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2 в Европе и Центральной Азии).

Средства проверки

Официальные бюллетени; отчеты министерств, доклады Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций; доклады о выполнении плана действий по широкой ратификации и действенному соблюдению директивных конвенций (2010-16 гг.) и плана действий по широкой ратификации и действенному соблюдению актов, касающихся безопасности и гигиены труда (Конвенция 155, Протокол к ней 2002 года и Конвенция 187 (2010-16 гг.)).

Базовые позиции

Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.

Показатель 7.2: Государства-члены, которые укрепляют институциональные возможности и расширяют сотрудничество с социальными партнерами и другими учреждениями и партнерами в целях обеспечения более полного соблюдения норм на рабочих местах		
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Создаются органы регулирования вопросов труда, либо ими принимаются новые меры, направленные на обеспечение более полного соблюдения норм на рабочих местах. 2. В рамках национальных трехсторонних или двусторонних механизмов социального диалога принимаются меры, направленные на обеспечение более полного соблюдения норм на рабочих местах. 3. Правительство внедряет межведомственные или внутриведомственные координационные механизмы на национальном или отраслевом уровнях в целях обеспечения более полного соблюдения норм на рабочих местах, включая взаимодействие с программами частных и некоммерческих организаций, нацеленными на обеспечение более полного соблюдения норм на рабочих местах.	Цель 20 государств-членов (6 в Африке, 5 в Северной и Южной Америке, 2 в регионе арабских государств, 5 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2 в Европе и Центральной Азии).	
	Средства проверки Отчеты служб инспекции труда и министерств труда, доклады проектов; доклады об оценке воздействия; доклады организаций работодателей и работников; доклады Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций.	
	Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.	
Показатель 7.3: Государства-члены, социальные партнеры и другие заинтересованные стороны, которые расширяют свои знания и совершенствуют информационные системы, обеспечивающие соблюдение норм на рабочих местах		
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Органы инспекции труда и социальные партнеры принимают меры в целях обеспечения более полного соблюдения норм на рабочих местах в приоритетных отраслях с использованием информационных продуктов или инструментов, разработанных при содействии МОТ. 2. Органы регулирования вопросов труда и связанные с ними органы создают или расширяют базы данных и статистическую информацию в целях совершенствования планирования, выполнения и мониторинга стратегий, направленных на обеспечение соблюдения норм на рабочих местах.	Цель 10 государств-членов (2 в Африке, 2 в Северной и Южной Америке, 1 в регионе арабских государств, 3 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2 в Европе и Центральной Азии).	
	Средства проверки Отчеты органов регулирования вопросов труда и инспекции труда, обследования рабочей силы, доклады Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций; доклады о выполнении плана действий по широкой ратификации и действенному соблюдению актов, касающихся безопасности и гигиены труда (Конвенция 155, Протокол к ней 2002 года и Конвенция 187 (2010-16 гг.)).	
	Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.	

Стратегический бюджет

Результат 7: Обеспечение соблюдения норм на рабочих местах посредством инспекции труда	Предлагаемый регулярный бюджет 2016-17 гг. (долл. США)	Смета расходов из внебюджетных источников 2016-17 гг. (долл. США)
	68.492.323	53.300.000

Результат 8: Защита работников от неприемлемых форм труда

Суть результата: Трехсторонние участники расширяют свои возможности в отношении защиты работающих женщин и мужчин от неприемлемых форм труда.

Проблема на рассмотрение

123. Неприемлемыми являются условия труда, препятствующие реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда, ставящих под угрозу жизнь, здоровье, свободу, человеческое достоинство и безопасность работников или обрекающие домашние хозяйства на бедность. В любой стране они несут с собой высокие экономические, социальные и политические издержки для общества. Во всех регионах мира одни категории работников больше чем другие уязвимы к эксплуатации в случае использования неприемлемых форм труда.

Ожидаемые изменения

124. Ключевыми ожидаемыми результатами являются следующие:

- государства-члены более эффективно решают задачи по защите наиболее уязвимых категорий работников путем принятия мер, направленных на реализацию основополагающих прав в сфере труда, обеспечение безопасности и гигиены труда, а также выплату заработной платы, обеспечивающей прожиточный минимум;
- трехсторонние участники более эффективно организуют действия и усиливают влияние мер политики в целях защиты работников от неприемлемых форм труда на основе партнерских связей с другими национальными, региональными и международными учреждениями.

Извлеченные из проделанной работы ключевые уроки

125. Действия по защите работников от неприемлемых форм труда более эффективны, когда они:

- опираются на дифференцированный в гендерном отношении комплексный подход, который: i) ориентируется на конкретные категории работников; ii) включает в себя действия на четырех дополнительных уровнях —

на уровне рабочих мест и на отраслевом, национальном и международном уровнях; iii) способствует координации действий различных заинтересованных сторон на этих уровнях;

- дополняются мерами, направленными на устранение коренных причин уязвимости, таких как бедность, нездоровье, ограниченный доступ к системе образования и профессионально-технической подготовки, низкая производительность и отсутствие гарантий доходов;
- осуществляются одновременно с расширением прав и возможностей и укреплением организаций работников, уязвимых перед неприемлемыми формами труда;
- опираются на общее понимание того, что представляют собой неприемлемые формы труда, каковы их коренные причины и как они проявляются в разных экономических и нормативно-правовых условиях;
- дополняют меры, защищающие работников от неприемлемых форм труда.

Средства действий и поддержка трехсторонних участников

126. В ходе работы в центре внимания будут категории работников, остро нуждающиеся в защите, в частности, строительные, сельскохозяйственные и домашние работники-мигранты.

127. МОТ будет реализовывать четырехлетний план действий по предложению Административного совета, сформулированного в ноябре 2014 года, который будет нацелен на содействие ратификации и осуществлению Протокола 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде.

128. Посредством специальных кампаний и наращивания потенциальных возможностей будет повышаться степень осведомленности общественности о неприемлемых формах труда, а на национальном и региональном уровнях будут проводиться действия с целью преодоления пробелов в сфере защиты. Будут издаваться и адаптироваться к нуждам трехсторонних участников актуальные данные и материалы, такие как практические руководства и учебные пособия, основанные на эмпирических данных и передовом опыте.

129. В рамках СПДТ будут формироваться комплексные и учитывающие гендерные факторы стратегии, которые посредством консультаций по вопросам права и политики и укрепления учреждений позволят трехсторонним участникам более эффективно устранять проблемы в защите этих работников. Задача будет решаться путем более тесной увязки и интеграции мер по борьбе с разными аспектами неприемлемых форм труда, в частности, детского и принудительного труда, с дискриминацией по признаку пола или на других основаниях, с отсутствием свободы объединения и отказом в праве на проведение коллективных переговоров по вопросам заработной платы, безопасности и гигиены труда, в частности, в отраслях с высокими рисками в сфере безопасности и гигиены труда.

130. Решая проблемы, связанные с ущемлением основополагающих принципов и прав в сфере труда и с серьезными производственными рисками, которые одновременно являются следствием и причиной бедности следующих друг за другом поколений, эта стратегия будет способствовать реализации инициативы по искоренению бедности в контексте столетней годовщины МОТ.

131. Наиболее существенные результаты, ожидаемые от МБТ в течение двухлетия, будут включать:

- обновленные статистические данные о детском и принудительном труде, составленные в соответствии со стандартами Международной конференции статистиков труда и недавней резолюцией о гармонизации статистических данных;
- глобальную стратегию защиты работников, в частности, трудовых мигрантов, от рисков в области безопасности и гигиены труда и других производственных рисков, таких как необоснованно низкая зарплата, задолженность по зарплате или чрезмерная продолжительность рабочего времени, как минимум в одной отрасли;
- консультации и поддержку на страновом уровне для преодоления неприемлемых форм труда отдельных уязвимых категорий работников с помощью комплексных подходов, сочетающих осуществление основополагающих принципов и прав в сфере труда с улучшением безопасности и гигиены труда и других условий труда;
- диагностическую методологию для оценки масштабов и характеристик неприемлемых форм труда в отдельных отраслях экономики наряду с выявлением их причин и определением возможных путей продвижения вперед на основе передовой практики;

- демонстрационные модели передовой практики, связанные с искоренением детского и принудительного труда и/или содействием равенству женщин и мужчин, а также представителем коренных народов с особым вниманием отраслям с высокой долей неформальных работников, таких как, трудовых мигрантов и строительных, сельскохозяйственных и домашних работников;
- обучение и накопление знаний об инновационных стратегиях работодателей и работников, защищающих более подверженных рискам работников в отдельных отраслях с высокой степенью риска; подготовку экономических планов освобождения и реабилитации работников, страдающих от детского и принудительного труда; распространение минимальной заработной платы на уязвимые группы.

Междисциплинарные вопросы

132. Международные трудовые нормы: Стратегия будет опираться на основополагающие и директивные конвенции, Конвенцию 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131), Конвенцию 1981 года о безопасности и гигиене труда (155), Конвенцию 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187) и другие акты, посвященные безопасности и гигиене труда в опасных отраслях.

133. Социальный диалог: Политика и стратегии будут формироваться и осуществляться в рамках социального диалога, что позволит полнее учитывать различия в экономических, нормативных и культурных условиях.

134. Гендерное равенство и недопущение дискриминации: Будут сформированы глобальная стратегия, диагностическая методология и демонстрационные модели, нацеленные на недопущение дискриминации групп, наиболее подверженных риску стать жертвой неприемлемых форм труда, в частности, низкооплачиваемых работающих женщин, трудовых мигрантов, работников с ограниченными возможностями и тех, кто сталкивается с дискриминацией по признаку расы, национальности или статуса ВИЧ/СПИДа.

Внешние партнерства

135. Взаимодействие с органами системы ООН, а также с донорами и международными организациями, обладающими аналогичными или дополнительными полномочиями, будет опираться на знания, опыт и ресурсы, позволяющие мобилизовать усилия и повысить влияние мер политики в целях защиты работников

от неприемлемых форм труда. Будут расширяться партнерства и сотрудничество по основополагающим принципам и правам в сфере труда с организациями, занимающимися

вопросами образования и сельскохозяйственной деятельности, а также торговли людьми и миграции.

Показатели

Показатель 8.1: Государства-члены, которые пересматривают законы, политику или стратегии, защищающие работников, особенно наиболее уязвимых работников, от неприемлемых форм труда в соответствии с международными трудовыми нормами и на основе трехстороннего диалога	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Правительство посредством консультаций с социальными партнерами разрабатывает или пересматривает стратегии, политику или законодательство для защиты работников от неприемлемых форм труда путем обеспечения основополагающих принципов и прав в сфере труда и улучшения безопасности и гигиены труда и условий труда, в том числе заработной платы. 2. Правительство устанавливает и/или использует национальные трехсторонние механизмы в целях принятия мер по защите работников от неприемлемых форм труда в соответствии с международными трудовыми нормами. 3. Правительство принимает конкретные меры к ратификации соответствующих международных трудовых норм, в частности, основополагающих трудовых конвенций.	Цель 36 государств-членов (12 в Африке, 10 в Северной и Южной Америке, 3 в регионе арабских государств, 8 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 3 в Европе и Центральной Азии). Средства проверки Официальная газета и правительственные отчеты; доклады трехсторонних органов; доклады Международной конференции труда и контрольных органов; внутренние доклады МОТ. Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.
Показатель 8.2: Государства-члены, в которых одна или несколько сторон из числа трехсторонних партнеров укрепляют свои институциональные возможности для защиты работников, особенно наиболее уязвимых работников, от неприемлемых форм труда	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Организации работодателей и/или работников повышают качество обслуживания своих членов в целях эффективного недопущения неприемлемых форм труда и борьбы с ними. 2. Национальные или отраслевые органы принимают меры по улучшению координации и мониторинга мер по защите работников от неприемлемых форм труда. 3. Соответствующие национальные учреждения собирают и распространяют статистические данные об одном или нескольких аспектах неприемлемых форм труда.	Цель 12 государств-членов (4 в Африке, 3 в Северной и Южной Америке, 1 в регионе арабских государств, 3 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии). Средства проверки Официальные доклады и документы, в том числе доклады контрольных органов, оценочные доклады и статистическая база данных МОТ. Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.
Показатель 8.3: Государства-члены, в которых трехсторонние участники создают партнерства, в том числе с другими заинтересованными сторонами, для эффективной защиты работников, особенно наиболее уязвимых работников, от неприемлемых форм труда	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Трехсторонние участники, взаимодействуя с гражданским обществом и неправительственными организациями и средствами массовой информации, содействуют информационно-просветительским инициативам, касающимся неприемлемых форм труда в конкретных отраслях. 2. Дебаты по вопросам политики и сотрудничество с участием трехсторонних партнеров и многосторонних организаций приводят к принятию мер, способствующих ратификации и/или применению соответствующих международных трудовых норм по защите работников от неприемлемых форм труда.	Цель 14 государств-членов (5 в Африке, 4 в Северной и Южной Америке, 1 в регионе арабских государств, 3 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии). Средства проверки Доклады МОТ, доклады многосторонних организаций и другие опубликованные доклады. Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.

Стратегический бюджет

Результат 8: Защита работников от неприемлемых форм труда	Предлагаемый регулярный бюджет 2016-17 гг. (долл. США)	Смета расходов из внебюджетных источников 2016-17 гг. (долл. США)
	57.119.881	69.700.000

Результат 9: Содействие справедливой и эффективной политике в области трудовой миграции

Суть результата: Совершенствуется управление трудовой миграцией в целях обеспечения достойного труда работников-мигрантов, удовлетворения потребностей рынка труда и укрепления инклюзивного экономического роста и развития.

Проблема на рассмотрение

136. Трудовая миграция может внести весомый вклад в функционирование эффективных рынков труда, экономический рост и развитие. Однако затраты и выгоды, связанные с миграцией, не распределяются справедливо. Нарушения прав трудовых мигрантов носят слишком распространенный характер, а из-за отсутствия возможностей получения достойной работы миграция является не выбором, а необходимостью. То, как миграционные потоки регулируются на национальном, региональном и многостороннем уровнях, не позволяет эффективно решать задачи, связанные с защитой трудовых мигрантов, удовлетворением потребностей рынка труда и обеспечением достаточного участия трехсторонних партнеров МОТ.

Ожидаемые изменения

137. Ключевыми ожидаемыми результатами являются следующие:

- укрепление потенциальных возможностей трехсторонних партнеров МОТ участвовать в разработке политики на основе фактов, что ведет к осуществлению справедливой и основанной на правах политики трудовой миграции в отношении всех работников;
- справедливое и качественное управление перемещением рабочей силы в рамках региональных интеграционных процессов и основных миграционных коридоров, основанное на социальном диалоге и сотрудничестве с широким кругом партнеров.

Извлеченные из проделанной работы ключевые уроки

138. Ключевые уроки приводятся ниже:

- Активизация потоков межрегиональной трудовой миграции требует большей согласованности политики на глобальном, региональном и национальном уровнях. Как свидетельствует деятельность МОТ в Африке и Латинской Америке, возможно и необходимо расширять подход МОТ, основанный на правах и социальном диалоге. Передовой опыт накапливается в рамках сотрудничества с региональными интеграционными структурами.
- Недостаток данных является серьезным препятствием для полноценного понимания характеристик трудовой миграции и влияния политики на работников-мигрантов, а также препятствует разработке политики на основе фактических данных.
- Необходимо анализировать препятствия и возможности для ратификации и осуществления международных трудовых норм, касающихся конкретно трудовых мигрантов, так как это будет способствовать повышению адресности консультативных услуг и стратегического информационно-просветительского значения норм МОТ, равно как и укреплению потенциальных возможностей организаций работодателей и работников в интересах их эффективного участия в решении этих вопросов.

Средства действий и поддержка трехсторонних участников

139. Услуги, оказываемые МОТ трехсторонним участникам, будут направлены на:

- предоставление конкретным странам консультативных услуг в целях разработки и

содействия осуществлению действенной миграционной политики на основе ратификации и применения норм, относящихся к мигрантам;

- предоставление технической помощи в вопросах политики, учреждений и механизмов защиты прав трудовых мигрантов, особенно в отраслях с большой численностью работников-мигрантов, с тем чтобы превратить достойный труд в реальность для этой категории работников;
- содействие развитию международных концепций и стандартов в области статистики трудовой миграции в целях облегчения сбора согласованных данных;
- расширение партнерств с международными учреждениями, в том числе по вопросам вклада трудовых мигрантов в экономическое и социальное развитие, сокращения затрат на трудовую миграцию и повышения ее эффективности;
- укрепление потенциальных возможностей и обучение на национальном, субрегиональном, региональном и глобальном уровнях, в том числе посредством академии по трудовой миграции в Туринском центре, посвященной программе справедливой миграции МОТ, наряду с расширением стратегии по мобилизации средств.

140. Наиболее существенные результаты, ожидаемые от МБТ в течение двухлетия, будут включать:

- формирование глобальной стратегии на страновом и региональном уровнях в целях ратификации и применения международных трудовых норм, касающихся трудовой миграции;
- глобальные и региональные оценки численности трудовых мигрантов и их характеристик;
- аналитические материалы, передовой опыт и основанные на фактических данных национальные и региональные консультативные услуги, касающиеся национальных, двусторонних и многосторонних соглашений о справедливом найме, обмене знаниями и диалоге по вопросам миграционных коридоров и политики в области трудовой миграции, о механизмах, обеспечивающих соблюдение норм и доступ к правосудию, о социальной защите трудовых мигрантов и признании их квалификации, а также о создании благоприятных условий для инвестиций со стороны диаспоры и возвращающихся мигрантов, для их включения в систему финансовых услуг, а также для создания рабочих

мест, развития жизнеспособных предприятий и кооперативов;

- практическое руководство по вопросам согласования мер политики в области занятости, образования/профессиональной подготовки и миграции, включая роль государственных и частных служб занятости и инспекции труда;
- методы измерения вклада трудовых мигрантов в экономическое и социальное развитие стран происхождения и назначения;
- кооперативные товарищества, содействующие формированию справедливых миграционных механизмов с учетом гендерных особенностей в соответствии с целями в области трудовой миграции, включенными в программу развития после 2015 года.

Междисциплинарные вопросы

141. Международные трудовые нормы: Стратегия основывается на положениях пересмотренной Конвенции 1949 года о рабочих-мигрантах (97), Конвенции 1975 года о рабочих-мигрантах (дополнительные положения) (143) и других связанных с ними актов, а также на Многосторонней рамочной программе МОТ по вопросам трудовой миграции (2006 г.), заключениях Трехстороннего технического совещания по вопросам трудовой миграции (2013 г.), Программе МОТ за справедливую миграцию (2014 г.) и Общем обзоре 2016 года (акты, касающиеся трудовых мигрантов).

142. Социальный диалог: МОТ будет активно поддерживать национальные, субрегиональные и региональные процессы социального диалога, связанные с миграцией, равно как и меры, обеспечивающие действенное участие трехсторонних партнеров в осуществлении политики в области трудовой миграции и трехстороннего диалога.

143. Гендерное равенство и недопущение дискриминации: В соответствии со всеобщими ценностями МОТ, касающимися равного обращения и недопущения дискриминации, в том числе по признакам пола, национальности и статуса ВИЧ/СПИДа, особое внимание будет уделяться расширению возможностей трехсторонних участников по разработке и реализации мер, содействующих трудовой миграции с учетом гендерных факторов.

Внешние партнерства

144. МОТ будет содействовать учету трудовых аспектов миграции и отстаивать роль трехсторонних участников на глобальных,

региональных и национальных форумах, в том числе посредством Глобальной группы по миграции и подготовки ее руководства для Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ). Она также будет развивать

взаимодействие с другими учреждениями, в том числе с Международной организацией по миграции (МОМ), и укреплять межрегиональный диалог в рамках Программы справедливой миграции.

Показатели

Показатель 9.1: Государства-члены или региональные или субрегиональные учреждения, которые разрабатывают и/или осуществляют политику, законодательство, двусторонние/многосторонние соглашения или другие директивные документы в рамках соответствующих международных трудовых норм, на основе многосторонней рамочной программы МОТ по трудовой миграции и посредством трехстороннего диалога	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Правительство/региональные или субрегиональные учреждения разрабатывают или пересматривают политику и/или законодательство и/или соглашения в соответствии с международными трудовыми нормами. 2. Трехсторонние участники в государствах-членах принимают участие в разработке и/или мониторинге политики, законодательства или соглашений о трудовой миграции. 3. Правительство формирует или укрепляет учреждения рынка труда в поддержку программ справедливой трудовой миграции.	Цель 9 государств-членов (4 в Африке, 1 в Северной и Южной Америке, 1 в арабских государствах, 2 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии) и 2 региональных или субрегиональных учреждения (в Африке). Средства проверки Официальные документы, в том числе данные административного учета и двусторонние или многосторонние соглашения. Базовые позиции 2 государства-члена в Азиатско-Тихоокеанском регионе по результатам 2010-15 годов.
Показатель 9.2: Государства-члены или региональные или субрегиональные учреждения, которые создают или укрепляют институциональные механизмы и инклюзивные практику или услуги, связанные с защитой трудовых мигрантов и/или содействием продуктивной занятости и достойному труду работников-мигрантов	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Правительство или региональные или субрегиональные учреждения учреждают или укрепляют институциональные механизмы и свободные от дискриминации практику/услуги по вопросам трудовой миграции. 2. Трехсторонние участники учреждают или укрепляют соответствующие национальные/ субрегиональные трехсторонние консультативные механизмы в целях внедрения, мониторинга и оценки управления трудовой миграцией. 3. Организации работодателей и/или работников предоставляют своим членам новые услуги для защиты и поддержки достойного труда работников-мигрантов.	Цель 10 государств-членов (3 в Африке, 1 в Северной и Южной Америке, 1 в арабских государствах, 4 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии) и 2 региональных или субрегиональных учреждения (1 в Африке и 1 в Азиатско-Тихоокеанском регионе). Средства проверки Доклады трехсторонних консультативных органов и доклады МОТ. Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.

Показатель 9.3: Государства-члены или региональные или субрегиональные учреждения, которые формируют базу знаний и статистические данные о трудовой миграции в целях более точного обоснования политики и расширения синергетических связей между трудовой миграцией, занятостью, профессиональной подготовкой и политикой в области развития

Критерии результативности

Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев:

1. Правительство или региональные или субрегиональные учреждения разрабатывают методологию сбора данных и/или составляют статистику трудовой миграции согласно соответствующим нормам МОТ.
2. Трехсторонние участники принимают меры, содействующие справедливой трудовой миграции, путем укрепления международного сотрудничества в целях накопления знаний и разработки политики на основе фактических данных.

Цель

7 государств-членов (3 в Африке, 2 в регионе арабских государств, 2 в Азиатско-Тихоокеанском регионе) и 1 региональное или субрегиональное учреждение (в Африке).

Средства проверки

Доклады МОТ и статистическая база данных о трудовой миграции.

Базовые позиции

2 государства-члена и Ассоциация государств Юго-Восточной Азии.

Стратегический бюджет

Результат 9: Содействие справедливой и эффективной политике в области трудовой миграции	Предлагаемый регулярный бюджет 2016-17 гг. (долл. США)	Смета расходов из внебюджетных источников 2016-17 гг. (долл. США)
	34.428.384	29.920.000

Результат 10: Сильные и представительные организации работодателей и работников

145. Работа по данному результату охватывает ряд результатов, выходящих за рамки мер по наращиванию потенциальных возможностей организаций работодателей и работников. Эти конечные результаты касаются: знаний и исследований по деятельности трехсторонних участников со стороны работодателей и работников и важнейших изменений в их организациях, роли бюро в интересах деятельности работодателей и работников с точки зрения как предоставления технических консультативных

услуг их представителям в директивных органах МОТ и в ходе совещаний, так и оказания технического содействия в целях достижения всех результатов в области политики с учетом интересов предпринимателей и работников. Несмотря на то что не вся эта работа отражена в приведенных ниже показателях, она является неотъемлемой частью успешного достижения не только результата 10, но и других результатов МОТ в области политики и благоприятных результатов.

Организации работодателей

Суть результата: Повышение представленности и укрепление организационно-аналитического потенциала организаций работодателей и предпринимателей в целях оказания влияния на формирование национальной, региональной и международной политики.

Проблема на рассмотрение

146. Перед рядом организаций работодателей стоят сложные задачи по укреплению

потенциальных возможностей с точки зрения их представленности, административного руководства и управления, а также их способности участвовать в информационно-разъяснительной деятельности в поддержку политики. Ввиду меняющейся внешней среды многие организации работодателей расширяют деятельность за рамками своей традиционной роли как партнеров в процессах трудовых отношений, беря на себя более широкие функции в качестве представителя бизнеса и частного сектора, выступающего за проведение конкретной

политики в целом ряде областей и с участием большого числа различных партнеров. Постоянно происходящие изменения и инновации – ключ к тому, чтобы организации сохраняли свою актуальность в процессе решения вопросов, возникающих в связи с постоянно изменяющимся политическим климатом. В соответствии с инициативой развития предприятий более тесное взаимодействие с предприятиями требует рационального и последовательного управления и осуществления дальнейших практических мер во имя сближения трехсторонних участников-работодателей и членов их организаций и МОТ.

Ожидаемые изменения

147. Ключевыми ожидаемыми изменениями в представительных организациях работодателей и работников являются:

- укрепление потенциальных возможностей органов корпоративного управления, структур управления членскими организациями и руководства организаций работодателей в целях их адаптации к меняющейся политической среде и исполнения ими представительских функций;
- расширение и инновационное обновление набора услуг, предлагаемых организациями работодателей в целях сохранения существующих и привлечения новых членов и повышения эффективности бизнеса;
- укрепление аналитических возможностей организаций работодателей для участия в информационно-просветительской деятельности по вопросам политики, основанной на эмпирических данных и касающейся широкого круга вопросов, влияющих на деятельность предпринимателей.

Извлеченные из проделанной работы ключевые уроки

148. Эффективно действующие организации работодателей адаптируют свои структуры и услуги, чтобы они оставались актуальными для удовлетворения самых разнообразных потребностей своих членов. Они объединяются с другими бизнес-организациями, расширяют свой мандат на более широкие вопросы политики ведения бизнеса и переоценивают свои сравнительные преимущества по сравнению с другими провайдерами бизнес-услуг.

149. Опыт, накопленный МОТ в ходе работы по развитию потенциальных возможностей этих организаций, свидетельствует, что:

- ввиду изменения внешних условий укрепление потенциальных возможностей – это постоянная необходимость, а поддержка должна основываться на глубоких знаниях и осознании Организацией той среды, в которой она действует, и в этом отношении инструментальное средство в области создания среды, благоприятствующей развитию жизнеспособных предприятий, является весьма действенным средством совершенствования процесса информационно-пропагандистской деятельности в области ведения бизнеса и государственно-частного диалога;
- меры должны адаптироваться к условиям страны и выявленным потребностям в целях обеспечения участия и приверженности самой организации и ее членов;
- разовые действия, предписываемые сверху, имеют мало шансов на успех;
- оценка влияния усилий по наращиванию потенциальных возможностей выходит за рамки системы двухлетних оценок;
- творческий и инновационный подход, влиятельный состав членов, представительность и прочная финансовая база являются ключевыми факторами, обеспечивающими эффект от любых действий по укреплению потенциальных возможностей вне рамок поддержки со стороны МОТ.

Средства действий и поддержка трехсторонних участников

150. Вместе с каждой из организаций работодателей МОТ будет изучать ее потребности в целях выявления недостающих возможностей, согласования приоритетов и определения ожидаемых результатов. По результатам оценок внимание будет и впредь уделяться повышению репрезентативности и совершенствованию методов руководства организацией.

151. В центре внимания будут вопросы, связанные с анализом деловой среды и содействием дебатам по вопросам политики; для этого будет использоваться инструментарий по «Благоприятным условиям для жизнеспособных предприятий». В качестве нововведения упор будет сделан на оценке воздействия этих мер. Рекомендации по подготовке организационного аудита, содержащиеся в этом инструментарии, будут применяться более эффективно для мониторинга и оценки работы по укреплению потенциальных возможностей и для формирования исходных данных в целях отслеживания достигнутого прогресса.

152. Глобальные учебные материалы, такие как комплект средств обучения по «Эффективности организаций работодателей», будут обновляться и размещаться в Интернете на сайте, посвященном созданию сообщества экспертов-практиков из числа ведущих организаций работодателей.

153. Руководство по управлению базой данных о членах, разрабатываемое совместно с Туринским центром, будет использоваться в целях усовершенствования стратегий по рекламе организаций работодателей, углубления анализа потребностей их членов, сохранения большего числа существующих и привлечения новых членов.

154. МОТ будет опираться на усовершенствованные процедуры взаимодействия с частными предприятиями в целях расширения и эффективного управления различными механизмами сотрудничества и взаимовыгодных действий между МБТ и предприятиями.

155. Наиболее существенные результаты, ожидаемые от МБТ в течение двухлетия, будут включать:

- новые исследования совместно с сетью новых партнерских научных сотрудников по вопросам видоизменяющегося характера представительства интересов предпринимателей и соответствующих стратегий с учетом фундаментальных преобразований, происходящих в сфере предпринимательства и бизнес-структур, что заложит собой основу для совершенствования процесса наращивания их потенциала;
- расширение институциональных потенциальных возможностей предпринимательских структур и организаций работодателей в ответ на потребности их членских федераций и предприятий, а также оказание воздействия на процесс национального, регионального и международного формирования политики;
- техническую поддержку трехсторонних участников-работодателей в рамках различных директивных и руководящих органов Организации равно как и в ходе технических совещаний МОТ;
- консультирование рекомендательного и политического характера в целях отражения политических приоритетов трехсторонних участников, представляющих

предпринимателей и работодателей, во всех сферах деятельности МОТ;

- содействие в области технического консультирования и стимулирование процесса активизации действий МОТ в интересах предприятий посредством более тесных контактов с предприятиями и управления этими взаимоотношениями в целях обеспечения последовательного и эффективного сотрудничества с предприятиями.

Междисциплинарные вопросы

156. Международные трудовые нормы: Планируется дальнейшая работа по расширению размещенного в Интернете ресурса, посвященного соответствующим международным трудовым конвенциям. Цель этого руководства и связанного с ним обучения – помочь организациям лучше понять ключевые конвенции МОТ и включиться в диалог по их применению на национальном уровне.

157. Социальный диалог: Данный результат – одно из функциональных звеньев эффективного социального диалога, так как оно обеспечивает расширение возможностей представителей частного сектора участвовать в двухсторонних и трехсторонних диалогах.

158. Гендерное равенство. В рамках инициативы в ознаменование столетия МОТ, которая касается работающих женщин, и с учетом достигнутых результатов будет продолжена информационно-разъяснительная работа с организациями работодателей и предпринимателей, цель которой – доказать экономическую эффективность действий, обеспечивающих гендерное равенство и разнообразие в трудовой сфере, расширяющих участие женщин в структурах управления и поощряющих предпринимательство женщин.

Внешние партнерства

159. Партнерские связи с научными и учебными заведениями будут способствовать расширению базы знаний и укреплению потенциальных возможностей, в частности, в целях подготовки лидерских кадров. Сети предприятий, такие как сети экспертов-практиков по вопросам корпоративной социальной ответственности, систем поставок и трудовых отношений, будут задействованы для накопления опыта и знаний.

Показатели

Показатель 10.1: Организации, успешно осуществившие корректировку своих организационных структур и практики административного руководства или управления в целях расширения своих лидерских возможностей, эффективности, актуальности и представительности	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Стратегический план деятельности организации утверждается и реализуется. 2. Растет членство в организации, в том числе в результате расширения географического или отраслевого охвата или размеров предприятий. 3. Адаптируются и совершенствуются структуры менеджмента и административного управления (либо внедряются новые или пересмотренные организационные структуры в целях рационализации методов управления).	Цель 15 организаций работодателей (4 в Африке, 4 в Северной и Южной Америке, 1 в регионе арабских государств, 4 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2 в Европе и Центральной Азии).
	Средства проверки Документально оформленные протоколы правления или аналогичного органа и другие официальные документы.
	Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.
Показатель 10.2: Организации, успешно сформировавшие, укрепившие или применяющие на практике надежные системы оказания услуг, призванные реагировать на потребности сегодняшних или потенциальных членов	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Организацией предоставляются новые услуги и принимается план стабильности оказания новых услуг. 2. Организацией предоставляются усовершенствованные виды услуг и принимается план стабильности оказания новых услуг.	Цель 27 организаций работодателей (7 в Африке, 9 в Северной и Южной Америке, 1 в регионе арабских государств, 8 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2 в Европе и Центральной Азии).
	Средства проверки Эксплуатационная документация, зарегистрированный бизнес-план обеспечения стабильности оказания новой услуги, а также другая официальная документация.
	Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.
Показатель 10.3: Организации успешно расширили свой потенциал в области анализа инфраструктуры предпринимательской деятельности и оказывают воздействие на процесс разработки политики	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Организация формирует свои информационно-пропагандистские стратегии или разрабатывает свои тщательно продуманные стратегические позиции и информационные материалы с учетом потребностей своих членов. 2. Организация принимает участие в диалоге/консультациях с правительством и другими ключевыми участниками, завязывает партнерские отношения с другими учреждениями или приступает к проведению информационно-просветительских кампаний в целях активизации пропагандистских мероприятий в отношении своих политических позиций.	Цель 25 организаций работодателей (7 в Африке, 6 в Северной и Южной Америке, 2 в регионе арабских государств, 7 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 3 в Европе и Центральной Азии).
	Средства проверки Официальные доклады и документы, включая стратегические партнерские соглашения и примеры освещения деятельности в средствах массовой информации.
	Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.

Организации работников

Суть результата: Повышение представленности и укрепление организационного потенциала независимых организаций работников в целях более полного соблюдения прав работников, в частности, свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров.

Проблема на рассмотрение

160. В стремительно меняющейся сфере труда трудно переоценить роль организаций работников в деле отстаивания их прав и содействия социальной справедливости, достойным рабочим местам и более инклюзивным обществам. Во многих странах действия организаций работников по защите принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров, а также проведение информационно-просветительской деятельности наталкиваются на существенные трудности, в том числе в свободных экономических зонах и в глобальных системах поставок. Необходимо укреплять потенциальные возможности организаций работников по действенному представлению и реальной защите прав своих членов и оказанию им востребованных ими услуг.

Ожидаемые изменения

161. Ключевыми ожидаемыми результатами являются следующие:

- укрепление потенциальных возможностей организаций работников в целях привлечения новых членов, а также формирования эффективно функционирующих организаций, реагирующих на потребности своих членов на всех уровнях;
- повышение представленности и усиление переговорных позиций организаций работников в целях оказания влияния на политические программы, имеющие отношение к правам работников и условиям, складывающимся на национальном, региональном и международном уровнях (включая отраслевой уровень);
- эффективное использование международных трудовых норм на национальном, региональном и международном уровнях в целях обеспечения достойного труда и жизни во благо всех.

Извлеченные из проделанной работы ключевые уроки

162. Ключевые уроки приводятся ниже:

- Деятельность, нацеленная на объединение организаций работников на региональном, субрегиональном и национальном уровнях, содействует обмену знаниями и опытом, формированию общенациональных платформ действий и повышению эффективности усилий в процессе сотрудничества с правительствами и работодателями и стимулирования хода преобразований. Осуществление этих мер на национальном уровне и в условиях ширящихся региональных интеграционных процессов – это постоянная необходимость.
- Знания о международных трудовых нормах, контрольном механизме МОТ и соответствующей юриспруденции в национальных юрисдикциях оказывают заметное положительное воздействие на защиту прав работников и содействие им, на сокращение неравенства и на обеспечение гарантий доходов. Международные трудовые нормы помогают организациям работников создавать новые организации, принимать участие в коллективных переговорах и выступать за пересмотр трудового законодательства.

Средства действий и поддержка трехсторонних участников

163. В качестве приоритетного направления своей деятельности МОТ будет:

- оказывать дальнейшее содействие организациям работников в выявлении и преодолении пробелов с точки зрения ратификации конвенций и мониторинга применения ратифицированных конвенций, в том числе посредством стимулирования реализации глобальной программы по международным трудовым нормам на основе предоставления консультационных услуг и наращивания потенциальных возможностей организаций работников, в частности, при проведении ими кампаний и организационных мероприятий;
- предоставлять консультативные услуги по стратегическим вопросам и аспектам технического содействия в целях расширения

совместных действий и оказания воздействия на политику посредством национальных, субрегиональных и региональных профсоюзных платформ по вопросам, в которых заинтересованы работники, включая трудовую миграцию, права работников в глобальных системах поставок и свободных экономических зонах, а также эффективный переход к формальной экономике;

- содействовать развитию влиятельных структур социального диалога, включая международные рамочные соглашения, нормативные правовые акты и договорные механизмы, основанные на коллективных переговорах, помимо осуществления межрегиональных исследований, обмена знаниями и учебных мероприятий и соответствующих учебных материалов;
- использовать социальные медийные средства, информационные технологии (ИТ) и электронное обучение для оказания содействия организациям работников в их усилиях по расширению своих рядов и организационном строительстве, учитывая повышенное внимание улучшению условий труда и жизни посредством участия в паевых организациях и кооперативах.

164. Наиболее существенные результаты, ожидаемые от МБТ в течение двухлетия, будут включать:

- глобальную исследовательскую программу в целях расширения знаний и аналитического потенциала организаций работников;
- обновленную глобальную платформу в целях распространения выводов последних исследований по трудовой и социальной политике (включая *International Journal of Labour Research* (Международный журнал социально-трудовых исследований) и рубрику *Global Labour Column*);
- консультативные услуги и наращивание потенциальных возможностей организаций работников;
- поддержку национального, регионального и международного сотрудничества с ориентиром на укрепление профсоюзных платформ и сетей;
- глобальную и региональную программу по международным трудовым нормам с особым ориентиром на принципы свободы объединения и ведения коллективных переговоров (в том числе их использование в контексте реформы трудового законодательства и в работе национальных трибуналов), а также механизм контроля МОТ за нормами;

- глобальную программу в поддержку усилий профсоюзов по расширению своего членского состава и своего представительского потенциала.

Междисциплинарные вопросы

165. Международные трудовые нормы: Особый акцент будет сделан на ратификации и применении норм, касающихся свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров. Программа формирования политики будет основываться на основополагающих нормах и других актах о социальном обеспечении, минимальной заработной плате, безопасности и гигиене труда, трудовой миграции, трудовом правоотношении и прекращении трудовых отношений.

166. Социальный диалог: Пристальное внимание будет уделяться созданию и укреплению структур социального диалога на двухстороннем и трехстороннем уровнях в целях оказания влияния на программные документы всех уровней. Содействие будет оказываться обмену опытом в сфере социального диалога на региональном уровне.

167. Гендерное равенство и недопущение дискриминации: С учетом результатов предыдущей работы в контексте организационных и представительских действий, касающихся уязвимых работников, в том числе мигрантов, работников свободных экспортных зон и работников, занятых в глобальных системах поставок, особое место в стратегии будет отведено женщинам. Стратегия также будет содействовать расширению прав, представленности и участия женщин в деятельности организаций работников на всех уровнях.

Внешние партнерства

168. Согласованность действий в рамках многосторонней системы будет повышаться путем обеспечения соблюдения международных трудовых норм, совершенствования методов руководства и расширения участия организаций работников в межучрежденческих инициативах, особенно в связи с программой развития в период после 2015 года и справедливым переходом к зеленой экономике. Будет развиваться сотрудничество с региональными интеграционными учреждениями, с тем чтобы более полно учитывать мнения и интересы работников в региональных интеграционных процессах. В рамках исследовательской программы будут продолжены партнерские связи с научно-образовательными заведениями и различными сетями.

Показатели

Показатель 10.4: Национальные организации работников увеличивают численность своих членов на национальном и региональном уровнях	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Принятие стратегического плана по привлечению в организации групп работников, находящихся в уязвимом положении, и по расширению сферы охвата коллективных переговоров. 2. Три или более организации работников принимают стратегический план в целях укрепления региональных и субрегиональных профсоюзных организаций.	Цель 30 организаций работников (8 в Африке, 8 в Северной и Южной Америке, 4 в регионе арабских государств, 6 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 4 в Европе и Центральной Азии). Средства проверки Ежегодные доклады организаций работников. Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.
Показатель 10.5: Национальные организации работников наращивают свою репрезентативную силу в целях оказания воздействия на политические программы на национальном, региональном и международном уровнях	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. На национальном уровне предложения по социально-экономической политике представлены и приняты, в том числе в контексте реформ трудового законодательства. 2. На региональном уровне утверждены совместные позиции по вопросам, представляющим интерес для работников. 3. На международном уровне организации работников вносят предложения политического характера в целях оказания влияния на многосторонние программы и учреждения.	Цель 19 организаций работников (6 в Африке, 4 в Северной и Южной Америке, 4 в регионе арабских государств, 4 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в Европе и Центральной Азии). Средства проверки Ежегодные доклады организаций работников. Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.
Показатель 10.6: Национальные организации работников используют международные трудовые нормы для содействия принципам свободы объединения, ведения коллективных переговоров и социальной справедливости на национальном, региональном и международном уровнях	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. На национальном уровне представление замечаний и комментариев по ратифицированным конвенциям; либо подача жалоб или представлений; либо осуществление мер по замечаниям и рекомендациям контрольных органов МОТ. 2. На региональном уровне представление совместных позиций профсоюзов и их комментариев относительно трудовых статей в торговых соглашениях или переговорах. 3. На международном уровне национальная поддержка глобальной кампании за ратификацию и применение международных трудовых норм.	Цель 22 организации работников (6 в Африке, 8 в Северной и Южной Америке, 4 в регионе арабских государств, 4 в Азиатско-Тихоокеанском регионе). Средства проверки Ежегодные доклады организаций работников; замечания и доклады Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций; доклады, опубликованные многонациональными программами и учреждениями. Базовые позиции Предстоит установить в конце двухлетия 2014-15 гг.

Стратегический бюджет

Результат 10: Сильные и представительные организации работодателей и работников	Предлагаемый регулярный бюджет 2016-17 гг. (долл. США)	Смета расходов из внебюджетных источников 2016-17 гг. (долл. США)
	86.156.017	16.000.000

Сквозные движущие силы в области политики

169. Три сквозные движущие силы в области политики, касающиеся всех результатов политического звучания, включают основополагающие принципы и средства обеспечения решения уставных задач МОТ. Таким образом, оказывается содействие применению в ходе реализации всех практических мер в рамках всех результатов в области политики международным трудовым нормам, социальному диалогу, гендерному равенству и недопущению дискриминации в сфере труда. Кроме того, разработка норм и акты, касающиеся работающих женщин, являются частью инициатив в ознаменование столетней годовщины МОТ; в течение двухлетия практические меры в этих областях будут расширены с тем, чтобы Организация могла успешно преодолевать стоящие перед ней вызовы в начале второго столетия своего существования. Ниже излагаются эти сквозные движущие силы в области политики, а также кратко разъясняется то, как они будут использоваться для достижения всех результатов.

Международные трудовые нормы

170. Международные трудовые нормы сами по себе являются и результатом, и средством действий для достижения результатов в области политики. Деятельность в рамках всех результатов в области политики не только ориентируется международными трудовыми нормами, но и оказывает содействие их ратификации и действенному применению. Международные трудовые нормы закладывают основные принципы, являющиеся вектором для практической работы и консультативных услуг МОТ. Этот процесс еще более обогащается благодаря результативности действий контрольной системы Организации. Ратификация и действенное осуществление международных трудовых норм создают необходимую правовую основу, которая является первым шагом на пути к обеспечению прав в сфере труда, созданию достойных рабочих мест, улучшению условий труда, расширению социальной защиты и поддержке жизнеспособных предприятий. В свою очередь поддержка, оказываемая МОТ своим государствам-членам по действенному применению международных трудовых норм, стимулирует процесс появления новых вопросов политического звучания, что сказывается на проводимых дискуссиях относительно нормотворчества и эффективного реагирования на потребности видоизменяющейся сферы труда и трехсторонних участников.

171. Инициатива в ознаменование столетия МОТ, касающаяся норм, определяет и направляет стратегическую деятельность в течение двухлетнего периода, нацеленную на обеспечение деятельности авторитетной системы контроля, пользующейся полномерной трехсторонней поддержкой. Проводимые в настоящее время дебаты в Административном совете и на Международной конференции труда будут иметь в этом отношении исключительное значение.

172. Услуги, связанные с нормами в разрезе всех результатов, будут направлены на: i) расширение возможностей трехсторонних участников действенного участия в подготовке, принятии, ратификации и осуществлении соответствующих норм; ii) увеличение числа ратификаций норм, относящихся к данному результату; iii) совершенствование применения ратифицированных конвенций и рекомендаций на национальном уровне.

Социальный диалог

173. Социальный диалог и практика трипартизма с участием правительств и представителей работодателей и работников – это парадигма управления МОТ, содействующая социальной справедливости, справедливым трудовым отношениям и достойному труду. В основе социального диалога лежат принципы свободы объединения и право на ведение коллективных переговоров.

174. Роль социальных партнеров в обеспечении стабильного экономического и социального развития часто недооценивается. Проблемой все еще остаются действенное признание и осуществление принципов свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров. Решение этих проблем требует полноценного учета важности социального диалога и трипартизма во всех программных результатах. В этих целях МОТ будет усиливать позиции участников социального диалога, повышать роль и влияние учреждений социального диалога, содействовать ратификации и применению конвенций МОТ, касающихся социального диалога, и усиливать роль трипартизма и социального диалога как ключевых методов решения стратегических задач Организации.

175. Услуги со стороны МБТ в отношении всех результатов будут направлены на: i) наращивание институциональных и технических потенциальных возможностей трехсторонних участников на индивидуальной и коллективной основе, что позволит им эффективно играть

свою роль в процессах социального диалога; ii) содействие действенному участию организаций работодателей и работников в программах МОТ; iii) укрепление учреждений и практики социального диалога.

176. Для предоставления трехсторонним участникам качественных консультаций по вопросам политики на основе фактических данных МОТ будет усиливать свою исследовательскую программу, в том числе путем расширения сбора и анализа данных о социальном диалоге и тенденциях в сфере коллективных переговоров.

Гендерное равенство и недопущение дискриминации

177. основополагающие конвенции и другие акты МОТ, посвященные равенству и недопущению дискриминации, являются важнейшей справочной основой этого сквозного движущего механизма в области политики. Деятельность МОТ в течение двухлетнего периода будет направлена на оказание трехсторонним участникам содействия в обеспечении гендерного равенства и недопущении дискриминации, в том числе в рамках глобальной программы развития на период после 2015 года.

178. Инициатива в ознаменование столетия МОТ, посвященная работающим женщинам, будет включать в себя ряд конкретных итогов по всем результатам, что также будет содействовать работе механизма пересмотра результатов форума «Пекин +20». В рамках данной инициативы будет выполнена масштабная оценка условий жизни и труда работающих женщин с целью подготовки обновленной стратегии МОТ и вовлечения трехсторонних

участников в действия, направленные на достижение полного, подлинного и долгосрочного равенства и отказа от дискриминации.

179. Будет развернута работа по оценке и устранению дискриминационного воздействия казалось бы нейтральных процессов, учреждений, законов и направлений политики, в том числе политики в области занятости, программ развития профессиональных навыков, мер по развитию предпринимательства, а также процессов формирования политики в области заработной платы и определения других условий труда. Услуги, оказываемые трехсторонним участникам, будут нацелены на: i) устранение социальных, политических, юридических и институциональных препятствий, стоящих перед группами работников, особо уязвимых перед дискриминацией, которые могут включать, в частности, женщин, лиц с ограниченными возможностями, членов коренных общин или этнических меньшинств, лиц, живущих с ВИЧ или страдающих от ВИЧ или СПИДа, а также трудовых мигрантов; ii) преодоление недопредставленности и дефицита права голоса обездоленных и маргинальных групп; iii) содействие созданию благоприятных условий для достижения гендерного равенства и недопущения дискриминации, в том числе путем расширения применения принципа равной платы за труд равной ценности, усиления роли коллективных переговоров, продвижения женщин в сфере предпринимательства и на руководящие должности, обеспечения достаточного охвата системы социальной защиты для уязвимых групп, формирования инклюзивной политики в отношении материнства, отцовства и ухода за детьми, а также содействия социальной интеграции и разнообразию.

Краткий обзор региональных условий

180. Деятельность МОТ в регионах ориентирована на достижение десяти результатов в области политики, установленных в настоящих предложениях по программе и бюджету; то, каким образом расставляются приоритеты в отношении результатов в области политики и как они реализуются в каждом регионе, зависит от особых потребностей самих стран, находящих отражение в СПДТ, национальных планах развития и ЮНДАФ, а также в заключениях последних региональных совещаний.

181. Каждый из пяти регионов отличается большим многообразием ситуаций с точки зрения особых социально-экономических и политических условий государств-членов и тех вызовов, с которыми они сталкиваются.

182. Во всех регионах будет продолжаться содействие развитию сильных и эффективных организаций работодателей и работников, а также национальным органам регулирования вопросов труда, равно как и применению международных трудовых норм. В нижеприведенных пунктах представлено краткое изложение других результатов в области политики с учетом соответствующих приоритетов каждого региона. Конкретные цели по странам по каждому региону приводятся в таблицах по показателям по каждому результату. Региональный обзор выборочных переменных, касающихся достойного труда, представлен в таблице 3.

Таблица 3. Отдельные показатели по достойному труду, по регионам

	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско- Тихоокеан- ский регион	Европа/ Центральная Азия
Доля работающей бедноты (2 долл. США в день) в % от общей численности занятых (прогнозы 2013 г.) ¹	55,4	6,6	8,4	33,2	3,6
Доля безработной молодежи в % (расчеты 2013 г.)	13,7	13,9	27,6	10,9	20,4
Соотношение занятых женщин к общей численности населения (взрослого) в % от уровня мужской занятости (расчеты 2013 г.)	68,4	70,9	23,9	60,3	74,6
Неформальная занятость, % от несельскохозяйст- венной занятости (последний год, за который имеются данные) ²	49,6	47,7	--	72,9	20,2
Охват пенсиями по старости (доля женщин и мужчин старше установленного пенсионного возраста, получающих пенсию по старости, взвешенные по населению данные, за последний имеющийся год)	21,5	29,5	56,1	47	93,3
Ратификация восьми основополагающих конвенций в % отношении от общего потенциального числа по регионам ³	97,7	94,3	79,5	71,3	99,8
Ратификация четырех директивных конвенций в % отношении от общего потенциального числа по регионам ³	53,7	63,6	45,5	35,3	83,3

¹ Из этих данных исключены Северная Америка и Западная Европа.

² Данные касаются в среднем 19 стран в Африке, 20 стран в Северной и Южной Америке, 9 стран в Азиатско-Тихоокеанском регионе и 13 стран в Европе и Центральной Азии.

³ Состояние на конец 2014 г.

Источник: Расчеты, основанные на данных ключевых показателей рынка труда и ILOSTAT; *World Social Protection Report 2014–15*; NORMLEX.

Африка

183. В течение последнего десятилетия в Африке достигнуты впечатляющие и достаточно устойчивые темпы экономического роста. Тем не менее, этот рост не привел к значительным сдвигам с точки зрения создания рабочих мест, особенно для молодых женщин и мужчин. В условиях недостаточных возможностей продуктивной занятости и достойного труда в сочетании с углубляющимся социально-экономическим неравенством и нестабильной гуманитарной ситуацией, ширящихся миграционных потоков внутри региона и за его пределами следующие программные результаты имеют особое значение для региона Африки: больше рабочих мест лучшего качества в интересах инклюзивного роста и улучшения перспектив молодежи в сфере занятости; установление и повышение минимальных уровней социальной защиты; содействие формированию и проведению справедливой и эффективной политики в области трудовой миграции.

184. Для стран Африки с низким уровнем доходов политические консультативные меры будут дополнены проектами технического сотрудничества по наращиванию потенциальных возможностей на разных уровнях, финансируемым за счет внебюджетных средств. В ряде нестабильных государств будет подготовлена и реализована особая инициатива по содействию продуктивной занятости, нацеленная на предотвращение конфликтов, реконструкцию и восстановление. Важным направлением работы будет развитие молодежного предпринимательства.

185. В странах со средним уровнем доходов главное внимание будет уделяться подготовке рекомендаций на основе фактических данных, развитию сетей Юг-Юг и перекрестного обучения, включая межрегиональное сотрудничество в рамках БРИКС (Бразилия, Российская Федерация, Индия, Китай и Южная Африка). Кроме того, упор будет сделан на оптимальном использовании местных ресурсов и знаний, обеспечении национального финансирования проектов технической поддержки и

привлечении имеющих национальных экспертов. Меры в области трудовой миграции будут адресоваться отдельным региональным экономическим сообществам, которые придадут этому вопросу приоритетное значение. Дальнейшие рекомендации относительно деятельности МОТ в регионе Африки в течение двухлетия будут представлены после 13-го Африканского регионального совещания, запланированного на 2015 год.

186. Ожидается, что в течение двухлетия около 16 стран разработают новые СПДТ.

Латинская Америка и Карибский бассейн

187. После более чем десятилетия существенного экономического роста и расширения занятости во многих странах Латинской Америки и Карибского бассейна в последние годы замедлились темпы роста. Нынешняя ситуация характеризуется неизменно высокими уровнями неформальности и неравенства, особенно среди молодежи, женщин и уязвимых групп населения. В соответствии с Лимской декларацией, принятой 18-м Американским региональным совещанием (2014 г.), деятельность МОТ в этом регионе будет направлена на: создание большего числа рабочих мест лучшего качества в интересах инклюзивного роста и улучшения перспектив молодежи в сфере занятости; содействие развитию жизнеспособных предприятий; формализацию неформальной экономики.

188. Главной целью в регионе будет содействие социальной интеграции и развитию на основе формализации экономической жизни. С этой целью МОТ будет осуществлять комплексный подход, охватывающий все программные результаты, поскольку создание большего числа формальных рабочих мест лучшего качества потребует содействия в обеспечении соблюдения международных трудовых норм, развитии жизнеспособных предприятий, предоставлении социальной защиты и организации эффективной инспекции труда. Особое внимание будет уделяться сельским районам, трудовой миграции и неприемлемым формам труда, что позволит охватить наиболее уязвимые группы работников в данном регионе.

189. Серьезный акцент будет сделан на управлении базами знаний и укреплении потенциальных возможностей во взаимодействии с сетью Межамериканского центра исследований и документации по профессиональной подготовке (СИНТЕРФОР). Используя региональные интеграционные механизмы, МОТ будет продвигать важнейшие элементы Программы достойного труда и поощрять консультации

по вопросам политики. Она будет адаптировать и совершенствовать имеющиеся инструментальные средства для оказания технической помощи, особенно по вопросам формализации экономики, жизнеспособных предприятий (с особым вниманием на МСП), свободы объединения, права на ведение коллективных переговоров и социального диалога. МОТ усилит свою Программу содействия формализации в Латинской Америке и Карибском бассейне (FORLAC) и выдвинет аналогичную флагманскую инициативу по вопросам трудовой миграции. Она также будет поддерживать сотрудничество Юг-Юг, например, в рамках Региональной инициативы для Латинской Америки и Карибского бассейна, свободной от детского труда, а также проекты по проблемам принудительного труда, детского труда, миграции и зеленых рабочих мест.

190. Ожидается, что в течение двухлетия СПДТ будут обновлены приблизительно в десяти странах.

Азиатско-Тихоокеанский регион

191. Хотя экономические показатели остаются повсеместно на высоком уровне, в ряде стран, ранее характеризовавшихся высокими темпами роста, произошло их замедление. Остаются острыми проблемами, с точки зрения развития, высокие и даже растущие уровни неравенства, массовая безработица молодежи, недостаточный уровень социального обеспечения (особенно проявляющийся в контексте частых стихийных бедствий) и миграция. По-прежнему вызывает озабоченность низкое число ратификаций международных трудовых норм, в частности, основных конвенций.

192. Учитывая разнообразие, присущее этому региону, особое внимание в работе будет уделяться созданию большего числа рабочих мест лучшего качества в интересах инклюзивного роста и улучшения перспектив молодежи в сфере занятости, установлению и повышению минимальных уровней социальной защиты, содействию развитию жизнеспособных предприятий, обеспечению соблюдения норм в трудовой сфере посредством инспекции труда, защите работников от неприемлемых форм труда и содействию в разработке и осуществлении справедливой и действенной политики в области трудовой миграции.

193. МОТ будет ориентировать свою деятельность на предоставление консультативных услуг политического характера высокого уровня более широкому кругу стран со средним уровнем доходов и при этом будет продолжать проводить мероприятия в области технического

сотрудничества в менее развитых странах, в уязвимых странах и мелких островных развивающихся странах. Адресные мероприятия будут осуществляться в странах, пораженных стихийными бедствиями, в целях повышения их стабильных уровней доходов населения. В регионе будет осуществляться работа по повышению уровня ратификации международных трудовых норм. Тесные контакты будут и впредь поддерживаться с региональными и субрегиональными органами, включая Ассоциацию государств Юго-Восточной Азии. Ожидается, что дальнейшие рекомендации относительно деятельности МОТ в регионе будут сформулированы на 16-м Азиатско-Тихоокеанском региональном совещании, запланированном на 2016 год.

194. Ожидается, что в течение двухлетия новые СПДТ будут сформулированы в десяти странах.

Арабские государства

195. В арабских государствах хронически высокий уровень безработицы, особенно среди молодежи, низкий уровень участия женщин в составе рабочей силы и усиление неравенства – вот некоторые из ключевых социально-экономических проблем, с которыми сталкивается большинство стран. Они усугубляются общей изменчивостью ситуации и затяжными кризисами в ряде стран. Важнейшими приоритетами являются создание достойных рабочих мест, расширение социального диалога, поощрение гендерного равенства и сокращение масштабов бедности. Внимание в процессе работы будет уделяться созданию большего числа рабочих мест лучшего качества в интересах инклюзивного роста и улучшения перспектив молодежи в сфере занятости, установлению и повышению минимальных уровней социальной защиты, содействию в формировании и проведении справедливой и эффективной политики в области трудовой миграции.

196. Региональный подход будет сформирован на основе гибких, специализированных услуг, оказываемых широкими экспертными сетями по вопросам, по которым МОТ обладает значительными сравнительными преимуществами. Это будет особенно актуально для стран с высоким уровнем доходов, входящих в Совет сотрудничества стран Залива, где на систематической основе будет оказываться содействие в вопросах предоставления коллегияльной поддержки и согласования политики с активным обменом знаниями в ходе осуществления всех практических мер. Новые усилия будут прилагаться для решения проблем в связи с ратификацией и применением международных трудовых норм.

197. В центре внимания МОТ в данном регионе останутся подверженные кризисам страны, характеризующиеся различной степенью уязвимости, которая усугубляется слабыми институциональными возможностями и ограниченным влиянием на политику со стороны трехсторонних участников МОТ; в частности, речь идет о предоставлении комплексной технической поддержки с целью придания большей устойчивости рынкам труда и положению местного населения, страдающего от ухудшения социально-экономических условий.

198. Не менее чем пять стран, как ожидается, разработают новые СПДТ в течение двухлетия.

Европа и Центральная Азия

199. Страны региона Европы и Центральной Азии характеризуются различными социально-экономическими и политическими условиями; они сталкиваются с общими и присущими только им вызовами. Некоторые страны выходят из состояния кризиса, обеспечив для себя стабильные и укрепляющиеся рынки труда. Другие ведут борьбу с неформальными трудовыми отношениями и сталкиваются с трудностями в обеспечении основополагающих принципов и прав в сфере труда и создании благоприятного климата для развития жизнеспособных предприятий. Во многих странах региона кризис усугубился, при этом страны по-прежнему оказываются перед лицом угрожающе высоких уровней безработицы, особенно для молодых женщин и мужчин, усиливающейся нестабильностью занятости, ослабевающей социальной защитой и снижающимися уровнями инвестиций. Некоторые правительства идут на проведение болезненных реформ и ведут борьбу с задолженностью и денежно-валютным хаосом. Эти проблемы еще более усугубляются в силу вялого экономического роста или рецессии, от которых зачастую страдают наиболее уязвимые слои общества.

200. Особо острый вызов, как указано в Декларации, принятой в Осло 9-м Европейским региональным совещанием (2013 г.), заключается в том, чтобы разработать имеющие право на жизнь подходы к содействию процессу создания рабочих мест, экономическому росту и социальной справедливости, чтобы обеспечить действенность подчас спорных парадигм валютно-финансовой консолидации, структурных реформ и конкуренции с одной стороны, и пакетов мер стимулирования, инвестиций в реальную экономику, качества рабочих мест и кредитов для предприятий с другой стороны.

201. В соответствии с Декларацией, принятой в Осло, и с учетом итогов 10-го Европейского

регионального совещания, запланированного на 2017 год, деятельность, в частности, будет охватывать следующие результаты политического характера: большее число рабочих мест лучшего качества в целях инклюзивного роста и улучшения перспектив молодежи в сфере занятости; установление и повышение минимальных уровней социальной защиты; содействие жизнеспособным предприятиям; формализация неформальной экономики; обеспечение соблюдения норм на рабочих местах посредством инспекции труда; содействие справедливой и действенной политике в области трудовой миграции.

202. Больше внимания будет уделяться предоставлению консультаций по вопросам политики в целях укрепления социального диалога и устранения существующих пробелов в

законодательстве в соответствии с национальной политикой и технической помощью для решения конкретных трудовых вопросов и наращивания потенциальных возможностей социальных партнеров. МОТ будет поддерживать тесные контакты по политическим вопросам с заинтересованными европейскими учреждениями и социальными партнерами и способствовать обмену знаниями и опытом в рамках региональных структур посредством проведения сравнительных обследований и анализов, развития субрегиональных сетей и сообществ практикующих среди трехсторонних участников и осуществления коллегиальных оценок.

203. В течение двухлетия СПДТ будут обновлены или критически пересмотрены в 14 странах.

Исследовательская деятельность, база знаний, статистика в сфере труда и укрепление потенциальных возможностей

Программа исследовательской деятельности и накопления знаний

□ Важнейшие цели

204. МОТ проводит исследования в целях формирования знаний, которые проливают свет на закономерности развития сферы труда, в целях обоснования своих рекомендаций по вопросам политики и технической помощи, а также осуществления информационно-разъяснительной деятельности.

205. МОТ должна быть в состоянии формировать и распространять достоверные эмпирические и аналитические данные, которые служат основой для подготовки ее рекомендаций по вопросам политики, развития потенциальных возможностей по каждому из программных результатов и расширения информационно-просветительской деятельности в интересах достойного труда. Как показывает опыт исследовательской деятельности МОТ, правительства и социальные партнеры могут значительно выиграть, когда они формулируют политику на основе строгого анализа того, что работает, что не работает и при каких условиях, в зависимости от уровня развития и обстоятельств, сложившихся в конкретной стране.

206. Для этого МОТ укрепляет свою исследовательскую деятельность с тем, чтобы Организация признавалась как главный источник знаний по ключевым вопросам занятости и социальной политики на глобальном и

национальном уровнях. Очень важно обеспечить и то, чтобы результаты исследований МОТ были доступны трехсторонним участникам и широкой общественности, в том числе посредством портала знаний МОТ.

207. Учреждение Департамента исследований и внедрение программы исследований в рамках всей Организации открывают новые возможности для взаимодействия различных департаментов и будут способствовать изменениям, в результате которых:

- МОТ станет более влиятельным участником глобальных политических дебатов по проблемам занятости и социальных факторов, в частности, по вопросам развития, экономического роста, ведущего к созданию рабочих мест, и неравенства доходов;
- трехсторонним участникам предоставляются основанные на фактах консультации по вопросам политики, которые позволяют эффективно решать задачи в области политики занятости и социальной политики, в том числе на национальном уровне;
- углубляется понимание тенденций, формирующихся в сфере труда, и разрабатывается альтернативная политика, учитывающая эти тенденции; в результате укрепляется потенциал правительств, работодателей и работников, позволяющий им реализовывать новые возможности.

208. В настоящем разделе представлен краткий обзор основных направлений и ориентиров исследовательской деятельности МОТ в целом. По каждому из десяти результатов в

области политики представлена более детальная информация, при этом более подробно изложено то, как они способствуют общему достижению результатов и дополняют собой другие продукты и услуги.

□ Средства действий

209. Цели программы исследований будут достигаться посредством двух крупных исследовательских программ. Во-первых, как часть семи инициатив в ознаменование столетия МОТ будут оцениваться по их социально-экономическим последствиям основные тенденции, включая новые технологии, демографические изменения, изменяющийся гендерный профессиональный состав и масштабы и глубина гендерного неравенства, претерпевающие изменения условия деятельности самих предприятий, ограниченность природных ресурсов, переход к более зеленой экономике, изменение роли, которую играют финансы, и закономерности, возникающие в сфере развития и в процессе глобализации. Это также заложит прочную основу инициативе Генерального директора в ознаменование столетия МОТ, посвященной будущему сферы труда, внесет весомый аналитический вклад в ее осуществление и высветит важность взаимосвязей между семью инициативами, предваряющими столетие Организации.

210. Будет сформирована специальная исследовательская сеть для рассмотрения различных аспектов работы по указанным инициативам, при этом руководящая роль отводится Аналитической группе по исследовательской деятельности (см. п. 214 ниже).

211. Как часть зеленой инициативы исследования позволят укрепить глобальную базу знаний и расширить потенциальные возможности трехсторонних участников по вопросам «справедливых преобразований» в процессе перехода к более зеленой экономике, развития предприятий и расширения рабочих мест, в том числе осуществить оценку последствий инвестиций и стратегий в области озеленения экономики для рынка труда.

212. Во-вторых, будет запущена общеорганизационная программа о том «что работает» в рамках десяти результатов в области политики и на основе тщательно спланированной междепартаментской программой сотрудничества, охватывающей следующие темы, имеющие непосредственное отношение к целому спектру результатов в области политики:

- подходы, благоприятствующие созданию большего числа постоянных рабочих мест лучшего качества;

- стратегии, доказавшие свою эффективность в деле успешного сокращения неравенства доходов и преодоления гендерных пробелов;
- политика и программы, способствующие созданию и обеспечению стабильности предприятий и максимально усиливающие их потенциал по созданию достойных рабочих мест с особым вниманием превращению микропредприятий в малые и средние предприятия и обеспечению выгод не только для предпринимателей, но и для работников;
- макроэкономическая, зеленая и торговая политика и ее взаимодействие с целями в области занятости и социального развития;
- подходы к искоренению бедности и стимулированию развития на основе стратегий, благоприятствующих достойному труду;
- действенная политика, нацеленная на резкий рост занятости и расширение возможностей профессионального роста частично безработных лиц и уязвимых групп населения, в частности, молодежи;
- эффективное сочетание политики социальной защиты, политики, поощряющей участие на рынке труда, и политики в области развития;
- тщательно продуманные системы установления заработной платы, политика в области трудовых налогов, правила трудоустройства и урегулирование вопросов, касающихся обеспечения права на ведение коллективных переговоров в соответствии с существующими нормами.

213. Выход в свет единого исследовательского флагманского издания – доклада *World Employment and Social Outlook* (объединяющего в себе *Global Employment Trends* и *World of Work Report*) и выпуск аналитических материалов станут ценным подспорьем в распространении результатов исследований, что позволит МОТ вносить свой содержательный вклад в соответствующие глобальные форумы, такие как Международная конференция труда, Группа двадцати и другие, а также в национальные диалоги. Предусматривается, что приоритетные темы для публикаций в ближайшие годы будут отбираться таким образом, чтобы стимулировать и расширять реализацию инициатив в ознаменование столетия МОТ, равно как и других программных приоритетов. Два уже выходящих в свет флагманских доклада *World Social Protection Report* и *Global Wage Report* будут по-прежнему публиковаться поочередно.

214. Создание Аналитической группы по исследовательской деятельности в составе международно признанных ученых и специалистов, обладающих различной и взаимодополняющей квалификацией, обеспечит должный контроль и станет гарантом того, что все исследования будут носить фактологический характер и осуществляться в соответствии с методологиями, не наносящими ущерба выводам.

215. Будут прилагаться усилия по содействию распространению и применению результатов исследований. Продолжится тесное сотрудничество с Туринским центром, в частности, в целях укрепления потенциальных возможностей трехсторонних участников. МБТ будет укреплять взаимодействие с исследовательскими сетями, аналитическими центрами и учреждениями, такими как Всемирный банк, МВФ, Департамент по экономическим и социальным вопросам ООН и региональные банки развития. Посредством издания *International Labour Review* будут и впредь поддерживаться чрезвычайно важные контакты с научным сообществом.

Статистика труда

216. Цель заключается в том, чтобы закрепить за МОТ позицию как авторитетного источника статистической информации о труде и основного хранилища современных данных о достойном труде. Особое внимание будет уделяться согласованию критериев для проведения международных сравнений и уточнения глобальных и региональных оценок.

217. Существующие статистические базы данных будут объединены в единую базу данных МОТ, включающую все основные показатели достойного труда. Это станет важным опорным элементом портала знаний МОТ. Будут внедрены основы гарантирования качества в целях обеспечения согласованности всей статистической деятельности МБТ.

218. Услуги, оказываемые трехсторонним участникам, будут и впредь нацелены на предоставление им технической помощи и укрепление их потенциальных возможностей, что позволит им собирать, составлять и распространять достоверные данные о занятости и труде. В рамках Международной конференции статистиков труда продолжится работа по определению статистических стандартов в области статистики труда.

219. Пристальное внимание будет уделяться отслеживанию и подготовке отчетности по показателям, сопровождающим Цели устойчивого развития на период после 2015

года. С целью повышения согласованности политики в области статистики труда будут укрепляться партнерства с другими международными учреждениями.

Наращивание потенциальных возможностей: более тесное сотрудничество между МОТ и Туринским центром

220. Стратегическое партнерство между Туринским центром и МБТ будет расширяться по трем направлениям, изложенным ниже.

221. Туринский центр приведет свои учебные программы, адресованные трехсторонним участникам МОТ, в соответствие с программными результатами, предусмотренными в промежуточном стратегическом плане на 2016-17 годы. По каждому из результатов сравнительное преимущество Центра как глобального центра знаний будет усиливаться ссылками на региональные и национальные базы экспертных знаний в рамках партнерств с региональными и национальными поставщиками учебно-образовательных услуг. Услуги будут переориентированы с учетом разных категорий потребностей в области профобучения, сопряженных с различными этапами социально-экономического развития стран. Это потребует ускоренного развертывания объединенных и усиленных информационными технологиями систем обучения, а также расширения языковых возможностей и тематических экспертных знаний в Центре.

222. Целевая учебная группа с участием представителей Центра и Департамента развития людских ресурсов обеспечит подготовку более согласованных стратегических планов и взаимодополняемых программ в области профессионального развития сотрудников МБТ. Одной из ключевых функций этой целевой группы будет разработка многоуровневых учебных программ для разных категорий персонала МБТ, использующих модульный принцип, когда сотрудники смогут формировать собственные учебные планы, выбирая для себя необходимые элементы из набора учебных модулей.

223. Услуги Туринского центра в области обучения кадров и расширение охвата его учебных программ будут содействовать включению приоритетов МОТ в формирующуюся программу развития на период после 2015 года. В этой связи Туринский центр ускорит темпы создания сетей с другими учебными и научными заведениями, работающими в данной области.

Благоприятные результаты

224. В настоящем разделе представлены поочередно каждый из трех благоприятных результатов с соответствующими показателями результативности и целями, установленными на двухлетие.

225. Благоприятные результаты являются важнейшим фактором эффективного функционирования МОТ, ориентирующей свою деятельность на свои уставные требования, правила и процедуры. Эти результаты являются основой достижения десяти результатов в области политики благодаря предоставлению основополагающих услуг (в области людских ресурсов, финансов, ИТ, программирования и административно-хозяйственного обеспечения). Ключевой задачей реформ остается повышение эффективности оказания услуг с тем,

чтобы максимально повысить отдачу и снизить совокупные расходы. Пересмотр продолжительности и самого процесса функционирования директивных органов МОТ позволил перераспределить скудные ресурсы на цели технического содействия. В настоящих предложениях по программе и бюджету предусматривается в дальнейшем использовать ресурсы, ранее предусмотренные на административное управление и вспомогательные службы, на цели технического содействия. Дальнейший тщательный критический анализ оперативных механизмов действий этих служб может позволить внедрить новые альтернативные механизмы, реально обеспечивающие повышение эффективности и результативности деятельности.

Результаты, которые предстоит достичь в 2016-17 годах

Результат А: Эффективная информационно-разъяснительная деятельность в целях обеспечения достойного труда

Суть результата: Трехсторонние участники и партнерские учреждения содействуют применению политических мер в обеспечение достойного труда.

Проблема на рассмотрение

226. Директивные органы МОТ призывают Организацию содействовать стабильной занятости и политике в социально-трудовой сфере в целях обеспечения достойного труда для работающих женщин и мужчин. МОТ несет ответственность за накопление данных и информации, касающихся целесообразности и осуществимости такой политики в различных социально-экономических контекстах. Эта информационно-пропагандистская функция наиболее эффективно выполняется, когда в повседневной работе сочетаются прочные принципы, заложенные в международных трудовых нормах, и столь же надежные эмпирические данные и результаты сравнительного анализа передовой практики. Ключевой чертой этого процесса является действенная координация и взаимодействие между мерами экономической, трудовой и социальной политики. С тем чтобы четко определить выгоды и преимущества скоординированных

подходов, МОТ все активнее сотрудничает, помимо других, с правительственными должностными лицами из министерств труда, финансов и планирования на национальном уровне, а также с широким кругом партнеров на глобальном и региональном уровнях, в том числе в рамках ООН и многосторонней системы.

Ожидаемые изменения

227. Ключевыми ожидаемыми результатами являются следующие:

- государства-члены все чаще превращают цель обеспечения достойного труда в центральный элемент своей политики, в том числе посредством страновых программ ООН (ЮНДАФ и аналогичные рамочные программы ООН), которые содействуют осуществлению политики в области достойного труда, в сотрудничестве с МОТ и ее трехсторонними участниками;
- результативно действующие политические и оперативные партнерства с ООН и ее организациями, многосторонними и региональными учреждениями, донорами и

частными предприятиями по содействию проведению в жизнь политики в области достойного труда с особым упором на десяти результатах в области политики;

- достойный труд является ключевым компонентом региональных и международных (включая ООН и Группу двадцати) директивных органов;
- государства-члены расширяют сбор данных и отчетность по показателям достойного труда и использованию данных о рынке труда, которые являются ключевым элементом процесса разработки политики, способствующим превращению МОТ в мирового источника статистической информации о труде.

Извлеченные из проделанной работы ключевые уроки

228. Информационно-пропагандистская деятельность МОТ носит более эффективный характер, когда обеспечивается сочетание постоянного взаимодействия с лицами, принимающими решения, и законодателями общественного мнения с убедительной аналитической деятельностью в области политики, основанной на выверенных эмпирических фактах и данных. Эффект еще более усиливается благодаря влиянию, оказываемому на формирование программ высокого уровня, и партнерским связям с трехсторонними участниками на уровне отдельных стран и всего мира, что позволяет обогащать политику принципиальными подходами, содействующими достойному труду. Накопленный на сегодняшний день опыт участия в глобальных политических дискуссиях в рамках ООН, взаимодействия с Группой двадцати, международными финансовыми учреждениями, региональными структурами и банками развития свидетельствует о том, что реализм в отношении целей информационно-пропагандистской деятельности, поиск и привлечение ключевых участников и четкое формулирование конкретных ожидаемых перемен – основополагающие составные элементы эффективных практических мер. Концепция «Единство действий ООН» доказала свою действенность в стимулировании совместных программ между другими учреждениями ООН и МОТ, что способствует всемерному учету принципов достойного труда.

Средства действий

229. Деятельность МОТ будет ориентирована на:

- стратегическое взаимодействие с крупными политическими форумами, такими как Организация Объединенных Наций, более широкая система учреждений ООН, международные финансовые учреждения, Группа двадцати, региональные структуры и другие значимые мероприятия;
- учет ключевых политических рекомендаций (как глобального, так и регионального или национального звучания), сформулированных по итогам научно-обоснованного анализа ситуации, своевременный сбор актуальных статистических данных и анализ последних тенденций в сфере труда, имеющих отношение к десяти результатам в области политики;
- превращение МОТ в основной справочно-информационный ресурс по проблемам сферы труда и оптимальное использование ее сравнительных преимуществ благодаря расширению доступа трехсторонних участников, принимающих решения лиц и законодателей общественного мнения к важнейшим актуальным данным и информации относительно деятельности МОТ;
- представление убедительных, научно-обоснованных и ориентированных на практические решения рекомендаций по темам, касающимся сферы труда;
- укрепление функциональных взаимосвязей с бюро МОТ в регионах и со штаб-квартирой в целях повышения качества и обеспечение своевременности и актуальности практической поддержки, оказываемой трехсторонним участникам;
- практическое использование выводов оценок, включая оценку Объединенной инспекционной группы ООН 2014 года всеобъемлющего учета факторов полной и продуктивной занятости и достойного труда организациями системы ООН, а также учет накопленного опыта по приданию большей эффективности информационно-пропагандистской деятельности;
- оказание содействия контактам трехсторонних участников с принимающими решения лицами и законодателями общественного мнения, осуществляя мероприятия по укреплению их потенциальных возможностей в области действенной пропаганды (в сотрудничестве с Туринским центром), модернизируя руководство и инструментальные средства и проводя форумы в целях придания большей эффективности процессу политических дебатов.

Наиболее существенные результаты

230. Наиболее существенные результаты, ожидаемые от МБТ в течение двухлетия, будут включать:

- активное участие в работе крупных политических форумов и учреждений на глобальном, региональном и национальном уровнях и пропаганда их деятельности;
- наращивание технического потенциала в целях подготовки авторитетных глобальных аналитических докладов по злободневным аспектам тенденций и политики в сфере труда, используя всеобъемлющую и актуальную статистическую информацию;
- руководства и другие ресурсные материалы в целях содействия интеграции стратегий в области достойного труда в ЮНДАФ и другие основы программной деятельности ООН;
- высококачественные и своевременные информационно-коммуникационные продукты, повышающие резонанс ключевых докладов и посланий МОТ в поддержку информационно-пропагандистской деятельности Организации, свободно доступны на веб-сайте МОТ;
- инструментальные средства и руководства по сбору статистических данных о труде, занятости и недоиспользовании трудовых ресурсов;

- консолидацию существующих статистических баз данных в ILOSTAT в качестве базы данных МОТ по статистике труда.

Внешние партнерства

231. МОТ укрепит свои партнерства с учреждениями и агентствами, стратегически заинтересованными в процессе формирования и проведения политики, ориентированной на содействие реализации Программы достойного труда в целях:

- налаживания эффективных партнерских связей в рамках целей устойчивого развития на период после 2015 года с ориентиром на содействие политике и программам в области достойного труда;
- взаимодействия посредством региональных комиссий ООН и региональных координационных механизмов, а также других региональных многосторонних организаций и финансовых учреждений для содействия политике в области достойного труда;
- взаимодействия с Группой двадцати и другими глобальными и региональными политическими учреждениями, преследуя цель использования этими влиятельными структурами политических мер в области достойного труда;
- в процессе консультаций с трехсторонними участниками – избирательного расширения информационно-пропагандистских мероприятий и сотрудничества с частными предприятиями и негосударственными участниками.

Показатели

Показатель А.1: Государства-члены, превратившие цель обеспечения достойного труда в стержневой элемент процесса формирования политики или ориентирующие свою политику на учет принципов достойного труда

Критерии результативности

Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев:

1. Политика в области достойного труда формируется и осуществляется как комплексная цель политики в рамках новых или пересмотренных стратегий и планов развития государств-членов.
2. ЮНДАФ (или аналогичные программы) включают не менее двух основополагающих элементов Программы достойного труда.

Постановка цели

15 государств-членов (4 в Африке, 4 в Северной и Южной Америке, 4 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 1 в арабских государствах; 2 в Европе и Центральной Азии).

Средства проверки

Публикация *Official Gazette*, ежегодные доклады Министерства труда, межправительственные документы, доклады ООН, адресованные Экономическому и Социальному Совету ООН и/или Генеральной Ассамблее ООН.

Базовые позиции

19 государств-членов (показатели 2010-13 гг.).

Показатель А.2: Международные организации и многосторонние и региональные учреждения, активно сотрудничающие с МОТ в целях содействия политике в области достойного труда	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Международные, многосторонние или региональные учреждения проводят в жизнь политику по обеспечению достойного труда в сотрудничестве с МОТ. 2. Поддержка, оказываемая МОТ, целям устойчивого развития ООН на период после 2015 года в полной мере признается в ежегодных предварительных докладах о ходе выполнения.	Постановка цели 5 международных, многосторонних или региональных учреждений.
	Средства проверки Доклады ООН, представляемые Экономическому и Социальному Совету ООН и Генеральной Ассамблее ООН.
	Базовые позиции 7 учреждений (показатели 2010-13 гг.).
Показатель А.3: Число государств-членов, укрепивших системы информации о рынке труда и осуществляющих распространение информации о национальных тенденциях в сфере рынка труда в соответствии с международными нормами и стандартами по статистике труда	
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать одному или нескольким из следующих критериев: 1. Трехсторонние участники осуществляют сбор и распространение новых данных по странам в соответствии с резолюцией о статистике труда, занятости и недоиспользовании трудовых ресурсов, принятой 19-й Международной конференцией статистиков труда. 2. Данные о национальном рынке труда представляются МБТ, и эти данные доступны в базе данных ILOSTAT. 3. Государство-член отчитывается по показателям целей устойчивого развития, касающимся полной, продуктивной и достойной занятости.	Постановка цели 17 государств-членов (6 в Африке, 2 в Северной и Южной Америке, 2 в регионе арабских государств, 4 в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 3 в Европе и Центральной Азии).
	Средства проверки ILOSTAT, цели устойчивого развития и связанные с деятельностью ООН доклады.
	Базовые позиции 1. 10 государств-членов. 2. 60 государств-членов. 3. 0 государств-членов.

Результат В: Действенное и результативное управление Организацией

Суть результата: Эффективное и результативное управление МОТ в соответствии с Уставом, правилами и нормативными положениями, а также решениями Международной конференции труда и Административного совета.

Проблема на рассмотрение

232. Данный результат нацелен на оптимизацию функционирования руководящих органов МОТ и ее функций административного управления; обеспечение действенного мониторинга и контроля за использованием ресурсов, вверенных МБТ; гарантирование полной подотчетности МБТ в отношении исполнения программы и бюджета.

Ожидаемые изменения

233. Основные намеченные меры и действия будут способствовать:

- широкому участию высокопоставленных трехсторонних партнеров в процессе административного управления и принятия решений Организацией;
- более эффективному функционированию Международной конференции труда, Административного совета и региональных совещаний;
- дальнейшему совершенствованию системы контроля, обеспечивающей подотчетность и прозрачность деятельности Организации, а также эффективной программы управления рисками;
- повышению качества оценок и их использованию в целях обеспечения благотворного влияния на методы управления Организацией и на ход выполнения программ.

Извлеченные из проделанной работы ключевые уроки

234. В последние годы МОТ выступает с инициативами, направленными на укрепление процессов управления и совершенствование институциональной практики. Реформы функционирования Административного совета отчетливо показали значение адекватного планирования работы сессий и управления ими, что позволяет сосредоточиться на управленческих решениях, приводящих к значительной экономии средств. Эти уроки будут дополнительно апробированы в ходе реформирования функционирования Международной конференции труда. Обнадеживающие успехи, связанные с ограничением числа документов, их объема и тиражей, свидетельствуют о возможности дальнейших усовершенствований. В связи с растущим объемом рекомендаций контрольных органов одним из главных вопросов, который необходимо рассмотреть, является дальнейшее укрепление потенциальных возможностей.

Средства действий

□ Органы управления

235. МБТ будет и впредь поддерживать реформу функционирования Международной конференции труда, Административного совета и региональных совещаний, повышая их эффективность и учитывая мнения трехсторонних участников и результаты обсуждений в Рабочей группе по вопросам, касающимся функционирования Административного совета и Международной конференции труда. Будут активизированы усилия, направленные на подготовку своевременных, лаконичных и качественных документов. Внимание будет уделяться и совершенствованию методов организации, и использованию времени на официальных встречах, а также развитию и распространению эффективной модели рационального использования бумаги. МБТ продолжит оказывать качественные и своевременные

юридические услуги в поддержку функционирования органов управления, в том числе посредством внесения необходимых поправок в Регламент Конференции.

□ Общий обзор

236. Внутренний и внешний аудит, независимые оценки, Независимый консультативный комитет по контролю и надзорная функция Бюро казначей и финансового инспектора являются важнейшими функциями системы управления, которые способствуют формированию культуры транспарентности, подотчетности и обучения сотрудников Организации. МБТ будет и впредь уделять самое пристальное внимание этим рекомендациям, направленным на их должное выполнение в рамках имеющихся ресурсов. После полномасштабного внедрения системы Международных стандартов учета в государственном секторе (МСУГС) в предыдущие годы акцент будет сделан на мониторинге ее результатов и адаптации системы к новым стандартам по мере их публикации в предстоящие годы. МБТ внедрит отчет о внутреннем контроле в качестве одной из ключевых инициатив по повышению уровня подотчетности.

237. Механизм управления рисками предприятия МОТ был усилен назначением должностного лица, призванного разрабатывать и внедрять процедуры, руководящие принципы и формы обучения в рамках этого механизма. В таблице 4 представлены основные риски, оцениваемые как наиболее значимые для Организации в 2016-17 годах, а также стратегии, направленные на их минимизацию. Будут подготовлены списки рисков для всех бюро и структур МОТ с особым упором на наиболее подверженные им программы, проекты и мероприятия. Эти списки будут, по мере необходимости, пересматриваться комитетом по управлению рисками и группой руководителей высшего звена, принимая во внимание меры, направленные на противодействие рискам, задачи в области политики Организации и оценки рисков, осуществляемые другими учреждениями ООН.

Таблица 4. Перечень рисков на 2016-17 гг.

Риск	Выявленная(ые) причина(а)	Корректирующие меры	Ответственный	
1	Трехсторонние участники и доноры становятся менее заинтересованными в Программе достойного труда, а также в финансировании программ и проектов.	МОТ не удается сопрячь свою культуру, компетенцию, процессы и технологию со стратегическими приоритетами. Информационно-разъяснительная деятельность не способствует содействию углублению осознания важности Программы достойного труда МОТ. Прогресс по выполнению программ и проектов недостаточно измеряется, учитывается и критически рассматривается, а его последствия не в должной мере демонстрируются.	Ресурсы направляются на реализацию ключевых проектов, а также на широкие и важные стратегически ориентированные программы, обладающие нужной критической массой для обеспечения их широкого резонанса. Информационно-разъяснительная деятельность и коммуникации подчеркивают важность политических результатов и реализации ключевых программ и проектов. Процедуры и руководства, касающиеся информационно-разъяснительной деятельности и внешних коммуникаций, приводят к применению последовательных подходов к отчетности установленной периодичности.	Заместители Генерального директора
2	Подбивается реализация ключевых программ и проектов, что ставит под удар репутацию МОТ и будущее финансирование.	Координация между штаб-квартирой МОТ и внешними бюро во время оценки результативности программ или проектов осуществляется неэффективно. В ходе процесса разработки не в достаточной мере выявляются и оцениваются основные риски. Сама программа или ход ее реализации неадекватны.	В ходе оценок программ и проектов обеспечивается ведение подробных регистров рисков. Установлен порядок мониторинга процесса выполнения, а также выявляются и устраняются препятствия на пути их реализации.	Директора департаментов и местных бюро
3	Кризисное событие отрицательно сказывается на осуществлении ключевых направлений деятельности или в целом на бесперебойности деятельности.	Последствия стихийных бедствий, гражданских или политических волнений, террористических актов или серьезных рисков для безопасности или здоровья людей не рассматриваются в планах бесперебойности деятельности ни в штаб-квартире МОТ, ни в местных бюро. Управление кризисом неэффективно.	Штаб-квартира и местные бюро МОТ осуществляют подготовку и последовательно ведут планы бесперебойности деятельности. В штаб-квартире МОТ и в региональных бюро формируются группы управления кризисом, а мероприятия по имитации кризисной ситуации дают возможность постоянно модернизировать сценарий мероприятий по возможному кризису.	Директора региональных бюро и ведущий специалист по рискам
4	Не выполняются финансовые обязательства одного или более государств-членов. В результате МОТ испытывает дефицит финансовых средств.	Собственные бюджетные трудности государств-членов приводят к задержке выплаты расчетных взносов. Снижается заинтересованность государств-членов в Программе достойного труда МОТ.	МОТ временно изымает средства из Фонда оборотных средств. Определяются неприоритетные программы, проекты и направления деятельности, которые либо откладываются, либо отменяются.	Служба казначей и Фининспектора и группа руководителей высшего звена
5	Один из крупных банков-партнеров МОТ передается в руки ликвидатора. В результате этого МОТ испытывает финансовые затруднения, свертывает оперативную деятельность и оказывается под угрозой подрыва своей репутации.	Система внутреннего контроля МОТ, нацеленная на мониторинг платежеспособности банков-партнеров или их уязвимости перед мошеннической практикой, не сопрягается со всем спектром банковских рисков.	Применяемые строгие протоколы отбора банков учитывают рейтинг кредитоспособности банков и их порядок облигационных свопов. Диверсификация партнеров и сроков инвестиций. Осуществление независимых обзоров отраслевыми специалистами и утверждение инвестиционных стратегий, а также выбор надежных партнеров.	Департамент управления финансами

Риск	Выявленная(ые) причина(а)	Корректирующие меры	Ответственный	
6	Непредвиденные экономические факторы снижают потенциал регулярного бюджета МОТ. В результате оказываются недостаточными ресурсы для обеспечения полного осуществления предусмотренной бюджетом МОТ программы деятельности.	МОТ испытывает на себе негативные последствия глобальных финансовых потрясений, характеризующихся флуктуацией обменных курсов и непредвиденной инфляцией.	Потребности на двухлетие, выраженные в долларах США, служат основой для форвардных контрактов закупок, что обеспечивает конвертацию швейцарских франков в доллары США по обменному курсу, заложенному в бюджете. Валютные средства на счетах МБТ находятся под контролем в целях ограничения рисков, связанных с обменным курсом. В процессе составления программы и бюджета учитываются инфляционные прогнозы заслуживающих доверия независимых источников.	Департамент управления финансами
7	Конфликт интересов или тот или иной факт мошенничества приводят к существенным финансовым потерям для МОТ и наносят ущерб репутации Организации.	Недостаточно прочными оказываются надлежащие политические и практические меры предусмотрительности, нацеленные на предотвращение конфликтов интересов и ограничение возможностей мошенничества, равно как и системы внутреннего контроля, призванные выявлять случаи мошенничества.	Применяются и расширяются политические и практические меры соблюдения этических норм и нулевой терпимости. Менеджеры проходят подготовку по осуществлению мер предусмотрительности и профилактики. Обеспечивается защита информаторов. Механизмы внутреннего контроля обеспечивают должное распределение обязанностей. Усиливается финансовый мониторинг агентов-исполнителей. В рамках Бюро внутреннего аудитора действует специальное расследовательское подразделение.	Служба казначей и Фининспектора
8	Аварийная ситуация в центре данных МОТ или на других критически важных объектах инфраструктуры ИТ, ведущая к потере важной информации и прекращению доступа к основным приложениям.	Меры по охране и безопасности не обеспечивают действенной защиты МБТ от пожара, затопления, прекращения электроснабжения, подвижности инженерных структур и разрушений или вторжения. Важнейшая кабельная прокладка повреждена во время ремонтно-восстановительных работ.	Осуществляется репликация внеобъектных данных в реальном времени и хостинг важнейших приложений, а также осуществляются процедуры аварийного восстановления. Усиливаются структура центральных данных и соответствующий периметр, совершенствуется система кондиционирования воздуха, устанавливаются системы охранной сигнализации и обнаружения и осуществляется замена устаревшей системы электроснабжения. Доступ в центр данных ограничен и контролируется. В реестре рисков ремонтно-восстановительных работ в штаб-квартире МОТ учитывается риск повреждения важнейшей кабельной системы.	Заместитель Генерального директора по вопросам управления и реформ
9	Людские ресурсы недостаточны, чтобы выполнить основной мандат МОТ и решить конкретные задачи, поставленные ее трехсторонними участниками. В результате репутация МОТ ослабляется, и под угрозой оказывается осуществление программ и проектов.	Неадекватны политика и практика в отношении планирования развития людских ресурсов, подбора и набора кадров, управления результативностью деятельности и развития персонала.	Применяются инструментальные средства в отношении профиля сотрудников. Совершенствуется и систематизируется процесс планирования развития людских ресурсов. Корректируются процедуры подбора и набора кадров. Применяется система пересмотренных контрактов, и осуществляется политика мобильности персонала. Развитие персонала ориентируется на основополагающие требования в отношении квалификации и компетентности кадров, и осуществляется содействие этой стратегии. Обеспечивается более полное соблюдение процедур управления результативностью деятельности.	Департамент развития людских ресурсов

Риск	Выявленная(ые) причина(а)	Корректирующие меры	Ответственный
10 Проволочки и сбои в процессе ремонтно-восстановительных работ в здании штаб-квартиры МОТ приводят к перерасходу средств, оперативным сбоям и к снижению репутации МОТ.	Масштабы и сложность восстановительных работ не в полной мере представлены подрядчикам или не полностью отражены в контрактах. Подрядчики не выполняют своих договорных обязательств, касающихся объемов и сроков работ. Происшествия, затрагивающие аспекты охраны и безопасности, мешают доступу к зданию штаб-квартиры МОТ. Погодные условия затрудняют выполнение работ. Управлению проектом препятствует факт вакансии или затяжного отсутствия высокого должностного лица.	Ведется всеобъемлющий регистр рисков, и осуществляется мониторинг процесса управления рисками. Запросы относительно предложений и формулировок, используемых в контрактах, подвергаются обзору внешних экспертов в отношении их точности и полноты, и в них также учитываются штрафные санкции. Подрядчики имеют возможность посетить соответствующие объекты в диагностических целях. Предусматривается должность сотрудника по безопасности и гигиене труда. Осуществляется подготовка регистра рисков в области безопасности и охраны труда в отношении данного конкретного проекта восстановительных работ, и осуществляются стратегии по снижению рисков. При планировании работ учитываются метеоусловия. Действует план бесперебойности деятельности. Готовность МОТ к осуществлению мер управления кризисом включает аспекты управления кризисом, связанным с проектом ремонтно-восстановительных работ.	Заместитель Генерального директора по вопросам управления и реформ

238. В 2016-17 годах будет продлена с сохранением промежуточных и целевых показателей стратегия оценочной деятельности на основе конечных результатов на 2011-15 годы. Будет усилена роль и расширена сфера полномочий Консультативного комитета по оценкам, и будет активнее осуществляться оценка эффекта отдельных программ МОТ. Будет проводиться независимая внешняя оценка деятельности подразделения по оценкам.

239. МБТ пересмотрит функционирование внутренних консультативных комитетов для того, чтобы они сохраняли свою практическую пригодность.

- любые требуемые поправки к Регламенту Международной конференции труда;
- эффективную модель рационального использования бумаги, расходуемой на официальные документы;
- отчет о внутреннем контроле и безусловно положительное заключение аудитора;
- два ежегодных отчета по оценке и одну независимую и внешнюю оценку деятельности подразделения по оценкам МБТ;
- обновленный перечень консультативных и директивных комитетов МОТ.

Наиболее существенные результаты

240. Наиболее существенные результаты, ожидаемые от МБТ в течение двухлетия, будут включать:

- согласованную стратегию дальнейших действий по выполнению заключений, которые предстоит принять Международной конференцией труда на ее 105-й сессии (2016 г.), об оценке резонанса Декларации о социальной справедливости;

Внешние партнерства

241. Будут поддерживаться и укрепляться тесные взаимосвязи и высокий уровень координации с институциональными органами ООН. К ним относятся Объединенная инспекционная группа, Комиссия по международной гражданской службе (КМГС), Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), в частности, его Комитет высокого уровня по вопросам управления; это позволит МБТ применять высочайшие международные стандарты и использовать преимущества, связанные с обменом передовым опытом в сфере управления.

Показатели

Показатель В.1: Эффективность функций управления и разработки политики органов управления		
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать следующим критериям:	Постановка цели	Базовые позиции
Осуществление согласованных мер реформ.	Полномерное применение соответствующих процедур и правил с учетом критической оценки экспериментальных мер.	Дореформенные правила и нормативные принципы директивных органов.
Уровень участия трехсторонних участников и достижение консенсуса между ними.	- Достигнут консенсус относительно последующих мер по реформе системы административного управления, включая порядок проведения региональных совещаний. - Широкое и плодотворное участие всех заинтересованных сторон в процессе составления повестки дня и принятии решений посредством согласованного пакета процедур и механизмов. - Результативная оценка Конференцией резонанса Декларации о социальной справедливости и согласование последующих мер по ее реализации.	Дореформенный порядок составления повестки дня директивных органов.
Показатель В.2: Рациональное планирование, подготовка и управление сессиями Международной конференции труда и Административного совета и региональными совещаниями		
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать следующим критериям:	Постановка цели	Базовые позиции
Своевременное представление лаконичных официальных документов в электронном формате.	100% официальных документов публикуется своевременно в электронном формате. 60% официальных документов публикуется только в электронном формате. - Снижение на 10% объема обработки текстов. 20% этих сообщений рассылается исключительно в электронном формате.	95% официальных документов опубликовано своевременно в электронном формате. 0% официальных документов опубликовано только в электронном формате. 20 млн слов обработано в 2014-15 гг. для официальных документов (перевод и редактирование). - Количество официальных сообщений, разосланных на бумажных носителях в 2014-15 гг.
Эффективное использование времени, отводимого на официальные совещания.	Официальные совещания исчерпывают свою повестку дня в запланированные сроки.	Дореформенное среднее число заседаний в течение каждого официального совещания в год.

Показатель В.3: Результативность выполнения функций контроля, подотчетности и управления рисками		
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать следующим критериям:	Постановка цели	Базовые позиции
Уровень удовлетворенности внешнего аудитора консолидированными финансовыми отчетами.	■ Сохраняется практика вынесения безусловно положительных заключений внешним аудитором и полного соблюдения принципов МСУГС. ■ Практическая реализация отчета о внутреннем контроле как часть ежегодной финансовой отчетности.	Безусловно положительные заключения внешнего аудитора и полное соблюдение принципов МСУГС в 2012-13 гг.
Время, необходимое для действенного проведения в жизнь рекомендаций аудитора.	■ Подразделения, на которые возложена ответственность за проведение в жизнь рекомендаций надзорных структур, представляют свои планы действий в течение трех месяцев после опубликования аудиторского отчета. ■ Все рекомендации аудиторов принимаются руководством и претворяются в жизнь в течение шести месяцев после опубликования аудиторского отчета.	Результаты выполнения отчетов внутренних аудиторских проверок в 2012-13 гг.
Уровень применения системы управления рисками в рамках всей Организации.	Все элементы системы управления рисками внедрены, применяются и расширяются.	Внедрение системы управления рисками в 2012-13 гг.
Показатель В.4: Качество использования выводов и рекомендаций, сформулированных в ходе независимых оценок, в процессе принятия решений руководством МБТ и Административным советом		
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать следующим критериям:	Постановка цели	Базовые позиции
Более широкое использование выводов, сформулированных в ходе оценок, трехсторонними участниками и руководством МБТ в целях эффективного управления.	■ Консультативный комитет по оценкам проводит свои заседания не менее четырех раз в год и вносит свой существенный вклад в реализацию рекомендаций обобщенных оценок. ■ Дальнейшие меры по рекомендациям оценок проектов составляют не менее 75%. ■ Рекомендации подразделения по проведению оценок, утвержденные Административным советом, отражены в Основах стратегической политики на 2018-21 гг.	■ Сравнительный обзор решений и результатов Консультативного комитета по оценкам, приводится в Ежегодном докладе по оценкам 2015 г. ■ В среднем меры по реализации рекомендаций в 2013 и 2014 гг. составляют от 60 до 72%. ■ Критический обзор ежегодных докладов по оценкам в рамках нового стратегического плана.
Качество анализа обобщенных оценок и оценки проектов, осуществляемые в МБТ, соответствуют передовой практике по стандартам ОЭСР и Группы ООН по оценке.	■ Внешние оценки подтверждают факт того, что 85% проектных оценок соответствуют стандартам ОЭСР и Группы ООН по оценке. ■ В докладе независимой группы внешних оценок деятельности МБТ 2016 г. подтверждается приемлемое качество обобщенных оценок. ■ Более широкое использование оценок воздействия техническими департаментами в соответствии с директивами Бюро по проведению оценок.	■ В настоящее время внешние оценки свидетельствуют, что около 70% оценок проектов отвечает стандартам качества. ■ Выводы внешних оценок функции оценочной деятельности МБТ, 2010 г. ■ Аналитический доклад Бюро по проведению оценок о последствиях оценок воздействия, 2014 г.
Развиваются потенциальные возможности и практические методы сотрудников МБТ и трехсторонних участников в области проведения оценок.	Не менее 75 трехсторонних участников прошли подготовку по проведению оценок и 50 сотрудников МБТ аттестованы как менеджеры по оценкам.	Обучены трехсторонние участники и аттестованы сотрудники МБТ, как это отражено в Ежегодном докладе по оценкам 2015 г.

Результат С: Эффективные услуги по поддержке и рациональное использование ресурсов МОТ

Суть результата: МБТ оказывается поддержка эффективным административным процессам, и оно рационально и рачительно использует все ресурсы, доверенные Организации.

Проблема на рассмотрение

242. Для того чтобы МБТ могло осуществлять свою программу на эффективной, рациональной и гибкой основе, необходимо укреплять и совершенствовать услуги по поддержке в штаб-квартире и в регионах. Эти услуги предусматривают управление людскими, финансовыми, технологическими и физическими ресурсами и оказывают содействие принципам управления, ориентированного на конечные результаты.

Ожидаемые изменения

243. Ожидается, что запланированные действия приведут к следующим изменениям:

- будет создана прочная основа формирования программ путем применения принципов управления с ориентиром на конечные результаты;
- будет сформирована целенаправленная, обеспеченная ресурсами и эффективная программа сотрудничества в целях развития;
- повысится отдача от услуг по поддержке благодаря повышению эффективности деятельности управленческих и административных систем, экспертных групп и коллективных методов работы в рамках всего МБТ;
- будут усовершенствованы кадровое управление и система воспитания лидерских качеств сотрудников;
- более эффективным станет управление инфраструктурой;
- в итоге ресурсы будут перераспределены от административной поддержки – на осуществление политических, технических и оперативных функций.

Извлеченные из проделанной работы ключевые уроки

244. Четкое реструктурирование деловых операций и решений в области ИТ должно привести к экономии средств. Эти успехи будут зависеть от поднятия на новый уровень качества совместной работы с участием регионов и штаб-квартиры, от широких консультаций и подготовительной работы, а также от инвестиций в реорганизацию деловых процессов и ИТ. Накопленный опыт и уроки, извлеченные в ходе реформ, в том числе в процессе реформирования деятельности и организационной структуры полевых бюро, осуществленных в ходе выполнения предыдущих и текущих проектов по изменению методов управления, а также в рамках ОВО, определенных на период 2014-15 годов, будут способствовать дальнейшему укреплению услуг в области управления и поддержки.

Средства действий

□ Управление с ориентиром на конечные результаты и формирование программ

245. МБТ будет и впредь расширять применение методов управления с ориентиром на конечные результаты при разработке инструментов и процедур формирования и исполнения программ. Будет усовершенствована практика подготовки и реализации СПДТ, в частности, в отношении оценочных показателей. Сокращение числа программных результатов и новый набор показателей эффективности позволят улучшить практику разработки и выполнения программ и отслеживания промежуточных и намеченных конечных результатов. Внебюджетные средства на техническое сотрудничество, в том числе средства из РБСА, будут полностью учитываться при формировании и выполнении программ МОТ.

246. Будет расширяться сотрудничество со страновыми группами ООН, что позволит активизировать участие МОТ в программах ЮНДАФ и усилить ее влияние на них.

□ Эффективная мобилизация ресурсов для сотрудничества в целях развития

247. МБТ будет выступать за увеличение объема добровольных взносов, непосредственно связанных с программными результатами и их поддержкой. Ключевая задача заключается в диверсификации партнеров программ МОТ в процессе развития, включая частный сектор. МБТ будет руководствоваться итогами обсуждения стратегии технического сотрудничества МОТ, которое состоится в Административном совете в ноябре 2014 года и в 2015 году.

□ Административные процессы

248. Будет осуществлен анализ административных процессов с целью выявления возможностей для повышения качества услуг, скорости принятия решений и эффективности, в соответствии с методами действенного управления рисками. Там, где это целесообразно и возможно, будут формироваться эталонные показатели и ключевые показатели результативности деятельности.

249. Основываясь на результатах ранее принятых мер, дополнительному пересмотру будут подвергнуты бизнес-процессы в целях определения оптимальных путей оказания базовых услуг. Эта работа будет предусматривать анализ выполнимости, затрат и выгод, а также других последствий в отношении:

- дальнейшей децентрализации определенных функций в региональных и страновых бюро и переноса работ ближе к местам оказания услуг;
- централизации определенных функций в целях экономии средств за счет масштаба деятельности и эффективности выполнения операций с помощью Комплексной системы информации по ресурсам (ИРИС) и других приложений ИТ;
- расширения сотрудничества с организациями ООН, связанного с оказанием услуг;
- получения дополнительных выгод от использования ИТ.

250. Эти изменения позволят МОТ продолжить перераспределение ресурсов и их переброс из статей по административной поддержке в статьи по программной, технической и аналитической деятельности, тем самым повышая качество услуг, оказываемых трехсторонним участникам. Упрощенная структура результатов с уточненными ролями и обязанностями позволит МОТ усилить коллективную работу над меньшим числом более крупных программ и тем самым повысить соотношение «цена-качество».

□ Совершенствование системы кадрового управления и воспитания лидерских качеств сотрудников

251. МБТ будет способствовать совершенствованию управления производительностью и расширению функциональной и географической мобильности сотрудников. В полной мере польза плана действий по реформе в области управления людскими ресурсами, утвержденного Административным советом в марте 2014 года, проявится в 2016-17 годах. Обучение кадров будет способствовать дальнейшему укреплению управленческого потенциала и повышению профессиональных навыков сотрудников, необходимых для эффективной коллективной работы. Глобальные технические группы облегчат обмен техническими знаниями и укрепят сотрудничество между специалистами МБТ в поддержку крупных программ. Будет внедрена функциональная программа ввода всех новых сотрудников в курс дела.

□ Улучшение технического обслуживания и использования помещений и объектов МОТ

252. МБТ будет проводить ремонтно-восстановительные работы в здании штаб-квартиры согласно установленному графику и в пределах ресурсов, выделенных на эти цели. В целях снижения воздействия деятельности МБТ на окружающую среду будут обновляться планы эксплуатации зданий и помещений, принадлежащих МОТ. В сотрудничестве с учреждениями системы ООН МБТ в экспериментальном порядке задействует новые процедуры утилизации отходов в полевых структурах. МБТ будет продолжать следить за выполнением минимальных оперативных стандартов безопасности во всех своих бюро. Будут использоваться все экономически рациональные и целесообразные возможности озеленения практики деятельности и эксплуатации зданий МОТ.

Наиболее существенные результаты

253. Наиболее существенные результаты, ожидаемые от МБТ в течение двухлетия, будут включать:

- пересмотренное руководство в рамках всего МБТ по СПДТ и применению методов управления, ориентированных на конечные результаты в МОТ;
- эффективную и последовательную стратегию мобилизации;

- усовершенствованные управленческие и административные процессы, поддерживаемые соответствующими системами ИТ;
- разработку учебного пособия по внутреннему административному управлению и каталог предлагаемых учебно-тренировочных мероприятий по внутреннему административному управлению;
- модернизированные офисные площади в Женеве и обновленные планы эксплуатации зданий, принадлежащих МОТ на местах.

Внешние партнерства

254. Будет продолжено сотрудничество с учреждениями системы ООН по предоставлению общих услуг в регионах и штаб-квартире. Вклад МОТ в финансирование системы координаторов-резидентов ООН позволит ей расширить свое участие и влияние в страновых группах ООН. Будут укрепляться и расширяться стратегические партнерства с заинтересованными сторонами в области развития.

Показатели

Показатель С.1: Эффективность усовершенствованной методологии составления программ на страновом уровне		
Критерии результативности	Постановка цели	Базовые позиции
Подлежащие оценке результаты должны отвечать следующим критериям:		
Доля в % СПДТ, отвечающих критериям качества в соответствии с пересмотренной методологией и руководящими принципами.	75%	Предстоит установить.
Показатель С.2: Эффективность мобилизации добровольных взносов из диверсифицированной донорской базы и управление ими		
Критерии результативности	Постановка цели	Базовые позиции
Подлежащие оценке результаты должны отвечать следующим критериям:		
Доля расходов из добровольных взносов (внебюджетные средства на цели технического сотрудничества и РБСА) в процентном отношении от общих расходов.	45%	34,8% (2012-13 гг.).
Доля в % добровольных взносов, которыми распоряжаются местные бюро.	80%	69% (2012-13 гг.).
Показатель С.3: Эффективность вспомогательных служб МБТ		
Критерии результативности	Постановка цели	Базовые позиции
Подлежащие оценке результаты должны отвечать следующим критериям:		
Доля пользователей, заявивших, что они «удовлетворены» или «весьма удовлетворены» работой вспомогательных служб.	Увеличение на 10%	Результаты обзора, осуществленного в сентябре 2015 г.

Показатель С.4: Эффективность обучения кадров и развития лидерских качеств персонала		
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать следующим критериям:	Постановка цели	Базовые позиции
Увеличение числа сотрудников, меняющих место своей работы на один год и более.	25%	Показатели 2014-15 гг.
Доля менеджеров в %, которые приступили к прохождению обучения по развитию своих лидерских качеств после получения рейтинга профпригодности: «не полностью соответствует» по результатам своей работы в качестве менеджеров в рамках оценки результативности деятельности в конце цикла.	75%	Показатели 2014-15 гг.
Доля сотрудников в %, имеющих свой персональный профиль в приложении «ILO People».	75%	Показатели 2014-15 гг.
Доля персонала в %, прошедшего программу дистанционного обучения по вопросам внутреннего управления в течение первых шести месяцев после приема на работу.	80%	Показатели 2014-15 гг.
Показатель С.5: Эффективность управления инфраструктурой		
Критерии результативности Подлежащие оценке результаты должны отвечать следующим критериям:	Постановка цели	Базовые позиции
Продолжается реализация проекта ремонтно-восстановительных работ в течение двухлетия в соответствии с графиком или досрочно и в рамках утвержденного бюджета.	100%	График осуществления проектов и бюджет, утвержденные Административным советом.
В пилотных полевых бюро внедрены процедуры утилизации отходов.	5 местных бюро	0

Проект бюджета расходов и доходов на 2016-17 годы

255. Предложения по Программе и бюджету на 2016-17 годы с учетом колебаний в размерах затрат, оцениваемых по валютному курсу, заложенному в бюджет 2014-15 годов и равному 0,95 шв. фр. за 1 долл. США, составляют 797.388.828 долл. США. В этом объеме предлагаемый бюджет на двухлетие 2016-17 годов в реальном выражении остается на том же уровне, что и бюджет на предыдущий двухлетний период.

256. В результате тщательного анализа факторов, влияющих на уровень затрат как штаб-квартиры, так и полевых структур Организации корректировка расходов оценивается в целом в -0,5% на двухлетие. Исчерпывающая информация об изменении факторов, влияющих на затраты, представлена в Информационном приложении 2.

257. Валютный курс, заложенный в бюджет на двухлетие 2016-17 годов, будет установлен по рыночному курсу на момент рассмотрения бюджета Финансовым комитетом правительственных представителей в ходе 104-й сессии (июнь 2015 г.) Конференции. Эти предложения, соответственно, были подготовлены на основе такого же валютного курса, заложенного в бюджет (0,95 шв. фр. за 1 долл. США), который принят в Программе и бюджете на 2014-15

годы как для обеспечения сопоставимости данных, так и в связи с тем, что оценочные данные по этим предложениям, как в долл. США, так и в шв. фр., будут продолжать изменяться в зависимости от колебания валютных курсов до тех пор, пока не будет завершена работа над бюджетом.

258. Как уже указывалось, тем не менее, рыночный обменный курс на момент подготовки данных предложений в начале 2015 года составлял 1,01 шв. фр. за 1 долл. США. В том случае если этот курс будет действовать и в июне 2015 года, уровень предлагаемого бюджета в долларовом выражении будет составлять приблизительно 770,5 млн долл. США или в перерасчете на швейцарские франки – 778,2 млн шв. фр.

259. Таким образом, размер взносов государств-членов, предусмотренных на 2016-17 годы, будет зависеть от уровня общего бюджета, валютного курса, заложенного в бюджет, который в свое время будет окончательно утвержден, а также от шкалы ставок взносов, утвержденной Конференцией.

260. Ниже приведен проект бюджета расходов и доходов в форме, требуемой для утверждения Конференцией, с соответствующими показателями 2014-15 годов.

Проект бюджета

Расходы			Доходы			
	Бюджет 2014-15 гг. долл. США	Смета 2016-17 гг. долл. США		Бюджет 2014-15 гг. долл. США	Смета 2016-17 гг. шв. фр. долл. США	шв. фр.
Часть I						
Регулярный бюджет	796.958.598	793.059.963	Взносы государств-членов	801.260.000	761.197.000	797.388.828 757.519.387
Часть II						
Непредвиденные расходы	875.000	875.000				
Часть III						
Фонд оборотных средств	-	-				
Часть IV						
Институциональные инвестиции и статьи расходов на случай чрезвычайных обстоятельств	3.426.402	3.453.865				
Итого по бюджету	801.260.000	797.388.828		801.260.000	761.197.000	797.388.828 757.519.387

261. После завершения рассмотрения проекта бюджетной сметы, содержащегося в настоящем документе, Административный совет пожелает представить Международной конференции труда проект резолюции об утверждении Программы и бюджета на 75-й финансовый период (2016-17 гг.) и о распределении расходов между государствами-членами на 2016-17 годы. Ниже приведен предлагаемый текст этого проекта резолюции:

Генеральная конференция Международной организации труда,

Во исполнение положений Финансового регламента утверждает на 75-й финансовый период, заканчивающийся 31 декабря 2017 года, бюджет расходов Международной организации труда в размере ... долл. США и бюджет доходов в размере ... долл. США, который по валютному курсу, заложенному в бюджет и составляющему ... шв. фр. за 1 долл. США, равняется ... шв. фр., и постановляет, что бюджет доходов, выраженный в швейцарских франках, распределяется между государствами-членами в соответствии со шкалой взносов, рекомендованной Финансовым комитетом правительственных представителей.

Информационные приложения

1. Оперативный бюджет
2. Подробная информация о повышении затрат
3. Предлагаемый оперативный бюджет по статьям и видам расходов
4. Резюме расходов на техническое сотрудничество, финансируемое из регулярного бюджета

Оперативный бюджет

262. В настоящем Информационном приложении представлена дополнительная информация по оперативному бюджету МОТ, включающему следующие четыре части: Часть I – «Регулярный бюджет» – по основным функциям и ресурсам программ МОТ и по другим статьям бюджета; Часть II – «Непредвиденные расходы»; Часть III – «Фонд оборотных средств»; Часть IV – «Институциональные

инвестиции и статьи расходов на случай чрезвычайных обстоятельств».

263. Как отмечается в Сводном резюме, предлагаемые ассигнования отражают существенный сдвиг в распределении ресурсов – от расходов на административное управление на поддержку технической деятельности (на низших и средних должностях специалистов), а также из штаб-квартиры в регионы.

Часть I. Регулярный бюджет

Органы управления

264. Данные о ресурсах, выделяемых на Международную конференцию труда, Административный совет и региональные совещания, отражают прямые затраты (например, на устный перевод, подготовку и издание докладов, аренду помещений, проездные расходы членов Административного совета, а также некоторые расходы на персонал), связанные с проведением в течение этого двухлетнего периода двух сессий Международной конференции труда и шести сессий Административного совета, а также двух региональных совещаний: 16-го Азиатского регионального совещания и Десятого Европейского регионального совещания. Некоторые прямые издержки, которые понесут Департамент официальных совещаний, документации и внешних связей и Департамент внутренних служб и административных

вопросов, связанные с оказанием поддержки этим директивным органам, также показаны по этой статье, чтобы представить более полную картину сметы расходов по этим совещаниям.

265. Экономия средств в результате проводимых реформ в области функционирования Международной конференции труда и Административного совета является неотъемлемой частью этих предложений.

266. Бюро юридического советника проводит работу, имеющую отношение к уставным вопросам и директивным органам. Эта служба принимает участие в подготовке и рассмотрении международных конвенций по труду, рекомендаций и других актов. Она обеспечивает также правовую и экспертную оценку кадровых, коммерческих и технических аспектов, а также контрактов.

Оперативный бюджет на 2016-17 гг.

	Специалисты	Общее обслужи- вание	Затраты на персонал	Затраты, не связанные с персоналом	Итого средств
	(годы/месяцы работы)				
Часть I					
Директивные органы					
Международная конференция труда	29 / 4	38 / 6	23.396.183	5.105.041	28.501.224
Административный совет	26 / 2	37 / 4	15.263.453	4.485.792	19.749.245
Основные региональные совещания	2 / 9	4 / 0	1.748.164	679.352	2.427.516
Бюро юридического советника	11 / 11	3 / 8	3.701.230	61.881	3.763.111
	70 / 2	83 / 6	44.109.030	10.332.066	54.441.096
Политика					
Международные трудовые нормы	83 / 3	27 / 7	23.657.156	2.063.883	25.721.039
Политика в сфере занятости	65 / 3	22 / 0	19.141.907	3.026.617	22.168.524
Предприятия	48 / 0	15 / 0	13.726.080	3.194.476	16.920.556
Отраслевая деятельность	34 / 0	11 / 0	9.579.960	3.386.196	12.966.156
Административное управление и трипартизм	86 / 0	27 / 7	25.421.952	3.931.436	29.353.388
Условия труда и равенство	70 / 11	22 / 1	20.457.470	2.322.219	22.779.689
Социальная защита	40 / 1	9 / 0	10.858.362	302.736	11.161.098
Исследования и знания	66 / 10	19 / 0	18.325.309	1.497.367	19.822.676
Статистика	38 / 1	19 / 11	11.988.702	1.448.912	13.437.614
Резерв на технические совещания	0 / 0	0 / 0	0	398.642	398.642
Бюро заместителя Генерального директора	7 / 11	4 / 0	3.205.839	285.413	3.491.252
Регулярный бюджет на техническое сотрудничество	0 / 0	0 / 0	0	6.424.768	6.424.768
	540 / 4	177 / 2	156.362.737	28.282.665	184.645.402
Деятельность на местах и партнерства					
Многостороннее сотрудничество	20 / 5	10 / 0	6.553.592	1.681.076	8.234.668
Партнерства и поддержка на местах	16 / 0	6 / 11	5.291.611	411.084	5.702.695
Программы на местах в Африке	226 / 10	269 / 1	51.877.359	27.586.907	79.464.266
Программы на местах в Северной и Южной Америке	183 / 0	147 / 2	46.919.579	19.456.500	66.376.079
Программы на местах в регионе арабских государств	48 / 0	37 / 3	13.161.264	5.359.032	18.520.296
Программы на местах в Азиатско- Тихоокеанском регионе	223 / 1	240 / 1	52.370.683	19.468.921	71.839.604
Программы на местах в Европе и Центральной Азии	89 / 11	68 / 2	21.076.053	5.064.922	26.140.975
Международный учебный центр МОТ, Турин	0 / 0	0 / 0	0	8.240.286	8.240.286
Сотрудничество Юг-Юг и треугольное сотрудничество	0 / 0	0 / 0	0	1.766.300	1.766.300
Бюро заместителя Генерального директора	4 / 10	3 / 5	2.048.340	162.084	2.210.424
	812 / 1	782 / 1	199.298.481	89.197.112	288.495.593

	Специалисты	Общее обслуживание	Затраты на персонал	Затраты, не связанные с персоналом	Итого средств
	(годы/месяцы работы)				
Организации работодателей и работников					
Деятельность в интересах работодателей	22 / 0	7 / 1	6.657.150	2.775.555	9.432.705
Деятельность в интересах работников	44 / 0	16 / 0	13.555.420	8.026.668	21.582.088
	66 / 0	23 / 1	20.212.570	10.802.223	31.014.793
Менеджмент и реформа					
Вспомогательные службы					
Внутренние службы и административное управление	33 / 8	143 / 7	27.833.093	22.559.580	50.392.673
Управление информацией и технологией	85 / 1	64 / 5	28.315.450	19.578.508	47.893.958
Официальные совещания, документация и внешние связи	41 / 2	49 / 0	18.150.884	1.234.618	19.385.502
Коммуникации и публичная информация	45 / 0	22 / 10	14.110.358	1.743.577	15.853.935
Материально-техническое снабжение	10 / 3	3 / 4	2.728.920	123.497	2.852.417
	215 / 2	283 / 2	91.138.705	45.239.780	136.378.485
Службы управления					
Развитие людских ресурсов	44 / 4	55 / 0	19.399.733	4.965.146	24.364.879
Управление финансами	41 / 1	42 / 6	15.514.686	511.719	16.026.405
Стратегическое планирование и управление	15 / 6	6 / 0	4.738.417	179.370	4.917.787
Бюро заместителя Генерального директора	6 / 0	2 / 0	2.187.102	291.328	2.478.430
	106 / 11	105 / 6	41.839.938	5.947.563	47.787.501
Бюро Генерального директора	10 / 0	16 / 0	5.915.239	1.249.033	7.164.272
Контроль и оценка					
Внутренний аудит и контроль	8 / 3	3 / 0	2.555.140	251.238	2.806.378
Независимый консультативный комитет по контролю	1 / 0	0 / 2	354.525	163.428	517.953
Расходы на внешний аудит	0 / 0	0 / 0	0	1.385.000	1.385.000
Соблюдение этических норм	0 / 6	0 / 3	163.980	62.040	226.020
Оценка	8 / 0	2 / 0	2.332.320	765.153	3.097.473
	17 / 9	5 / 5	5.405.965	2.626.859	8.032.824
Другие бюджетные ассигнования	9 / 0	10 / 3	3.935.987	41.658.090	45.594.077
Корректив в связи с текучестью кадров	0 / 0	0 / 0	-6.595.445	0	-6.595.445
ВСЕГО ПО ЧАСТИ I	1.847 / 5	1.486 / 2	561.623.207	235.335.391	796.958.598
ЧАСТЬ II. НЕПРЕДВИДЕННЫЕ РАСХОДЫ	0 / 0	0 / 0	0	875.000	875.000
ЧАСТЬ III. ФОНД ОБОРОТНЫХ СРЕДСТВ	0 / 0	0 / 0	0	0	0
ЧАСТЬ IV. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И СТАТЬИ РАСХОДОВ НА СЛУЧАЙ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ	0 / 0	0 / 0	0	3.426.402	3.426.402
ВСЕГО (ЧАСТИ I-IV)	1.847 / 5	1.486 / 2	561.623.207	239.636.793	801.260.000

Политика

267. Ресурсы, выделяемые на реализацию политики, позволят укрепить возможности МОТ по разработке и оказанию высококачественных, современных и содержательных консультативных услуг политического характера, проводить информационно-просветительские мероприятия и осуществлять деятельность в области технического сотрудничества. Предлагаемые ассигнования предусматривают создание 22 новых технических постов. Основными функциями новой департаментской структуры являются:

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

269. Политика в сфере занятости: Политика в области комплексной занятости, развития и профессиональных навыков, которая позволяет в максимальной степени повысить воздействие на занятость, экономического роста и инвестиций в целях содействия инклюзивному и устойчивому развитию.

270. Предприятия: Политика и программы, нацеленные на содействие жизнеспособным предприятиям, включая кооперативы и многонациональные корпорации (предприятия).

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

272. Административное управление и трипартизм: Консультативные услуги политического характера по трудовому законодательству, а также техническое содействие министерствам труда и органам инспекции труда и наращивание их потенциальных возможностей, в том числе по вопросам безопасности и гигиены труда и реализации основополагающих прав в сфере труда.

273. Условия труда и равенство: Анализ и консультативные услуги политического характера по проблемам заработной платы, продолжительности рабочего времени, коллективных переговоров, стабильности занятости, условий труда, равенства и разнообразия, а также по вопросам трудовой миграции, ВИЧ/СПИДа и дискриминации, включая утрату трудоспособности, и коренных народов.

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

275. Исследования: Разработка программы исследовательской деятельности МОТ с выделением основных ресурсов на решение масштабных и сложных вопросов, по которым Организация должна занимать заслуживающую доверия, авторитетную и конструктивную позицию.

276. Статистика: Централизованное управление и координация всех вопросов, связанных со сбором, накоплением, качественным контролем и распространением статистической информации МОТ по достойному труду.

277. Резерв на технические совещания позволит осуществить финансирование второго совещания Специального трехстороннего комитета, учрежденного по Конвенции о труде в морском судоходстве 2006 года.

Деятельность на местах и партнерства

278. Ресурсы, выделяемые на проведение деятельности на местах и на партнерства, позволят повысить эффективность, результативность и отдачу практических мер МОТ, осуществляемых в регионах, расширять и поддерживать внешние партнерства и осуществлять контроль за взаимоотношениями с Организацией Объединенных Наций и многосторонней системой. Основные функции приведены ниже:

279. Многостороннее сотрудничество: Содействие и координация сотрудничества МОТ с Организацией Объединенных Наций, международными финансовыми учреждениями и другими многосторонними организациями.

280. Партнерства и поддержка на местах: Создание и расширение стратегических партнерств для программы технического сотрудничества МОТ, включая инициативы в области государственно-частных партнерств, и сотрудничество Юг-Юг и треугольное сотрудничество.

281. Предлагаемые ассигнования на региональные программы предусматривают создание 17 новых технических постов для регионов.

282. Международный учебный центр МОТ в Турине (Туринский центр) разрабатывает и осуществляет учебные программы, относящиеся к приоритетным направлениям деятельности МОТ и трехсторонних участников. Программы реализуются в самом Центре, на местах, а также с помощью технологий обучения на расстоянии. Поддерживается тесное сопряжение программ МОТ с учебными программами, проводимыми Туринским центром. Ассигнования

представляют собой непосредственный вклад в оперативные издержки Туринского центра.

283. Сотрудничество Юг-Юг и треугольное сотрудничество является составной частью стратегии в области технического сотрудничества МОТ.

Организации работодателей и работников

284. Бюро в интересах деятельности работодателей и Бюро в интересах деятельности работников несут ответственность за координацию всех взаимосвязей МБТ, соответственно, с организациями работодателей и работников, как в штаб-квартире, так и на местах. Они отвечают также за содействие участию организаций работодателей и работников в деятельности МОТ, за обеспечение того, чтобы стратегии и программы МОТ учитывали пожелания и приоритеты этих организаций и их членов, а также за всеобъемлющий учет принципов трипартизма и социального диалога в процессе технической деятельности Организации.

Менеджмент и реформа

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

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

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

288. Официальные совещания, документация и внешние связи: Поддержка директивных органов; ответственность за официальные связи (в том числе с международными неправительственными организациями и международными правительственными организациями в контексте официальных совещаний), за официальную документацию (перевод, пересмотр и исправления, редактирование и форматирование официальной документации) и за

проведение официальных совещаний и других мероприятий (включая службы устного перевода, службы планирования, программирования и технологической поддержки).

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

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

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

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

293. Стратегическое планирование и управление: Предоставление Административному совету и Конференции аналитических выкладок и предложений, необходимых для определения программы деятельности МОТ и для отчета по ее выполнению.

Контроль и оценка

294. Ресурсы позволят в дальнейшем повысить эффективность мониторинга и контроля за использованием вверенных Организации средств и обеспечить полную подотчетность МБТ за проведение программы. Предлагаемые ассигнования предусматривают усиление мер контроля. Ниже приведены основные функции:

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

296. Независимый консультативный комитет по контролю: Предоставляет консультативные услуги Административному совету и Генеральному директору относительно эффективности механизмов внутреннего контроля, финансового управления и отчетности, а также результативности внутренних и внешних аудиторских проверок.

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

298. Этические нормы обеспечивает соблюдение этических норм поведения и высоких моральных качеств всех сотрудников Организации.

299. Проведение оценок несет ответственность за обеспечение независимой высококачественной оценки деятельности МОТ. Оно подчиняется непосредственно Генеральному директору.

Другие бюджетные ассигнования

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

301. Ежегодные выплаты в счет погашения кредита на здание МБТ: Предусматриваются ассигнования на покрытие двух ежегодных выплат в размере 3.702.300 шв. фр. в 2016 и 2017 годах (что составляет в течение двухлетия 7.794.000 долл. США) в счет погашения кредита, предоставленного Швейцарским фондом недвижимого имущества для международных организаций на строительство штаб-квартиры МОТ. Кредит будет полностью погашен к 2025 году.

302. Пенсионный фонд персонала МБТ: В реальном выражении ассигнования остаются на прежнем уровне (приблизительно 320.000 долл. США) в целях покрытия расходов, связанных с оставшейся численностью пенсионеров этого фонда.

303. Фонд специальных платежей: Цель Фонда состоит в том, чтобы обеспечивать периодические безвозмездные выплаты денежных сумм бывшим сотрудникам или их супругам с учетом критериев, утвержденных Административным советом. Ассигнования из регулярного бюджета в этот фонд, составляющие 232.000 шв. фр. (около 244.000 долл. США), сохраняются в реальном выражении на уровне предыдущего двухлетия.

304. Фонд медицинского страхования персонала: взнос на страхование вышедших на пенсию сотрудников: Эти ассигнования, составляющие примерно 29,9 млн долл. США, покрывают взнос МОТ в Фонд медицинского страхования персонала (ФМСП) в целях страхования вышедших в отставку сотрудников, а также лиц, получающих пенсию по инвалидности и в связи с потерей кормильца, вдов и сирот. Сумма, предлагаемая на 2016-17 годы для вышедших в отставку сотрудников, в реальном выражении сохраняется на уровне предыдущего двухлетия. Предлагается увеличить расходы в связи с ростом числа пенсионеров и сопутствующими затратами.

305. Взнос в Фонд зданий и помещений: Ассигнования из регулярного бюджета по этой статье составляют примерно 390.000 шв. фр. в течение двухлетия (приблизительно 411.000 долл. США). В Части IV – «Институциональные инвестиции» – предусмотрены ассигнования в размере приблизительно 3,43 млн долл. США для финансирования фонда будущих периодических ремонтно-восстановительных работ зданий МОТ.

306. Взносы в различные органы общей системы ООН и межучрежденные комитеты: Совокупные ассигнования в размере приблизительно 1,6 млн долл. США в реальном выражении остаются на уровне предыдущего двухлетия. Они покрывают взносы МОТ в различные органы и учреждения общей системы ООН, включая Объединенную инспекционную группу, Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций, Единую группу действий по закупкам, Комиссию по международной гражданской службе, Колледж для персонала Организации Объединенных Наций и мероприятия по обследованию проблем заработной платы.

307. Подразделение по оказанию медицинских услуг: МБТ имеет в своем составе подразделение по безопасности и гигиене труда, которое является неотъемлемой структурой Бюро, оказывающей разного рода медицинские услуги и консультации. Предусматриваются ассигнования в реальном выражении в размере (2,1 млн долл. США), соответствующем уровню предыдущего двухлетия.

308. Расходы на проверку отчетности внешним аудитором: Ассигнования по этой статье, составляющие 1.385.000 долл. США, включают затраты на аудиторскую проверку всех фондов, вверенных Генеральному директору (регулярный бюджет, средства Программы развития Организации Объединенных Наций, целевые фонды, внебюджетные счета и все другие специальные счета), и остаются в постоянном долларовом выражении на уровне

предыдущего двухлетия. С учетом конкурсных предложений, полученных от кандидатов, относительно замены действующего внешнего аудитора не предусматривается повышения ассигнований по этой статье расходов.

309. Административный трибунал: Ресурсы, выделяемые по этой статье, предназначаются для оплаты ставки исполнительного секретаря Административного трибунала, секретарской поддержки на условиях неполного рабочего времени и части других текущих расходов. Другие текущие расходы включают расходы на помощника исполнительного секретаря, расходы по делопроизводству, командировочные расходы, расходы на письменный перевод, обслуживание компьютерной базы данных по рассматриваемым Трибуналом делам, гонорары судей и транспортные расходы, которые пропорционально распределяются с учетом количественного соотношения между персоналом МБТ и общей численностью персонала организаций, которые признают юрисдикцию Трибунала, и числом дел, затрагивающих МОТ, и общим количеством дел, поступивших на рассмотрение Трибунала в течение двухлетия. Предусмотренные ассигнования (приблизительно 1,3 млн долл. США) остаются в реальном выражении на уровне предыдущего двухлетия.

310. Представительство персонала: В соответствии со статьей 10.1 Положений о

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

311. Детские учреждения: Общий объем ассигнований составляет 564.200 шв. фр. (приблизительно 594.000 долл. США) и в реальном выражении остается на уровне предыдущего двухлетия.

312. непогашенная задолженность: Предусматриваются ассигнования в размере 2.000 долл. США для погашения в 2016-17 годах таких задолженностей за предыдущие годы, которые не могут быть оплачены по другим статьям бюджета. Ассигнования на эти цели предусмотрены статьей 17 Финансового регламента.

Часть II. Непредвиденные расходы

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

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

315. За последние бюджетные периоды Административным советом были утверждены следующие дополнительные объемы расходов:

Финансовый период	долл. США
2004-05 гг.	1.473.500
2006-07 гг.	1.013.700
2008-09 гг.	1.244.900
2010-11 гг.	808.930
2012-13 гг.	1.796.400

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

Часть III. Фонд оборотных средств

317. Фонд оборотных средств создан для следующих целей, определенных в статье 19.1 Финансового регламента:

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

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

319. *Возмещение изъятых средств:* В соответствии с положениями статьи 21.2 Финансового регламента, любые изъятия из Фонда оборотных средств для финансирования бюджетных расходов до получения взносов должны возмещаться за счет погашения задолженности по взносам. Однако, в случае если изъятия осуществлены в целях финансирования расходов, понесенных в связи с чрезвычайными или непредвиденными обстоятельствами, с предварительного разрешения Административного совета они возмещаются за счет установления дополнительных сумм взносов для государств-членов. Ожидается, что в период 2016-17 годов ассигнований по этой части бюджета не потребуются.

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

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

321. В соответствии с долгосрочной стратегией финансирования дальнейших периодических ремонтно-восстановительных работ в зданиях

МОТ, утвержденной Административным советом на его 310-й сессии (март 2011 г.), предусмотрены ассигнования в размере приблизительно 3,43 млн долл. США для финансирования Фонда зданий и помещений в целях проведения в будущем периодических ремонтно-восстановительных работ в зданиях МОТ.

Подробная информация о повышении затрат

	2014-15 гг.	Смета на 2016-17 в пост. долл. США 2014-15 гг.	Увеличение (сокращение) ассигнований на программу		Увеличение (сокращение) затрат		2016-17 гг.	% от общего бюджета
	\$	\$	\$	%	\$	%	\$	%
ЧАСТЬ I. РЕГУЛЯРНЫЙ БЮДЖЕТ								
Директивные органы								
Международная конференция труда	30.118.000	28.501.224	-1.616.776	-5,4%	215.169	0,8%	28.716.393	3,6%
Административный совет	20.607.499	19.749.245	-858.254	-4,2%	133.516	0,7%	19.882.761	2,5%
Основные региональные совещания	1.917.986	2.427.516	509.530	26,6%	-18.943	-0,8%	2.408.573	0,3%
Бюро юридического советника	3.769.760	3.763.111	-6.649	-0,2%	-42.870	-1,1%	3.720.241	0,5%
	56.413.245	54.441.096	-1.972.149	-3,5%	286.872	0,5%	54.727.968	6,8%
Политика								
Международные трудовые нормы	25.824.454	25.721.039	-103.415	-0,4%	-114.801	-0,4%	25.606.238	3,2%
Политика в сфере занятости	22.326.500	22.168.524	-157.976	-0,7%	-122.079	-0,6%	22.046.445	2,8%
Предприятия	16.546.277	16.920.556	374.279	2,3%	-62.087	-0,4%	16.858.469	2,1%
Отраслевая деятельность	13.085.149	12.966.156	-118.993	-0,9%	-41.601	-0,3%	12.924.555	1,6%
Административное управление и трипартизм	29.125.714	29.353.388	227.674	0,8%	-141.146	-0,5%	29.212.242	3,7%
Условия труда и равенство	22.444.435	22.779.689	335.254	1,5%	-126.094	-0,6%	22.653.595	2,8%
Социальная защита	10.363.023	11.161.098	798.075	7,7%	-101.543	-0,9%	11.059.555	1,4%
Исследования и знания	19.872.213	19.822.676	-49.537	-0,2%	-90.234	-0,5%	19.732.442	2,5%
Статистика	12.663.013	13.437.614	774.601	6,1%	-106.092	-0,8%	13.331.522	1,7%
Резерв на технические совещания	398.642	398.642	0	0,0%	0	0,0%	398.642	0,0%
Бюро заместителя Генерального директора	4.523.742	3.491.252	-1.032.490	-22,8%	15.336	0,4%	3.506.588	0,4%
Регулярный бюджет на техническое сотрудничество	6.424.768	6.424.768	0	0,0%	19.968	0,3%	6.444.736	0,8%
	183.597.930	184.645.402	1.047.472	0,6%	-870.373	-0,5%	183.775.029	23,0%
Деятельность на местах и партнерства								
Многостороннее сотрудничество	8.943.293	8.234.668	-708.625	-7,9%	-50.617	-0,6%	8.184.051	1,0%
Партнерства и поддержка на местах	5.983.222	5.702.695	-280.527	-4,7%	-45.282	-0,8%	5.657.413	0,7%
Программы на местах в Африке	77.902.078	79.464.266	1.562.188	2,0%	768.541	1,0%	80.232.807	9,9%

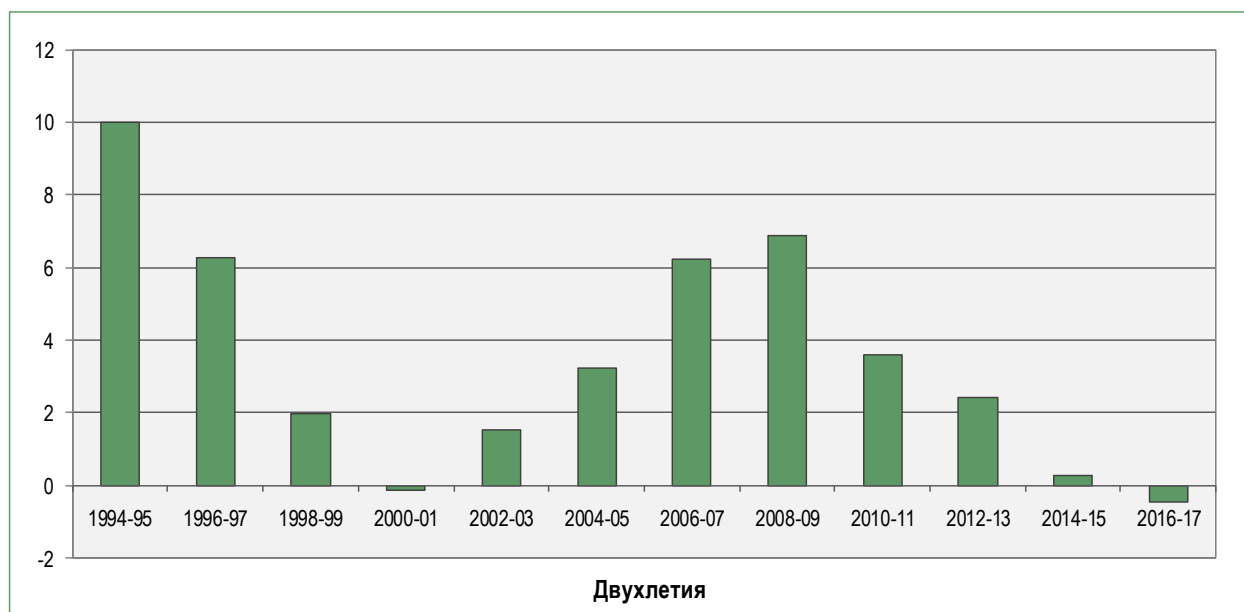
	2014-15 гг.	Смета на 2016-17 в пост. долл. США 2014-15 гг.	Увеличение (сокращение) ассигнований на программу		Увеличение (сокращение) затрат		2016-17 гг.	% от общего бюджета
	\$	\$	\$	%	\$	%	\$	%
Программы на местах в Северной и Южной Америке	65.267.091	66.376.079	1.108.988	1,7%	-1.552.662	-2,3%	64.823.417	8,3%
Программы на местах в регионе арабских государств	16.904.673	18.520.296	1.615.623	9,6%	40.498	0,2%	18.560.794	2,3%
Программы на местах в Азиатско-Тихоокеанском регионе	70.443.648	71.839.604	1.395.956	2,0%	-1.021.752	-1,4%	70.817.852	9,0%
Программы на местах в Европе и Центральной Азии	24.358.485	26.140.975	1.782.490	7,3%	-1.127.740	-4,3%	25.013.235	3,3%
Международный учебный центр МОТ, Турин	8.240.286	8.240.286	0	0,0%	0	0,0%	8.240.286	1,0%
Сотрудничество Юг-Юг и треугольное сотрудничество	1.766.300	1.766.300	0	0,0%	5.490	0,3%	1.771.790	0,2%
Бюро заместителя Генерального директора	2.687.278	2.210.424	-476.854	-17,7%	16.024	0,7%	2.226.448	0,3%
	282.496.354	288.495.593	5.999.239	2,1%	-2.967.500	-1,0%	285.528.093	36,0%
Организации работодателей и работников								
Деятельность в интересах работодателей	9.432.705	9.432.705	0	0,0%	-62.441	-0,7%	9.370.264	1,2%
Деятельность в интересах работников	21.582.088	21.582.088	0	0,0%	-89.171	-0,4%	21.492.917	2,7%
	31.014.793	31.014.793	0	0,0%	-151.612	-0,5%	30.863.181	3,9%
Менеджмент и реформа								
Вспомогательные службы								
Внутренние службы и административное управление	51.610.722	50.392.673	-1.218.049	-2,4%	-472.786	-0,9%	49.919.887	6,3%
Управление информацией и технологией	49.753.487	47.893.958	-1.859.529	-3,7%	10.548	0,0%	47.904.506	6,0%
Официальные совещания, документация и внешние связи	20.094.540	19.385.502	-709.038	-3,5%	-451.876	-2,3%	18.933.626	2,4%
Коммуникации и публичная информация	16.256.955	15.853.935	-403.020	-2,5%	-45.896	-0,3%	15.808.039	2,0%
Материально-техническое снабжение	2.857.346	2.852.417	-4.929	-0,2%	-20.207	-0,7%	2.832.210	0,4%
	140.573.050	136.378.485	-4.194.565	-3,0%	-980.217	-0,7%	135.398.268	17,0%
Службы управления								
Развитие людских ресурсов	24.361.033	24.364.879	3.846	0,0%	-96.409	-0,4%	24.268.470	3,0%
Управление финансами	16.444.172	16.026.405	-417.767	-2,5%	-88.964	-0,6%	15.937.441	2,0%

	2014-15 гг.	Смета на 2016-17 в пост. долл. США 2014-15 гг.	Увеличение (сокращение) ассигнований на программу		Увеличение (сокращение) затрат		2016-17 гг.	% от общего бюджета
	\$	\$	\$	%	\$	%	\$	%
Стратегическое планирование и управление	4.925.245	4.917.787	-7.458	-0,2%	-27.404	-0,6%	4.890.383	0,6%
Бюро заместителя Генерального директора	2.526.918	2.478.430	-48.488	-1,9%	15.091	0,6%	2.493.521	0,3%
	48.257.368	47.787.501	-469.867	-1,0%	-197.686	-0,4%	47.589.815	6,0%
Бюро Генерального директора	7.901.191	7.164.272	-736.919	-9,3%	-37.379	-0,5%	7.126.893	0,9%
Контроль и оценка								
Внутренний аудит и контроль	2.710.375	2.806.378	96.003	3,5%	-22.263	-0,8%	2.784.115	0,4%
Независимый консультативный комитет по контролю	383.304	517.953	134.649	35,1%	-3.245	-0,6%	514.708	0,1%
Расходы на внешний аудит	1.385.000	1.385.000	0	0,0%	0	0,0%	1.385.000	0,2%
Соблюдение этических норм	225.992	226.020	28	0,0%	-1.052	-0,5%	224.968	0,0%
Оценка	3.001.364	3.097.473	96.109	3,2%	-9.361	-0,3%	3.088.112	0,4%
	7.706.035	8.032.824	326.789	4,2%	-35.921	-0,4%	7.996.903	1,0%
Другие бюджетные ассигнования	45.594.077	45.594.077	0	0,0%	981.671	2,2%	46.575.748	5,7%
Корректив в связи с текучестью кадров	-6.595.445	-6.595.445	0	0,0%	73.510	-1,1%	-6.521.935	-0,8%
ВСЕГО ПО ЧАСТИ I	796.958.598	796.958.598	0	0,0%	-3.898.635	-0,5%	793.059.963	99,5%
ЧАСТЬ II. НЕПРЕДВИДЕННЫЕ РАСХОДЫ								
Непредвиденные расходы	875.000	875.000	0	0,0%	0	0,0%	875.000	0,1%
ЧАСТЬ III. ФОНД ОБОРОТНЫХ СРЕДСТВ								
Фонд оборотных средств	0	0	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
ВСЕГО (ЧАСТИ I-III)	797.833.598	797.833.598	0	0,0%	-3.898.635	-0,5%	793.934.963	99,6%
ЧАСТЬ IV. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И СТАТЬИ РАСХОДОВ НА СЛУЧАЙ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ								
Служебные помещения	3.426.402	3.426.402	0	0,0%	27.463	0,8%	3.453.865	0,4%
ВСЕГО ПО ЧАСТИ IV	3.426.402	3.426.402	0	0,0%	27.463	0,8%	3.453.865	0,4%
ВСЕГО (ЧАСТИ I-IV)	801.260.000	801.260.000	0	0,0%	-3.871.172	-0,5%	797.388.828	100,0%

322. В данном информационном приложении представлены подробные сведения о методологии, используемой для расчета повышения затрат на 2016-17 годы. При утверждении очередной программы и бюджета Международная конференция труда признает необходимым включить корректировки (как повышение, так и сокращение) затрат, рассчитанных в

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

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



Основа для расчета повышения затрат

323. В рамках каждого бюджетного цикла МОТ использует нулевой рост бюджета в качестве основы для определения исходного уровня всех оперативных затрат, ожидаемых в предстоящем двухлетии. Стратегический и оперативный бюджеты первоначально разрабатываются на основе постоянных норм расходов, чтобы обеспечить сопоставимость утвержденного бюджета на 2014-15 годы с проектом бюджета на 2016-17 годы.

324. Анализ проводится по статьям затрат в разрезе расходов, понесенных в течение текущего двухлетия, включая пересмотр ранее прогнозируемых расчетов, касающихся повышения затрат, структуры затрат, а также любых ожидаемых изменений в факторах, определяющих величину затрат. Наряду с этим осуществляется анализ географического распределения текущих расходов и ожидаемых расходов в будущем, ввиду того, что уровни инфляции значительно колеблются между регионами, где МОТ осуществляет свою деятельность, и внутри них. Прогнозируемое увеличение затрат в процентном отношении применено к бюджету 2016-17 годов по каждой

соответствующей статье расходов и каждому географическому региону.

325. Для формирования бюджетных прогнозов широко используются поддающиеся проверке прогнозные данные об индексах потребительских цен, получаемые из независимых источников, и публикуемые данные таких авторитетных организаций, как КМГС, МВФ и центральные банки. Если расчетные прогнозы по инфляции не охватывают весь бюджетный период, они экстраполируются на двухлетие 2016-17 годов в целом. Также был выполнен анализ воздействия изменений курсов местных валют в долларовом выражении с момента принятия последнего бюджета.

326. В отношении статей расходов в Швейцарии МОТ использовала среднегодовые прогнозные показатели инфляции Национального банка Швейцарии за 2015, 2016 и 2017 годы, которые составляют, соответственно, -0,1%, 0,3% и 1,0%. Если не указывается на иное, среднегодовые уровни инфляции использованы для расчета повышения затрат на 2015-17 годы.

327. Главный источник прогнозов по инфляции для полевых бюро – это данные МВФ. Для этих бюро последние показатели затрат 2014 года

корректируются с учетом прогнозируемых уровней инфляции в 2015, 2016 и 2017 годах, а также изменений обменных курсов местных валют к доллару США. Годовые нормы повышения затрат значительно отличаются друг от друга между регионами и внутри них. В таблице A2-1 представлены прогнозируемые среднегодовые нормы повышения затрат для каждого региона в долларовом выражении.

Таблица A2-1. Прогнозируемые среднегодовые показатели по регионам

Регион	Годовой рост в %
Африка	3,4
Северная и Южная Америка	1,0
Арабские государства	3,3
Азиатско-Тихоокеанский регион	4,3
Европа	1,7

328. Методологией составления бюджета с нулевым ростом сопоставляются в первую очередь прогнозируемые колебания роста затрат с фактическими расходами в целях выравнивания бюджета по каждому региону и виду расходов. В целом, удалось компенсировать в значительной степени прогнозируемый рост инфляции на 2015, 2016 и 2017 годы в результате более низких, чем ожидаемые, уровней инфляции, предусмотренных в Программе и бюджете на 2014-15 годы, главным образом, за счет расходов на персонал.

329. В таблице A2-2 представлено резюме предлагаемых размеров увеличения затрат в 2016-17 годах по статьям расходов во всех регионах. В результате корректировок предусмотрено абсолютное сокращение приблизительно на 3,9 млн долл. США, что составляет в среднем -0,5% на двухлетие 2016-17 годов.

Таблица A2-2. Корректировки затрат по статьям расходов в 2016-17 гг. (в долл. США)

Статьи расходов	Предлагаемая смета расходов (в пост. долл. США)	Корректировки затрат	Корректировка за двухлетие в %
Расходы на персонал	561.623.207	-5.975.323	-1,1
Служебные командировки	16.082.066	-4.329	-0,1
Услуги на условиях подряда	29.021.503	416.514	1,44
Общие эксплуатационные расходы	68.243.975	119.857	0,2
Расходные материалы	3.053.205	87.426	2,9
Мебель и оборудование	6.334.657	8.508	0,1
Погашение кредита на здание штаб-квартиры	7.794.316	0	0,0
Стипендии, субсидии и РБТС	71.758.969	280.596	0,4
Прочие бюджетные расходы	37.348.102	1.195.579	3,2
Всего	801.260.000	-3.871.172	-0,5

Затраты на персонал

330. Расходы на персонал составляют около 70% всей суммы расходов бюджета, и соответствующее повышение затрат на 5,9 млн долл. США (-1,1%) представляет собой самое значительное изменение в абсолютном выражении. Снижение затрат на персонал в 2016-17 годах является следствием пересчета затрат на персонал до текущих уровней.

331. Расходы на персонал включают:

- расходы на всех сотрудников, которые финансируются из бюджета на основе дифференцированных нормативных расходов, подробнее изложенных ниже;
- расходы на устных переводчиков, секретарей комитетов и персонал Конференции,

нанимаемых на основе краткосрочных контрактов, в отношении которых предлагаемое повышение ассигнований соответствует повышению, предусмотренному для персонала категории специалистов и общего обслуживания в штаб-квартире, а также соглашениям, заключенным с Международной ассоциацией устных переводчиков.

Затраты на персонал, рассчитываемые на основе нормативных расходов

332. В 2014-15 годах МОТ внедрила систему дифференцированных нормативных расходов в целях совершенствования методов управления, составления бюджета и отчетности по затратам на персонал в рамках существующей структуры должностей МБТ. Увеличение

размера элементов в структуре нормативных расходов зависит от последних мер и решений, принимаемых на Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций по рекомендациям КМГС в целях применения в рамках всей общей системы ООН. Поскольку МОТ принимает участие в общей системе окладов и надбавок ООН, МБТ обязано применять такие повышения нормативного характера.

333. В 2016-17 годах нормативные затраты будут рассчитываться на основе фактических расходов, понесенных в 2014 году по каждой категории должностей с соответствующими поправками на ожидаемые инфляционные тенденции, изменения уровня причитающихся персоналу выплат, а также с учетом перемещения персонала и общего кадрового состава. На 2016-17 годы прогнозируется снижение нормативных расходов по категории специалистов и категории общего обслуживания в штаб-квартире в среднем соответственно на 1,31 и 0,60%.

334. Категория специалистов: В бюджете не предусмотрено реального увеличения базовых окладов для категории специалистов. Изменения индексов коррективов по месту службы связаны с колебаниями валютных курсов и изменениями индекса стоимости жизни, определяемыми КМГС. Поскольку бюджет рассчитывается на основе фиксированного обменного курса швейцарского франка к доллару США, а текущие предложения основываются на существующем обменном курсе бюджета, не предусматривается внесения каких-либо изменений в корректив по месту службы в Женеве. Предусмотрено повышение размера корректива по месту службы с учетом общего уровня инфляции для персонала, базирующего в Женеве. Коррективы по месту службы в полевых бюро также устанавливаются КМГС и отражают соответствующие коррективы на стоимость жизни и обменный курс местной валюты к доллару США.

335. Правление Пенсионного фонда не рекомендовало каких-либо изменений общего уровня взносов в Объединенный пенсионный фонд персонала ООН или доли, финансируемой членскими организациями. Предполагается, что на протяжении всего двухлетия 2016-17 годов уровень ставок взносов будет оставаться неизменным. Размер взносов в Фонд определяется уровнем засчитываемого для пенсии вознаграждения каждой категории сотрудников. Ежегодное повышение, связанное с прогнозируемым уровнем инфляции в Нью-Йорке, заложено в смету расходов на двухлетие 2016-17 годов.

336. Категория общего обслуживания: Прогнозируемые темпы инфляции в Женеве, как

отмечено в пункте 326, учтены в прогнозах относительно размеров заработной платы персонала общего обслуживания. Ввиду продолжающейся тенденции, связанной с сокращением численности персонала, набираемого не на местной основе, были снижены ассигнования, выделяемые на покрытие выплат персоналу, набираемого не на местных условиях, таких как оплата отпуска на родину.

337. Учитываемое при расчете пенсии вознаграждение персонала общего обслуживания в долларовом выражении является эквивалентом суммы местного валового оклада и любых надбавок за знание иностранного языка и любых пособий, причитающихся нерезидентам. Любые изменения в обменном курсе швейцарского франка к доллару США окажут влияние на затраты, которые несут организации по уплате взносов в долларовом выражении.

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

339. Несмотря на то что эти нормативные ставки расходов нашли отражение в статьях, предусматривающих рост издержек, нормативные расходы, использованные в смете в бюджетных таблицах, представленных в Информационных приложениях 1 и 3, соответствуют показателям 2014-15 годов, поскольку эти предложения составлены в постоянном долларовом выражении 2014-15 годов. Когда бюджет будет утверждаться на Конференции в июне 2015 года, таблицы, содержащие смету бюджетных расходов, будут пересмотрены с учетом расходов на персонал, включая прогнозируемое повышение затрат и последствия нового обменного курса, который будет установлен в отношении нового бюджета на двухлетие 2016-17 годов.

Затраты, не связанные с персоналом

Расходы на служебные командировки

340. Не предусмотрено ассигнований на покрытие роста стоимости авиабилетов. Предусмотрена корректировка размеров суточных, что отражает увеличение норм суточных, рекомендуемое КМГС в различных регионах, где МОТ осуществляет свою деятельность. Предусмотренное снижение абсолютного уровня размеров суточных в долларовом выражении связано, помимо прочего, с базовыми дорожными

расходами, рассчитываемыми в постоянных долларах, включая снижение дорожных расходов членов Административного совета и различных комитетов, а также делегатов на различные совещания МОТ в результате пересмотра правил оплаты дорожных расходов в июне 2014 года.

Общие оперативные расходы

341. Коммунальные услуги: Несмотря на то что цены на топливо остаются нестабильными и характеризуются неопределенностью, снижение расходов по этой статье приблизительно на 12% было заложено в смету бюджетных расходов на 2016-17 годы. Тарифы в Женеве, согласованные с местными поставщиками, предусматривают повышение расходов на водоснабжение на 0,8%, тогда как в смете расходов предусмотрено сокращение приблизительно на 19% затрат на электроснабжение, что стало возможным благодаря процессу конкурсных торгов, проведенных всей системой ООН в отношении электроснабжения. В отношении полевых бюро предполагается, что тарифы на воду и электроэнергию будут повышаться в соответствии с местными уровнями инфляции, как они прогнозируются МВФ.

342. Аренда помещений. Выделяются средства на покрытие роста расходов по контрактам аренды помещений и дополнительных затрат, связанных с переездом по соображениям безопасности или по другим причинам.

Расходные материалы

343. Затраты на исследовательские материалы и информацию из источников, в частности на периодические издания, продолжают расти темпами, которые значительно превышают общий уровень инфляции. Расходы на печатные, периодические и другие подписные издания в среднем увеличивались на 4,1% в год.

Стипендии, субсидии и техническое сотрудничество за счет регулярного бюджета

344. Средства регулярного бюджета на цели технического сотрудничества (РБТС) распределяются между полевыми бюро и штаб-квартирой. Прогнозируемое повышение затрат зависит от уровней инфляции в местах их проведения и составляет в среднем 0,3%. Часть

взноса, предназначенная для финансирования не связанной с расходами на персонал деятельности, в Межамериканский центр исследований и документации в области профессионального обучения (СИНТЕРФОР) увеличена на 7,4% в год с учетом уровня инфляции в долларовом выражении в Уругвае. Учитывая уровень инфляции ниже прогнозируемого в долларовом выражении в Италии за последние два года, не потребовалось увеличения выделяемых средств Туринскому центру на двухлетие.

Другие расходы, не связанные с персоналом

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

Прочие бюджетные расходы

346. Наиболее существенный элемент увеличения затрат связан с ростом числа пенсионеров и с долей взносов Организации на их медицинскую страховку по окончании службы. Эта статья расходов, по оценкам, должна возрасти на 1,0 млн долл. США в период 2016-17 годов.

347. Расходы на внешние аудиторские проверки не возросли благодаря конкурсным заявкам, полученным от кандидатов на выполнение этой роли в 2016-17 годах.

348. Прочие статьи бюджета включают также взносы в целях обеспечения совместной административной деятельности в рамках системы ООН (например, КМГС, Комитета системы ООН высокого уровня по вопросам управления, Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, Объединенной инспекционной группы ООН, системы координаторов-резидентов ООН). При расчете расходов за основу брались бюджетные сметы этих органов, если таковые имелись, при этом основой повышения затрат служил общий предполагаемый уровень инфляции в местах расположения этих различных органов с учетом незначительных изменений, происшедших в пропорциональном распределении этих затрат между участвующими учреждениями.

Предлагаемый оперативный бюджет по статьям и видам расходов

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		Расходы на персонал	Расходы на служебные командировки	Услуги на условиях подряда	Общие эксплуатационные расходы	Расходные материалы	Мебель и оборудование	Выплата кредита на здание штаб-квартиры	Стипендии, субсидии и РБТС	Прочие бюджетные расходы	Итого
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
ЧАСТЬ I. РЕГУЛЯРНЫЙ БЮДЖЕТ											
Директивные органы											
Международная конференция труда	2014-15	24.447.128	57.292	1.838.988	3.622.065	79.164	63.078	-	10.285	-	30.118.000
	2016-17	23.396.183	57.292	1.316.805	3.583.877	74.764	62.019	-	10.284	-	28.501.224
Административный совет	2014-15	15.652.440	3.104.573	371.022	1.387.461	30.807	61.196	-	-	-	20.607.499
	2016-17	15.263.453	2.734.573	312.853	1.351.660	26.538	60.168	-	-	-	19.749.245
Основные региональные совещания	2014-15	1.564.630	48.831	136.019	158.711	3.280	6.515	-	-	-	1.917.986
	2016-17	1.748.164	215.845	198.200	256.074	2.826	6.407	-	-	-	2.427.516
Бюро юридического советника	2014-15	3.702.170	10.214	8.141	-	-	-	-	49.235	-	3.769.760
	2016-17	3.701.230	11.154	1.815	-	-	-	-	48.912	-	3.763.111
Итого по директивным органам	2014-15	45.366.368	3.220.910	2.354.170	5.168.237	113.251	130.789	-	59.520	-	56.413.245
	2016-17	44.109.030	3.018.864	1.829.673	5.191.611	104.128	128.594	-	59.196	-	54.441.096
Политика											
Международные трудовые нормы	2014-15	23.664.516	722.815	1.069.450	3.740	-	22.348	-	341.585	-	25.824.454
	2016-17	23.657.156	665.815	1.023.164	3.740	-	22.348	-	348.816	-	25.721.039
Политика в сфере занятости	2014-15	19.173.957	515.750	2.095.919	9.213	17.348	128.517	-	385.796	-	22.326.500
	2016-17	19.141.907	565.750	1.913.585	43.332	17.348	62.317	-	424.285	-	22.168.524
Предприятия	2014-15	13.247.960	545.652	2.562.113	-	-	1.074	-	189.478	-	16.546.277
	2016-17	13.726.080	545.652	2.449.506	-	-	1.074	-	198.244	-	16.920.556
Отраслевая деятельность	2014-15	9.631.680	152.385	506.266	2.654.887	-	-	-	139.931	-	13.085.149
	2016-17	9.579.960	152.385	437.553	2.654.654	-	-	-	141.604	-	12.966.156
Административное управление и трипартизм	2014-15	24.993.496	687.941	2.281.690	47.304	32.828	80.530	-	1.001.925	-	29.125.714
	2016-17	25.421.952	841.101	1.877.710	61.810	39.038	72.495	-	1.039.282	-	29.353.388

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		Расходы на персонал	Расходы на служебные командировки	Услуги на условиях подряда	Общие эксплуатационные расходы	Расходные материалы	Мебель и оборудование	Выплата кредита на здание штаб-квартиры	Стипендии, субсидии и РБТС	Прочие бюджетные расходы	Итого
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
Условия труда и равенство	2014-15	19.956.565	476.343	1.453.051	25.194	14.362	15.185		503.735	-	22.444.435
	2016-17	20.457.470	431.342	1.200.658	26.581	14.505	16.416	-	632.717	-	22.779.689
Социальная защита	2014-15	10.016.958	40.554	144.037	-	-	-		161.474	-	10.363.023
	2016-17	10.858.362	41.790	81.788	-	-	-	-	179.158	-	11.161.098
Исследования и знания	2014-15	18.237.549	183.155	717.560	198.350	121.859	64.776		348.964	-	19.872.213
	2016-17	18.325.309	266.049	639.078	29.091	121.859	64.776	-	376.514	-	19.822.676
Статистика	2014-15	10.927.772	508.883	642.655	16.677		85.887		481.139	-	12.663.013
	2016-17	11.988.702	508.883	442.617	16.677	7.280	30.000	-	443.455	-	13.437.614
Резерв на технические совещания	2014-15	-	394.769	3.873	-	-	-		-	-	398.642
	2016-17	-	394.769	3.873	-	-	-	-	-	-	398.642
Бюро заместителя Генерального директора	2014-15	4.152.637	110.164	52.832	7.655	10.811	66.147		123.496	-	4.523.742
	2016-17	3.205.839	110.164	39.832	1.415	5.811	34.460	-	93.731	-	3.491.252
Регулярный бюджет на техническое сотрудничество	2014-15	-	-	-	-	-	-		6.424.768	-	6.424.768
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	6.424.768	-	6.424.768
Итого по политике	2014-15	154.003.090	4.338.411	11.529.446	2.963.020	197.208	464.464	-	10.102.291	-	183.597.930
	2016-17	156.362.737	4.523.700	10.109.364	2.837.300	205.841	303.886	-	10.302.574	-	184.645.402
Деятельность на местах и партнерства											
Многостороннее сотрудничество	2014-15	7.240.032	195.577	333.404	857.651	15.068	14.129	-	287.432	-	8.943.293
	2016-17	6.553.592	195.577	333.404	846.774	15.068	14.129	-	276.124	-	8.234.668
Партнерства и поддержка на местах	2014-15	5.560.061	116.598	164.721	23.536	-	5.647	-	112.659	-	5.983.222
	2016-17	5.291.611	116.598	164.721	15.012	-	5.647	-	109.106	-	5.702.695
Программы на местах в Африке	2014-15	50.039.914	1.187.635	3.020.849	13.094.704	386.831	623.072	-	9.479.171	69.902	77.902.078
	2016-17	51.877.359	1.584.138	1.543.541	12.047.842	364.402	566.218	-	9.981.302	1.499.464	79.464.266
Программы на местах в Северной и Южной Америке	2014-15	47.309.372	1.634.555	1.062.950	6.741.473	210.356	211.722	-	8.096.663	-	65.267.091
	2016-17	46.919.579	1.864.587	944.494	6.832.211	195.269	188.004	-	8.723.440	708.495	66.376.079

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		Расходы на персонал	Расходы на служебные командировки	Услуги на условиях подряда	Общие эксплуатационные расходы	Расходные материалы	Мебель и оборудование	Выплата кредита на здание штаб-квартиры	Стипендии, субсидии и РБТС	Прочие бюджетные расходы	Итого
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
Программы на местах в регионе арабских государств	2014-15	12.199.032	543.048	563.401	1.217.444	164.117	54.374	-	2.163.257	-	16.904.673
	2016-17	13.161.264	455.970	374.088	1.293.443	178.655	71.326	-	2.713.052	272.498	18.520.296
Программы на местах в Азиатско-Тихоокеанском регионе	2014-15	50.078.280	1.086.002	3.529.126	7.479.391	557.880	578.704	-	7.134.265	-	70.443.648
	2016-17	52.370.683	1.064.436	1.877.261	7.027.211	555.128	613.663	-	7.649.977	681.245	71.839.604
Программы на местах в Европе и Центральной Азии	2014-15	20.470.862	307.535	269.209	1.529.412	46.991	54.891	-	1.679.585	-	24.358.485
	2016-17	21.076.053	332.200	312.257	1.386.613	-	25.460	-	2.299.897	708.495	26.140.975
Международный учебный центр МОТ, Турин	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	8.240.286	-	8.240.286
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	8.240.286	-	8.240.286
Сотрудничество Юг-Юг и треугольное сотрудничество	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	1.766.300	-	1.766.300
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	1.766.300	-	1.766.300
Бюро заместителя Генерального директора	2014-15	2.553.586	101.991	5.321	-	-	-	-	26.380	-	2.687.278
	2016-17	2.048.340	97.698	15.000	13.425	3.000	7.000	-	25.961	-	2.210.424
Итого по деятельности на местах и партнерствам	2014-15	195.451.139	5.172.941	8.948.981	30.943.611	1.381.243	1.542.539	-	38.985.998	69.902	282.496.354
	2016-17	199.298.481	5.711.204	5.564.766	29.462.531	1.311.522	1.491.447	-	41.785.445	3.870.197	288.495.593
Организации работодателей и работников											
Деятельность в интересах работодателей	2014-15	6.650.492	315.285	93.801	-	-	11.106	-	2.362.021	-	9.432.705
	2016-17	6.657.150	308.627	93.801	-	-	11.106	-	2.362.021	-	9.432.705
Деятельность в интересах работников	2014-15	13.492.950	747.662	628.682	-	-	4.251	-	6.708.543	-	21.582.088
	2016-17	13.555.420	747.662	566.212	-	-	4.251	-	6.708.543	-	21.582.088
Итого по организациям работодателей и работников	2014-15	20.143.442	1.062.947	722.483	-	-	15.357	-	9.070.564	-	31.014.793
	2016-17	20.212.570	1.056.289	660.013	-	-	15.357	-	9.070.564	-	31.014.793

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		Расходы на персонал	Расходы на служебные командировки	Услуги на условиях подряда	Общие эксплуатационные расходы	Расходные материалы	Мебель и оборудование	Выплата кредита на здание штаб-квартиры	Стипендии, субсидии и РБТС	Прочие бюджетные расходы	Итого
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
Менеджмент и реформа											
Вспомогательные службы											
Внутренние службы и административное управление	2014-15	27.848.973	215.250	1.299.879	20.820.632	400.827	154.320	-	870.841	-	51.610.722
	2016-17	27.833.093	192.250	805.090	20.247.738	341.625	127.809	-	845.068	-	50.392.673
Управление информацией и технологией	2014-15	28.710.074	158.548	6.332.276	10.929.440	1.079.325	2.014.575	-	529.249	-	49.753.487
	2016-17	28.315.450	280.000	5.161.297	8.682.012	877.000	4.057.760	-	520.439	-	47.893.958
Официальные совещания, документация и внешние связи	2014-15	18.777.288	19.352	479.243	7.745	10.155	85.127	-	715.630	-	20.094.540
	2016-17	18.150.884	19.352	433.855	7.748	9.140	86.175	-	678.348	-	19.385.502
Коммуникации и публичная информация	2014-15	13.077.149	219.072	2.294.198	103.369	297.943	64.727	-	200.497	-	16.256.955
	2016-17	14.110.358	219.072	1.061.189	69.231	114.743	57.727	-	221.615	-	15.853.935
Материально-техническое снабжение	2014-15	2.740.671	23.895	-	14.118	-	3.626	-	75.036	-	2.857.346
	2016-17	2.728.920	23.895	-	14.408	-	3.626	-	81.568	-	2.852.417
Итого на вспомогательные службы	2014-15	91.154.155	636.117	10.405.596	31.875.304	1.788.250	2.322.375	-	2.391.253	-	140.573.050
	2016-17	91.138.705	734.569	7.461.431	29.021.137	1.342.508	4.333.097	-	2.347.038	-	136.378.485
Службы управления											
Развитие людских ресурсов	2014-15	20.153.049	162.656	648.518	173.809	7.527	8.767	-	3.206.707	-	24.361.033
	2016-17	19.399.733	162.656	640.544	950.181	7.527	8.767	-	3.195.471	-	24.364.879
Управление финансами	2014-15	15.948.535	33.170	133.337	62.105	380	-	-	266.645	-	16.444.172
	2016-17	15.514.686	74.955	133.337	40.241	380	-	-	262.806	-	16.026.405
Стратегическое планирование и управление	2014-15	4.738.417	46.744	26.126	19.198	-	27.904	-	66.856	-	4.925.245
	2016-17	4.738.417	46.744	26.126	10.941	-	27.904	-	67.655	-	4.917.787
Бюро заместителя Генерального директора	2014-15	2.229.582	117.203	105.395	2.392	-	-	-	72.346	-	2.526.918
	2016-17	2.187.102	117.203	138.147	10.804	-	-	-	25.174	-	2.478.430
Итого по службам управления	2014-15	43.069.583	359.773	913.376	257.504	7.907	36.671	-	3.612.554	-	48.257.368
	2016-17	41.839.938	401.558	938.154	1.012.167	7.907	36.671	-	3.551.106	-	47.787.501

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		Расходы на персонал	Расходы на служебные командировки	Услуги на условиях подряда	Общие эксплуатационные расходы	Расходные материалы	Мебель и оборудование	Выплата кредита на здание штаб-квартиры	Стипендии, субсидии и РБТС	Прочие бюджетные расходы	Итого
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
Бюро Генерального директора	2014-15	6.763.999	246.905	63.868	698.315	17.636	17.181	-	93.287	-	7.901.191
	2016-17	5.915.239	375.545	63.868	692.988	17.636	17.181	-	81.815	-	7.164.272
Контроль и оценка											
Внутренний аудит и контроль	2014-15	2.555.140	33.169	52.286	26.244	-	8.424	-	35.112	-	2.710.375
	2016-17	2.555.140	33.169	152.286	21.827	-	8.424	-	35.532	-	2.806.378
Независимый консультативный комитет по контролю	2014-15	221.547	129.030	32.727	-	-	-	-	-	-	383.304
	2016-17	354.525	147.064	16.364	-	-	-	-	-	-	517.953
Внешний аудит	2014-15	-	-	1.385.000	-	-	-	-	-	-	1.385.000
	2016-17	-	-	1.385.000	-	-	-	-	-	-	1.385.000
Соблюдение этических норм	2014-15	163.980	-	59.680	-	-	-	-	2.332	-	225.992
	2016-17	163.980	-	59.680	-	-	-	-	2.360	-	226.020
Оценка	2014-15	2.332.320	59.885	578.063	-	-	-	-	31.096	-	3.001.364
	2016-17	2.332.320	75.000	658.686	-	-	-	-	31.467	-	3.097.473
Итого на контроль и оценку	2014-15	5.272.987	222.084	2.107.756	26.244	-	8.424	-	68.540	-	7.706.035
	2016-17	5.405.965	255.233	2.272.016	21.827	-	8.424	-	69.359	-	8.032.824
Другие бюджетные ассигнования	2014-15	3.935.987	5.104	122.218	4.414	63.663	-	7.794.316	1.065.470	32.602.905	45.594.077
	2016-17	3.935.987	5.104	122.218	4.414	63.663	-	7.794.316	1.065.470	32.602.905	45.594.077
Корректив в связи с текучестью кадров	2014-15	-6.595.445	-	-	-	-	-	-	-	-	-6.595.445
	2016-17	-6.595.445	-	-	-	-	-	-	-	-	-6.595.445
ВСЕГО ПО ЧАСТИ I	2014-15	558.565.305	15.265.192	37.167.894	71.936.649	3.569.158	4.537.800	7.794.316	65.449.477	32.672.807	796.958.598
	2016-17	561.623.207	16.082.066	29.021.503	68.243.975	3.053.205	6.334.657	7.794.316	68.332.567	36.473.102	796.958.598

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		Расходы на персонал	Расходы на служебные командировки	Услуги на условиях подряда	Общие эксплуатационные расходы	Расходные материалы	Мебель и оборудование	Выплата кредита на здание штаб-квартиры	Стипендии, субсидии и РБТС	Прочие бюджетные расходы	Итого
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
ЧАСТЬ II. НЕПРЕДВИДЕННЫЕ РАСХОДЫ											
Непредвиденные расходы	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	-	875.000	875.000
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	-	875.000	875.000
ЧАСТЬ III. ФОНД ОБОРОТНЫХ СРЕДСТВ											
Фонд оборотных средств	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ВСЕГО (ЧАСТИ I-III)	2014-15	558.565.305	15.265.192	37.167.894	71.936.649	3.569.158	4.537.800	7.794.316	65.449.477	33.547.807	797.833.598
	2016-17	561.623.207	16.082.066	29.021.503	68.243.975	3.053.205	6.334.657	7.794.316	68.332.567	37.348.102	797.833.598
ЧАСТЬ IV . ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ И СТАТЬИ РАСХОДОВ НА СЛУЧАЙ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ											
Служебные помещения	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	3.426.402	-	3.426.402
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	3.426.402	-	3.426.402
ВСЕГО ПО ЧАСТИ IV	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	3.426.402	-	3.426.402
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	3.426.402	-	3.426.402
ВСЕГО (ЧАСТИ I-IV)	2014-15	558.565.305	15.265.192	37.167.894	71.936.649	3.569.158	4.537.800	7.794.316	68.875.879	33.547.807	801.260.000
	2016-17	561.623.207	16.082.066	29.021.503	68.243.975	3.053.205	6.334.657	7.794.316	71.758.969	37.348.102	801.260.000
	Перерасчет	555.721.394	16.077.737	29.438.017	68.363.832	3.140.631	6.343.165	7.794.316	72.039.565	38.470.171	797.388.828

Резюме расходов на техническое сотрудничество, финансируемое из регулярного бюджета

	2016-17 гг.	2016-17 гг.
	(в пост. долл. США на 2014-15 гг.)	(перерасчет (в долл. США))
Политика	6.424.768	6.444.736
Программы на местах в Африке	8.859.372	8.886.907
Программы на местах в Северной и Южной Америке	5.237.125	5.253.402
Программы на местах в регионе арабских государств	2.420.845	2.428.369
Программы на местах в Азиатско-Тихоокеанском регионе	6.342.897	6.362.611
Программы на местах в Европе и Центральной Азии	1.640.056	1.645.153
Сотрудничество Юг-Юг и треугольное сотрудничество	1.766.300	1.771.790
Деятельность в интересах работодателей	2.270.289	2.277.345
Деятельность в интересах работников	5.721.598	5.739.381
	40.683.250	40.809.694