



Международное
бюро
труда
Женева

МИНИМАЛЬНЫЕ
УРОВНИ
СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ

СЕЛЬСКАЯ
ЭКОНОМИКА

НЕПРИЕМЛЕМЫЕ
ФОРМЫ ТРУДА

ДОСТОЙНЫЙ
ТРУД

ПРОИЗВОДИТЕЛЬ-
НОСТЬ И УСЛОВИЯ
ТРУДА НА МСП

НЕФОРМАЛЬНАЯ
ЭКОНОМИКА

РАБОЧИЕ МЕСТА И
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
НАВЫКИ ДЛЯ
МОЛОДЕЖИ

СОБЛЮЖДЕНИЕ
НОРМ НА
РАБОЧИХ
МЕСТАХ

БОЛЬШЕЕ ЧИСЛО
РАБОЧИХ МЕСТ
ЛУЧШЕГО КАЧЕСТВА
В ЦЕЛЯХ
ИНКЛЮЗИВНОГО
РОСТА

Выполнение программы МОТ 2014-15

Выполнение программы MOT

2014-15

ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Выполнение программы МОТ

2014-15

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДА
105-я сессия, 2016 год

МЕЖДУНАРОДНОЕ БЮРО ТРУДА ЖЕНЕВА

С этим докладом можно ознакомиться на веб-сайте МОТ (www.ilo.org/ILC).

ISBN 978-92-2-429701-4 (print)
ISBN 978-92-2-429702-1 (web pdf)
ISSN 0251-3730

Первое издание, 2016

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

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

Издания МБТ и цифровые продукты можно приобрести в крупных книжных магазинах и получить через платформы распространения цифровых продуктов или заказать непосредственно на сайте: ilo@turpin-distribution.com. Для получения более полной информации посетите веб-сайт: www.ilo.org/publns или свяжитесь с нами по адресу: ilopubs@ilo.org.

Содержание

Сокращения	vii
Сводное резюме	xi
Введение	1
Часть I. Обзор прогресса и достижений	
1. Обеспечение возможностей для МОТ решать современные проблемы в сфере труда	7
2. Достигнутые результаты	10
2.1. Результаты по странам	10
2.2. Продукты знаний и расширение потенциальных возможностей	12
2.3. Анализ извлеченных уроков	16
3. Управление в целях осуществления практических мер	21
3.1. Укомплектование кадрами и развитие людских ресурсов	21
3.2. Расходы и финансовое обеспечение	22
3.3. Эффективность организационной структуры	25
Часть II. Основные направления деятельности МОТ	
4. Отдельные примеры деятельности МОТ в течение двухлетия	35
4.1. Особо важные области	35
4.2. Укрепление организаций работодателей	47
4.3. Укрепление организаций работников	49
4.4. Совершенствование методов управления посредством глобального социального диалога на отраслевом уровне	51
4.5. Гендерное равенство и недопущение дискриминации	51
4.6. Детский труд и социальный диалог	53
5. Достижения в регионах	54
5.1. Африканский регион	54
5.2. Латинская Америка и Карибский регион	56
5.3. Регион арабских государств	60
5.4. Азиатско-Тихоокеанский регион	62
5.5. Регион Европы и Центральной Азии	65
Приложения	
I. Перечень показателей по конечным результатам в программе и бюджете с целями и результатами за период 2010-15 годов	73
II. Расходы за счет средств регулярного бюджета по статьям ассигнований, 2014-15 гг.	80
III. Расходы средств РБСА, 2014-15 гг.	81

IV. Расходы на программы технического сотрудничества по источникам финансирования, географическим регионам и видам помощи, 2014-15 гг. (исключая административные расходы)	82
V. Расходы на техническое сотрудничество по регионам и странам, 2014-15 гг. (в тыс. долл. США) (исключая административные расходы)	84

Сокращения

ОВО	особо важная область
АБР	Азиатский банк развития
АфБР	Африканский банк развития
АСЕАН	Ассоциация государств Юго-Восточной Азии
КАС	Комиссия Африканского союза
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
СПДТ	страновые программы достойного труда
ЭКОВАС	Экономическое сообщество западноафриканских государств
EESE	Программа по созданию благоприятных условий для жизнеспособных предприятий
СЭЗ	свободные экспортные зоны
УРП	Рамочная программа управления рисками предприятия
ЕС	Европейский союз
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ССЗ	Совет сотрудничества стран Залива
ЛР	людские ресурсы
БВАК	Бюро внутреннего аудита и контроля
МКСТ	Международная конференция статистиков труда
ИФАД	Международный фонд сельскохозяйственного развития
МФК	Международная финансовая корпорация
МКТ	Международная конференция труда
МВФ	Международный валютный фонд
МОМ	Международная организация по миграции
ИРИС	Комплексная система информации по ресурсам
ИТ	информационная технология
КТМС, 2006 г.	Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве
ММП	микро- и малые предприятия
НЕДЛАК	Национальный совет по вопросам экономического развития и труда
НЕПАД	Новое партнерство в интересах развития Африки
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ОЭСР/КСР	Комитет содействия развитию Организации экономического сотрудничества и развития
БГТ	безопасность и гигиена труда
РБСА	дополнительный счет регулярного бюджета
РБТС	регулярный бюджет на техническое сотрудничество
САДК	Сообщество развития стран юга Африки
СКОП	Программа содействия конкурентоспособным и ответственным предприятиям

ЦУР	Цели в области устойчивого развития
SIMAPRO	Система комплексного измерения и повышения производительности
НССБ	Программа «Начни и совершенствуй свой бизнес»
МСП	малые и средние предприятия
НФТ	неприемлемые формы труда
ООН	Организация Объединенных Наций
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу
ЮНДАФ	Организация Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития
ГООНВР	Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
ЭКА	Экономическая комиссия Организации Объединенных Наций для Африки
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ПООНППИ	Партнерство Организации Объединенных Наций по поощрению прав инвалидов
ЗАЭВС	Западноафриканский экономический и валютный союз
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ХВТС	внебюджетные ресурсы на цели технического сотрудничества



Сводное резюме

Настоящий доклад о выполнении программы МОТ в 2014-15 годах является последним отчетом о деятельности МОТ в рамках Основ стратегической политики на 2010-15 годы, структурно построенных на четырех стратегических задачах Программы достойного труда, а именно занятости, социальной защите, социальном диалоге и правах в сфере труда, и на 19 конечных результатах. В программе МОТ, рассчитанной на двухлетний период, особое внимание уделялось восьми особо важным областям (ОВО), в каждой из которых прилагались усилия к тому, чтобы рассматривать наиболее злободневные вопросы, представляющие особый интерес для большого числа государств-членов, и в решение которых может внести свой весомый вклад МОТ. В течение двухлетия было также осуществлено дальнейшее упрочение программы реформ, инициированной Генеральным директором в 2012 году.

В течение двухлетия многие страны мира по-прежнему оказывались перед лицом реальной действительности, которая претерпевала изменения беспрецедентными темпами и которая для многих из них оказалась весьма суровой. Как показано в докладе, МОТ продолжала укреплять позиции правительств и организаций работодателей и работников, с тем чтобы они могли отвечать на современные вызовы в сфере труда и вернуть мир на путь устойчивого и справедливого роста и развития.

Прогресс был достигнут в глобальных масштабах, в регионах и на страновом уровне в плане усиления согласованности и сближения политических мер по вопросам, представляющим особую важность для мандата МОТ, благодаря подлинному сотрудничеству с Организацией Объединенных Наций (ООН) и ее структурами, Группой двадцати, Международным валютным фондом (МВФ), Всемирным банком и региональными организациями, включая банки развития и экономические комиссии. МОТ внесла весомый вклад в процесс принятия Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, в целом, и в разработку Цели в области устойчивого развития (ЦУР) 8, в частности.

Процесс усовершенствований, ведущий к постоянному наращиванию аналитического, статистического и информационно-разъяснительного потенциала МОТ, по-прежнему оставался краеугольным камнем стратегии осуществления практических мер по программе МОТ, рассчитанной на двухлетие, как в глобальных масштабах, так и на страновом уровне. Из числа ряда продуктов знаний три флагманских доклада – *Перспективы занятости и социальной защиты в мире: тенденции*; *World Social Security Report (Социальное обеспечение в мире)* и доклад *Заработная плата*

в мире – вызвали широкий интерес, оказали воздействие на ход глобальных политических дебатов и стали ориентиром для оказания услуг трехсторонним участникам в государствах-членах.

В общей сложности, в 137 государствах-членах было достигнуто 774 конечных результата. Этот показатель выше цели, установленной в начале двухлетия, – 721 результат, но несколько ниже, чем результаты, зарегистрированные в 2012-13 годах, – 840; это свидетельствует о намеренных усилиях, прилагаемых к концентрации ресурсов на меньшем числе, но более комплексных практических мер, ориентированных на ОВО. С подробностями этих страновых результатов – по конечному результату и региону – можно ознакомиться в режиме онлайн на сайте: www.ilo.org/program.

Наряду с иллюстрацией того, каким образом МОТ воспользовалась извлеченными в период 2012-13 годов уроками, в докладе кратко излагаются основные уроки, извлеченные в 2014-15 годах из деятельности в ОВО и из процесса наращивания потенциальных возможностей трехсторонних участников, при этом подчеркивается видная и все более важная роль, которую в этом отношении играет Международный учебный центр МОТ. В настоящем докладе расставлены акценты по основным аспектам выполнения программы МОТ, включая деятельность по ОВО и работу во всех пяти регионах, в том числе краткий обзор положения, сложившегося в плане реализации страновых программ достойного труда (СПДТ), и примеры участия МОТ и результаты, которых удалось добиться посредством комплексных СПДТ.

Были инициированы или расширены различные реформы в целях повышения организационной эффективности в таких областях, как развитие людских ресурсов, сотрудничество в целях развития и информационная и коммуникационная технология. В результате институциональных реформ руководящих структур и процессов МОТ был внедрен новый порядок проведения сессии Международной конференции труда (МКТ) 2015 года и начаты реформы Административного совета, которые позволили добиться повышения эффективности и результативности деятельности.

Реагируя на потребности трехсторонних участников в государствах-членах в 2014-15 годах МОТ выделила в общей сложности 606 млн долл. США из регулярного бюджета, из добровольного фонда внебюджетного финансирования 430 млн долл. США и 32 млн долл. США из дополнительного счета регулярного бюджета (РБСА). Доля внутри-странового финансирования в общем внебюджетном добровольном финансировании повысилась с 3,8% в 2012-13 годах до 5% в 2014-15 годах. К концу 2015 года МОТ обладала портфелем,

включающим 600 проектов, осуществляемые с участием 120 партнеров в области развития более чем в 100 странах. В течение двухлетия было подписано в общей сложности 92 новых соглашения о государственно-частных партнерствах и десять

новых партнерских соглашений было заключено со странами со средними доходами и с партнерами в области сотрудничества Юг-Юг и треугольного сотрудничества.



Введение

1. Настоящий доклад был подготовлен в соответствии с решением Административного совета, принятым им в ноябре 1999 года. Как обычно, на данном этапе каждого двухлетия и согласно принятой процедуре он вначале представляется Административному совету, а затем МКТ. В докладе рассматривается ход выполнения программы МОТ в 2014-15 годах в соответствии с программой и бюджетом на двухлетие.
2. Содержание и формат доклада отражают пожелание Административного совета, выраженное им с учетом последних двух докладов о выполнении программы в отношении представления имеющейся информации о прогрессе, достигнутом в течение двухлетия, относительно ключевых показателей результативности, а также в отношении конкретного вклада МБТ в достижение результатов.
3. Таким образом, в докладе за период 2014-15 годов выдержан аналитический подход, позволивший обрисовать ключевые факторы достижения результатов. В нем подробно излагаются извлеченные в течение двухлетия уроки и освещаются заметные результаты на страновом уровне. Помимо этого, в нем представлена дополнительная информация, доступная в режиме онлайн по адресу: www.ilo.org/program, на которую в докладе сделаны многочисленные ссылки.
4. Доклад состоит из двух частей:
 - В Части I суммарно представлена информация, касающаяся результативности деятельности по трем рубрикам: обеспечение для МОТ возможностей решать современные задачи в сфере труда; результаты, достигнутые в ходе работы на страновом уровне, продукты знаний и наращивание потенциальных возможностей с анализом извлеченных уроков; управление в целях осуществления практических мер, включая укомплектование кадрами и развитие людских ресурсов, расходы и финансовое обеспечение и эффективность структуры.
 - В Части II представлена более полная картина охвата основных аспектов выполнения программы МОТ в течение двухлетия. Она включает два подраздела: сведения, касающиеся ключевых направлений деятельности, в том числе каждую из ОВО, и региональные фрагменты, освещающие деятельность во всех пяти регионах, включая обзор страновых программ достойного труда (СПДТ) по каждому региону.



Часть I

1. Обеспечение возможностей для МОТ решать современные проблемы в сфере труда

5. В течение 2014-15 годов в силу изменчивого и неполноценного характера процесса восстановления после драматических последствий финансового кризиса в условиях низких темпов глобального экономического роста и стремительных изменений, происходящих в сфере труда, перед трехсторонними участниками МОТ во всех регионах вставали сложные проблемы.
6. Безработица в мире превысила 200 млн в 2014 году и продолжает расти по причине того, что ежегодно на рынки труда вступает 40 млн новых работников. Кроме того, в связи с самим характером труда возникают серьезные вопросы, на которые МОТ пытается найти ответы. Неформальными формами труда по-прежнему охвачена половина работников в мире, при этом менее 25% имеют постоянные трудовые договоры на условиях полного рабочего времени и почти 75% не имеют доступа к адекватной социальной защите. Более того, в условиях, когда в мире насчитывается 168 млн работающих детей и 21 млн жертв принудительного труда, борьба за всеобщее соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда продолжается.
7. Напротив, на фоне слабых рынков труда, вялого производства, недостаточного спроса и растущего неравенства МОТ вносила свой вклад, в рамках своего мандата, в решение других глобальных проблем, которые в течение двухлетия носили хронический характер. Панельная дискуссия «Климатические изменения и сфера труда», состоявшаяся в контексте саммита «Мир труда» в ходе 104-й сессии МКТ, предварила собой участие МОТ в Парижской конференции сторон Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата (COP21) в декабре 2015 года. Кроме того, МОТ активно реагировала на проблемы, связанные с миграцией и беженцами, которые еще более обострились с интенсификацией конфликтов в различных частях мира.
8. В силу серьезности экономической ситуации усилилось давление на многостороннюю систему в целом, которой сегодня необходимо продемонстрировать свою эффективность и показать, что она соответствует своему целевому назначению. МОТ стремиться сделать это, продолжая осуществлять программу реформ, инициированных Генеральным директором по его вступлении в должность в октябре 2012 года. Эти реформы усиливают эффективность Организации, позволяя ей оказывать более качественные услуги своим трехсторонним участникам и играть более видную роль в реализации своего политического мандата в глобальных политических условиях. Более действенное реагирование МОТ на неотложные потребности вполне очевидно, хотя бы в ее реакции на трагический обвал фабрики в «Рана плаза» в Бангладеш в апреле 2013 года; в течение 2014-15 годов МОТ продолжала оказывать существенную техническую финансовую поддержку, включая поощрение социального диалога и содействие процессу компенсационных выплат пережившим эту катастрофу и родственникам погибших, также способствуя процессу укрепления охраны и инспекции труда.
9. В этих условиях глобальное сообщество признало ценность и важность различных аспектов Программы достойного труда в ходе ряда форумов, включая ООН и Группу двадцати. Растущее влияние МОТ может быть объяснено рядом факторов. Таковые включают: накопление качественных статистических данных, расширение исследовательских работ и анализа политических проблем, связанных с самыми актуальными темами, которые находят отражение во флагманских докладах, таких как *Заработная плата в мире*, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире: тенденции* (*World Employment and Social Outlook: Trends*) и *World Social Protection Report* (*Социальная защита в мире*), а также другую аналитическую и политическую деятельность наряду с более упорядоченной внутренней координацией и согласованностью политических мер в рамках всего МБТ в результате его новой организационной структуры. Эти факторы позволили повысить потенциальные возможности МБТ в целях оказания воздействия в стратегическом разрезе на многостороннюю систему.
10. В течение 2014-15 годов ООН продолжала работу по реализации Целей развития тысячелетия (ЦУР); на саммите ООН, проведенном для принятия Повестки дня в области устойчивого развития на период после 2015 года, в сентябре 2015 года была утверждена новая Повестка дня, носящая название «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года». Повестка дня открыла широкие возможности для ООН в целом и для МОТ, в

частности, оказывать поддержку государствам-членам в их стремлении добиться достижения дерзновенных ЦУР, отражающих широкий консенсус по целому ряду неотложных и взаимосвязанных приоритетов. ЦУР 8 – «Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех» – является стержневым элементом, объединяющим социальные, экономические и экологические аспекты Повестки. Кроме того, почти все ЦУР либо напрямую, либо косвенно связаны с мандатом МОТ и четырьмя основополагающими элементами Программы достойного труда. Это открывает перед МОТ реальную возможность оказывать воздействие на процесс глобального развития в ближайшие 15 лет.

11. МОТ внесла весомый вклад в принятие Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года в целом и в ЦУР 8, в частности, руководствуясь решением, принятым Административным советом в ноябре 2012 года, установить ее в качестве задачи для Организации. Ее практический вклад предусматривал работу Группы друзей по достойному труду в целях устойчивого развития под сопредседательством Анголы и Бельгии в составе 34 государств-членов, которая сыграла важнейшую роль в мобилизации и координации политической и технической поддержки в целях решения проблем занятости и социальной защиты в рамках Повестки дня до 2030 года. Она также способствовала успешному включению элементов достойного труда в итоговый документ Третьей международной конференции по вопросам финансирования в целях развития, состоявшейся в Аддис-Абебе, Эфиопия в июле 2015 года. Помимо этого, в течение трехлетнего подготовительного периода МБТ опубликовало ряд докладов, в которых анализируется то, как прогресс в плане обеспечения достойного труда содействует сокращению масштабов бедности и трансформации экономик в процессе обеспечения устойчивого развития.
12. В рамках Группы двадцати МОТ также проявляла все большую активность по поручению своих государств-членов, осуществляя исследования и предлагая эмпирические данные, результаты политического анализа и примеры передовой практики по широкому спектру проблем, связанных с занятостью и социальными вопросами. В настоящее время ежегодно проводятся совещания министров труда и занятости стран Группы двадцати, и их заявления четко и убедительно отражают многие подходы МОТ. В 2014 году была

учреждена рабочая группа по занятости Группы двадцати. В этом контексте МОТ настойчиво призывала придерживаться комплексного и согласованного политического подхода к политике в области занятости и социальных дел, опираясь на Декларацию МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 года. Эта деятельность нашла широкое отражение в коммюнике руководителей Группы двадцати, принятом в 2014 году на саммите Группы двадцати в Брисбене, Австралия, и на саммите 2015 года Группы двадцати в Анталии, Турция, равно как и в целом ряде докладов, подготовленных МБТ, зачастую в сотрудничестве с другими международными организациями. С ними можно ознакомиться на сайтах Группы двадцати и МОТ.

13. Аналитическая работа МОТ, зачастую проводимая в сотрудничестве с Международным валютным фондом (МФВ), Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Всемирным банком, оказала также воздействие на более широкую многостороннюю систему, в результате чего еще более сблизились подходы различных организаций к вопросам, имеющим важнейшее значение для мандата МОТ, таким как негативное воздействие неравенства в сфере доходов на рост и ключевая роль политики в области социальной защиты и рынка труда в решении проблем, связанных с неравенством. МОТ привлекала особое внимание политиков к потребностям женщин, молодежи, меньшинств и мигрантов и успешно пропагандировала идею принятия количественных целей, с тем чтобы стимулировать и измерять прогресс, отмечаемый с точки зрения участия женщин и молодежи на рынке труда.
14. В то же время, наряду с наращиванием своего потенциала по решению вопросов, связанных с международной политикой, МОТ продолжала осуществлять свой мандат в области международных трудовых норм. Ратификация в течение двухлетия 39 различных международных трудовых норм 59 государствами-членами свидетельствует о неизменной актуальности и полезности актов МОТ и принципов, которые в них заложены. Помимо этого, в течение этого периода было принято два новых акта. Протокол 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде, принятый МКТ в 2014 году, привносит новую живительную струю в глобальные действия, нацеленные на устранение принудительного труда, включая торговлю людьми и практику, сходную с рабством, и позиции МОТ как ключевого партнера процесса глобальных

- усилий, прилагаемых к искоренению всех современных форм рабства. Нигер стал первой страной, ратифицировавшей Протокол на Конференции 2015 года; за ним последовала Норвегия; с учетом этих двух ратификаций Протокол вступит в силу в ноябре 2016 года. Кроме того, на МКТ 2015 года была принята Рекомендация 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204). Рекомендация 204 – первая международная трудовая норма, конкретно нацеленная на решение проблем неформальной экономики.
15. На институциональном уровне предпринимались энергичные шаги по обеспечению того, чтобы весь свод норм отвечал современным требованиям, был актуальным и реагировал на проблемы сферы труда. По-прежнему прилагались усилия к обеспечению трехсторонней ответственности за соблюдение международных трудовых норм и к расширению и упрощению доступа к богатым информационным ресурсам контрольной системы, в том числе за счет выпуска удобных для пользователей публикаций на национальных языках. Более того, после нескольких лет полемических дискуссий по вопросу о политике в области норм, в частности, касающихся права на забастовку, в марте 2015 года Административный совет решил запустить механизм анализа норм и на своей сессии в ноябре 2015 года единогласно утвердил его сферу действия. В связи с этим 8 октября 2015 года вступил в силу Акт 1997 года о поправке к Уставу Международной организации труда после его ратификации или принятия двумя третями государств-членов, включая не менее пяти членов Организации из числа важнейших в промышленном отношении государств. Этот порог был достигнут после ратификации Акта Островами Кука – новым членом МОТ, вступившим в Организацию в 2015 году. Таким образом, Конференция впредь будет иметь возможность отменять устаревшие конвенции, следуя предложению Административного совета.
 16. В контексте обзора оперативной деятельности и структур на местах и технического сотрудничества в рамках процесса реформ в МОТ Организация утвердила новую стратегию в области технического сотрудничества на период 2015-17 годов. Четырьмя кардинальными элементами этой стратегии являются целенаправленность, эффективность, развитие потенциальных возможностей и мобилизация ресурсов. Она сформулирована таким образом, чтобы в полной мере использовать сравнительные преимущества МОТ, включая ее трехстороннюю структуру и нормативные функции помимо ее экспертного потенциала, ультрасовременных знаний и практического опыта трехсторонних участников.
 17. В результате институциональных реформ структур и процессов административного управления МОТ на сессии МКТ 2015 года был применен новый порядок ее проведения, в том числе была сокращена ее продолжительность до двух недель. Более ранние реформы Административного совета по-прежнему приносили свои плоды: сократилась продолжительность, повысилась посещаемость и эффективность дискуссий; этот процесс был подкреплен также благодаря его анализу Рабочей группой, касающейся функционирования Административного совета и МКТ. В течение рассматриваемого периода успешно было проведено два региональных форума: Американское региональное совещание и Африканское региональное совещание.
 18. С самого начала исполнения Программы и бюджета МОТ на 2016-17 годы Организация действует, опираясь на прочный консенсус относительно важности десяти конечных результатов в области политики, являющихся ее стержнем, которые поддерживаются тремя благоприятствующими результатами, в преддверии своей столетней годовщины в 2019 году. В рамках подготовки к этому событию Административный совет одобрил проведение семи инициатив в ознаменование столетия МОТ в следующих областях: стратегический ориентир и целенаправленность содержательной деятельности МОТ и ее мандат с точки зрения будущего сферы труда; женщины в сфере труда; нормы; административное управление; искоренение бедности; зеленая инициатива и инициатива, касающаяся предприятий. Принимая также во внимание вышеизложенные положительные сдвиги с точки зрения потенциала МОТ и опираясь на процесс реформ, начатый в 2012 году, в настоящее время МОТ стремится занять максимально конструктивную позицию, чтобы исполнять свой мандат по продвижению вперед принципов социальной справедливости с еще большей энергией в течение второго столетия своего существования.

2. Достигнутые результаты

19. Таблицы с подробными результатами, соответствующими 19 конечным результатам, установленным в Основах стратегической политики на 2010-15 годы, с разбивкой по 50 показателям по результатам, доступны на сайте: www.ilo.org/program. Описание каждого показателя по тому или иному результату представлено в Приложении, в котором приведены соответствующие цели на весь шестилетний цикл Основ стратегической политики на 2010-15 годы и указано число достигнутых целей.
20. В настоящем разделе доклада представлена информация о географическом распределении результатов по странам, отмечены заметные достижения в области управления знаниями и расширения потенциальных возможностей и подробно рассмотрены извлеченные уроки. В Части II излагается дополнительная информация о ключевых направлениях деятельности и региональных приоритетах, которая в дальнейшем подкрепляет собой отмеченные ниже совокупные результаты.

2.1. Результаты по странам

21. В таблице 1 кратко изложены страновые результаты за двухлетие по показателям и регионам, что позволяет сравнить их с целями, установленными на двухлетие, и результаты,

достигнутые в течение предыдущего двухлетия. Было достигнуто в общей сложности 774 результата в 137 государствах-членах и территориях во всех регионах; еще три результата, связанные с международными организациями, представлены по показателю 19.2. В целом 69 государств-членов добились достижения не менее пяти результатов, 28 государств-членов – десяти или более результатов и восемь государств-членов (Камбоджа, Китай, Египет, Индонезия, Иордания, Филиппины, Вьетнам и Замбия) – 15 или более результатов.

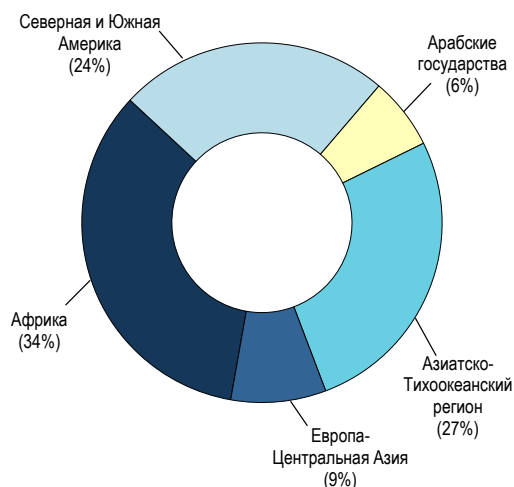
22. На рисунке 1 показано региональное распределение результатов. На Африку приходится самое большое число результатов – немногим более трети от общего числа; за ней следует Азия и Тихоокеанский регион – немногим более четверти от общего числа; на Северную и Южную Америку приходится немногим менее четверти результатов. Это в значительной степени отражает распределение количества конечных результатов по страновым программам. В Африке зарегистрировано большее число таких результатов, чем других регионах, а в Европе и Центральной Азии и в арабских государствах – наименьшее их число.

Таблица 1. Резюме результатов по результативному показателю и региону

Результат в Программе и бюджете	Показатель в Программе и бюджете	Результаты в 2012-13 гг.	Цели в 2014-15 гг.	Результаты в 2014-15 гг.	Африка	Сев. и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа-Центральная Азия
Стратегическая задача: Создание более благоприятных возможностей для женщин и мужчин в целях обеспечения достойной занятости и доходов									
1. Содействие занятости	1.1	12	18	25	14	2	0	7	2
	1.2	11	8	4	1	2	0	1	0
	1.3	16	11	17	10	1	1	5	0
	1.4	6	11	7	2	1	2	2	0
	1.5	7	20	13	6	1	0	6	0
	1.6	5	14	11	3	6	1	1	0
2. Развитие профессиональных навыков	2.1	12	17	17	6	6	0	4	1
	2.2	7	7	8	5	0	0	3	0
	2.3	3	5	5	2	0	0	3	0
	2.4	8	6	11	6	2	0	2	1
	2.5	15	15	23	9	4	2	5	3
3. Жизнеспособные предприятия	3.1	5	7	4	3	1	0	0	0
	3.2	32	29	31	14	7	2	8	0
	3.3	5	14	12	2	4	2	3	1
	3.4	1	2	4	3	1	0	0	0

Результат в Программе и бюджете	Показатель в Программе и бюджете	Результаты в 2012-13 гг.	Цели в 2014-15 гг.	Результаты в 2014-15 гг.	Африка	Сев. и Южная Америка	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа-Центральная Азия
Стратегическая задача: Расширение сферы охвата и повышение эффективности социальной защиты для всех									
4. Социальное обеспечение	4.1	18	10	11	3	4	1	1	2
	4.2	11	12	25	8	4	5	7	1
	4.3	20	8	17	3	2	4	6	2
5. Условия труда	5.1	12	10	18	4	8	1	3	2
	5.2	9	8	16	5	1	0	6	4
6. Безопасность и гигиена труда	6.1	17	11	11	5	1	1	4	0
	6.2	13	11	8	1	2	1	3	1
7. Трудовая миграция	7.1	8	8	15	3	2	1	9	0
	7.2	11	9	8	1	1	1	4	1
8. ВИЧ/СПИД	8.1	12	6	3	2	0	0	1	0
	8.2	37	30	33	17	7	0	7	2
Стратегическая задача: Укрепление трипартизма и социального диалога									
9. Организации работодателей	9.1	10	15	13	6	2	0	3	2
	9.2	33	25	41	13	12	3	8	5
	9.3	27	20	34	8	11	1	10	4
10. Организации работников	10.1	39	49	38	11	15	2	7	3
	10.2	24	29	28	10	6	3	6	3
11. Регулирование вопросов труда и трудовое законодательство	11.1	9	10	4	1	3	0	0	0
	11.2	11	13	14	4	4	1	5	0
	11.3	9	9	4	1	0	1	2	0
12. Социальный диалог и трудовые отношения	12.1	14	13	12	8	2	1	1	0
	12.2	12	10	16	6	2	1	5	2
13. Достойный труд в экономических секторах	13.1	12	4	7	2	1	0	2	2
	13.2	19	10	12	2	4	1	5	0
Стратегическая задача: Содействие и реализация норм и основополагающих принципов и прав в сфере труда									
14. Свобода объединения и ведение коллективных переговоров	14.1	7	16	9	3	2	0	3	1
	14.2	3	3	2	0	0	1	1	0
15. Принудительный труд	15.1	8	8	8	1	3	0	4	0
16. Детский труд	16.1	50	30	39	9	15	3	8	4
	16.2	66	32	61	17	17	3	14	10
17. Дискриминация в сфере труда	17.1	7	16	12	3	4	1	4	0
18. Международные трудовые нормы	18.1	125	40	36	8	13	2	8	5
	18.2	10	5	3	0	0	1	1	1
	18.3	1	20	1	0	0	0	1	0
	18.4	20	16	17	10	1	0	5	1
Последовательность политики									
19. Всеобъемлющий учет аспектов достойного труда	19.1	9	16	6	3	1	0	2	0
	19.2	2	5	3	0	0	0	0	0

Рисунок 1. Страновые результаты по регионам



23. 774 конечных результатов, зарегистрированных в течение двухлетия 2014-15 годов, превышают 721 поставленную цель, которые были установлены на двухлетие. Общие результаты были несколько ниже результатов предыдущего двухлетия. Это частично объясняется намеренным стремлением сконцентрировать ресурсы на меньшем числе мероприятий, но более комплексного характера, а также извлечь уроки из итогов реализации предыдущей программы и установления ОВО.

2.2. Продукты знаний и расширение потенциальных возможностей

24. Упрочение базы знаний МОТ, в том числе в области статистики, и расширение потенциальных возможностей как и прежде были краеугольным камнем стратегии решения приоритетных задач программы МОТ на двухлетие как на глобальном, так и на страновом уровне.

2.2.1. Эмпирические исследования и продукты знаний

25. В контексте Глобальной исследовательской программы публикации *Global Employment Trends (Глобальные тенденции занятости)* и *World of Work (Мир труда)* были объединены в новом издании Перспективы занятости и социальной защиты в мире: тенденции, публикуемом дважды в год. Доклады *World Social Security Report (Социальное обеспечение в мире)* и *Заработная плата в мире* продолжали возбуждать заинтересованность и оказывать воздействие на глобальные политические дискуссии в мировых масштабах. Впервые для Азиатско-Тихоокеанского региона было опубликовано дополнение к докладу *Заработная плата в мире*. Как и доклад

Заработная плата в мире и база данных по заработной плате в мире, которая была дополнительно распространена на 130 государств-членов, оно использовалось в целях предоставления государствам-членам рекомендаций и консультативных услуг в отношении политики в сфере оплаты труда, сбора данных, касающихся заработной платы, и проведения наполненной смыслом профессиональной подготовки по вопросам политики в сфере оплаты труда в интересах 600 участников, половину из которых составляли представители не менее 27 стран Азиатско-Тихоокеанского региона.

26. Стремление к проведению более конструктивного анализа реализовывалось на практике благодаря тому, что уделялось первоочередное внимание путям создания большего числа достойных рабочих мест, а также формированию независимой группы исследовательского анализа в 2014 году в целях анализа исследовательских данных, опубликованных в издании Перспективы занятости и социальной защиты в мире: тенденции. Были созданы сети знаний для обмена современными результатами и методами исследовательской деятельности и учреждены советы экспертов для предоставления подробных технических комментариев по исследованиям до опубликования их итогов.
27. Другие научно обоснованные исследования включают: серию исследовательских работ по справедливому росту, в том числе доклады по европейским странам, переживающим кризис; проекты по таким вопросам, как будущее сферы труда и торговля, инвестиции и труд; обзор аспектов бедности и политики, осуществленный во время кризиса; оценку последствий активной политики на рынке труда в странах Латинской Америки. Эта работа активизировала участие МОТ в Группе двадцати благодаря проведению своевременных и научно обоснованных исследований, итоги которых распространялись и обсуждались в рамках серии исследовательских семинаров под эгидой МБТ, на совместных конференциях, состоявшихся с участием внешних партнеров, а также благодаря диалогу с группой анализа исследовательской деятельности. С новой информацией можно было также ознакомиться в Исследовательском бюллетене МБТ и на веб-портале МОТ.
28. Во вставке 1 представлены некоторые продукты и инструментальные средства в области знаний, созданные в течение двухлетия в поддержку деятельности на страновом уровне (более подробная информация в режиме онлайн размещена на сайте:

www.ilo.org/program). Примеры сгруппированы по четырем широким категориям продуктов, но в большинстве случаев эти продукты являются производными результатов прикладных исследований, которые, в свою очередь, оказывают влияние на инструментарий, используемый для наращивания потенциальных возможностей с ориентиром на удовлетворение спроса, и на учебные материалы и/или инструментальные средства управления информацией или инструментарий информационно-пропагандистской деятельности.

2.2.2. Более высокий потенциал трехсторонних участников в области статистики и МБТ

29. Статистический потенциал трехсторонних участников расширился благодаря реализации региональных и международных инициатив. В 2015 году в Международном учебном центре в Турине (Туринский центр) МБТ сформировало новую академию статистики и анализа проблем рынка труда, ориентированную на статистиков труда, представителей директивных органов и руководителей

высшего звена. Во исполнение резолюций, принятых в 2013 году на 19-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ), были сформированы трехсторонние рабочие группы, преследующие конкретные цели, такие как пересмотр Международной классификации статуса занятости (МКСЗ-93), обмен передовой практикой и подготовка плана работы по разработке международных норм и стандартов по статистике в области трудовой миграции и подготовка учебного пособия по методологиям измерения размеров заработков и других трудовых доходов. Во исполнение резолюции о статистике труда, занятости и недоиспользовании трудовых ресурсов стали проводиться пилотные исследования в десяти странах с целью апробирования различных вариантов последовательности вопросов и определения наиболее целесообразных основ измерений в соответствии с новыми стандартами. Эта инициатива была запущена в сотрудничестве с Африканским банком развития (АфБР) и Фондом Организации Объединенных Наций. Рекомендации, ориентированные на эти области работы, будут представлены в 2018 году на 20-й МКСТ.

Вставка 1. Выборочные продукты по 19 результатам

Инструментальные средства по наращиванию потенциальных возможностей

- Национальная политика в сфере занятости: Руководство для организаций работников
- Мониторинг и извлечение уроков из политической ангажированности: Инструментарий для организаций работодателей и предпринимателей
- Руководство для профсоюзов по стандартным законоположениям, касающимся свободы объединения и ведения коллективных переговоров
- Справочник по гендерным вопросам при проведении политики в сфере занятости и рынка труда
- Руководство по установлению минимальной заработной платы
- Справочник по инспекции труда и другим механизмам соблюдения норм в секторе домашнего труда

Итоги исследовательской деятельности

- Эффективные меры реагирования на ВИЧ и СПИД в сфере труда: исследование по многим странам Африки
- «Улучшай работу»: глобальные сводные доклады о соблюдении норм
- Межучрежденческие доклады для председательствующих в Группе двадцати
- Всемирный доклад о детском труде 2015 года: Продолжить путь к достойному труду для молодежи
- Диагностические доклады о свободе объединения и ведении коллективных переговоров в аграрном секторе, в свободных экономических зонах (СЭЗ) и в секторе домашнего труда

Информационные ресурсы

- Платформа по обмену знаниями о востребованных профессиональных навыках
- Служба поддержки предпринимателей по международным трудовым нормам
- Совместная платформа знаний по социальной защите
- Глобальная база данных по законодательству в области безопасности и гигиены труда (LEGOSH)
- Статистическая база данных по международной трудовой миграции для Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН)
- База данных Международной ассоциации экономических и социальных советов и аналогичных учреждений (AICESIS) и МОТ по национальным учреждениям, ведущим трехсторонний социальный диалог
- Система отчетности в режиме онлайн по международным трудовым нормам

Информационно-пропагандистский инструментарий

- 50 – за свободу: общественная пропагандистская кампания по сбору подписей за устранение современного рабства
- Приложение iPad – InfoStory по решению проблем сексуальной дискриминации благодаря равноправию

30. Были активизированы усилия по сбору и распространению статистики по каждому из четырех основополагающих элементов Программы достойного труда, и в результате этого центральная база статистических данных – ILOSTAT – была расширена с 8 до 35 млн значений данных. Эта деятельность повлекла за собой распространение новых накопленных данных по докладу *Заработная плата в мире*, показателям в области социального обеспечения и информации о трудовой миграции по странам АСЕАН, а также обновление и обобщение накопленных данных по ежегодным показателям, оценкам и прогнозам относительно рабочей силы и глобальной базе данных по показателям рынка труда для молодежи – Youthstats. Кроме того, вышло в свет девятое издание Ключевых показателей рынка труда (КПРТ).

31. Включение Программы достойного труда в ЦУР откроет новые перспективы, поскольку МБТ приступает к сбору статистических данных для измерения достигнутого прогресса. В течение первой половины двухлетия 2016-17 годов Департамент статистики проделает тщательную подготовительную работу в целях окончательного принятия показателей, на основании которых будет замеряться достигнутый прогресс.

2.2.3. Усиление зримости и понятности деятельности МОТ благодаря коммуникации и обмену знаниями

32. В 2014 году МБТ запустило портал знаний МОТ (<http://www.ilo.org/global/regions/lang-en/index.htm>), позволяющий собирать и обобщать информацию и обмениваться ею по индивидуальным странам и данными по областям, которые, с точки зрения знаний, имеют стратегическое значение. Доступный через единую точку входа, он позволяет осуществлять поиск по региону, стране и группе стран.

33. В течение рассматриваемого периода устойчиво росло число посетителей полностью интегрированного веб-сайта МОТ: в месяц регистрируется 980.000 посещений сайта, что составляет 670.000 пользователей и 3,5 млн просмотров страниц. Его содержание было расширено благодаря четко сформулированным тематическим и страновым порталам, которые распределяют по категориям информацию, содержащуюся в хранилищах данных. Войти на сайт можно по целому ряду

устройств, что обогащает опыт пользователей и расширяет доступность его содержания. Новые соглашения с партнерами в области цифровой техники и впредь будут позволять содействовать распространению конкретных программных приложений МОТ и электронных публикаций Организации через мобильные средства связи. Такие мобильные приложения и интерактивная цифровая информация позволяют передавать широкому кругу трехсторонних участников технические рекомендации, статистические данные, результаты исследований и политических мер новаторскими методами и со всей ответственностью. Одним из примеров такого нового подхода является серия InfoStories МОТ.

34. Распространение материалов МБТ посредством его веб-сайта и мобильных платформ расширяется благодаря комбинированному присутствию Организации в социальных сетях: Facebook, Twitter, LinkedIn, Flickr и YouTube. Численность первых пользователей в Twitter, составляющая 25.000 человек в апреле 2013 года, возросла до 62.500 в сентябре 2015 года. Счета публикаций и приложений МБТ были открыты в таких поисковых системах, как Amazon, Apple и Google, и в этих крупнейших платформах доступны электронные издания и приложения. Рамочные соглашения были подписаны с девятью поставщиками цифровых услуг в целях включения более 400 публикаций МБТ в их подписные базы данных, тематические массивы данных или индивидуальные услуги по временному пользованию или продаже. Эти партнерские отношения чрезвычайно эффективны с точки зрения усиления зримости исследовательской деятельности МОТ благодаря библиотекам и учебным заведениям в англоязычной Африке, Азиатско-Тихоокеанском регионе, Европе и Северной Америке.

35. В 2014 году полностью была внедрена и обновлена единая база микроданных МОТ, которая дает возможность доступа через единую точку входа к архиву микроданных для исследователей и аналитиков. Каталог насчитывает массивы микроданных приблизительно по 700 исследованиям с описательными метаданными и соответствующими ресурсами, запротocolированными в соответствии с международными стандартами. Цель центрального хранилища данных заключается в том, чтобы избежать дублирования усилий, когда несколько сотрудников запрашивают одно и то же досье.

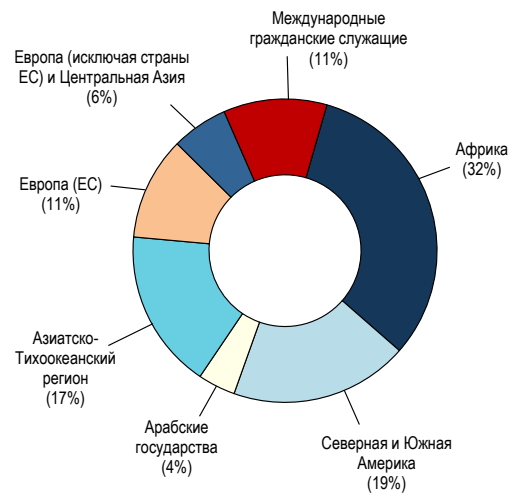
2.2.4. Нарращивание потенциальных возможностей благодаря Международному учебному центру МОТ, Турин

36. В 2014-15 годах в Туринском центре в учебных курсах приняло участие более 23.422 студентов из более чем 196 стран и территорий; в ходе этих мероприятий рассматривались основные политические области Организации, а также более широкая международная повестка дня в области развития. Наиболее многочисленная группа участников была из стран Африки, за которой следовали Северная и Южная Америка и Азиатско-Тихоокеанский регион (рис. 2). Численность участников со стороны правительств и работодателей и работников составила 16.000 человек; их распределение представлено на рисунке 3. Помимо программы стандартных курсов, проводимых на территории Туринского центра, специально разработанные учебные мероприятия состоялись как на территории центра, так и на региональном, субрегиональном и страновом уровнях.
37. В течение рассматриваемого периода существенно расширена роль Туринского центра в области развития людских ресурсов МБТ; учебные курсы центра прошли 1.686 сотрудников Организации.
38. Туринский центр активно участвовал в процессе разработки и претворения в жизнь стратегии МОТ по ОВО. Это предусматривало реорганизацию учебной деятельности и мониторинг ее осуществления (40% деятельности центра в течение двухлетия было связано с одной или более из этих областей), формирование надлежащих учебных инструментальных средств и видов услуг и обновление и модернизацию существующих. Например, в тесном сотрудничестве с техническими департаментами МБТ и полевыми структурами он запустил новые глобальные академии по формализации неформальной экономики и по достойному труду в сельской экономике.
39. В 2014 году центр продолжал обеспечивать гарантию качества своих услуг, внедрив систему проведения независимых оценок своих учебных мероприятий и совершенствуя свои инструментальные средства, позволяющие отслеживать положительную реакцию и удовлетворенность клиентов. Он также поднял на новую высоту производственный опыт участников учебных мероприятий за счет внедрения методов обучения с применением информационной технологии. Были расширены учебные интерактивные платформы, позволившие усовершенствовать процесс

коммуникации и распространения информации, и стали предлагаться открытые интерактивные курсы для массового пользователя, с тем чтобы расширить охват учебной деятельности и снизить расходы по обслуживанию.

40. Региональное измерение деятельности центра остается одним из его основных сравнительных преимуществ. Оно дополняет собой портфель межрегиональных учебных курсов, предлагаемых на территории центра, и повышает вес учебного портфеля центра, тем самым способствуя достижению региональных, субрегиональных и страновых результатов.

Рисунок 2. Распределение участников по регионам (2014-15 гг.)



Источник: Международный учебный центр МОТ, Турин.

Рисунок 3. Распределение участников из организаций партнеров (2014-15 гг.)



Источник: Международный учебный центр МОТ, Турин.

41. Туринский центр продолжает ориентировать свои усилия, прилагаемые в области учебной деятельности и расширения потенциальных возможностей, на новый стратегический план (2016-17 гг.), утвержденный Административным советом в ноябре 2015 года, в котором учтены уроки, извлеченные в ходе реализации предыдущего плана и основанные на стратегии обеспечения устойчивости, опирающейся на три взаимозависимые и взаимодополняющие основополагающие элемента: развитие, финансирование и управление. В нем более пристальное внимание уделено более широкому участию центра в процессе подготовки распорядка проведения и планирования деятельности МОТ; широкомасштабным и долгосрочным проектам; более стратегическому подходу к мобилизации ресурсов; разработке новых продуктов и услуг; более широкому применению технологии для обучения; модернизации инфраструктуры благодаря озеленению оперативной деятельности.

2.3. Анализ извлеченных уроков

2.3.1. Реализация уроков, извлеченных из стратегий по достижению результатов 2012-13 годов

42. В 2014-15 годах стратегии по 19 результатам, ориентированные на учет извлеченных в ходе выполнения программы МОТ в 2012-13 годах уроков: отдают приоритет меньшему числу более крупных и более комплексных программ; позволяют добиваться больших результатов благодаря партнерским отношениям с другими сторонами; предусматривают, что достижение результатов требует больше времени, а практические меры должны быть соответствующим образом спланированы и скоординированы; предполагают разработку основных инструментальных средств и продуктов, которые могут быть незамедлительно использованы в целях расширения масштабов и повышения качества охвата.
43. Среди примеров установления приоритетов в отношении меньшего числа более крупных и более комплексных программ деятельностью, осуществленной в рамках результата 15 по принудительному труду, было охвачено более 20 государств-членов, но при этом упор в ней делался на достижении результатов в подгруппе из восьми стран, которым оказывалось техническое содействие, конкретно ориентированное на четыре ключевые сектора: сельское хозяйство и пищевая промышленность; рыболовство; обрабатывающая промышленность; домашний труд. Опыт, накопленный в таких странах, как Иордания, Мьянма и Тунис, наглядно свидетельствует, что

работа в этой области в сочетании с взаимозависимыми, взаимозависимыми и взаимодополняющими практическими мерами, ориентированными на другие категории основополагающих принципов и прав в сфере труда, могут дать более ощутимые результаты по различным конечным результатам, каждый из которых дополняет собой и подкрепляет другие. В рамках результата 17 в ходе усилий по решению проблем дискриминации в сфере труда особое внимание уделялось трем направлениям: гендерное равенство, коренные народы и инвалидность. Достижение результатов было зарегистрировано приблизительно в 12 странах, при этом многие другие воспользовались учебными и информационно-просветительскими материалами МБТ по недопущению дискриминации в области труда и занятий.

44. Инвалидность – одна из областей, в которой результаты достигались благодаря партнерствам. Программы, финансируемые Партнерством Организации Объединенных Наций по поощрению прав инвалидов (ПООНППИ), в Китае, Индонезии и Вьетнаме дополняли проводимую МОТ работу в этих странах. ПООНППИ укрепляло сотрудничество в рамках учреждений ООН, которые содействуют правам лиц с ограниченными возможностями, и усиливало эффект деятельности Организации в этой области. Что касается результата 16, благодаря прочным партнерствам обеспечивалось наращивание усилий трехсторонних участников и других сторон с ориентиром на гарантии устойчивого прогресса на пути искоренения детского труда – одним из таких примеров служит работа, проведенная по инициативе предпринимателей в рамках платформы МОТ по детскому труду. Члены платформы договорились об обмене позитивным и негативным опытом, накопленным по решению проблем детского труда в своих отраслях и компаниях с учетом извлеченных уроков.
45. Деятельность в области политики созвучна всем результатам и строится на скоординированных подходах, учитывающих реалистичные сроки, многие из которых превышают одно двухлетие. Например, деятельность по результату 14 – право на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров –, как правило, предусматривает не только политические или законодательные преобразования, но также и перемены в поведении, которые дают возможность изменить и/или реализовать политические меры, связанные с этими правами. В течение двухлетия хотя многие страны и добились прогресса с точки зрения принципов свободы объединения и

- ведения коллективных переговоров в СЭЗ, это не всегда находило отражение в фиксируемых результатах. В исключительных случаях, как, например, в Бангладеш, эти результаты достигались благодаря длительному техническому содействию и поддержке по расширению потенциальных возможностей в течение нескольких лет подряд. Положительные сдвиги произошли и в понимании принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров в аграрном секторе и в агропродовольственной промышленно-сбытовой цепочке и содействию им, в том числе благодаря разработке модели практических мер, которая стимулирует усилия трехсторонних участников в секторе плантаций обеспечивать реализацию этих прав на практике. В Тунисе при содействии со стороны МОТ в октябре 2015 года было заключено первое коллективное соглашение, охватывающее более 500.000 сельскохозяйственных работников и опирающееся на итоги междисциплинарной деятельности в различных технических областях в течение ряда двухлетий.
46. В отношении многих результатов был разработан комплект основных инструментальных средств и продуктов, с тем чтобы обеспечить масштабность и охват, в том числе благодаря расширению потенциальных возможностей организаций работодателей и работников. Методология и пакет инструментальных средств по созданию благоприятных условий для жизнеспособных предприятий (ESEE) доказали свою полезность для усилий трехсторонних участников по разработке политических программ, нацеленных на улучшение благоприятной среды для жизнеспособных предприятий, и содействию им. Например, они помогли организациям работодателей сотрудничать с директивными органами и предлагать изменения на основе эмпирического опыта, в результате чего были проведены исследования по мониторингу и обучению как критически важным элементам, которые могут максимально повысить эффективность политических процессов. МБТ добилось также расширения масштабов и сферы охвата благодаря проведению открытых интерактивных курсов для массового пользователя, руководимых Глобальным трудовым университетом, который всеобъемлюще знакомит участников с основами международных трудовых норм в многодисциплинарном разрезе. При участии более чем 3.000 участников из более чем 50 стран эти курсы способствовали формированию новых форм международного сетевого сотрудничества между профсоюзными деятелями и привлечению молодых работников и активистов, которые часто практически недоступны, к более традиционным формам образования для взрослых.
 47. Более подробная информация, касающаяся извлеченных уроков, достижений и предоставленных услуг и продуктов по каждому из 19 конечных результатов, размещена на сайте: www.ilo.org/program.
- 2.3.2. Уроки, извлеченные из особо важных областей**
48. Важный компонент деятельности МБТ в 2014-15 годах касался восьми ОВО, по каждой из которых сочеталась деятельность по нескольким из 19 конечных результатов. Они были сформулированы в целях решения задач, стоящих перед трехсторонними участниками МОТ в сфере труда, с учетом опыта, накопленного рядом технических подразделений штаб-квартиры и полевых бюро.
 49. Обмен знаниям в этих областях предусматривал использование интерактивных ресурсных платформ и диалогов в электронном формате, проведение регулярных коллективных форумов с применением средств видеосвязи и периодических общих административных совещаний, в рамках которых осуществлялся диалог на высоком уровне между сотрудниками полевых бюро и штаб-квартиры. Позднее в течение двухлетия формирование соответствующих глобальных технических групп позволило в дальнейшем закрепить эти принципы работы.
 50. Во вставке 2 приведены конкретные уроки, извлеченные по каждой из ОВО, хотя многие из них перекликаются с несколькими другими областями.

Вставка 2. Некоторые уроки, извлеченные из деятельности в ОВО

Содействие созданию большего числа рабочих мест лучшего качества в целях инклюзивного роста – повлекло за собой применение сквозного подхода и тесной синергии между аналитическими исследованиями и практическим применением их результатов в процессе оказания консультативных услуг на страновом уровне. Особую важность приобрел фактор обеспечения сбалансированности между взаимодополняющими инициативами и необходимостью избегать параллелизма в работе и дублирования усилий.

Рабочие места и профессиональные навыки для молодежи – ориентир был взят на обширные направления текущей деятельности, осуществляемой также и при участии внешних партнеров, которая потребовала прочной приверженности общим целям, приоритетам и планам работы. Потребовались существенные инвестиции с точки зрения времени и усилий для более близкого ознакомления с этой проблемой и упрочения практики обмена передовым опытом в области занятости молодежи, в том числе благодаря организации межрегиональных и субрегиональных мероприятий по наращиванию потенциальных возможностей в дополнение к деятельности на страновом уровне.

Установление и расширение минимальных уровней социальной защиты – предусматривалось осуществление масштабного глобального сотрудничества и информационно-пропагандистской деятельности, стимулируемой благодаря таким продуктам знаний, как доклад **World Social Protection Report (Социальная защита в мире)**, стратегические документы и аналитические записки; глобальные и региональные политические инициативы и мероприятия; стратегическое заинтересованное участие в политических дебатах с другими международными организациями и заинтересованными сторонами. С примечательным эффектом мультипликатора ООН и другие многосторонние учреждения приняли концепцию минимальных уровней социальной защиты и стали проводниками принципов, строящихся на правах, сделав отдельную ссылку на Рекомендацию 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (202) или придерживаясь ее положений.

Производительность и условия труда на МСП – рассматривались сквозь призму отраслевого подхода, что позволило МБТ повысить эффективность и целенаправленность действий и ориентировать свои услуги и инструментальные средства на конкретные потребности и национальные условия. Благодаря учету подходов и методологий МОТ в национальных институциональных программах, осуществляемых правительством и социальными партнерами как часть своей повестки дня, была обеспечена целостность и масштабы практических мер. Комплексные консультативные услуги по вопросам политики и техническая поддержка обогатили эти подходы и придали им большую актуальность.

Содействие достойному труду в сельской экономике – потребовало multidisciplinary и комплексных действий, нацеленных на наиболее уязвимые слои и основанных на более долгосрочном стратегическом подходе, с тем чтобы усилить устойчивость и эффект практических мер. Наиболее результативные мероприятия строились на ценностях и сравнительных преимуществах МОТ и предусматривали учет как тематических, так и отраслевых эмпирических данных, включая сбор и распространение информации, формирование политики на уровне страны, распространение передового опыта и прочные партнерства с национальными трехсторонними участниками и международными учреждениями.

Формализация неформальной экономики – потребовала реализации широкого спектра стратегий и практических мер, созвучных национальным условиям и сложному и многогранному характеру неформальных отношений в контексте различных стран. В целях обеспечения координации и согласованности действий в смежных политических областях применялись единые рамки формализации с ориентиром на четко определенные тематические приоритеты, что позволило обеспечить более тесную синергию и эффект и добиться экономии масштаба.

Обеспечение более полного соблюдения норм на рабочих местах благодаря инспекции труда – стимулировало применение новаторских и комплексных подходов при одновременном проведении диалога между трехсторонними участниками, который повысил их активность и чувство сопричастности и наглядно показал, что соблюдения норм можно добиться только, когда этот вопрос рассматривается целостно, не ограничиваясь инспекцией труда.

Защита работников от неприемлемых форм труда – предусматривала проведение новаторских инициатив по созданию прочных концептуальных основ в отношении неприемлемых форм труда (НФТ), разъяснению их практических последствий и обеспечению ответственности за осуществление взаимосвязанных инициатив. В ходе реализации этих инициатив было подтверждено, что НФТ являются результатом сбоев в ряде политических областей, начиная от отрицания основополагающих принципов и прав в сфере труда. Эти усилия показали также, что оправдывает себя ориентир на работников и сектора, в которых потребности с точки зрения защиты особо остры. Устойчивые результаты требуют как искоренения вопиющей практики в сфере труда, так и изменения условий, которые делают работников бесправными и уязвимыми. Благодаря неослабному вниманию, уделяемому первопричинам НФТ и проблемам, вскрываемым контрольными органами МОТ, создается добродетельный круг, в котором учитываются замечания и комментарии последних и консультативная помощь и содействие со стороны МБТ.

2.3.3. Уроки, извлеченные из деятельности по наращиванию потенциальных возможностей в целях реформ политического характера

51. Ниже приведены практические уроки, извлеченные в процессе наращивания потенциальных возможностей с участием трехсторонних партнеров.
52. Наращивание потенциальных возможностей является не только техническим процессом, но и проектом, ориентированным на достижение результатов. Внешние партнеры (такие как доноры, международные учреждения и консалтинговые фирмы) не могут результативно ускорить процесс изменений; если за него не отвечают и его не инициируют трехсторонние участники, он вряд ли будет иметь место или станет устойчивым, и если Организация не сформирует для себя четкого понимания того, к чему она стремится и по каким причинам – усилия по наращиванию потенциальных возможностей могут оказаться бесполезными.
53. Практические семинары не являются ответом на эту проблему; слишком большой акцент делается на их возможности оказывать воздействие на индивидуальную и организационную практику. Практические семинары и учебные модули могут повысить понимание этой проблематики, внедрить новые темы и развить практические навыки, но они не содействуют трансформационным изменениям, которые происходят, только если отдельные люди способны осуществлять обдуманное тестирование инструментальных средств, методов и подходов в течение достаточно длительного времени. Однако вряд ли участники практических семинаров проявят инициативу по применению новых инструментальных средств, особенно тех, которые представляются сложными; без дальнейшей поддержки они вероятнее всего вернутся к прежней практике.
54. Важны не только технические навыки, но и взаимоотношения. Поскольку другие штатные сотрудники и коллеги играют ведущую роль в процессе происходящих изменений, участники практических семинаров сталкиваются с трудностями при переводе теоретических знаний в плоскость практических мер. Поэтому наращивание потенциальных возможностей должно быть нацелено не только на профессиональные навыки в целях достижения технических результатов, таких как планы обеспечения участия в осуществлении мер политики и инструментальные средства

мониторинга, но и других результатов, необходимых для установления прочных личных взаимоотношений внутри организации.

55. Следует отметить наличие организационных ограничителей. Трехсторонние участники столкнутся с другими проблемами помимо заинтересованного участия в реализации политических мер; многие социальные партнеры оказываются перед лицом финансовых трудностей и дефицита кадров и ориентируют свой потенциал, в основном, на оказание услуг своим членам. Планы, если таковые принимаются, редко реализуются, а организации обычно реагируют на проблемы после того, как они возникают.
56. Важно уточнить, на что имеется спрос; во время начального этапа процесса наращивания потенциальных возможностей достаточное время должно отводиться обсуждению его последствий для организации. С самого начала необходимо четко определить отводимое время и выделяемые ресурсы, лиц, которые будут привлечены к процессу и их сфера ответственности. Сотрудники должны иметь четкое представление о своих потребностях в плане расширения потенциальных возможностей в контексте политической ангажированности организации.
57. Необходимо понимать организационный контекст, и важно использовать в качестве основы технические возможности. Понимание организационной культуры – жизненно важный фактор обеспечения того, чтобы инструментальные средства и подходы соответствовали текущим требованиям. Часто целесообразнее улучшить то, чем организация занимается, или внедрить новые подходы, строящиеся на принципах, с которыми организация уже близко знакома, чем приступать к осуществлению всеобъемлющих новых инициатив. Иногда большей результативности можно добиться благодаря открытым встречам между коллегами посредством, например, обменов между социальными партнерами в различных странах и ориентации на расширение не только технических экспертных знаний, но и взаимоотношений и на укрепление доверия.

2.3.4. Уроки, извлеченные из проведения оценок

58. Функция по проведению оценок в МОТ открывает широкий выбор аналитической информации об эффективности деятельности МБТ в решении его задач посредством комплекса согласованных практических мер по проведению оценок. Во вставке 3 кратко освещаются пробелы с точки зрения мониторинга и оценки крупномасштабных проектов МОТ.

Вставка 3. Существенные пробелы, выявленные в ходе оценок процесса оценочных экспертиз

- Разъяснение теории изменений программы, как правило, отсутствует или недостаточно.
- Логические парадигмы не могут определить все результаты, и часто происходит путаница между промежуточными и конечными результатами.
- Часто возникают проблемы в связи с неясностью и незавершенностью показателей результативности деятельности.
- В стратегии измерения результативности деятельности просматриваются серьезные пробелы – не определены источники данных/информации и практически осуществимые стратегии измерения.
- Узок или вовсе отсутствует мониторинг факторов помимо деятельности по проектам, которые могут оказать воздействие на процесс продвижения вперед по цепочке результатов и, в конечном счете, на успех проекта.
- Планы мониторинга и оценки часто требуют более систематического, структурированного и всеобъемлющего подхода к сбору данных и отчетности, включая установленную структуру подотчетности в отношении сбора данных.
- Планы мониторинга и оценки зачастую игнорируются или им придается низкий приоритет при их осуществлении.

59. В ежегодном Докладе об оценке 2014-15 годов подчеркивается сохраняющаяся необходимость инвестиций в более обоснованные теории, касающиеся изменений, применяемые в проектной документации, в сочетании с надежными и регулярно используемыми механизмами мониторинга и отчетности. В нем далее отмечается, что заметно улучшился процесс извлечения уроков и выявления примеров передовой практики и то, как это

учитывается в ходе оценки проекта. Внедрение новой платформы по обмену знаниями Бюро по проведению оценок (EVAL) позволило существенно улучшить сопряженность региональных и центральных сетей по оценкам и укрепить культуру по проведению оценок в МОТ. Эта платформа стала хранилищем информации, касающейся зарождающейся передовой практики.

3. Управление в целях осуществления практических мер

60. Эффективное использование человеческих и финансовых ресурсов – принципиально важный фактор осуществления практических мер по результатам, которые кратко описываются в других разделах Доклада о выполнении программы МОТ.

3.1. Укомплектование кадрами и развитие людских ресурсов

61. В таблице 2 представлен кадровый состав Организации на 31 декабря 2015 года. Общая численность персонала МБТ составляет 2.895 человек, что на 78 человек больше, чем на 31 декабря 2014 года; из них 1.705 сотрудника (58,9%) финансируются из регулярного бюджета и 1.190 (41,1%) – за счет внебюджетных ресурсов. Из штатных сотрудников, финансируемых из регулярного бюджета, 43,8% расквартировано в регионах и 56,9% региональных постов финансируется за счет внебюджетных ресурсов.

62. В 2014-15 годах МОТ израсходовала 6,7 млн долл. США на деятельность по развитию персонала центрального подчинения, финансируемого как за счет регулярного бюджета, так и из внебюджетных ресурсов (таблица 3). Общая численность участников учебных мероприятий, составляющая несколько более 9.000 человек, представляет 2.558 отдельных лиц, поскольку многие штатные сотрудники участвовали в нескольких учебных мероприятиях (в среднем по 7,4 дня на одного

человека). В регионах около 34% общего количества учебных дней было посвящено вопросам административного управления (включая программу мультимедийного обучения по вопросам внутреннего административного управления) и 21% – вопросам ускоренного развертывания Комплексной системы информации по ресурсам (ИРИС); в штаб-квартире 58% от общего числа дней приходилось на языковые курсы.

Таблица 2. Штатные сотрудники МБТ на 31 декабря 2015 г. по месту службы и источникам финансирования

	Регулярный бюджет	Внебюджетные средства*	Всего
Штаб-квартира	958	204	1.162
Регионы	747	986	1.733
Африка	220	265	485
Северная и Южная Америка	173	105	278
Арабские государства	38	38	76
Азиатско-Тихоокеанский регион	240	520	760
Европа-Центральная Азия	76	58	134
Итого	1.705	1.190	2.895

* С учетом молодых специалистов.

Таблица 3. Развитие штатных сотрудников МБТ – централизованно проводимые учебные мероприятия

	Размер средств (долл. США)	Кол-во дней обучения	Число обучающихся	
			Персонал общего обслуживания	Категория специалистов и выше (вкл. национальных должностных лиц)
Навыки руководителя	1.645.002	1.277	6	456
ИРИС	1.598.527	2.280	1.860	1.593
Языки	924.199	6.750	362	771
Введение в должность/личная эффективность	902.150	1.574	415	309
Управление	467.372	3.502	735	1.281
ILO People	457.304	208	189	146
Глобальные технические инициативы	346.616	1.257	42	265
Работа в команде и сотрудничество	243.937	1.240	90	379
Коммуникации	129.148	879	56	115
Исследования	20.509	58	0	14
Итого	6.734.764	19.026	3.755	5.329

63. Дополнительно 4,5 млн долл. США из фондов, выделяемых на развитие персонала, было передано в распоряжение департаментов и полевых бюро; контроль за их расходованием осуществлялся глобальной сетью координаторов учебной деятельности. Новые инструментальные средства, внедренные в 2014-15 годах, содействовали упорядочению методов отчетности по этим средствам. В соответствии с приоритетами, установленными на двухлетие, около половины этих средств (49%) было использовано на совершенствование технических навыков, то есть на учебные мероприятия, нацеленные на расширение профессиональных знаний сотрудников МБТ в их соответствующих сферах деятельности, и 18% было выделено на обучение по созданию культуры работы в команде (например, выездные практические семинары). Одними из наиболее интенсивных учебных мероприятий являются долгосрочные учебные программы, такие как языковые курсы и программы по получению степени или программы аттестации. Что касается гендерного баланса, участников-женщин было 56% по сравнению с централизовано проводимыми учебными мероприятиями, в которых женщины составляли 61% всех участников.

3.2. Расходы и финансовое обеспечение

64. В 2014-15 годах МОТ израсходовала 605,7 млн долл. США по статьям стратегического регулярного бюджета, финансируемого за счет рассчитываемых взносов государств-членов; 429,7 млн долл. США за счет внебюджетных ресурсов на цели технического сотрудничества (ХВТС); 32 млн долл. США из средств РБСА.

65. Из таблицы 4 можно выявить некоторые широкие тенденции. Расходы из регулярного бюджета в целом соответствуют бюджету, сверстанному в самом начале двухлетия в отношении как общих затрат, так и распределения выделенных средств по стратегическим задачам. Финансирование за счет внебюджетных средств составляет 71% стратегического регулярного бюджета. Некоторые результаты, включая результат 16 по детскому труду и результат 8 по ВИЧ/СПИДу, чрезвычайно зависят от добровольного финансирования (соотносительно с регулярным бюджетом). Наибольшие объемы добровольного финансирования приходятся на занятость (47%) и нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда (22%). На решение стратегических задач в области занятости и социальной защиты было выделено приблизительно 45 и 27% расходов из РБСА, соответственно.

3.2.1. Внебюджетные расходы МОТ в 2014-15 годах

66. Стратегия сотрудничества в целях развития на 2015-17 годы, принятая Административным советом в ноябре 2015 года, позволила МОТ занять свою нишу в изменяющейся глобальной структуре сотрудничества в целях развития, и в ней учитываются выводы оценок, в том числе независимой оценки стратегии МОТ в области технического сотрудничества на 2010-15 годы. Цель этой стратегии заключается в том, чтобы оказывать трехсторонним участникам более качественные услуги, включая развитие потенциальных возможностей и упрочение принципов трипартизма, и более результативно добиваться конечных результатов в области достойного труда на всех уровнях. Эта стратегия требует более четкой ориентации на приоритеты, на эффективность проводимых мер, на расширение потенциальных возможностей в целях осуществления преобразований политического характера, а также на мобилизацию ресурсов благодаря взаимовыгодным и подотчетным партнерствам.

67. Расходы из внебюджетных источников в 2014-15 годах в общей сложности составили чуть менее 430 млн долл. США, что превышает цель, установленную в программе и бюджете в 385 млн. долл. США. Коэффициент финансовой отдачи осуществляемых за счет внебюджетных средств проектов сохранялся на уровне 80%, что превышает показатели предыдущего десятилетия. Благодаря своему участию в реализации Международной инициативы в отношении транспарентности помощи и в Информационной панели по вопросам развития технического сотрудничества, МБТ добились дальнейшего прогресса по публикации данных в соответствии с требованиями по отчетности, разработанными Международной инициативой в отношении транспарентности помощи и Комитетом содействия развитию Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР/КСР). Многосторонние пожертвования некоторых государств-членов МОТ по-прежнему доминируют во внебюджетном финансировании Организации – в 2014-15 годах было мобилизовано в общей сложности 463,5 млн долл. США (см. таблицу 5). Тем не менее, пожертвования делают и новые партнеры в лице государственно-частных партнерств и прямых доверительных фондов или же в рамках сотрудничества Юг-Юг и треугольного сотрудничества, что позволяет диверсифицировать портфель мер сотрудничества МОТ в целях развития.

Таблица 4. Расходы МОТ по конечным результатам, 2014-15 гг. (в долл. США)

	Регулярный бюджет	ХВТС*	РБСА
Занятость			
Содействие занятости	84.014.105	108.589.302	8.214.118
Развитие профессиональных навыков	43.809.336	41.656.007	2.901.818
Жизнеспособные предприятия	54.900.307	51.043.642	3.170.865
Итого	182.723.748	201.288.951	14.286.801
Социальная защита			
Социальное обеспечение	39.835.071	8.575.736	4.385.536
Условия труда	23.198.615	3.815.210	2.422.589
Безопасность и гигиена труда	34.751.709	1.970.594	248.078
Трудовая миграция	14.510.687	22.276.107	1.629.860
ВИЧ/СПИД	7.301.556	13.963.049	0
Итого	119.597.638	50.600.696	8.686.063
Социальный диалог			
Организации работодателей	36.600.204	4.147.503	1.045.246
Организации работников	50.279.069	6.931.728	360.720
Регулирование вопросов труда и трудовое законодательство	24.307.711	22.649.854	1.712.738
Социальный диалог и трудовые отношения	25.509.233	9.961.873	1.352.046
Достойный труд в экономических секторах	26.988.030	24.794.343	1.913.700
Итого	163.684.247	68.485.301	6.384.450
Нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда			
Свобода объединения и ведение коллективных переговоров	17.283.430	10.566.016	265.370
Принудительный труд	5.268.211	7.823.244	129.297
Детский труд	12.477.343	53.319.687	701.266
Дискриминация в сфере труда	12.200.068	6.627.706	15.588
Международные трудовые нормы	71.906.462	16.679.734	1.427.218
Итого	119.135.514	95.016.387	2.538.739
Последовательность политики			
Всеобъемлющий учет аспектов достойного труда	20.518.296	14.309.955	126.476
Все стратегические задачи и последовательность политики	605.659.443	429.701.290	32.022.529

* Данные цифры не включают часть доходов, направляемых на поддержку программы и результаты по административному руководству поддержки и управлению.

68. В 2014-15 годах на крупнейших 20 доноров приходилось 94%, а на пять самых активных доноров 47% всех внебюджетных поступлений (таблица 6).
69. В течение 2014-15 годов был достигнут дальнейший прогресс по укрупнению и объединению проектов в целях обеспечения экономии масштаба, привязки нескольких доноров к одной программе и децентрализации управления сотрудничеством в целях развития и передачи этих функций в полевые бюро.

Примером служит программа по готовой одежде в Бангладеш, когда три донора (Канада, Нидерланды и Соединенное Королевство) совместно финансируют единую программу с единообразной формой отчетности. Другим примером служит программа по жизнеспособным, конкурентоспособным и ответственным предприятиям (СКОП), в рамках которой Норвегия и Швейцария финансируют глобальную программу и подпроекты под одним началом в ряде стран.

Таблица 5. Внебюджетные поступления, выделяемые на цели технического сотрудничества по источнику финансирования (тыс. долл. США)

Источник финансирования	2012-13 гг.		2014-15 гг.	
	Долл. США	Доля в %	Долл. США	Доля в %
Много- и двусторонние партнеры в области развития	352.487	70,8	282.258	60,9
Финансирование процесса внутристранового развития	18.702	3,8	23.256	5,0
Государственно-частные партнерства ¹	18.235	3,7	26.236	5,7
Социальные партнеры	650	0,1	1.300	0,3
Международные финансовые учреждения (банки)	19.667	4,0	22.031	4,8
Организация Объединенных Наций ²	49.591	10,0	52.011	11,2
Другие межправительственные организации ³	38.535	7,7	56.392	12,2
Итого	497.866	100,0	463.484	100,0

¹ Включая ассоциации, государственные учреждения, инициативы частного сектора и другие. ² Включая проекты, финансируемые посредством целевых фондов с участием многосторонних партнеров, совместные программы и фонды по «Единству действий ООН». ³ Включая Европейскую комиссию, Программу арабских стран Залива в области развития (АГФАНД), ОЭСР, Экономическое сообщество западноафриканских государств (ЭКОВАС) и Международную организацию по миграции (МОМ).

Таблица 6. 20 наиболее активных участников внебюджетного финансирования в 2014-15 гг.

Вкладчики	Тыс. долл. США	Вкладчики	Тыс. долл. США
Европейская комиссия	53.434	Австралия	16.652
Организация Объединенных Наций	52.011	Канада	15.409
Соединенные Штаты Америки	49.092	Япония	11.033
Швеция	38.149	Дания	10.211
Государственно-частные партнерства	26.236	Бразилия	8.508
Швейцария	25.105	Республика Корея	8.317
Финансирование процесса внутристранового развития	23.256	Германия	7.035
Международные финансовые учреждения (банки)	22.031	Италия	5.310
Нидерланды	21.406	Финляндия	5.292
Норвегия	20.817		
Франция	17.178	Итого	436.484

70. В течение двухлетия благодаря разработанному МОТ механизму обеспечения качества проектов по сотрудничеству в целях развития было проанализировано 484 проектных предложений на предмет экспертизы качества предлагаемого проекта, факторов риска, безопасности на местах и механизма управления в соответствии с пересмотренной политикой децентрализации. В 2015 году МБТ на экспериментальной основе открыло в целях развития кадров первую академию по сотрудничеству в целях развития с привлечением около 70 участников, главным образом

работающих на местах, и около 40 экспертов-консультантов МБТ и из внешних организаций. Академия имела достаточно широкий резонанс, и оценка применения результатов ее деятельности на рабочих местах дала положительные результаты.

3.2.2. Дополнительный счет регулярного бюджета (РБСА)

71. РБСА предоставляет донорам возможности направлять МОТ нецелевые финансовые средства в полном соответствии с руководящими принципами ОЭСР/КСР. Ресурсы

РБСА позволяют МБТ выделять средства в рамках стратегических основ тогда и там, когда и где в них испытывается острая нужда, автономно, гибко и быстро в дополнение к другим ресурсам МОТ. Они также позволяют МБТ обслуживать те тематические области и те государства-члены, которым не выделяется средств из добровольных взносов столь же активно, как другим. Расходы из РБСА в течение двухлетия составили в общей сложности около 32 млн долл. США, при этом в начале двухлетия расчетная цифра составляла 25 млн долл. США. Перечень доноров в фонд РБСА в 2014-15 годах представлен в таблице 7 ниже.

Таблица 7. *Доноры РБСА, 2014-15 гг.
(млн долл. США)*

Страна-донор	млн долл. США
Бельгия	11.208
Дания	8.534
Нидерланды	6.784
Норвегия	5.942
Швеция	3.050
Германия	2.341
Люксембург	1.949
Италия	0,485
Итого	40.293

72. В 2014-15 годах основной вектор ассигнований из РБСА был направлен на поддержку работы по восьми ОВО, при этом приоритет отдавался странам с низким уровнем доходов и странам с уровнем доходов ниже средних, а также хрупким нестабильным государствам. Около одной пятой всех конечных результатов по страновым программам было достигнуто благодаря финансированию из РБСА, и более 90% из этих ассигнований было направлено на реализацию целей по ОВО.

3.3. Эффективность организационной структуры

73. Повышение организационной эффективности в целях расширения оказываемых трехсторонним участникам услуг было ключевой задачей программы реформ. Придерживаясь принципов управления, ориентированных на конечные результаты, при выполнении функций административного руководства, поддержки и управления МБТ преследовало две основные цели: рациональное и эффективное использование всех ресурсов МОТ и результативное и продуманное управление Организацией.

74. В двухлетие 2014-15 годов закончился период осуществления пяти стратегий в области управления, охватывавших такие аспекты, как знания, информационная технология, развитие людских ресурсов, техническое сотрудничество и проведение оценок. Прогресс, достигнутый по четырем из этих направлений, рассматривается в настоящей главе, а информация относительно стратегии в области знаний изложена в разделе 2.2 выше.
75. Таблицы с итогами по двум конечным результатам наряду с подробными таблицами по информационной технологии, развитию людских ресурсов, техническому сотрудничеству и стратегии в области знаний размещены на сайте: www.ilo.org/program. С подробной отчетной информацией о стратегии проведения оценок можно ознакомиться в ежегодном Докладе об оценке 2014-15 годов, который размещен на сайте: www.ilo.org/gb/GBSessions/GB325/pfa/WCMS_413814/lang--en/index.htm.

3.3.1. Результат 1: Рациональное и эффективное использование всех ресурсов МОТ

Составление программы

76. Усилия, в основном, были направлены на расширение роли СПДТ как важнейших основ поддержки стран со стороны МОТ. К концу 2015 года СПДТ активно осуществлялись в 69 государствах-членах, при этом в процессе разработки находятся еще 33 страновых программ. При полноценном участии трехсторонних партнеров в течение двухлетия было запущено 11 новых СПДТ. Основными факторами, оказывающими воздействие на способность МБТ содействовать СПДТ, по-прежнему являются возможности и практика проведения социального диалога в той или иной стране. Поддержка в этой области наряду с усилиями, прилагаемыми к тому, чтобы укрепить потенциальные возможности трехсторонних участников и расширить их участие в процессе мониторинга и контроля за выполнением СПДТ, будут ключевыми направлениями деятельности МОТ в период 2016-17 годов, при этом будет преследоваться цель усиления ответственности местных структур за осуществление программ и их эффекта.
77. МБТ продолжало осуществлять мониторинг прогресса по достижению целей, установленных в программе и бюджете на двухлетие. Это реализуется благодаря проводимому дважды в год анализу планов работы, ориентированных на результаты, и регулярной оценке расходов на коллегиальной основе

обсуждений и сотрудничества по планированию работы и распределению ресурсов между сотрудниками в регионах и персоналом штаб-квартиры. В 2014-15 годах особое внимание уделялось оценке прогресса, достигнутого по выполнению обязательств в отношении ОВО, а также учету уроков, извлеченных из процесса выполнения СПДТ.

78. МБТ продолжает инвестировать средства в развитие потенциала персонала в области управления, ориентированного на достижение результатов. В дополнение к модулю интерактивного обучения, разработанному в 2012-13 годах, было выпущено справочное руководство для внутреннего пользования по вопросам составления программ. Во исполнение решений, касающихся реформы полевых структур, в сотрудничестве с Туринским центром и Департаментом людских ресурсов был разработан и в экспериментальном порядке проведен специальный учебный курс, адресованный должностным лицам, занимающимся составлением программ, в целях расширения потенциальных возможностей в области подготовки программ местного персонала МБТ в Африке, арабских государствах и Европе и Центральной Азии. В 2016-17 годах этот учебный курс был тиражирован в Азиатско-Тихоокеанском регионе, Латинской Америке и в Карибском бассейне.
79. МБТ расширило свое сотрудничество с системой ООН в целом в процессе подготовки к реализации Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. МОТ принимала активное участие в работе Комитета высокого уровня по программам ООН и Рабочей группы по программе Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития (ГООНВР) в целях обеспечения того, чтобы вопросы, связанные со сферой труда, находили отражение в документах, направляемых для принятия Координационному совету руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР ООН). Благодаря своей руководящей роли МОТ содействовала разработке стратегического документа по Глобальной инициативе в области достойного труда для молодежи, которая была утверждена КСР ООН в ноябре 2015 года. Рабочая группа по программе, в частности, проанализировала руководящие принципы, адресованные страновым группам ООН, по вопросам единообразных методов составления страновых программ в контексте ЦУР, опираясь на принципы интеграции аспектов планирования, составления программ и поддержки по вопросам политики. Наряду с этим, были проанализированы

руководящие принципы МОТ для СПДТ, а новые рекомендации по их подготовке будут выпущены в начале 2016 года.

80. Учитывая уроки, извлеченные в ходе проведения в жизнь Основ стратегической политики на 2010-15 годы, стратегические рамки результатов на 2016-17 годы были перепрофилированы и ориентированы на ограниченное число конечных результатов; цель заключается в том, чтобы добиться критической массы и применять междисциплинарный подход с тем, чтобы обеспечить реальный эффект. Новые стратегические основы по-прежнему опираются на твердую приверженность методам управления, ориентированным на достижение конечных результатов, которые дополняются доработанной методологией измерения результатов. Стали прилагаться усилия к тому, чтобы внедрить рыночную систему оценки эффекта результатов страновых программ и конечных результатов глобальной политики в целом на такие междисциплинарные политические определяющие факторы, как гендерное равенство и недопущение дискриминации, международные трудовые нормы и социальный диалог. В целях учета этих усовершенствований был пересмотрен модуль стратегического управления системы ИРИС.

Развитие людских ресурсов

81. В 2014-15 годах был отмечен заметный прогресс на пути достижения четырех конечных результатов стратегии в области людских ресурсов (ЛР). Широкий спектр инициатив по развитию способностей персонала и его качеств руководителя способствовал наращиванию потенциала менеджеров по привлечению, стимулированию и развитию штатного персонала МБТ и новых сотрудников; в рамках процедур подбора, набора и мобильности кадров были внедрены новые инструментальные средства в целях содействия диверсификации и упорядочения географического распределения. МБТ подготовило целый ряд мероприятий по расширению потенциала менеджеров, которые наделяют их правами и возможностями решать вопросы, связанные с результативностью работы, а также разработало специальные программы, направленные на совершенствование методов внутреннего административного управления и усиление подотчетности.
82. Эти направления деятельности проводились в связи с общим процессом реформ, который также породил значительное число новых инициатив в области управления людскими ресурсами. Помимо конечных результатов,

- установленных в самом начале осуществления стратегии ЛР, МБТ пересмотрело ключевые параметры политики в области ЛР в целях создания благоприятной среды для общего проведения процесса реформ, устранив внутренние помехи, содействуя управлению изменениями и поощряя работу в командах; это усложнило процесс планирования и мониторинга стратегии. Прилагались также усилия к обеспечению того, чтобы деятельность по новым направлениям, предусматривающим перемены в ключевых областях политики ЛР, проводилась в рамках системы внутренних трудовых отношений МБТ после консультаций с представителями персонала в Паритетном согласительном комитете и в других внутренних органах.
83. МБТ осуществило анализ методов работы и хода сотрудничества между штаб-квартирой и полевыми бюро в целях улучшения в целом порядка оказания услуг и усиления сопряженности, в частности, между проводимыми программами и конкретной деятельностью в области сотрудничества в целях развития. Были рассмотрены основные роли и обязанности всех структур – от страновых бюро до групп по достойному труду, региональных бюро и штаб-квартиры. Было положено начало осуществлению новой политики мобильности кадров, при этом преследовалась цель создания устойчивой модели укомплектования кадрами, которая в рамках Положений о персонале и с учетом принципов и правил, установленных Комиссией по международной гражданской службе (КМГС), открывает реальные возможности и предусматривает стимулы для обеспечения географической и функциональной мобильности. В сотрудничестве с Туринским центром была разработана специальная программа расширения потенциальных возможностей менеджеров и персонала полевых бюро и оказания им поддержки; планируются другие виды деятельности, направленные на то, чтобы обеспечить непрерывное повышение технической квалификации специалистов как в штаб-квартире, так и на местах, ориентируясь на новые принципы глобальной технической группы в целях упрочения сотрудничества, повышения резонанса деятельности в регионах и содействия обмену знаниями.
84. Один из уроков, извлеченных в ходе периода выполнения программы, заключается в том, что информационная технология (ИТ), надлежащим образом ориентированная на потребности в области управления ЛР, является принципиально важным условием модернизации процессов и повышения эффективности.
- Обеспечение критической массы с точки зрения технического потенциала – неременное условие достижения в дальнейшем целей в области ЛР.
- Информационная технология**
85. Была обеспечена синергия благодаря консолидации и рационализации ресурсов и функций ИТ в процессе претворения в жизнь программы реформ. Опрос штатных сотрудников показал, что в целом удовлетворенность работой служб ИТ повысилась по сравнению с 2012-13 годами на 14%.
86. Перепрофилированный Руководящий комитет МБТ по ИТ (РКИТ) принял свой устав и неоднократно проводил заседания в течение двухлетия в целях установления приоритетов и обеспечения того, чтобы долгосрочные издержки и риски, связанные со всеми предлагаемыми инициативами в области ИТ, тщательно анализировались и взвешивались до их утверждения.
87. 85% всех инициативных мероприятий в рамках пятилетнего (2012-16 гг.) проекта по преобразованиям в области инфраструктуры ИТ были завершены. Был модернизирован Центр данных МБТ в целях защиты информационных архивов МОТ и инвестиций Организации в технологические новшества и обеспечения того, чтобы ее инфраструктура ИТ могла с большей эффективностью способствовать улучшению качества оказываемых услуг, приносить добавленную стоимость, содействовать новым методам работы и стимулировать процесс инноваций. Комплексный пакет технологических новшеств, включающий элементы совершенствования средств электронной переписки, моментальной передачи сообщений, возможностей проведения видеоконференций с «рабочего стола», совместного использования файлов, однократного предъявления пароля для входа в систему и других услуг, в штаб-квартире и в полевых бюро позволил также улучшить коммуникации и расширить сотрудничество и обмен информацией в рамках всего МБТ.
88. Как и планировалось, в октябре 2015 года было завершено развертывание во всех полевых бюро МОТ функциональных средств ИРИС по людским ресурсам, расчетным ведомостям, собственному оформлению отпуска, стратегическому управлению и отдельным функциям в области технического сотрудничества. Благодаря консолидации в ИРИС всей информации, касающейся персонала, возросла точность данных, усилилась согласованность методов контроля и регулирования исполнения контрактов в рамках всего МБТ и

была упорядочена отчетность по кадровым ресурсам. Замена 41 местной системы единой системой платежных ведомостей в ИРИС позволила перевести местный персонал, отвечающий за финансы, на другие важные должности.

89. Внедрение ИРИС в 41 полевом бюро в течение двухлетия потребовало строгого соблюдения установленных сроков, что легло дополнительным грузом на эти внешние структуры. В некоторых случаях приоритет отдавался местной оперативной деятельности, а не развертыванию ИРИС, в результате чего ведущие специалисты не смогли пройти чрезвычайно важного обучения и поэтому оказались неподготовленными к работе в новых условиях. База пользователей системой ИРИС возросла вдвое, что потребовало от исполнительной группы оказывать широкую оперативную поддержку подключенным к системе бюро и при этом планировать ее развертывание в других местах. Кроме того, большинство региональных бюро были не в состоянии действительно оказывать первичную помощь бюро в своих регионах, в результате чего дополнительная нагрузка легла на подразделения штаб-квартиры.
90. В настоящее время осуществляется планирование мероприятий, нацеленных на ускорение развертывания остальных модулей в области финансов, бюджета и закупок во всех полевых бюро, учитывая опыт, накопленный в ходе оперативной деятельности в 2014-15 годах.
91. Помимо проектов, связанных с преобразованиями в области инфраструктуры и развертыванием ИРИС в полевых бюро, в течение двухлетия было осуществлено более 100 других инициатив в поддержку административной и предметно-оперативной работы МБТ. Подробный перечень этих проектов имеется на сайте: <http://www.ilo.org/public/english/support/itcom/index.htm>.
92. В течение двухлетия спрос на ИТ-решения значительно вырос в силу ряда новых приоритетов. Результаты административного обследования 2015 года позволили также обратить внимание на возрастающее значение ИТ для цифрового будущего Организации. К задачам, ожидающим своего решения, относится поиск баланса между централизованной и децентрализованной инфраструктурой, функциями и услугами ИТ.
93. В течение двухлетия значительные усилия и инвестиции потребовались ввиду серьезного роста числа киберпреступлений, вредоносных программ и других угроз в

киберпространстве. В дополнение к корректирующим действиям, предпринятым по 60 заключениям в сфере ИТ, которые стали результатом 22 проверок внутренними и внешними аудиторами, МБТ приняло ряд дополнительных мер контроля в целях мониторинга, оценки и предотвращения кибератак. К ним относились внедрение системы предупреждения взлома на базе хостсистемы, блокировка «рабочего стола», улучшенные антивирусные программы и спам-фильтры, модернизация и консолидация полевой ИТ-инфраструктуры, совершенствование системы восстановления данных в случае сбоя, выполнение в режиме реального времени прогнозного анализа лог-файлов, полученных от ПК, серверов и сетевого оборудования, ужесточение политики Организации в отношении паролей и разработка программы информационной безопасности для ознакомления штатных сотрудников. МОТ также поддерживала партнерские отношения с Международным агентством по атомной энергии (МАГАТЭ) и Международным союзом электросвязи (МСЭ) в процессе разработки платформы ООН для противодействия угрозе киберпреступности, которая повысила способность МБТ принимать превентивные меры в случае кибератак внутри общей системы. Спрос на более надежные гарантии информационной безопасности и соблюдение мер безопасности будет способствовать быстрому распространению соответствующих устройств для пользователей на рабочих местах, а также предоставлению облачных услуг ИТ в поддержку мобильных рабочих приложений.

Сотрудничество в целях развития

94. МБТ расширило основное добровольное финансирование за счет средств РБСА с 36 млн долл. США в 2012-13 годах до более чем 40 млн долл. США в 2014-15 годах и поддерживает давно сложившиеся партнерские отношения. К концу 2015 года его портфель включал 600 проектов с участием 120 партнеров в области развития более чем в 100 странах. Диверсификация базы партнерских связей МОТ продолжается; в 2014-15 годах были подписаны соглашения о создании 92 новых государственно-частных партнерств; доля финансирования процесса внутристранового развития в общем объеме ХВТС увеличилась с 3,8% в 2012-13 годах до 5% в 2014-15 годах; было заключено десять новых партнерских соглашений со странами со средним уровнем дохода и партнерами в области сотрудничества Юг-Юг и треугольного сотрудничества по сравнению с шестью соглашениями, подписанными в 2012-13 годах. Сотрудничество

- Юг-Юг и треугольное сотрудничество расширяются, и укрепляются дополнительные механизмы сотрудничества в целях развития, в частности, под стимулирующим воздействием Бразилии, Российской Федерации, Индии, Китая и Южной Африки (страны БРИКС). Взносы в расширение сотрудничества Юг-Юг и треугольного сотрудничества составили более 15 млн долл. США – преимущественно из Бразилии, Индии и Южной Африки, но также из Алжира, Панамы, от Всекитайской федерации профсоюзов (ВФП) и других партнеров.
95. Ассигнования МОТ в рамках Совместного финансирования ООН, в первую очередь через фонды для целей развития, сократились с утверждением средств до 23 млн долл. США, что является отражением общего снижения взносов в эти доверительные фонды на цели развития с участием различных партнеров. Тем не менее, приоритеты политики МОТ, занимающие центральное место в государственных программах помощи ООН (Рамочной программе Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ) и программе «Единая ООН»), обеспечили подготовку многочисленных межучрежденческих проектов на страновом и глобальном уровнях. Глобальные партнерства с учреждениями ООН расширяются; Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД), Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ ООН), Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО), Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций (ЮНИТАР), Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС), Управление Организации Объединенных Наций по сотрудничеству Юг-Юг (УСЮЮ ООН) и Научно-исследовательский институт социального развития при Организации Объединенных Наций (ЮНРИСД) обратились к МОТ с предложением продолжить сотрудничество, продлив соглашения, в том числе нацеленные на достижение ЦУР.
 96. Будучи членом ГОООНВР, МОТ продолжает активно участвовать в установлении операционных параметров программ сотрудничества, в частности, в отношении второй очереди стран, участвующих в программе «Единство действий», и в совместной разработке программ в целях обеспечения слаженности действий во всей системе ООН. Она утвердила стандартные операционные процедуры
 - ГОООНВР для стран, принимающих участие в программе «Единство действий», участвовала в обзоре руководящих принципов ЮНДАФ для страновых групп ООН по подготовке программ ЮНДАФ в контексте ЦУР, а также сотрудничала в процессе аналитического обзора стандартных механизмов совместного финансирования и согласования деловых операций в рамках системы ООН.
 97. Что касается слаженности действий в системе ООН, МБТ продолжает принимать активное участие в разработке совместных программ как средства мобилизации партнерских связей и ресурсов в целях повышения результативности действий и продвижения Программы достойного труда на уровне отдельных стран. Несмотря на то что сложности с подготовкой совместных программ остаются, обзор выполнения программ ЮНДАФ и программы «Единство действий», который в 2015 году был проведен под эгидой МОТ в 43 странах пяти регионов, позволил выявить достижения с точки зрения отражения Программы достойного труда в этих рамочных проектах и программах. Все изученные программы ЮНДАФ включали как минимум одно из принципиальных положений Программы достойного труда, а в большинстве из них предусматривались действия, направленные на создание рабочих мест, обеспечение доходов населения и предоставление социальной защиты. В 70% программ имелись ссылки на социальный диалог и в 60% на международные трудовые нормы и другие нормативные подходы, связанные со сферой труда – соответственно, на 6 и 10% больше, чем по результатам предыдущего обзора 2012 года.
 98. Работа по обеспечению качества предложений о сотрудничестве в области развития была расширена и в настоящее время включает предложения по РБСА, что заостряет внимание к результатам действий в области сотрудничества в целях развития и к совместному использованию ресурсов в интересах достижения цели достойного труда. Чтобы расширить потенциальные возможности МБТ в области сотрудничества в целях развития, для штатных сотрудников, в частности, персонала полевых бюро, организуются курсы и практикумы, которые позволяют им повышать свой профессиональный уровень и работать с большей отдачей. В 2015 году вышла в свет обновленная версия пособия по техническому сотрудничеству – руководство по вопросам внутреннего управления процессами сотрудничества в целях развития. Во взаимодействии с Туринским центром МБТ провело экспериментальные занятия в рамках

Академии по вопросам сотрудничества в целях развития. Анализ эффективности применения полученных в Академии знаний на рабочем месте показал, что более 60% респондентов используют эти знания в своей работе, особенно по тем предметам, которые в ходе предварительной оценки образовательных потребностей были определены как наиболее актуальные.

99. Стратегия сотрудничества в целях развития на 2015-17 годы отражает изменения в структуре глобального сотрудничества в целях развития и обобщает уроки, извлеченные в ходе различных обзоров (в том числе обзора 2013 г., посвященного оперативной деятельности, структуре и формам технического сотрудничества полевых бюро), а также заключения независимой оценки Стратегии МОТ в области технического сотрудничества на 2010-15 годы. МБТ укрепило практику комплексного управления ресурсами в целях достижения общих устойчивых результатов в области развития на страновом и глобальном уровнях. В этой стратегии были также учтены формирующиеся партнерские связи и меняющиеся условия сотрудничества в целях развития; была подтверждена Стратегия 2012 года в области сотрудничества Юг-Юг и треугольного сотрудничества. Целостный подход к действенному укреплению потенциальных возможностей учитывает изменения, происходящие в системах и политике. Что касается эффективности процесса развития, МБТ постоянно принимает меры и сравнивает свои подходы с действиями других учреждений ООН, чтобы обеспечить прозрачность данных и повысить результативность деятельности.
100. МБТ также оптимизирует основные функции управления проектным циклом путем тестирования автоматизированной обработки проектных предложений в интерактивном режиме в целях оценки, одобрения вместе с партнерами соглашений о финансировании и подготовки технических и финансовых отчетов для представления партнерам. Этот этап тестирования является первым шагом на пути формирования широкой онлайн-системы обмена знаниями в штаб-квартире и полевых бюро, в которой будут храниться комплексные данные о проектах и будет обеспечиваться интерактивный доступ к интранету по вопросам сотрудничества в целях развития.

Внутренние услуги

101. *Служебные помещения:* Модернизация здания штаб-квартиры шла по плану. На регулярной основе МБТ готовило справки о ходе ремонтно-восстановительных работ для

Административного совета. Более подробные сведения размещены на сайте: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_413825.pdf.

102. *Безопасность:* Деятельность по укреплению потенциальных возможностей местных сотрудников безопасности проводилась во всех регионах при поддержке Департамента Организации Объединенных Наций по вопросам охраны и безопасности (ДБ ООН). Охранные и противопожарные процедуры были адаптированы с учетом ремонта здания, чтобы обеспечить безопасность персонала и посетителей.
103. *Климатическая нейтральность:* МБТ продолжало принимать активное участие в ряде инициатив системы ООН, в том числе в деятельности рабочей группы по утилизации отходов в структурах ООН, расположенных в развивающихся странах. Оно продолжало контролировать выбросы углекислого газа и отчитываться посредством инициативы «Экологизация под флагом ООН». Меры, принимаемые в МБТ в целях обеспечения нейтрального воздействия на климат, включают программу по экономному использованию бумаги при выпуске и распространении документов официальных совещаний, замену старых ИТ-серверов на более современные и энергосберегающие модели, а также расширение использования видеоконференций. Подробная информация о текущих усилиях по обеспечению нейтрального воздействия на климат представлена на сайте: <https://www.ilo.org/intranet/english/support/facilities/about/greening.htm>.

3.3.2. Результат 2: Действенное и результативное управление Организацией

Органы управления

104. В марте 2015 года в ходе обзора осуществления реформы Административного совета среди трехсторонних участников сложилось общее мнение о том, что был достигнут значительный прогресс по пути решения задач реформы, в частности, ее четырех главных задач: совершенствование механизма составления повестки дня; формирование новой структуры Административного совета; повышение прозрачности деятельности и усиление поддержки, оказываемой МБТ трехсторонним участникам; оптимизации представления и своевременного распространения документации. Члены Административного совета согласились с тем, что принимаемые МБТ меры позволяют последовательно решать поднимаемые ими вопросы. Совершенствование

- процесса консультаций способствует достижению консенсуса среди трехсторонних участников и играет важную роль в создании нового механизма составления повестки дня и в заметном повышении прозрачности процесса принятия решений. Структура пленарных заседаний Административного совета и повышение эффективности использования времени способствуют проведению более целенаправленных стратегических обсуждений и активному участию делегатов.
105. К новым инструментам, переданным в распоряжение трехсторонних участников, относится скользящая консолидированная программа работы Административного совета, с которой можно ознакомиться в режиме реального времени на веб-сайте МОТ. Использование экранов для просмотра и обсуждения поправок на заседаниях Административного совета и МКТ получило одобрительные отклики и способствует эффективному проведению заседаний.
 106. Успешное экспериментальное проведение двухнедельной Конференции и реформа Административного совета показали, что при условии решительной поддержки со стороны трехсторонних участников и МБТ прогресс может быть достигнут. Доказано значение тщательной подготовки силами МБТ и предварительных консультаций с заинтересованными сторонами для обеспечения участия и прозрачности. Одним из главных уроков, извлеченных из этого опыта, является необходимость обеспечить то, чтобы выдвигаемые предложения были обоснованными и инновационными – и при этом выполнимыми и реалистичными.
 107. Форма особой поддержки правительств была расширена и поручена группе поддержки органов управления и правительств, что позволило укрепить контакты между постоянными представительствами и МБТ и организовывать, в числе прочих мер, ознакомительные семинары МОТ для вновь прибывающих в Женеву дипломатов.
 108. Несмотря на то что не все еще проходит гладко, успехи были достигнуты с точки зрения своевременного распространения документов за исключением редких случаев, когда документы неформальных консультаций выпускались менее чем за 48 часов до начала заседания. Хотя средний процент документов, размещенных в интернете вовремя (83,4%), ниже, чем целевой показатель двухлетия, более высокие результаты были достигнуты по определенным категориям официальных документов. Например, что касается документов, представляемых на рассмотрение Административного совета, вовремя опубликованные документы составили, соответственно, 97 и 100% для двух мартовских сессий двухлетия и 70 и 92% для двух ноябрьских сессий.
 109. После официального оформления политики службы подготовки официальных документов МБТ в конце 2013 года был достигнут значительный прогресс с точки зрения сокращения объема официальных документов. Инициатива по экономии бумаги при подготовке к совещаниям превращается в культуру бережливого отношения к бумаге, выраженную в уменьшении ее потребления при подготовке официальных документов более чем на 30% по сравнению с 2012-13 годами. Это было достигнуто путем ограничения автоматического распространения бумажных копий официальных документов, оптимизации веб-сайтов, в том числе размещения электронных версий некоторых документов, распространения документов по электронной почте и расширения использования новых технологий во время заседаний. В будущем планируется создать условия для совместной работы, а также разработать мобильные приложения в целях распространения официальных документов исключительно в электронном виде.
 110. Проведение в экспериментальном порядке двухнедельной Конференции открыло новые возможности для совершенствования существующих методов работы. Тем не менее, остается ряд проблемных областей, в том числе трудности с увязкой времени для заседаний с учетом пожеланий групп с ограниченными ресурсами, выделяемыми на устный перевод, и полномерным соблюдением политики в области выпуска официальных документов.
 111. Совершенствование работы региональных совещаний МОТ станет предметом обсуждения в Рабочей группе по вопросам функционирования Административного совета и Международной конференции труда в 2016 году. Меры, принятые в течение двухлетия 2014-15 годов в связи с Американским (Лима, октябрь 2014 г.) и Африканским (Аддис-Абеба, ноябрь 2015 г.) региональными совещаниями, оказали положительное влияние на характер прений и на принятые рекомендации.
- Надзорные функции**
112. Внешний аудитор подготовил заключение о сводной финансовой отчетности МБТ за годы, закончившиеся 31 декабря 2013 года и 31 декабря 2014 года, в котором он отметил, что финансовая отчетность МБТ полностью соответствует Международным стандартам учета в государственном секторе (МСУГС).

113. В соответствии с рекомендациями, содержащимися в отчете Внешнего аудитора Административному совету, который был рассмотрен на его 320bis сессии в июне 2014 года, МБТ включило ключевые элементы заявления об ответственности в сфере управления в свой финансовый отчет за год, закончившийся 31 декабря 2014 года. Заключение о внутреннем контроле будет опубликовано в течение 2016-17 годов.
114. Каждый год Главный внутренний аудитор отчитывается перед Административным советом о существенных заключениях и расследованиях Бюро внутреннего аудита и контроля (БВАК), а МБТ докладывает Административному совету о последующих мерах, принятых в связи с рекомендациями, содержащимися в докладе за предшествующий год. Средний срок, необходимый для реализации рекомендаций, был значительно сокращен, и большинство из них претворяется в жизнь в течение целевого шестимесячного периода; повысилась доля рекомендаций, выполняемых в полном объеме, что демонстрирует приверженность МБТ своевременным и эффективным мерам, принимаемым в ответ на рекомендации БВАК по вопросам обеспечения качества в области внутреннего контроля.
115. В апреле 2015 года МБТ опубликовало Рамочную программу управления рисками предприятия (УРП). Был учрежден Комитет по управлению рисками, который призван осуществлять надзор за выполнением программы УРП в МБТ; для руководителей и сотрудников были организованы учебные занятия, включая семинары по вопросам создания реестров факторов риска. Первые реестры рисков на уровне регионов, стран и департаментов были созданы в конце 2015 года и будут обновляться на постоянной основе.



Часть II

116. В Части II подробнее описываются важнейшие аспекты выполнения программы МОТ в течение двухлетия. В ней рассматриваются ключевые направления работы, в том числе ОВО, которые были одобрены в целях повышения качества, достижения критической

массы и усиления влияния. В этой части также освещается деятельность, проводимая во всех пяти регионах, и содержится обзор состояния СПДТ вместе с примерами участия МОТ и результатами, достигнутыми благодаря комплексным СПДТ.

4. Отдельные примеры деятельности МОТ в течение двухлетия

4.1. Особо важные области

4.1.1. Содействие созданию большего числа рабочих мест лучшего качества в целях инклюзивного роста

117. Работа по этой ОВО касалась четырех программных вопросов: 1) макроэкономических основ, благоприятствующих занятости; 2) отраслевой политики и структурных изменений; 3) учреждений рынка труда, а также учет опыта, накопленного в этих трех областях; 4) согласованности действий на страновом уровне и комплексных основ политики. В проводимой деятельности упор делается на двуединый подход, который сочетает в себе расширение базы знаний и связанных с ними практических инструментов на глобальном уровне с оказанием наиболее актуальных и основанных на индивидуальных запросах консультаций по вопросам политики и наращиванием потенциальных возможностей трехсторонних участников на уровне стран. Эти усилия наряду с инициативой «Что является эффективным для обеспечения занятости молодежи», осуществляемой в ОВО, относящейся к занятости и профессиональной подготовке молодежи, существенно укрепили базу эмпирических данных МОТ и позволили апробировать процессы диалога, необходимые для принятия комплексных, всеобъемлющих подходов к формированию политики в сфере занятости в соответствии с резолюцией и заключениями второго периодического обсуждения проблем занятости, которые были приняты 103-й сессией МКТ в 2014 году.

118. В общей сложности 15 государств-членов получили адресную поддержку по всем четырем программным вопросам, а другие страны воспользовались результатами исследований и инструментальными средствами, созданными в этой ОВО.

119. *Макроэкономические основы, благоприятствующие занятости:* МОТ выполнила серию аналитических исследований на уровне отдельных стран, нацеленных на углубленное

изучение политических аспектов взаимосвязей между макроэкономическими основами и результатами, достигнутыми в сфере занятости в Алжире, Колумбии и Гане. К новым глобальным исследовательским продуктам относится опубликованный в январе 2015 года доклад *Перспективы занятости и социальной защиты в мире: тенденции*, в котором анализируются динамика рынков труда и ключевые социально-экономические проблемы, вызванные замедлением темпов роста мировой экономики. Кроме того, потенциальные возможности трехсторонних участников и их понимание макроэкономической политики, способствующей расширению занятости, укрепились благодаря обменам/учебным курсам, в том числе посвященным роли центральных банков в решении задач в области развития и занятости. По их завершении ряд стран-участниц (в том числе Бангладеш и Индия) обратились к МОТ с просьбой о дальнейшем содействии в формировании макроэкономических основ, благоприятствующих занятости. Влияние этих мероприятий, направленных на укрепление базы знаний и потенциальных возможностей, наиболее ярко проявилось в странах, где национальная политика в сфере занятости находится на стадии разработки. В Гане в 2015 году поддержка МОТ привела к принятию национальной политики в сфере занятости, которая отражает позиции социальных партнеров по вопросам макроэкономической политики, содействующей расширению занятости, равно как и по другим вопросам. В декабре 2014 года технические рекомендации в отношении такой политики также помогли Гане принять Вторую повестку дня в области роста и развития для всех на 2014-17 годы. Основываясь на фактических данных, МОТ предоставила рекомендации и консультации по вопросам политики в целях разработки Национальной стратегии занятости в Марокко, в которой подчеркивается значение макроэкономики для роста занятости. Учреждение межминистерского комитета демонстрирует признание того, что цель Марокко – создавать по 200.000 рабочих мест в год – может быть достигнута,

только если все министерства, в том числе ответственные за макроэкономику, будут взаимодействовать друг с другом.

120. *Отраслевая политика и структурные изменения:* МОТ осуществила новые исследования о взаимосвязях между занятостью и производительностью, чтобы иметь возможность точнее оценить отраслевую динамику и ее влияние на создание рабочих мест и их качество, а также определить промышленную политику и отраслевые подходы, которые могут преобразовать структурные изменения в большее число рабочих мест лучшего качества. Исследователи учли значение создания благоприятных условий для предприятий и подтвердили, что тщательно разработанная отраслевая политика может оказывать существенное влияние на создание достойных рабочих мест, если обеспечиваются основные условия, такие как создание благоприятной среды для предприятий. Благодаря исследованиям на уровне стран такая политика часто отражается в национальных планах развития. Так, в Индонезии Национальный среднесрочный план развития на 2015-19 годы, разработанный при поддержке МОТ, включает в себя комплексные стратегии, стимулирующие экономический рост и создание рабочих мест в четырех ключевых секторах.

121. Исследования, оценивающие влияние торговой политики и отраслевых и инфраструктурных инвестиций на занятость, были проведены более чем в 15 странах. Они помогают трехсторонним участникам оценивать политику и программы и осуществлять содержательное обсуждение вопросов политики. В рамках этого подхода МОТ содействует обмену знаниями и передовой практикой между странами. Ее усилия укрепились благодаря новым соглашениям о техническом сотрудничестве с Европейским союзом (ЕС), Европейским инвестиционным банком и другими региональными банками развития, что позволило Организации развернуть деятельность в большем числе стран. Что касается информационно-пропагандистской деятельности, на заседании Рабочей группы по вопросам развития Группы двадцати, состоявшемся в Хобарте, Австралия, в мае 2014 года, была представлена аналитическая записка о проблемах и возможностях для инвестиций в инфраструктуру в странах с низким уровнем доходов, а также аналитический материал о преодолении разрыва в профессиональных навыках в разрезе инфраструктурных инвестиций в этих странах.

122. *Учреждения рынка труда:* Исследования МОТ, посвященные факторам, которые влияют на новые формы труда, и воздействию последних политических инициатив и реформ на рынки труда и стабильность доходов населения, обогатились исследованиями, выполненными в Аргентине, Китае, Гане и Индонезии. Проведенное в Аргентине исследование касалось недавних изменений в области политики и их влияния на рынок труда, включая роль минимальной заработной платы и коллективных переговоров. В Индонезии в центре внимания были динамика заработной платы, минимальный размер оплаты труда и их воздействие на производительность. Доклад *Перспективы занятости и социальной защиты в мире: тенденции*, опубликованный в июне 2015 года, содержит анализ диверсификации форм труда и занятости, а также связанных с ними последствий для политики. В этой связи отслеживаются изменения в законоположениях о защите занятости в различных странах. В результате МОТ создала базу данных, в которой регистрируются, обобщаются и оцениваются последствия значимых законодательных актов, принятых после 2008 года.

123. *Согласованность действий на уровне стран и комплексные основы политики:* При поддержке МОТ шесть стран (Камбоджа, Марокко, Непал, Парагвай, Руанда и Замбия) завершили разработку комплексных и всеобъемлющих основ политики, учитывающих конкретные условия этих стран, в которых охватываются три вышеупомянутых тематических области и принимается во внимание необходимость создания благоприятной среды для предприятий. Полученные результаты были представлены участникам трехсторонних форумов, которые их обсудили. На основе тесного сотрудничества с трехсторонними участниками национальная политика в сфере занятости была принята в Камбодже, Марокко и Непале и в настоящее время обсуждается в Руанде, Парагвае и Замбии. В Непале МОТ нацелила свою поддержку на укрепление национальных возможностей в области конструктивного планирования национального развития путем оказания содействия трехсторонним участникам в разработке и реализации пилотных проектов, посвященных различным аспектам программ по созданию рабочих мест. С должностными лицами страны были проведены учебные занятия, чтобы они могли глубже понимать и активнее решать проблемы занятости в своей стране.

Впоследствии Национальная плановая комиссия разработала концепцию нового трехлетнего плана развития, в котором первоочередное внимание уделяется вопросам производительной занятости, достойного труда и доходов. Вся деятельность на уровне стран опиралась на расширенную глобальную базу данных МОТ о национальной политике в сфере занятости, в которой содержатся обновленные сведения и информация о передовой практике. Эта работа дополнялась региональными мероприятиями, направленными на укрепление потенциальных возможностей профсоюзов, и учебным курсом Туринского центра по вопросам национальной политики в области занятости, который был дважды организован в течение двухлетия.

4.1.2. Рабочие места и профессиональные навыки для молодежи

124. Беспрецедентный кризис занятости молодежи во многих странах повысил востребованность мер поддержки в этой области. В соответствии с резолюцией «Кризис в сфере занятости молодежи: время действовать», принятой на 101-й сессии МКТ в 2012 году, деятельность в этой ОВО была нацелена на расширение базы фактических данных и распространение знаний о том, «что является эффективным для обеспечения занятости молодежи», в том числе путем укрепления потенциальных возможностей трехсторонних участников для разработки и осуществления эффективных стратегий и программ.
125. На глобальном уровне исследования и обмен передовым опытом и извлеченными уроками способствовали разработке современных методов формирования политики и предоставления технических консультаций, а также оптимизации программ МОТ по наращиванию потенциальных возможностей трехсторонних участников.
126. *Расширение базы знаний о том, что является эффективным для обеспечения занятости молодежи:* В течение двухлетия укреплялись партнерские связи; к другим организациям, в частности, посредством Межучрежденческой сети Организации Объединенных Наций по вопросам развития молодежи и ее Общесистемного плана действий по вопросам молодежи, был обращен призыв акцентировать внимание на то, что является эффективным для обеспечения занятости молодежи. Партнерство МОТ и Шведского агентства международного сотрудничества по вопросам занятости молодежи сыграло видную роль в накоплении знаний и тестировании подходов,

основывающихся на фактических данных. Одновременно партнерство МОТ и компании MasterCard содействовало сбору и анализу информации о молодежном рынке труда в 34 странах во всех частях мира, которая использовалась в целях формирования политики.

127. Исследования посвящались изучению приоритетных тематических вопросов, изложенных в вышеупомянутой резолюции. Новые эмпирические данные, полученные в результате систематического анализа эффективности программ по активизации рынка труда, показывают, что усилия в сфере занятости молодежи, особенно направленные на обеспечение профессиональной подготовки, содействие развитию предпринимательства, субсидирование занятости или поддержку лиц, ищущих работу через службы по трудоустройству, приводят к положительным и статистически значимым результатам на молодежном рынке труда. Как свидетельствует выборка из 113 оценочных исследований, это влияние сохраняется в отношении всех результатов в сфере занятости и доходов. Профессиональная подготовка резко улучшает результаты, достигаемые на рынке труда, особенно когда она сочетается с услугами по трудоустройству; она выступает в роли долгосрочного катализатора, обеспечивая инвестиции в человеческий капитал. Ориентированные на молодежь государственные программы занятости обладают высоким потенциалом по непосредственному созданию рабочих мест и могут оказывать влияние на результаты в области занятости, образования и местного развития.
128. Что касается экономической политики, систематический анализ свидетельствует, что контрциклическая бюджетно-налоговая политика является эффективным средством снижения уровня безработицы среди молодежи, что при определенных условиях дает еще более выраженный корректирующий эффект. Было подчеркнуто значение взаимодействия между учреждениями рынка труда, а программы субсидирования заработной платы доказали свою важность в трудоустройстве безработной молодежи и содействии развитию ее профессиональных навыков. В результате анализа были подготовлены рекомендации по ряду аспектов, связанных с разработкой и осуществлением этих форм деятельности.
129. *Укрепление потенциальных возможностей благодаря обмену знаниями, информационно-просветительской и разъяснительной работе на региональном уровне:* В рамках деятельности, поощряющей переход к формальной

экономике, усилия, прилагаемые на региональном уровне в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, были направлены на содействие формальной занятости среди молодежи; результаты аналитических исследований распространялись через региональные средства массовой информации и общественные мероприятия. В Европе и Центральной Азии создание региональной сети по вопросам занятости молодежи способствовало взаимному обучению и обмену знаниями, а также укреплению потенциальных возможностей министерств труда и социальных партнеров в девяти странах. В арабских государствах региональные мероприятия посвящались формированию и внедрению качественных систем ученичества и передовой практики найма; это расширило знания общественности о тех препятствиях, с которыми сталкивается молодежь, пытаясь закрепиться на рынке труда. В Африке МОТ поддержала разработку модели действий в целях обеспечения занятости молодежи в странах региона и укрепления потенциальных возможностей трехсторонних участников и региональных учреждений.

130. Рекомендации по вопросам политики формулировались и распространялись посредством серии межрегиональных трехсторонних форумов, посвященных вопросам расширения потенциальных возможностей и обучения на взаимном опыте, которые опирались на знания, накопленные на страновом, региональном и глобальном уровнях. К рассматриваемым на них темам относились службы занятости для молодежи (Европа); переход молодежи в формальную экономику (Латинская Америка); расширение занятости молодежи благодаря общественным работам (Африка); занятость молодежи в условиях перехода к зеленой экономике (Азия); качество программ ученичества и накопление трудового опыта как меры, облегчающие переход от школьного обучения к трудовой жизни (Азия); роль структурных преобразований в повышении уровня занятости молодежи (Африка).
131. *Осуществление перемен на страновом уровне:* На национальном уровне аналитические исследования по вопросам занятости молодежи в Бразилии, Китае, Египте, Кении и Тунисе расширяют базу знаний о передовой практике и рекомендуемых политических решениях и стратегических инвестициях в интересах занятости молодежи.
132. В Бразилии МОТ поддержала создание межправительственной консультативной группы

для организации исследований МОТ и распространения их результатов о действенных формах перехода от школьного обучения к трудовой жизни в соответствии с выводами национальных обследований по данной теме. Соответствующие усилия на федеральном уровне и на уровне штатов позволили трехсторонним участникам принять Национальный план действий в целях достойного труда молодежи и подготовить Национальную программу достойного труда молодежи в штате Рио-Гранде-ду-Сул.

133. В Уганде МБТ оценило различное воздействие кредитов, грантов и программ обучения навыкам предпринимательства МОТ «Начни свой бизнес» (НСБ) на молодых предпринимателей. Полученные данные свидетельствуют о том, что в то время как кредитование в сочетании с обучением повышают прибыльность предприятий, принадлежащих молодым мужчинам, того же не происходит с женщинами; в настоящее время при поддержке МОТ продолжается исследование в целях подготовки более подходящего инструментария по поддержке молодых женщин-предпринимателей.
134. В бывшей югославской Республике Македонии разработанная при поддержке МОТ модель комплексных услуг и программ по обеспечению занятости молодежи стала одной из основных составных элементов второго Национального плана действий в целях занятости молодежи, который был принят в августе 2015 года. В июне 2015 года была одобрена новая система профориентации безработной молодежи и вместе с ней – новый подход к индивидуальному планированию трудоустройства и выделенная линия службы занятости молодежи.
135. В Иордании была учреждена национальная программа ученичества, включающая ученические неформальные курсы повышения квалификации, которые предназначены для молодых иорданцев и сирийских беженцев. Благодаря оказанной технической поддержке система начальной профессионально-технической подготовки и учебные заведения страны усовершенствовали системы отчетности, основанные на использовании ключевых показателей эффективности.

4.1.3. Установление и расширение минимальных уровней социальной защиты

136. Деятельность в этой ОВО опиралась на Рекомендацию 2012 о минимальных уровнях социальной защиты (202) и План действий в

области социального обеспечения 2011 года.¹ Ввиду того что 73% населения мира лишено адекватной социальной защиты, это является большой и сложной задачей. С принятием ЦУР социальная защита заняла видное место в повестке дня в области развития и зримо присутствует в составе ряда целей. Основываясь на итогах работы, выполненной в 2014-15 годах, МБТ разработало Глобальную флагманскую программу в отношении минимальных уровней социальной защиты в целях расширения масштаба и усиления эффекта последовательных и всесторонних действий.

137. *Превращение МОТ в ведущее учреждение, компетентное в вопросах социальной защиты*: Усилия в этом направлении быстро нарастают благодаря инвестициям в разработку наукоемких продуктов, в том числе доклада *World Social Protection Report 2014-15*, аналитических документов, справочных материалов по странам и программам, практических инструментов и платформы по вопросам социальной защиты в интернете. В совокупности эти практические подходы, поддерживаемые МОТ, лежат в основе обсуждений с участием ведущих специалистов в области глобальной социальной политики. Участие в работе сетевого веб-сайта и интернет-кампании приняли свыше 100.000 человек.
138. Заполняя пробелы в знаниях, новые продукты, в которых учитываются мнения регионов о расширении фискального пространства, позволяют анализировать инновации в сфере государственной политики занятости и социальной защиты, накапливать факты о неравном положении сельских систем здравоохранения в мире, уточнять взаимосвязи с продовольственной безопасностью и решать вопросы расширения охвата на мигрантов и домашних работников. Эти продукты использовались в рамках турбулентности Юг-Юг и распространялись силами Туринского центра, позволяя МБТ укреплять основанные на фактических данных консультативные услуги.
139. *Поддержка разработки и осуществления политики и практических мер на уровне стран*: Поддержка, оказываемая трехсторонним участникам, принимает различные формы. В сотрудничестве с Туринским центром МБТ проводит регулярные и целевые учебные программы в области социальной защиты, в которых приняли участие свыше 850 специалистов. Кроме того, содействие оказывается посредством основанного на оценочных исследованиях национального диалога,

который позволяет выявлять пробелы и формировать альтернативные направления политики на основе анализа финансовых затрат. Эта деятельность, опирающаяся на широкое участие партнеров на национальном уровне, а также учреждений ООН и партнеров в сфере социальной защиты и развития, привела к конкретным результатам в ряде стран. Она способствовала разработке Национального стратегического плана социальной защиты в Мьянме и Национального среднесрочного плана развития в Индонезии, который распространит действие программ социального обеспечения еще на 2,2 млн работников неформальной экономики.

140. При поддержке со стороны МОТ различные страны разработали национальную политику в сфере социальной защиты, заложив основу для применения отдельных элементов минимальных уровней социальной защиты. В Эфиопии создана не основанная на отчислениях система пенсионного обеспечения по старости; в Замбии и Перу одобрена национальная политика в сфере социальной защиты, которая расширила охват на ранее исключенные группы населения; в Камеруне принят план действий по созданию всеобщей системы здравоохранения; в Камбодже закреплена правовая база для национальной системы медицинского страхования.
141. В других странах пособия стали выплачиваться в дополнительным группам работников в соответствии с положениями Конвенции 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102). В Индонезии создана новая государственная система пенсионного обеспечения, предназначенная для работников частного сектора (в том числе зарегистрированных трудовых мигрантов); в Гондурасе принят рамочный закон о социальной защите, действие которого распространяется на самозанятых работников и членов их семей; на оккупированной палестинской территории первый закон о социальном обеспечении работников частного сектора и их семей охватит 82.646 таких работников в 2016 году; ставится цель распространить действие этого закона на 336.440 работников к 2030 году.
142. Для удовлетворения потребностей уязвимых групп населения некоторые страны содействуют распространению социальной защиты на эти группы. В Руанде подготовлен законопроект, предусматривающий расширение числа получателей пособий по беременности и родам, а Гана включила политику в области охраны материнства в Национальную

¹ GB.316/INS/5/1(&Corr.).

стратегию социальной защиты. Расширение охвата социальной защиты посредством выплаты пособий на детей и пенсий работникам неформального сектора является одной из центральных задач политики Иордании, направленной на установление минимальных уровней социальной защиты. В Нигере задача преодолеть уязвимость населения закреплена в законопроекте, который закладывает собой основу для формирования минимальных национальных уровней социальной защиты. Эта работа подкрепляется и согласуется с политикой, нацеленной на содействие инвестициям в проекты, содействующие расширению занятости и упрочению продовольственной безопасности, что ведет к достижению устойчивых результатов.

143. Деятельность на уровне стран способствует формализации занятости путем повышения осведомленности общественности и подготовки нового законодательства. В Аргентине МБТ разработало инструменты и укрепило потенциальные возможности работников и представителей правительства в целях регистрации домашних работников-мигрантов и распространения на них мер социальной защиты.

144. *Усиление влияния МОТ посредством партнерств на минимальные уровни социальной защиты:* Межучрежденческое сотрудничество с другими организациями, поддерживающими концепцию минимальных уровней социальной защиты и подход, основанный на правах, которые явно выдержаны в духе Рекомендации 202 или прямо заимствованы из нее, дает заметный мультипликационный эффект. МОТ и Всемирный банк, совместно возглавляющие Совет по межучрежденческому сотрудничеству в области социальной защиты, разработали ряд оценочных методик в сфере социальной защиты для совместных страновых консультаций, которые были в экспериментальном порядке проведены во Вьетнаме и на Филиппинах.

145. МБТ настояло на включении задачи установления минимальных уровней социальной защиты в программную деятельность многих учреждений ООН и многосторонних организаций. Посредством Инициативы по обеспечению минимального уровня социальной защиты Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций страновые группы ООН были извещены о необходимости оказывать содействие выполнению Рекомендации 202 в их совместной работе в странах. Созданы партнерства на уровне стран, в том числе призванные содействовать национальному социальному

диалогу в Мьянме; созданию основ политики социальной защиты в Эфиопии; обеспечению совместно с Сельскохозяйственной и продовольственной организацией Объединенных Наций (ФАО) продовольственной безопасности в Нигере; оценке пробелов в сфере социальной защиты в Перу. Приверженность укреплению партнерских связей, в том числе с экономическими и социальными советами и подобными учреждениями, в целях содействия формированию минимальных уровней социальной защиты была подтверждена в Сеульской декларации о содействии национальным минимальным уровням социальной защиты для всех, принятой Международной ассоциацией экономических и социальных советов и подобных учреждений.

4.1.4. *Производительность и условия труда на малых и средних предприятиях (МСП)*

146. В этой ОВО многодисциплинарный и всесторонний подход используется для проверки предположения о том, что инвестиции в работников и условия труда могут существенно повышать производительность МСП и, тем самым, оказать положительное влияние на социально-трудовые показатели, а также на экономический рост. Модели действий адресуются МСП в целом и конкретизируются по секторам экономики, таким как туризм, агропродовольственная отрасль и строительство. В общей сложности результатами этих усилий воспользовались 16.297 работников, 18.740 микропредприятий, 505 предприятий и 1.143 представителя трехсторонних участников из 12 разных стран.

147. *Накопление знаний в целях разработки эффективной политики:* Новые знания были накоплены на макроэкономическом/институциональном уровне и на уровне предприятий. Результаты макроэкономических исследований в Многонациональном Государстве Боливии, Индонезии, Кении, Мексике и Замбии использовались при подготовке рекомендаций по вопросам законодательства и государственных программ и позволили разработать такие программы, как национальные принципы построения зеленой экономики для Министерства местного самоуправления Замбии и руководящие принципы разработки и реализации новой политики заработной платы для Министерства труда Кении. По итогам исследований политики, проведенных в Индонезии, Кении и других странах, было подготовлено новое учебное пособие по формированию здоровых трудовых отношений на МСП. В Камбодже, Гондурасе, Иордании, Ливане, Мексике, на Филиппинах и в Турции

углубленный анализ функциональных подразделений предприятий, влияющих на их производительность, был объединен с целевыми программами, направленными на наращивание потенциальных возможностей в целях совершенствования производства, управления предприятием, маркетинга, кадрового управления, профессиональной подготовки и безопасности и гигиены труда (БГТ) в рамках таких программ, как СКОП, Система комплексного измерения и повышения производительности МОТ (SIMAPRO) и Программа развития местного предпринимательства (C-BED).

148. *Содействие социальному диалогу как основной движущей силе преобразований:* Социальный диалог поощряется на национальном уровне и на рабочих местах. При поддержке МОТ национальный социальный диалог разворачивается под руководством национальных комиссий по вопросам производительности и аналогичных органов в Мексике и Многонациональном Государстве Боливии и посредством консультаций по вопросам, связанным с производительностью или условиями труда на МСП, в Кении и Индонезии. Это позволяет определять приоритетные задачи в национальных программах, например, в Мексике и Замбии. В Мексике МОТ, помимо предоставления методик и инструментальных средств, оказывала техническую поддержку федеральному правительству и органам власти штатов. Она участвовала в работе Национального комитета по вопросам производительности и комиссий по вопросам производительности штатов Чиуауа и Наярит, в которых трехсторонние партнеры и ученые решают вопросы, связанные с производительностью и условиями труда на МСП. МОТ также помогла Министерству труда и социальной защиты учредить финансируемую за счет государственных средств Программу управления производительностью труда на МСП (SIGPROL), основанную на SIMAPRO, в которой приняло участие свыше 1.700 работников. Вместе с Национальным советом по стандартизации и сертификации трудовых навыков (CONOCER) МОТ оказывает содействие в установлении квалификационных стандартов и их подтверждении частным сектором. Взаимодействие с трехсторонними участниками в сахарной промышленности позволило им обеспечить соответствие социальным критериям сертификации международной фабричной марки Bonsucro. В Замбии междисциплинарный подход стимулировал процесс создания жизнеспособной производственно-сбытовую

цепочки в сфере жилищного строительства, в центре которой стоят МСП. В сотрудничестве с Программой Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП) МОТ осуществила оценку национальной политики и проекта национального строительного кодекса и с учетом растущего спроса на жилье сформировала базу передовых технологий, стимулирующую использование зеленых строительных материалов и методов строительства частными и государственными застройщиками. В Индонезии МОТ способствовала налаживанию консультативного процесса и оказала техническую помощь Министерству трудовых ресурсов и трансмиграции, координирующему Министерству по экономическим вопросам, профсоюзам и Ассоциации индонезийских работодателей (АПИНДО), при этом в различных секторах использовались технические параметры новой концепции коллективных переговоров по заработной плате.

149. Развертыванию социального диалога на рабочих местах также способствовала реализация программы СКОП (в Многонациональном Государстве Боливии, Индонезии, Кении и Турции) и системы SIMAPRO (в Мексике). Эти программы позволили МСП увеличить объем производства и создать новые рабочие места. От 40 до 55% предприятий сообщили об экономии средств, снижении отходов и брака и улучшении положения работников, например, вследствие повышения заработной платы (28-61% предприятий), сокращения числа прогулов (22-33%) и снижения травматизма (20-50%).
150. *Укрепление институциональной базы:* В результате этих усилий методологии МОТ укореняются в институциональных основах, таких как национальное законодательство и планы, программы и стратегии в области развития. В Камбодже и на Филиппинах МОТ оказала техническое содействие в реализации положений о предпринимательстве в национальных планах действий в интересах молодежи на период с 2014 по 2018 годы. В Гондурасе она подготовила учебное пособие по вопросам повышения производительности и улучшения условий труда в небольших гостиницах, которое было принято в государственных и частных учреждениях, включая Национальный институт профессиональной подготовки (INFOP). В Мексике МОТ поддержала финансируемую за счет государства программу управления производительностью труда (SIGPROL) для МСП.

4.1.5. Содействие достойному труду в сельской экономике

151. Работа в этой ОВО строилась на основе заключений о содействии занятости в сельских районах в целях сокращения масштабов бедности, принятых МКТ в 2008 году, в которых подчеркивается необходимость принятия междисциплинарных, комплексных мер. Она велась по трем взаимосвязанным приоритетным направлениям: 1) достойный труд для обездоленных, социально изолированных и уязвимых групп сельского населения; 2) достойный труд для сельских работников в системах поставок; 3) достойный труд на плантациях. Стратегия предусматривает триединый подход – укрепление потенциальных возможностей МБТ и трехсторонних участников, информационно-просветительскую деятельность и обеспечение согласованности политики на глобальном уровне, а также мер, принимаемых на уровне стран.
152. *Сбор и накопление фактических данных:* МБТ расширило базу знаний с портфелем из 16 аналитических материалов, иллюстрирующих целостный подход МОТ к содействию достойному труду в сельской экономике и содержащих рекомендации в адрес директивных органов, социальных партнеров и специалистов-практиков в области развития. Чтобы расширить базу фактических данных в этой области, МОТ собрала данные по 22 показателям в 195 странах с разбивкой на сельские и городские районы, в том числе по таким вопросам, как продолжительность рабочего времени, заработной платы, бедность, социальное обеспечение и здравоохранение. Большинство из этих показателей включены в базу данных ILOSTAT. Микроданные обследований домашних хозяйств были обработаны в целях расширения охвата, и были опубликованы доклад о передовых статистических методах сбора и анализа данных о сельских и городских районах и аналитический доклад, в котором обобщаются основные тенденции.
153. Был выполнен анализ факторов уязвимости сельского населения и их воздействия на достойный труд; результаты анализа могут использоваться для разработки и реализации политики и программ на уровне стран. Данные исследования, посвященного пробелам с точки зрения охвата сельских районов услугами здравоохранения, а также мерам, направленным на их преодоление, нашли отражение в Глобальной стратегии в области кадровых ресурсов здравоохранения 2030 Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) и в Глобальной флагманской программе в отношении минимальных уровней социальной

защиты МОТ. Были проведены новые ориентированные на нужды политики исследования по вопросам привлечения и закрепления учителей в сельских районах, чтобы укрепить потенциальные возможности трехсторонних участников и оказывать влияние на выполнение рамочной программы «Образование-2030», одним из соучредителей которой является МОТ. Результаты одного из исследований о роли неоплачиваемого труда женщин в области водоснабжения и санитарии были отражены в *Докладе о развитии мировых водных ресурсов 2016: вода и рабочие места*.

154. Для того чтобы актуализировать знания МОТ о плантациях и содействовать достойному труду в соответствии с Конвенцией 1958 года о плантациях (110), был разработан инновационный подход к объединению методов качественных и количественных обследований. Был подготовлен глобальный доклад, и были осуществлены страновые исследования и местные опросы по трем категориям товаров в четырех странах – в Доминиканской Республике (бананы), Гане и Индонезии (пальмовое масло) и Шри-Ланке (чай) – в целях разработки национальных планов действий по обеспечению достойного труда на плантациях.
155. *Содействие эффективным партнерствам:* МОТ расширила взаимодействие с партнерами в области развития, включая Всемирный банк, ФАО, Международный фонд сельскохозяйственного развития (МФСР), Программу развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) и региональные банки развития. МОТ принимала активное участие в работе под эгидой ФАО Комитета по всемирной продовольственной безопасности, который достиг глобального консенсуса в отношении Принципов ответственного инвестирования в агропродовольственные системы. Вопросы достойного труда занимали видное место в планах, информационно-пропагандистской деятельности и оперативных подходах Целевой группы высокого уровня по глобальному кризису в области продовольственной безопасности Генерального секретаря ООН, в которой МОТ, МФСР и ПРООН возглавили рабочую группу инициативы «Нулевой голод» в целях достижения 100% увеличения производительности и доходов мелких фермеров, а также в планах действий Рабочей группы по вопросам развития Группы двадцати по продовольственной безопасности и устойчивым продовольственным системам.
156. *Вывосвобождение потенциала сельских районов по созданию рабочих мест и обеспечению достойного труда:* Были завершены десять

страновых исследований, посвященных основанным на правах подходам к осуществлению трудоемких инфраструктурных программ, и разработаны концептуальные основы и руководящие принципы. Модели действий, в основе которых лежит комплексный подход, ориентированный на наиболее уязвимые группы населения, были опробованы в Лаосской Народно-Демократической Республике, Ливане, Мали, Нигере и Шри-Ланке. В Ливане службы по трудоустройству в чрезвычайных ситуациях, программы профессиональной подготовки и проекты местного экономического развития в конкретных секторах экономики упрочили свой потенциал противодействия внешним потрясениям принимающих сельских общин, пострадавших от сирийского кризиса беженцев.

157. На основе результатов экспериментальных действий был разработан проект программных принципов, содействующих устойчивым источникам доходов сельского населения, которые предназначаются для агропродовольственных секторов. В Индонезии эти действия на территории провинции Восточные Малые Зондские острова позволили повысить производительность, улучшить условия труда и стимулировать развитие предпринимательства в отдельных агропродовольственных производственно-сбытовых цепочках, а в Зимбабве был расширен доступ сельских общин к услугам по развитию бизнеса в садоводстве и мясном животноводстве, и одновременно было оказано содействие в применении норм БГТ. В Лаосской Народно-Демократической Республике комплексная местная стратегия содействия занятости уязвимых и обездоленных групп населения сельских районов была испытана в шести деревнях, а ее зримый успех в сокращении масштабов бедности вызвал ряд запросов относительно тиражирования этой модели в других провинциях.
158. *Укрепление потенциальных возможностей трехсторонних участников:* Академия сельского развития при Туринском центре предоставляла возможности для обмена знаниями и обучения, которыми воспользовались представители трехсторонних участников из 37 стран. В ноябре 2015 года Туринский центр организовал для работодателей семинар по обмену знаниями, который подготовил проект рекомендаций о стратегиях организаций работодателей, направленных на поддержку и поощрение достойного труда в сельской экономике. В глобальной конференции по пальмовому маслу, состоявшейся в Боготе в марте 2015 года, приняли участие представители 16 членских организаций Международного

союза работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, гостиничного и ресторанного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей, которые обсудили региональные и национальные перспективы, а также условия труда в отрасли. Участники определили приоритетные направления работы, включая развертывание действий на национальном и международном уровнях в поддержку кампании «Прекратить использование пестицида «Паракват»!», проведение исследований и формирование реестра систем поставок пальмового масла с акцентом на крупнейших компаниях.

4.1.6. Формализация неформальной экономики

159. В этой ОВО МОТ взаимодействовала более чем с 15 государствами-членами в соответствии с положениями Рекомендации 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204). Эта поддержка укрепила потенциальные возможности трехсторонних участников по разработке и проведению политики, направленной на привлечение неформальных экономических единиц и работников в формальную экономику, одновременно не допуская деформализации формальной занятости и предприятий. Действия МОТ способствовали координации действий на единой основе и были нацелены на наиболее уязвимые группы работников и на микро- и малые предприятия (ММП).
160. *Укрепление организаций работодателей и работников:* МОТ нацелила свои усилия на содействие созданию организаций работников и работодателей и расширению их возможностей в поддержку политики и действий, связанных с формализацией экономики. МБТ содействовало проведению консультаций между организациями работников и работодателей на уровне стран и регионов, нацеленных на определение приоритетов в области формализации экономики. Оно также оказывало содействие в разработке баз данных работников в странах Латинской Америки, которые стали важнейшей платформой, позволяющей им заручаться поддержкой коллег по таким вопросам, как профсоюзные подзаконные акты и документальное отображение юридических препятствий на пути к формализации экономики. База данных работодателей, включающая в себя показатели по формализации, была создана в Латинской Америке и воспроизведена в Африке и Азии; были разработаны руководящие принципы того, как организации работодателей могут способствовать формализации неформальных предприятий.

161. *Поддержка формализации и правоприменения:* При поддержке со стороны МОТ шесть стран стали проводить политику в отношении предприятий, занятости, труда и социальной сферы, которая призвана содействовать формализации: Аргентина, Доминиканская Республика, Иордания, Мексика, Непал и Перу разработали политику, направленную на преодоление различных видов неформальных отношений и согласование действий. Мадагаскар разрабатывает национальный план действий по этому вопросу, а ряд других стран, в том числе Колумбия, Непал, Перу и Филиппины, приступили к осуществлению правовых реформ, чтобы решить проблему исключения из сферы действия существующих законов о труде и социальном обеспечении определенных групп работников, таких как работники ММП и домашние работники. Другие страны приняли отраслевой подход в целях устранения конкретных факторов уязвимости целевых групп, обусловленных характером их труда; например, в Южной Африке была запущена страновая программа достойного труда для подрядных уборщиков, которая предусматривает решение таких вопросов, как профессиональная подготовка, гарантии занятости, условия труда, организационные права и социальная защита.
162. Доминиканская Республика и Непал утвердили упрощенный порядок регистрации предприятий в целях содействия их формализации. Политика адресной поддержки ММП позволила объединить факторы их формализации и модернизации и способствовала развитию местной экономики и производственно-сбытовых цепочек в Аргентине, Индии, на Ямайке, в Сенегале и Южной Африке.
163. В Аргентине меры в области применения норм были усилены благодаря сочетанию стимулов, санкций и проверок, организуемых органами инспекции труда в ответ на поступающие сигналы. Аргентина и Республика Молдова также активизировали меры по укреплению возможностей служб инспекции труда, позволяющие им работать с незарегистрированными работниками. В Доминиканской Республике и Перу взаимодействие и общее использование баз данных ведомств, ответственных за работу с предприятиями, взимание налогов, решение трудовых вопросов и социальное обеспечение, доказали свою эффективность с точки зрения принятия адресных мер по обеспечению соблюдения норм.
164. *Накопление эмпирических данных и поощрение обмена знаниями:* При поддержке МОТ Иордания и десять стран Латинской Америки привели свои статистические методы в соответствие с принципами, одобренными 17-й МКСТ. Возможности в этой области расширяются в Боснии и Герцеговине.
165. В Азии и Латинской Америке МОТ осуществила исследование, посвященное нестандартным формам занятости с акцентом на обстоятельствах, которые могут вести к неформальности. Всесторонний анализ влияния учреждений рынка труда на формализацию экономики включал вопросы минимального размера оплаты труда в Кабо-Верде и Мексике и законодательство о домашнем труде на Филиппинах, где с учетом результатов исследования началась всеобъемлющая реформа национального законодательства о домашних работниках.
166. МОТ поддерживала форумы для обмена знаниями на региональном уровне в Азии, Латинской Америке и Африке, а также на глобальном уровне. Курс Академии по формализации неформальной экономики, состоявшийся в Турине в ноябре 2014 года, позволил представителям трехсторонних участников из разных стран обмениваться опытом и извлеченными уроками. Новые аналитические и учебные материалы и методики были подготовлены по таким вопросам, как комплексные пакеты мер политики, предназначенные для применения на уровне стран; формализация ММП; формализация трудовых отношений домашних работников; нестандартные формы занятости и неформальность; расширение социального обеспечения на неохваченные группы работников; стратегия расширения сферы полномочий органов инспекции труда и меры по решению проблемы недекларируемой занятости; влияние минимального размера оплаты труда на процесс формализации.
- 4.1.7. Обеспечение более полного соблюдения норм на рабочих местах благодаря инспекции труда**
167. Деятельность в этой ОВО преследовала цель создания условий, в которых трехсторонние участники могут обеспечить более полное соблюдение в трудовой сфере национальных законодательных и нормативных правовых актов, международных трудовых норм и коллективных соглашений. Многоплановая стратегия по решению этих задач предусматривала укрепление взаимодействия работодателей и работников в целях обеспечения соблюдения норм, упрочения правоприменительных и превентивных функций органов инспекции труда и регулирования вопросов

- труда, оказания технической помощи и расширения потенциальных возможностей государственных учреждений и социальных партнеров, разработки или реформирования трудового законодательства, механизмов предупреждения и урегулирования споров и учреждений социального диалога.
168. *Активизация усилий по накоплению знаний и информационно-просветительской деятельности в глобальном масштабе:* На глобальном уровне новая стратегия МОТ, содействующая соблюдению основополагающих принципов и прав в сфере труда, была разработана с учетом выводов обследования и итогов совещания экспертов, а конкретная правоприменительная стратегия в отношении недекларируемой занятости и неформальной экономики была разработана и в настоящее время применяется в таких странах, как Буркина-Фасо и Колумбия. Опираясь на опыт, накопленный в Буркина-Фасо, Западноафриканский экономический и валютный союз (ЗАЭВС) финансировал процесс распространения в других странах передовой практики в области инспекции труда в неформальной экономике.
169. Разработанные в течение двухлетия новые исследовательские материалы и методологические руководства, предназначенные для органов регулирования вопросов труда, включают в себя аналитический материал об использовании информационно-коммуникационных технологий, справочник по стратегическому планированию и управлению эффективностью в службе инспекции труда и руководство по вопросам управления. Одно из исследований, касающееся взаимодействия между программой «Улучшай работу» МОТ и Международной финансовой корпорации (МФК) и государственным управлением инспекции труда Индонезии, показало, что эта программа не подменяет собой государственную службу инспекции труда, а дополняет и укрепляет ее. Сравнительное исследование о том, как национальные органы регулирования вопросов труда в Бразилии, Китае, Колумбии и Индонезии разрабатывали, внедряли и оценивали новые стратегические подходы к обеспечению соблюдения норм на рабочих местах, расширило базу знаний по этому вопросу.
170. Всемирные форумы, посвященные обмену передовым опытом и подходам к решению возникающих проблем, включали Международную конференцию о содействии соблюдению норм на рабочих местах, включая глобальные цепочки поставок, которая была организована в Гааге совместно с Международной ассоциацией экономических и социальных советов и подобных учреждений и Экономическим и социальным советом Нидерландов. На этой конференции представители учреждений социального диалога из 31 страны, представляющие все регионы мира, приняли декларацию, в которой они обязались содействовать соблюдению норм на рабочих местах на национальном и наднациональном уровнях. В исполнение Гаагской декларации было подготовлено руководство, нацеленное на укрепление потенциальных возможностей учреждений социального диалога по содействию соблюдению норм на рабочих местах. Во взаимодействии с Туринским центром был организован глобальный семинар для обмена знаниями, на котором были представлены новые глобальные продукты, а также сведения о прогрессе, достигнутом на национальном уровне.
171. *Решение общих проблем в рамках согласованных субрегиональных подходов:* На субрегиональном уровне министерское совещание, посвященное обеспечению соблюдения норм на рабочих местах, подготовило дорожную карту для восьми стран-членов ЗАЭВС. При поддержке со стороны МОТ и совместно с Комиссией ЗАЭВС были разработаны новые учебные программы для подготовки инспекторов труда. Результаты исследования, посвященного социальным конфликтам в странах ЗАЭВС, вместе с планом действий по предупреждению трудовых конфликтов были одобрены трехсторонним Советом по трудовым вопросам и социальному диалогу ЗАЭВС; в странах Западной Африки был апробирован пакет инструментальных средств для организации инспекции труда в неформальной экономике; был обобщен передовой опыт в обеспечении соблюдения международных норм по БГТ, и усиливалась синергия с деятельностью во ОВО, касающейся производительности и условий труда на МСП и формализации неформальной экономики.
172. *Ориентация мер реагирования на разные потребности стран:* В Буркина-Фасо в центре внимания находились задачи по расширению базы знаний об основных профессиональных рисках путем создания национальных реестров отраслей и связанных с ними рисков, задачи по укреплению возможностей государства реагировать на эти риски, а также задачи по расширению потенциальных возможностей инспекторов труда, представителей органов здравоохранения, специалистов в области страхования и социальных партнеров по оценке рисков и расследованию случаев

производственного травматизма и профессиональных заболеваний. МОТ подготовила пособие по вопросам расследования производственных аварий, что позволило осуществить пересмотр процедур, предусмотренных для расследования таких случаев.

173. В Колумбии были разработаны и внедрены в практику новая учебная программа и методики для инспекторов труда, усовершенствованы методы определения характера и участников трудовых отношений с использованием инструментария системного анализа трудовых договоров и производственных процессов, а также создана обновленная информационная система по вопросам инспекции труда.
174. Во Вьетнаме акцент был сделан на выявлении и устранении недостатков в области применения норм посредством консультаций и диалога с трехсторонними участниками. Опираясь на более тесную координацию действий по существующим проектам МОТ оперативно реагировала на конкретные запросы путем наращивания потенциальных возможностей трехстороннего Национального совета по заработной плате, подготовки проекта первого закона о БГТ, который был принят в 2015 году, путем содействия расширению выплат пособий на 30 млн работников неформальной экономики, проведения кампании в сфере инспекции труда на 360 швейных предприятиях, включая посещения целевых предприятий в качестве дополнения к традиционной практике контроля за соблюдением норм, оказания содействия группе юристов и законодателей в проведении подготовки законодательных предложений, обучения трехсторонних участников в целях претворения в жизнь трехстороннего свода правил поведения в отношении сексуальных домогательств.
175. В Турции после катастрофы на шахте в Соме МОТ содействовала принятию национального трехстороннего плана действий и оказала содействие в разработке и реализации краткосрочного проекта по БГТ, который заложил собой основу для более масштабного проекта с Европейским союзом. Были приняты последующие меры в свете замечаний контрольных органов, и была оказана помощь в отношении новых ратификаций актов МОТ. В 2014 году Турция ратифицировала Конвенцию 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187), а в 2015 году Конвенцию 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (176) и Конвенцию 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве (167).

4.1.8. Защита работников от неприемлемых форм труда (НФТ)

176. Понятие НФТ было впервые использовано МОТ в 2013 году. В Программе и бюджете на 2014-15 годы они определяются как «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». Работа в этой ОВО направлена на уточнение смысла того, что представляют из себя НФТ, как они проявляются и как их преодолевать, в том числе путем содействия комплексным подходам на страновом уровне.
177. *Создание основ знаний для общего понимания концепции:* В рамках глобального исследования, посвященного уточнению понятия НФТ, анализировались общие характеристики и различия между формами труда и связанными с ними понятиями, разработанными учеными и международными организациями в целях повышения эффективности противодействия этим формам труда. В ходе дельфийского опроса 100 экспертов из 33 стран было выявлено семь показателей и ряд определяющих признаков, которые впоследствии использовались для проведения оперативных оценок в секторах, определенных трехсторонними участниками МОТ, в Бенине (горнодобывающая промышленность, рудники и ручная уборка мусора) и Малави (плантации табака). Эти оценочные исследования позволили привлечь особое внимание к особенностям и причинам НФТ, которые анализировались на основе целевых показателей, согласованных трехсторонними партнерами на национальном уровне с учетом замечаний контрольных органов МОТ. Они также легли в основу последующих трехсторонних планов действий, ориентированных на национальные потребности и возможности. Глобальный анализ пробелов в применении соответствующих международных трудовых норм был осуществлен с учетом замечаний контрольных органов МОТ.
178. Опираясь на уникальную базу данных программы МОТ-МФК «Улучшай работу», в которой содержится информация об условиях труда на швейных фабриках в Камбодже, Иордании и Вьетнаме, был проведен статистический анализ взаимосвязей между благосостоянием работников и соблюдением основополагающих принципов и прав в сфере труда; национального законодательства о БГТ; продолжительности рабочего времени; размеров заработной платы; порядка заключения трудовых договоров; насилия в трудовой сфере;

влияния мер на уровне фабрик и национальной политики на условия труда. Исследование показало, что необходимо осуществлять политику в разных областях, где можно добиться явного синергетического эффекта в решении проблем НФТ. В Многонациональном Государстве Боливии адаптированная версия диагностической модели МОТ, которая изначально была разработана в 2012-13 годах для сельскохозяйственного сектора, позволила выявить факторы, препятствующие вступлению домашних работников и их работодателей в члены представительных организаций, а также организовать обучение навыкам ведения переговоров в трудовой сфере. Накопленный опыт был использован при подготовке аналитической записки по инновационным подходам к ведению коллективных переговоров и использованию других форм договоренностей в секторе домашнего труда.

179. *Экспериментальное применение комплексных подходов в странах:* В рыболовной отрасли Таиланда доминирующее положение занимают мигранты, у большей части которых юридический статус не урегулирован. Со стороны МОТ улучшились условия труда, полнее стали соблюдаться основополагающие принципы и права в сфере труда и была усовершенствована система управления трудовой миграцией. Как следствие этого, принятое в 2014 году министерское постановление содержало положения о минимальном размере оплаты труда, минимальной продолжительности периодов отдыха и минимальном возрасте для приема на работу, который был поднят до 18 лет. Ссылаясь на опыт Таиланда и других стран, МОТ подготовила пакет аналитических материалов по вопросам минимального размера оплаты труда, в котором анализируются возможные пути расширения защиты на работников, которые, как правило, исключаются из сферы действия законодательства о минимальной заработной плате.
180. В рамках подготовки к чемпионату мира по футболу 2014 года МОТ развернула деятельность в Бразилии, нацеленную на содействие механизмам социального диалога на федеральном уровне и на уровне штатов и муниципалитетов в целях содействия достойному труду в строительстве и других отраслях. В результате была разработана модель действий, предпринимаемых в интересах достойного труда в рамках подготовки к будущим спортивным и другим крупнейшим мероприятиям в Бразилии и других странах. В Коста-Рике МБТ приняло участие в решении проблем НФТ работников-мигрантов, оказывая содействие миграционной политике страны, в

том числе путем расширения доступа работников-мигрантов к правосудию, укрепления органов инспекции труда и упорядочения статуса незарегистрированных трудовых мигрантов. Пилотный проект был расширен на «Северный треугольник» (Сальвадор, Гватемалу и Гондурас), где трудовые мигранты крайне нуждаются в защите.

181. В Узбекистане после того, как контрольные органы МОТ выразили озабоченность по поводу предполагаемых случаев использования детского и принудительного труда при сборе хлопка, техническая помощь была расширена, и в стране была принята первая СПДТ (2014-16 гг.). Одной из ее первоочередных задач является укрепление партнерских отношений в целях более полного соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда и улучшения условий труда и социальной защиты.

4.2. Укрепление организаций работодателей

182. Доказывая свою приверженность целям укрепления организаций предпринимателей и работодателей, МОТ продолжала осуществлять глобальные инициативы, расширять базу знаний и выполнять программы по наращиванию потенциальных возможностей.
183. В докладе *Global Report on Women in Business and Management: Gaining Momentum* (Глобальный доклад о женщинах-предпринимателях и руководителях: наращивание усилий), опубликованном в 2015 году, обобщаются сведения и статистические данные МОТ, которые рисуют всестороннюю и актуальную картину участия женщин, занятых на руководящих должностях в бизнесе и менеджменте. Главные выводы доклада, обосновывающие необходимость содействия гендерному равенству и разнообразию на рабочих местах, расширению участия женщин в структурах управления и содействию предпринимательской деятельности женщин посредством адаптации деловой среды, были представлены на различных национальных и международных форумах, в том числе на форумах высокого уровня в Лондоне и Сингапуре.
184. В декабре 2015 года участники исследовательского симпозиума на тему «Будущее организаций работодателей и бизнеса, их адаптация и трансформация» обсудили соответствующие тезисы вместе с экспертами и специалистами-практиками и определили темы будущих исследований. МБТ будет использовать результаты симпозиума в своей работе в рамках инициативы столетия,

касающейся будущего сферы труда, по вопросам управления рынком труда и роли социальных партнеров.

185. Укрепилась Глобальная сеть МОТ по вопросам предпринимательства и инвалидности; содействие оказывалось новым и существующим национальным сетям в Китае, Египте, Перу, Саудовской Аравии и Замбии. В октябре 2015 года 11 крупных международных компаний первыми поставили свои подписи под недавно сформулированной Хартией предпринимателей по проблемам инвалидности. Призванная содействовать вовлечению лиц с ограниченными возможностями в сферу труда, Хартия является первым в своем роде актом, создание которого было инициировано компаниями. Она охватывает широкий круг вопросов – от защиты работников с ограниченными возможностями и недопущения дискриминации до последовательной адаптации производственных помещений и средств связи, чтобы они стали доступными для всех работников.
186. В рамках широкого взаимодействия МОТ с частным сектором по-прежнему прилагались усилия, направленные на создание точек контакта и расширение возможностей МБТ по работе с предприятиями, в том числе путем личных встреч с представителями предприятий, которые приглашались для выступления с докладами перед сотрудниками МБТ о политике и деятельности своих компаний. Вместе с работодателями и их организациями были освоены новые направления взаимодействия, такие как Глобальная сеть предпринимателей в целях установления минимальных уровней социальной защиты, и были открыты новые каналы для налаживания контактов с компаниями, в том числе путем проведения конференций и личных встреч.
187. В условиях растущей востребованности участия организаций работодателей в процессе формирования политики во многих странах было оказано содействие в разработке основанных на фактических данных стратегий, направленных на формирование благоприятных условий для развития предприятий и создания рабочих мест, а их результаты были связаны с применением методологии EESE. Помимо достижения конкретных результатов в сфере политики, некоторые из этих мер позволили укрепить потенциальные возможности организаций работодателей по инициированию и продолжению участия совместно с правительством в диалоге по вопросам политики, как это происходит в Ботсване, Малави, Свазиленде и Замбии. При поддержке МОТ Совет частных предприятий Гондураса

(СОНЕР) подготовил и направил в администрацию президента и законодательный орган доклад, основанный на результатах широкого опроса компаний, с предложениями о том, как государственная политика может содействовать улучшению условий для инвестиций и занятости. Многие из предложений были приняты, и при технической поддержке со стороны МОТ СОНЕР разработал, внедрил и разместил на своем веб-сайте электронную программу, которая отслеживает и контролирует их выполнение и результаты.

188. В целях расширения возможностей пользователей для мониторинга и оценки результатов политики методология EESE была усилена конкретным модулем, позволяющим отслеживать и оценивать воздействие политики, чтобы организации работодателей могли систематически следить за результатами осуществления информационно-просветительской стратегии, направленной на улучшение деловой среды. Этот модуль был разработан в сотрудничестве с исследовательской организацией Соединенного Королевства – Институтом международного развития, и он подкрепляется учебной программой, которая была опробована в странах Азии и на юге Африки. Он помогает организациям работодателей совершенствовать планирование, мониторинг и анализ своего участия в процессе разработки политики в целях усиления собственного влияния.
189. На региональном уровне при партнерской поддержке со стороны МОТ и Норвегии Конфедерация работодателей ACEAN (ACE) представила на заседании своего правления в мае 2014 года доклад, озаглавленный *The road to the ASEAN Economic Community 2015: The challenges and opportunities for enterprises and their representative organizations (Путь к экономическому сообществу ACEAN 2015: вызовы и возможности для предприятий и их представительных организаций)*. Впоследствии доклад был представлен членами ACE на пяти национальных форумах, чтобы повысить степень осведомленности членских компаний и других заинтересованных сторон и помочь им в условиях интеграции ACEAN эффективнее реагировать на новые вызовы, в том числе по таким вопросам, как мобильность рабочей силы, трудовые отношения, профессиональные навыки и социальный диалог. Взаимодействие с организациями работодателей по вопросам национальной политики включало проведение национальных обследований, посвященных пробелам в профессиональных навыках на Филиппинах, анализ уровня профессиональной квалификации и

производительности во Вьетнаме и выявление конкретных проблем, с которыми сталкиваются компании в условиях региональной интеграции в Лаосской Народно-Демократической Республике.

190. В течение двухлетия видное место в повестках дня организаций работодателей занимала информационно-пропагандистская деятельность в поддержку законодательных реформ. Организация работодателей Федерации Боснии и Герцеговины (UPFBiH) провела экспертизу действующего закона о труде по итогам первичного анализа (в форме опроса членских организаций) и вторичного исследования (международных трудовых норм, директив Европейского союза и сравнительных данных). В июне 2015 года был опубликован всесторонний доклад с рекомендациями, касающимися основных поправок к закону. После проведения успешных информационно-пропагандистских кампаний и разработки коммуникационной стратегии, направленной на привлечение внимания средств массовой информации и директивных органов, новый закон о труде был принят 31 июля 2015 года и вступил в силу 20 августа 2015 года. Он снижает административную нагрузку на работодателей, вводит критерий учета производительности в обязательный порядок установления заработной платы и продлевает максимальный срок действия срочных трудовых договоров с двух до трех лет.

191. В течение двухлетия были разработаны или обновлены пособия и методики, направленные на укрепление потенциальных возможностей. Пакет учебных материалов Туринского центра, посвященный основам безопасности и гигиены труда, позволил организациям работодателей расширить и усовершенствовать услуги, которые они оказывают своим членам, что позволило повысить результативность их деятельности на уровне стран. Новое средство управления – программное обеспечение для создания баз данных о взаимоотношениях с клиентами (CRM) – было внедрено более чем в 40 странах. Оно помогает организациям лучше оценивать потребности своих членов и добиваться профессионального качества взаимодействия с членскими организациями в целях повышения качества услуг.

4.3. Укрепление организаций работников

192. Преследуя общую цель укрепления потенциальных возможностей профсоюзов для выполнения ими своих обязанностей в качестве организаций, отстаивающих интересы работников, стратегия направлена на защиту работников посредством международных

трудовых норм и мер реагирования на кризис, предусматривающих расширение членского состава, повышение качества и расширение спектра услуг, оказываемых членам, и содействия профсоюзному единству в рамках общих платформ действий.

193. Этот подход лежал в основе многих успешных кампаний, призванных оказывать влияние на национальное трудовое законодательство и обеспечивать ратификацию или выполнение международных трудовых норм. В Индии национальная платформа послужила основой для подготовки Центром индийских профсоюзов перечня требований, состоящего из 12 пунктов. На Багамских Островах платформа, созданная для оценки влияния закона о трудовых отношениях в промышленности и институционального оформления национального социального диалога, привела к созданию Национального трехстороннего совета и превратила трехсторонний социальный диалог в постоянную составляющую национального политического диалога. В Монголии Конфедерация профсоюзов Монголии с одобрения Национального трехстороннего комитета по социально-трудовому консенсусу провела успешную кампанию за ратификацию Конвенции 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (176). Одновременно Министерство труда направило в парламент сводный проект пересмотренного закона о труде со статьями, соответствующими положениям Конвенции.

194. Организации работников постоянно стремятся расширять свои ряды, а МБТ оказывает профсоюзам активную поддержку в распространении их охвата на уязвимых работников, в том числе работников неформальной экономики и домашних работников. В Египте и Ливане были созданы новые профсоюзы, представляющие интересы домашних работников. На Филиппинах основные профсоюзные федерации учредили рабочую группу для неформальных работников, подготовили проект «Великой хартии» работников неформальной экономики и создали программу ученичества для организаций 21-го столетия, которая включает в себя стратегию, нацеленную на создание организаций неформальных работников. В деятельности МОТ в Латинской Америке и Карибском бассейне, где широко распространена неформальная экономика, особое внимание уделяется расширению знаний национальных организаций работников и повышению их возможностей по удовлетворению потребностей работников неформальной экономики. В Мексике профсоюзы завершили подготовку детального

справочника соответствующих низовых организаций, чтобы эффективнее корректировать свои услуги и информационно-пропагандистскую деятельность.

195. Одной из главных задач Организации, связанных с оказанием поддержки организациям работников, являются ее усилия, нацеленные на обеспечение соответствия международным трудовым нормам трудового законодательства во время его формирования и претворения в жизнь. В Республике Молдове профсоюзы расширили свои возможности по использованию услуг контрольных механизмов МОТ. Направив в 2013 году представление в Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР), Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы использовала его заключения в своей кампании за внесение поправок в законодательство об инспекции труда. В результате правительство страны приняло решение привести законодательство в соответствие с международными трудовыми нормами. На оккупированной палестинской территории Федерация профсоюзов принимала активное участие в переговорах о поправках к закону о труде, чтобы обеспечить его соответствие международным трудовым нормам и профсоюзным правам, а также в разработке нового закона о социальном обеспечении в соответствии с принципами, закрепленными в Конвенции 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102).
196. МОТ поощряла трансграничное сотрудничество между национальными профсоюзными федерациями как средство, которое позволяет решать общие задачи и проблемы в интересах действенного и эффективного достижения результатов. На Американском континенте была сформирована общая платформа действий за ратификацию Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189), что привело к шести ратификациям акта в течение двухлетия (Аргентина, Чили, Колумбия, Коста-Рика, Доминиканская Республика и Панама). Всекитайская федерация профсоюзов разработала платформу для сотрудничества между китайскими компаниями и африканскими профсоюзами в целях повышения степени осведомленности китайских компаний, работающих в Африке, о международных трудовых нормах и Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларации МНК).
197. Дальнейшее развитие получили сетевая деятельность и трансграничное сотрудничество, нацеленные на повышение эффективности услуг, которые профсоюзы оказывают своим членам, в частности, по вопросам миграции. Участвуя в межрегиональной информационно-просветительской кампании за сотрудничество профсоюзов в области трудовой миграции в странах происхождения и назначения мигрантов, которую в 2013 году поддержала МОТ, многие профсоюзы заключили двусторонние соглашения в Африке, Азии, Латинской Америке, на Ближнем Востоке и в Северной Африке. Арабская конфедерация профсоюзов, Совет профсоюзов АСЕАН (ATUC) и Региональный совет профсоюзов Южной Азии подписали Меморандум о взаимопонимании в целях содействия межрегиональному сотрудничеству по вопросам миграции и формированию межрегиональной профсоюзной позиции по текущим инициативам в области миграции. Поддержка этим начинаниям была оказана МОТ в форме кампании в региональных СМИ, посвященной проблемам миграции и торговли людьми на Ближнем Востоке, в которой приняли участие члены профсоюзов, работники средств массовой информации и правозащитные неправительственные организации, работающие над решением проблем миграции; кампания позволила повысить уровень осведомленности общественности о правах и навести мосты между организациями, выступающими в поддержку прав трудовых мигрантов. Ряд других инициатив также укрепили потенциальные возможности профсоюзов, связанные с удовлетворением нужд трудовых мигрантов в странах Юго-Восточной Азии. В Мьянме профсоюзы создали ресурсный центр по проблемам миграции, борющийся с торговлей людьми, одобрили план действий по защите трудовых мигрантов и приняли участие в разработке проекта государственной миграционной политики. Они также создали специальные сети для обмена информацией о проблемах миграции с федерациями профсоюзов в Малайзии и Таиланде. Опираясь на результаты предшествующих усилий, направленных на создание организаций работников-мигрантов, камбоджийские и тайские профсоюзы подписали меморандум о взаимопонимании, касающийся совместных инициатив по защите прав трудовых мигрантов, включая сотрудничество с организациями гражданского общества. Профсоюзы в Камбодже открыли службу помощи по вопросам миграции со штатными сотрудниками, которые оказывают помощь работникам-мигрантам.

4.4. Совершенствование методов управления посредством глобального социального диалога на отраслевом уровне

198. МБТ поощряет отраслевой социальный диалог путем созыва международных, региональных и национальных совещаний, которые обеспечивают трехсторонним участникам крайне важную платформу для решения ключевых проблем, возникающих в ряде отраслей экономики. Это открывает уникальную возможность для трехсторонних участников МОТ лучше понять взгляды друг друга, выработать общие позиции и принять руководства или рекомендации в отношении действий со стороны как МБТ, так и трехсторонних участников.
199. В 2014-15 годах глобальному социальному диалогу способствовали 12 трехсторонних отраслевых совещаний, глобальных форумов-диалогов и совещаний экспертов.
200. Ключевые возникающие вопросы рассматривались на семи глобальных форумах-диалогах и одном трехстороннем отраслевом совещании, посвященных таким темам, как строительство и инфраструктура; электроника; средства массовой информации и культура; государственная служба; розничная торговля; автомобильный транспорт; телекоммуникационные услуги и колл-центры; текстильная, швейная, кожевенная и обувная промышленность. Трехсторонние участники каждого форума подготовили рекомендации в отношении решения приоритетных задач в конкретных секторах, которые должны оказать влияние на процесс разработки политики и программ. В рамках последующей деятельности по итогам глобальных отраслевых совещаний, состоявшихся в течение предшествующих двухлетних периодов, были организованы региональные семинары в Африке (образование), Азиатско-Тихоокеанском регионе (финансовые услуги и горнодобывающая промышленность) и Южной и Северной Америке (химические вещества).
201. МБТ также организовало заседания двух постоянных трехсторонних комитетов по вопросам морского судоходства и образования – Подкомитета по вопросам заработной платы моряков Паритетной морской комиссии и 12-й сессии Объединенного комитета экспертов МОТ/ЮНЕСКО по применению рекомендаций, касающихся статуса учителей (СЕАРТ). Кроме того, на двух трехсторонних совещаниях экспертов были приняты отраслевые своды практических правил по вопросам безопасности и гигиены труда в морском судоходстве и по инспекционным проверкам государством флага в рыболовной отрасли в

целях содействия применению, соответственно, Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве (КТМС, 2006 г.) и Конвенции 2007 года о труде в рыболовном секторе (188). Специальный трехсторонний комитет Конвенции о труде в морском судоходстве провел свое первое заседание и принял поправки к Конвенции, которые были одобрены МКТ на ее 104-й сессии в 2015 году.

202. Результаты отраслевых совещаний также используются для повышения согласованности политики и программ и развития стратегических партнерств с другими учреждениями ООН и международными и многосторонними организациями, многие из которых наделены отраслевыми полномочиями. Такие партнерства являются важным фактором глобальной деятельности МОТ, обеспечивающим полноценный учет вопросов достойного труда и усиливающим эффект действий отраслевого характера на местах. В течение двухлетия 2014-15 годов МБТ содействовало слаженности политики в рамках стратегических партнерств с 33 межправительственными и неправительственными организациями в целях содействия достойному труду в различных секторах.
203. МОТ активизировала свое участие в мероприятиях, связанных с изменением климата, и мобилизовала трехсторонних партнеров для активного участия в диалогах и процессах по вопросам изменения климата. Одним из главных достижений стала дискуссия высокого уровня на тему «Изменение климата и сфера труда», состоявшаяся в ходе 104-й сессии МКТ. Она позволила глубже понять и активнее пропагандировать включение вопросов достойного труда в политические диалоги об изменении климата, включая договоренности относительно изменения климата, которые были достигнуты на Парижской конференции по климату в 2015 году.

4.5. Гендерное равенство и недопущение дискриминации

204. На глобальном уровне МБТ выступало за отражение тематики гендерного равенства и недопущения дискриминации в ЦУР, в частности, в ЦУР 8, касающейся достойного труда, и ЦУР 5, посвященной гендерному равенству. МОТ принимала активное участие и в процессе Пекин +20, подчеркивая значение достойного труда в заключениях региональных аналитических исследований. В партнерстве с ОЭСР, МВФ и Всемирным банком Организация подготовила рекомендации, которые привели к принятию обязательства на одном из саммитов Группы двадцати сократить разрыв между женщинами и

мужчинами в составе рабочей силы на 25% к 2025 году; ожидается, что численность работающих женщин увеличится на 100 млн человек. МОТ сотрудничала с другими учреждениями ООН в рамках ПООНППИ и Партнерства ООН по коренным народам в целях повышения инклюзивности и ориентированности на права в национальной политике, законодательстве, программах и стратегиях в целях развития.

205. План действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2010-15 годы стал рабочим инструментом для реализации ее политики по обеспечению гендерного равенства в рамках инициативы столетия, касающейся трудящихся-женщин, как важнейшей основы, содействующей гендерному равенству и недопущению дискриминации в сфере труда. Эти два вопроса находились в центре адресных инициатив и учитывались во всех результатах. В итоге проведения пропагандистских кампаний за назначение большего числа женщин в качестве делегатов МКТ их доля среди делегатов и советников увеличилась с 27% в 2013 году до 30% в 2015 году; таким образом, впервые целевой показатель был достигнут. Другая цель, предусматривающая включение гендерных показателей как минимум в 35% СПДТ, была достигнута и превышена в 2014-15 годах; 50% показателей СПДТ отражали гендерные аспекты по сравнению менее чем с 10% в 2008-09 годах. Значительное число результатов страновых программ, связанных с результатами, предусмотренными программой и бюджетом, также включают вопросы гендерного равенства и недопущения дискриминации.
206. В период двухлетия МОТ приступила к реализации Стратегии и Плана действий по социальной интеграции инвалидов, рассчитанных на 2014-17 годы, первых в своем роде. План предусматривает полноценный учет этих вопросов и принятие конкретных мер в интересах инвалидов. В 2015 году МОТ опубликовала первые аналитические материалы и рабочие документы, основанные на результатах национальных обследований, о дискриминации, с которой сталкиваются работники из числа лесбиянок, геев, бисексуалов и трансгендеров.
207. Ниже приведены примеры результатов, достигнутых в странах при поддержке со стороны МОТ, по вопросам гендерного равенства и недопущения дискриминации:
- В Иордании в 2015 году при поддержке Национального комитета за равенство в оплате труда началась кампания, направленная на обеспечение равной оплаты

труда женщин и мужчин-учителей в частных школах.

- Во Вьетнаме в мае 2015 года был принят трехсторонний Свод правил поведения в отношении сексуальных домогательств на рабочем месте, цель которого – обеспечить более полное соблюдение трудового законодательства.
- В бывшей югославской Республике Македонии принятые в марте 2015 года поправки к закону о трудовых отношениях продлили срок действия мер по охране материнства в отношении работников, занятых на основании срочных договоров.
- В Бангладеш новая Национальная рамочная программа профессионально-технической подготовки и квалификации позволяет женщинам-механикам, обслуживающим мотоциклетную технику, участвовать в признанных на национальном уровне программах профессиональной подготовки.
- В Сенегале план действий за ратификацию и выполнение Конвенции 2000 года об охране материнства (183) был принят на основе трехстороннего консенсуса в декабре 2014 года.
- В Южной Африке координаторы учебных центров по гендерным вопросам, преподаватели, участники переговоров и женщины из числа профсоюзных лидеров прошли обучение в целях расширения своих возможностей по работе с женщинами-работниками сельской экономики и информированию их о праве на свободу объединения.
- В Коста-Рике в рамках национальной стратегии в сфере занятости гендерные вопросы были отражены в таких инициативах, как программа по обучению предпринимателей, которая готовит и консультирует женщин, возглавляющих 5.000 предприятий; профсоюзы осуществили гендерный аудит по методологии МОТ и реализуют его рекомендации.
- В Коста-Рике, Гватемале и Перу исследования МОТ позволили документально подтвердить конкретные проблемы, с которыми сталкиваются сельские женщины из числа коренных народов, а их результаты используются в процессе разработки политики.
- В Сальвадоре в 2015 году Министерство экономики приступило к реализации институциональной политики в области гендерного равенства.

- Правительство Пакистана разработало первый конкретный типовой закон о недопущении дискриминации на рабочих местах, который должен претворяться в жизнь на уровне провинций. Правительство провинции Хайбер-Пахтунхва выполнило гендерный анализ всех новых законов о труде (вступивших в силу в 2013 г.).

4.6. Детский труд и социальный диалог

208. В 2014 и 2015 годах присуждение Нобелевской премии мира стало свидетельством всемирного признания некоторый из основных ценностей МОТ: борьба с детским трудом и содействие национальному социальному диалогу.
209. Кайлаш Сатьяртки, известный поборник всеобщего образования и участия детей в кампании против детского труда, вместе с Малалой Юсуфзай, были удостоены Нобелевской премии мира 2014 года за «борьбу против угнетения детей и молодежи и за право всех детей на образование».
210. Организация начала сотрудничать с г-ном Сатьяртки в начале 1990-х годов в фонде «Работающие дети Азии» в рамках поддержки, которую МОТ оказывала движению в защиту детей *Bachpan Bachao Andolan (BBA)* – общественной организации, которую он создал. Первые деревни с особой заботой о детях, которые основало движение БВА, помогли МОТ разработать комплексный территориальный подход к проблеме детского труда.
211. С тех пор основное направление сотрудничества связано с информационно-просветительской деятельностью в рамках Всемирного марша против детского труда. Основанный при поддержке МОТ, оказанной международному секретариату и членским организациям, Глобальный марш присоединился к Международной конфедерации свободных профсоюзов, Международной ассоциации просвещения и многочисленным организациям гражданского общества в рамках кампании за принятие новой конвенции МОТ о борьбе с наихудшими формами детского труда. В июне 1998 года Всемирный марш против детского труда пересек территорию 107 стран и достиг Женевы. Г-н Сатьяртки поддерживал контакты с группой работников МКТ, которая единодушно приняла Конвенцию 1999 года о наихудших формах детского труда (182). После 180 ратификаций и кампании, поддержанной национальными альянсами-участниками Глобального марша, она в скором времени стала конвенцией МОТ с наибольшим числом ратификаций.
212. В Тунисе при поддержке правительств Бельгии и Норвегии МОТ помогла организационно оформить трехсторонний социальный диалог и способствовала достижению соглашения между правительством, организацией работодателей (Тунисским союзом промышленности, торговли и ремесел (UTICA)) и организацией работников (Всеобщим тунисским объединением труда (UGTT)) о заключении общественного договора, который был подписан в январе 2013 года. По этому договору правительство и социальные партнеры обязуются взаимодействовать в целях достижения пяти основных целей политического переходного периода, включая создание национального совета по социальному диалогу.
213. В 2014 году при поддержке МОТ Министерство по социальным вопросам Туниса подготовило законопроект, определяющий основные функции и структуру Национального трудового совета. Были учреждены пять трехсторонних комитетов, которые контролируют осуществление реформ, предусмотренных в общественном договоре, а именно: в области организационного оформления социального диалога, социального обеспечения, трудовых отношений и профессионального обучения, трудового законодательства и регионального развития.
214. Поддержка социального диалога со стороны Организации помогла трехсторонним участникам разъяснить цели и общий характер будущего общественного договора официальным представителям правительства, работодателей и работников на всех уровнях и во всех регионах и повысить степень осведомленности общественности о достойном труде и значении трехстороннего консенсуса как основного способа решения социально-экономических проблем, стоящих перед тунисским обществом в важнейший период строительства устойчивой демократии и справедливого общества.
215. Успешные трехсторонние переговоры, которые привели к заключению общественного договора, также укрепили позиции двух социальных партнеров – UTICA и UGTT – и способствовали рождению новой модели национального диалога с участием двух других организаций гражданского общества – Лиги прав человека Туниса и Тунисской палаты адвокатов. Эти четыре организации формируют Тунисский квартет национального диалога, который способствовал успеху мирных переговоров и достижению согласия по новой конституции (принятой в 2014 г.); за это он был удостоен Нобелевской премии мира в 2015 году.

5. Достижения в регионах

216. В этом разделе излагаются некоторые из достижений, отмеченных в регионах. В нем содержится обзор состояния СПДТ и – для каждого региона – более подробная информация о той или иной стране, где МОТ участвует в реализации ряда программ совместно с трехсторонними партнерами на основе комплексных СПДТ. Дополнительная информация по страновым результатам имеется в режиме онлайн по адресу: www.ilo.org/program.

5.1. Африканский регион

217. Несмотря на экономический рост во многих африканских странах, безработица и неполная занятость, особенно среди молодых женщин и мужчин, остаются главными вызовами достойному труду в регионе. В соответствии с решениями, принятыми в рамках Программы достойного труда в Африке 11-м и 12-м Африканскими региональными совещаниями, еще одной приоритетной задачей МОТ в течение двухлетия являлось улучшение защиты и условий труда для все большего числа лиц, мигрирующих в поисках достойной работы внутри континента и за его пределы, а также для лиц, исключенных из сферы охвата социальной защиты.

218. Ниже подытоживаются главные результаты, достигнутые в рамках региональной деятельности при поддержке МОТ, которые оказали влияние на другие региональные экономические сообщества и отдельные страны Африки.

219. *Совершенствование управления трудовой миграцией*: Значительный прогресс был достигнут в создании эффективных и инклюзивных механизмов управления трудовой миграцией в регионе, и в этом отношении важнейшую роль сыграло укрепление партнерских связей с региональными и международными организациями. К результатам деятельности этих партнерств относится одобрение Ассамблеей Африканского союза в январе 2015 года совместной программы по управлению трудовой миграцией в целях развития и интеграции в Африке, поддержку которой оказывает Африканский союз, МОТ, МОМ и Экономическая комиссия Организации Объединенных Наций для Африки (ЭКА) и которая опирается на международные трудовые нормы. В апреле 2015 года был учрежден трехсторонний Консультативный комитет Африканского союза по трудовой миграции, который является первым на континенте трехсторонним

форумом социального диалога по проблемам трудовой миграции. В июне 2015 года Ассамблея Африканского союза приняла обращенную в будущее Декларацию о миграции, в которой, помимо прочего, предусмотрено создание согласованного механизма, обеспечивающего сопоставимость, сравнимость и признание дипломов о высшем образовании африканских вузов, что будет способствовать применимости знаний, профессиональных навыков и квалификаций в границах континента. В октябре 2015 года первая сессия Специализированного технического комитета Африканского союза по образованию, науке и технике одобрила инициативу «Профессиональные навыки для Африки», которая должна содействовать перемещению кадров и профессиональных навыков в регионе. В 2015 году, основываясь на согласованных методологиях по гармонизации статистики трудовой миграции и используя данные по 32 странам, МОТ подготовила первый всеобъемлющий доклад по статистике трудовой миграции в Африке.

220. На субрегиональном уровне в 2014 году МОТ оказала содействие министерствам труда государств-членов Сообщества по вопросам развития стран юга Африки (САДК) в принятии Рамочной программы САДК по трудовой миграции. Кроме того, Экономическое сообщество западноафриканских государств (ЭКОВАС) одобрило план действий в целях совершенствования статистики рынков труда и миграции.

221. *Борьба с безработицей среди молодежи*: В сентябре 2015 года была пересмотрена Совместная инициатива в интересах молодежи Африки, которую поддерживают Комиссия Африканского союза (КАС), АфБР, ЭКА и МОТ; впоследствии ее реализация была одобрена новым президентом АфБР и Генеральным директором МОТ. Занятость молодежи является стержнем Программы Африканского союза в целях развития инфраструктуры в Африке, которую возглавляют КАС, секретариат Нового партнерства в интересах развития Африки (НЕПАД) и АфБР. Совместно с НЕПАД было сформировано новое партнерство в интересах занятости молодежи. МОТ также участвовала в разработке оперативных планов в рамках политики Африканского союза по развитию профессиональных навыков, а также в процессе подготовки

среднесрочного обзора оперативного плана, предусмотренного Африканской политикой в отношении молодежи.

222. *Расширение социальной защиты.* В рамках стратегии, нацеленной на расширение охвата социальной защиты на работников неформальной и сельской экономики, как это предусмотрено в Рекомендации 202, МОТ в партнерстве с ФАО поддерживали усилия Африканского союза по включению вопросов социальной защиты в разработанную НЕПАД Программу комплексного развития сельского хозяйства Африки. В значительной степени эта программа нацелена на укрепление потенциальных возможностей в интересах расширения сотрудничества между национальными министерствами сельского хозяйства и органами социальной защиты; в экспериментальном порядке она осуществляется, помимо прочих, в Эфиопии и Кении. МОТ также поддержала усилия, направленные на укрепление потенциальных возможностей региональных экономических комиссий, в частности ЭКОВАС и Восточноафриканского сообщества, в целях содействия развитию ведомственного сотрудничества.

223. *Партнерства с региональными учреждениями и ООН.* Взаимодействуя друг с другом, Африканский союз и МОТ стремились оказывать содействие в принятии и реализации приоритетных стратегий и программ в целях обеспечения достойного труда. В январе 2015 года Ассамблея Африканского союза приняла Декларацию и План действий в интересах занятости, искоренения бедности и инклюзивного развития. Эта десятилетняя инициатива достойного труда на континенте нацелена на обеспечение занятости молодежи, трудовой миграции и социальной защиты и будет осуществляться в рамках систематического, обеспеченного ресурсами и скоординированного подхода, предусмотренного Повесткой дня Африканского союза до 2063 года. Вместе с КАС МОТ сопредседательствует в подгруппе по занятости и труду Регионального координационного механизма ООН. Существование прочно закрепившихся основ достойного труда на континенте и стратегическая координация усилий с ООН заметно содействовали достижению вышеупомянутых результатов на континенте. МОТ также поддерживает партнерские связи с ЭКА и АфБР в целях совершенствования трудовой статистики, включая разработку руководств и учебных материалов для трехсторонних участников о методах проведения обследований рабочей силы и укрепление их потенциальных возможностей в этой области.

Страновые программы достойного труда (СПДТ)

224. Во всем регионе национальные трехсторонние механизмы по подготовке, реализации, мониторингу и оценке СПДТ играют важную роль в поощрении и стимулировании социального диалога и в некоторых случаях в активизации существующих механизмов и структур социального диалога. В Кении Комитету по выполнению СПДТ был придан правовой статус подкомитета Национального совета по труду. В Южной Африке осуществление СПДТ контролируется Руководящим комитетом при Национальном совете по экономическому развитию и труду (НЕДЛАК); в Нигерии, на Маврикии, в Южной Африке, Объединенной Республике Танзании, Уганде и Замбии Национальные трехсторонние руководящие комитеты выступают в качестве механизмов реализации, мониторинга и оценки СПДТ; на субрегиональном уровне сообщество САДК посредством трехстороннего органа по социальному диалогу контролирует и отслеживает ход реализации собственной программы достойного труда.

225. Во многих странах СПДТ в значительной степени определяют трудовые аспекты национальных программ развития и ЮНДАФ, обеспечивая платформу для развития сотрудничества между МОТ и другими учреждениями системы ООН. В Объединенной Республике Танзании в рамках Плана ООН по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАП) региональные власти приняли Декларацию о занятости молодежи, в рамках которой они намерены выполнить план с ограниченными временными рамками. На Мадагаскаре партнерство МОТ с Детским фондом Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) привело к принятию Свода правил поведения в борьбе с коммерческой сексуальной эксплуатацией детей в секторе туризма. В Мозамбике в рамках совместной программы ООН МОТ вместе с ПРООН, ЮНИДО и Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ООН-женщины) оказывают содействие в создании рабочих мест для молодых мужчин и женщин и в развитии жизнеспособных МСП. В Камеруне в сотрудничестве с ПРООН, ВОЗ и ЮНИСЕФ МОТ предоставила техническую помощь при разработке плана базового социального обеспечения, который был одобрен социальными партнерами и впоследствии утвержден постановлением правительства в августе 2014 года.

Таблица 8. Статус СПДТ в 2014-15 гг.

Страны, где СПДТ стали осуществляться в течение двухлетия	7	Ангола, Камерун, Коморские Острова, Эфиопия, Мадагаскар, Нигерия, Сомали
Страны, где СПДТ претворяются в жизнь	38	Ангола, Бенин, Ботсвана, Буркина-Фасо, Бурунди, Камерун, Кабо-Верде, Центрально-Африканская Республика, Чад, Коморские Острова, Конго, Демократическая Республика Конго, Эфиопия, Габон, Гамбия, Гвинея-Бисау, Кения, Лесото, Мадагаскар, Малави, Мали, Мавритания, Маврикий, Мозамбик, Намибия, Нигер, Нигерия, Сан-Томе и Принсипи, Сенегал, Сейшельские Острова, Сомали, Южная Африка, Свазиленд, Объединенная Республика Танзания, Того, Уганда, Замбия, Зимбабве
Страны, где ведется разработка новых СПДТ, однако она еще не завершена	8	Алжир, Джибути, Гана, Гвинея, Либерия, Руанда, Южный Судан, Тунис

Успехи, достигнутые благодаря СПДТ в Южной Африке

226. В Южной Африке СПДТ на 2010-15 годы стала кульминацией активного консультативного процесса между правительством, социальными партнерами и МОТ с участием всех трехсторонних участников, представленных в Национальном совете НЕДЛАК. Согласованные приоритеты совпадают с четырьмя стратегическими задачами МОТ в области достойного труда: укреплением основополагающих принципов и прав в сфере труда путем ратификации и применения соответствующих актуальных международных трудовых норм и совершенствования регулирования вопросов труда в целях создания эффективных служб занятости; содействием созданию новых рабочих мест путем формирования благоприятных условий для экономического роста, в процессе которого создаются рабочие места, и развития жизнеспособных предприятий, включая формализацию неформальной экономики; расширением охвата социальной защиты; укреплением трипартизма и социального диалога.
227. Разработкой, осуществлением и надзором за выполнением СПДТ в Южной Африке занимается Национальный руководящий комитет при НЕДЛАК, в составе представителей правительства и социальных партнеров. Руководящий комитет обеспечивает платформу, которую все чаще используют трехсторонние участники в Южной Африке для подготовки к эффективному участию в субрегиональных и региональных форумах, организуемых САДК и Африканским союзом, а также в МКТ.
228. Существенные результаты были достигнуты в течение всего цикла планирования СПДТ, особенно в 2014-15 годах, по таким вопросам, как упрочение организаций работодателей и работников, ратификация и соблюдение международных трудовых норм, формализация

неформальной экономики, ВИЧ/СПИД и укрепление информационной системы национального рынка труда в целях мониторинга тенденций в области достойного труда, в том числе в неформальной экономике (таблица 9).

229. Общий объем ресурсов для СПДТ, выделенных из регулярного бюджета на цели технического сотрудничества (РБТС), РБСА и ХВТС в 2014-15 годах, составил 13.568.049 долл. США.

5.2. Латинская Америка и Карибский регион

230. В соответствии с приоритетами и вызовами, подтвержденными в Лимской декларации 18-го Американского регионального совещания в 2014 году, МОТ нацелила свою деятельность в течение двухлетия на решение проблем неравенства и неформальности и на обеспечение соблюдения трудовых прав, в первую очередь, свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров, посредством политики, направленной на содействие экономической и социальной интеграции, производительной занятости и развитию жизнеспособных предприятий.
231. Ниже освещаются основные достижения региональных инициатив.
232. *Формализация неформальной экономики:* Половина рабочей силы стран Латинской Америки и Карибского бассейна занята в неформальной экономике. В этой ОВО МОТ усилила свою Региональную программу по содействию формализации в Латинской Америке и Карибском бассейне (FORLAC), превратив ее к концу двухлетия в главное региональное хранилище знаний о политике в области формализации экономики. Благодаря этой инициативе МБТ осуществляло широкий круг инновационных политических и практических мер в ряде стран региона, содействуя преобразованиям в политике и законодательстве

Таблица 9. Цепочка результатов в Южной Африке

Вклад МОТ	Результаты (действия, предпринятые страной)
- Техническая помощь и координационная поддержка оказаны Комиссии по вопросам равенства в сфере занятости с целью разработки критериев и методики оценки труда равной ценности. - Технические консультации и исследовательская поддержка предоставлены в области передовой международной практики и методологий, которые должны применяться для реализации принципа равной оплаты за труд равной ценности. - Техническая помощь и рекомендации предоставлены Дирекции по вопросам равенства в сфере занятости при Департаменте труда в целях оценки труда равной ценности.	В августе 2014 года правительство приняло и опубликовало поправки к Положению о равной оплате труда в целях реализации принципа равной оплаты за труд равной ценности; эти поправки включают критерии и методологию оценки труда равной ценности. В июне 2015 года был разработан и опубликован Свод правил добросовестной практики в интересах выполнения Положения о равной оплате труда.
- Оказано содействие Национальному департаменту по развитию малого бизнеса во время проведения провинциальных консультаций с неформальными трейдерами и другими основными заинтересованными сторонами в секторе малого бизнеса в рамках подготовки к разработке Национальной стратегии развития неформального бизнеса. - Технические консультации и координационная поддержка предоставлены в процессе разработки этой стратегии. - Оказано содействие участию представителей трехсторонних партнеров в курсах Академии Туринского центра по формализации неформальной экономики в ноябре 2014 года.	В феврале 2014 года Кабинет министров утвердил Национальную стратегию развития неформального бизнеса, основанную на принципах деятельности, закрепленных в Программе достойного труда, с особым вниманием к женщинам, молодежи и другим уязвимым группам.
- Технические консультации и рекомендации предоставлены Объединению предпринимателей Южной Африки (BUSA) для подготовки и проведения опроса членов о предложениях по реформе национальной системы медицинского страхования. - Оказано содействие в организации встречи членов BUSA и предприятий для обсуждения реформы в области здравоохранения, включая обмен международным опытом.	Позиция предпринимателей по предложениям, касающимся реформы национальной системы медицинского страхования, была утверждена в конце 2014 года.

Аргентины, Бразилии, Колумбии, Мексики, Перу и других стран. В сотрудничестве с Туринским центром оно также оказало содействие в проведении первого регионального форума, организованного в рамках выполнения Рекомендации 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204).

233. *Реализация трудовых прав:* Активная работа в этой области велась в течение всего двухлетия. МБТ направило миссии высокого уровня, в том числе специальных посланников, в Чили, Эквадор, Гватемалу и Боливарианскую Республику Венесуэлу, для решения проблем, выявленных контрольными органами МОТ, и оказания помощи в реформировании трудового законодательства. Основываясь на опыте Колумбии, специальные комитеты по предупреждению и разрешению трудовых споров были созданы при поддержке МОТ в Гватемале и Панаме.

234. *Упрочение организаций работников и работодателей:* Совместно с Конфедерацией профсоюзов Северной и Южной Америки

МОТ осуществила программу наращивания потенциальных возможностей организаций работников по обеспечению свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров с упором на государственный сектор, реформу законодательства и гендерное равенство. К инициативам, которые помогали организациям работодателей анализировать политику в интересах жизнеспособных предприятий и оказывать на нее влияние, относится программа, размещенная в интернете, которая позволяет сопоставлять информацию о ключевых показателях в этой технической области; эта программа тиражируется в других регионах.

235. *Содействие занятости молодежи и развитию профессиональных навыков.* В этой ОВО (касающейся занятости молодежи) МОТ разработала платформу, позволяющую обмениваться знаниями, передовой практикой и опытом, касающимися неформального статуса молодежи, первого трудоустройства, предпринимательства и трудовых прав. Межамериканский центр исследований и

документации по профессиональной подготовке (МОТ-СИНТЕРФОР) как хранилище технического опыта был усилен возможностями по предоставлению содержательных консультаций по вопросам профессиональной квалификации для трудоустройства в будущем, а также по содействию сотрудничеству Юг-Юг.

236. *Искоренение детского труда*: Около 12,5 млн детей и подростков в странах региона по-прежнему вовлечены в детский труд, при этом большинство из них заняты на опасных работах. Стратегия *Crecer felices* (*Счастливое детство*), разработанная в Чили, служит примером мер, принимаемых правительствами и социальными партнерами в целях разрешения этой проблемы. В 2014 году в рамках стратегии ускорения прогресса в 25 странах начала осуществляться региональная инициатива, нацеленная на придание этой части мира статуса региона, свободного от детского труда, к 2025 году. В июле 2015 года МОТ поддержала форум сотрудничества Юг-Юг, в ходе которого страны Латинской Америки заключили свыше 50 соглашений об обмене опытом по таким вопросам, как переход от школьного обучения к трудовой жизни, детский труд в сельском хозяйстве, децентрализация политики и использование детского труда в производственно-сбытовых цепочках.
237. *Партнерства с региональными учреждениями и ООН*: Был укреплен альянс с Экономической комиссией для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК), в результате чего укрепились возможности по формированию актуальной информации о региональных рынках труда и проведению исследований, посвященных комплексной политике конкретных стран в области развития. Как член Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития для Латинской Америки и Карибского бассейна, МОТ возглавляет межучрежденческие группы по делам молодежи и коренных народов и принимает участие в работе многих других форумов. Укрепление партнерских связей по конкретным вопросам с рядом учреждений ООН и другими многосторонними организациями позволило МОТ добиться включения в их повестки дня вопросов достойного труда, и

одним из результатов этого стала подготовка совместных докладов по вопросам политики.

Страновые программы достойного труда (СПДТ)

238. К концу двухлетия на разных этапах разработки и реализации в странах региона находилось в общей сложности 16 СПДТ (таблица 10). Действующие программы отслеживаются трехсторонними комитетами, зачастую действующими в рамках существующих национальных учреждений социального диалога.
239. Семь членов Организации восточнокарибских государств осуществляют и отслеживают работу на страновом уровне в рамках Программы достойного труда для субрегиона в целом. Действия МОТ в этих странах планируются и реализуются с учетом их национальных особенностей.
240. В течение двухлетия СПДТ оставались мощным инструментом укрепления диалога между трехсторонними участниками МОТ по ключевым вопросам рынка труда, определения общих приоритетов и отражения повестки дня Организации в планах национального развития и в других программах. Внутренний обзор национальной программы, заверченный в Сент-Винсенте и Гренадинах в 2014 году, показал полезность СПДТ для целей разработки трудового законодательства, политики и программ в отношении ВИЧ/СПИДа в трудовой сфере и информационной системы по рынку труда. В Аргентине СПДТ содействовала более эффективной координации действий с программой ЮНДАФ и включению Программы достойного труда в рабочие планы других учреждений ООН.
241. Основными факторами, позволяющими МБТ оказывать содействие в осуществлении СПДТ, остаются условия и практика социального диалога в каждой стране. Ключевыми аспектами деятельности МОТ в 2016-17 годах будут оказание поддержки в этих областях и усилия, направленные на обучение трехсторонних участников методам управления, ориентированного на конечные результаты, и согласование СПДТ с Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, чтобы усилить их влияние в регионе.

Таблица 10. Статус СПДТ в 2014-15 гг.

Страны, где СПДТ стали осуществляться в течение двухлетия	0	
Страны, где СПДТ претворяются в жизнь	5	Аргентина, Багамские Острова, Белиз, Коста-Рика, Гайана
Страны, где ведется разработка новых СПДТ, однако она еще не завершена	11	Аргентина, Чили, Гаити, Ямайка, Мексика, Панама, Парагвай, Перу, Суринам, Тринидад и Тобаго, Уругвай

Успехи, достигнутые благодаря СПДТ в Аргентине

242. В конце 2015 года Аргентина завершила выполнение очередной третьей СПДТ начиная с 2005 года; каждая программа строилась на фундаменте достижений и опыта предшествующих программ. Все три страновые программы контролировались и направлялись трехсторонним комитетом при технической поддержке со стороны МОТ.
243. Приоритетными задачами СПДТ на 2012-15 годы были снижение уровня неформальной и нестабильной занятости, расширение возможностей в области трудоустройства, содействие соблюдению основополагающих принципов и прав в сфере труда, расширение охвата

социальной защиты и совершенствование социального диалога; стержнем всех этих задач были вопросы гендерного равенства.

244. Чтобы повысить отдачу СПДТ, ее выполнение в 2014-15 годах было нацелено на достижение трех результатов: формирование политики в сфере занятости, формализация неформальной экономики и расширение социальной защиты. Стратегия, направленная на достижение этих результатов, предусматривала согласованную разработку и осуществление программных действий с выделением соответствующих ресурсов как одного из ключевых факторов успеха страновой программы (таблица 11). Содействие формализации, например, осуществлялось в форме расширения

Таблица 11. Цепочка результатов в Аргентине

Вклад МОТ	Результаты (действия, предпринятые страной)
- Подготовлены аналитические материалы в поддержку политики ("Informalidad Laboral en Argentina: segmentos críticos y políticas para la formalización"; "Caminos hacia la formalización laboral en Argentina"). - Оказано содействие в организации трехсторонних дискуссионных форумов по вопросам формализации, в частности, для труднодоступных секторов. - Предоставлены технические консультации и подготовлены руководства в целях поощрения регистрации в сельских районах путем заключения меморандума о взаимопонимании с Министерством труда.	В мае 2014 года Конгресс утвердил новый закон о содействии зарегистрированной занятости и предупреждении мошенничества в трудовой сфере, который позволил ввести в действие особые режимы, способствующие регистрации занятости, создать государственный реестр работодателей, подвергнутых трудовым санкциям, расширить полномочия Министерства труда в области инспекции труда и сформировать специальное подразделение для работы в труднодоступных секторах. Новый закон соответствует положениям Конвенции 1947 года об инспекции труда (81) и Конвенции 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129). С его помощью правительство расширило сферу применения специальных двусторонних соглашений о социальном обеспечении работников сельского хозяйства, включив в нее другие виды деятельности, осуществляемые на селе, и дополнительные культуры.
Предоставлена техническая помощь трехсторонним советам по социальному диалогу, и оказано содействие обмену опытом Юг-Юг в целях содействия признанию профессиональной квалификации. Это включало оценку эффекта трудоустройства участников программ профессиональной подготовки и предложение о стандартизации процессов аттестации и сертификации профессиональных навыков в строительном секторе в сотрудничестве с министерствами труда Аргентины и Чили.	В 2014 году правительство учредило трехсторонний национальный совет по профессиональным навыкам и квалификациям, что упрочило стратегию непрерывной профессиональной подготовки в течение всей жизни на основе сертификации и профессиональных навыков и их соответствия существующим потребностям. В мае 2015 года министерства труда Аргентины и Чили подписали двустороннее соглашение о стандартизации сертификации трудовых навыков и квалификаций.
- Предоставлены технические консультации о трудовых договорах, заключаемых с домашними работниками в частных домашних хозяйствах. - Подготовлены рабочие документы по вопросам политики в области ухода, систем социальной защиты, политики в области занятости (2014 г.) и по вопросам трудоустройства домашних работников из Парагвая (2015 г.). - Совместно с Министерством труда подготовлены три учебных пособия для домашних работников, занятых в частных домах, и для лиц, обеспечивающих уход за детьми и престарелыми, а также брошюры для домашних работников-мигрантов с практической информацией об их трудовых правах и обязанностях как мигрантов (2015 г.).	После ратификации Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189) в ноябре 2013 года правительство в апреле 2014 года утвердило специальный режим для трудовых договоров с домашними работниками в частных домашних хозяйствах, в котором были отражены некоторые из рекомендаций МОТ. В целях осуществления нового режима правительство предложило провести серию мероприятий в интересах повышения осведомленности общественности и укрепления потенциальных возможностей с использованием, в том числе, материалов МОТ.

охвата социальной защиты на неформальных работников, в частности, в сельских районах, профессиональной подготовки и аттестации, в том числе домашних работников, а также регулирования трудовой миграции в таких секторах, как строительство, швейная промышленность, сельское хозяйство, торговля и домашний труд.

245. Общий объем средств, выделенных на СПДТ в 2014-15 годах за счет средств РБТС, РБСА и ХВТС, составил 900.000 долл. США.

5.3. Регион арабских государств

246. В течение двухлетия во многих частях региона сохранялась политическая нестабильность. Сирийский кризис беженцев оказал значительное давление на инфраструктуру и на без того напряженный рынок труда, в частности, в Ливане и Иордании, в то время как другие страны боролись с гуманитарными и экономическими последствиями продолжающихся конфликтов. Падение цен на нефть вызвало сужение фискального пространства в ряде нефтедобывающих стран, в том числе членов Совета сотрудничества стран Залива (ССЗ).

247. МОТ отреагировала на эти вызовы комплексными действиями. Региональные и межрегиональные обмены знаниями стали одним из ключевых элементов ее стратегии, направленной на решение первоочередных задач региона в рамках сотрудничества Юг-Юг и треугольного сотрудничества. Ключевые достижения изложены ниже.

248. *Реакция на сирийский кризис беженцев:* В Иордании и Ливане МОТ оказала содействие деятельности в области развития и занятости в интересах беженцев и принимающего их населения с главной целью сохранить социально-экономическую стабильность. В рамках этой стратегии она активно участвовала в разработке и реализации Регионального плана помощи беженцам и повышения устойчивости ООН на 2015-16 годы, Иорданского плана реагирования на 2015 год и Ливанского плана антикризисного реагирования на 2015-16 годы, в которых комплексно рассматриваются задачи как гуманитарного характера, так и в области развития. Участие МОТ в реализации этих планов было нацелено, в частности, на создание рабочих мест и обеспечение доходов населения, улучшение условий труда и устранение наихудших форм детского труда. Организованный МОТ межрегиональный диалог о влиянии на рынки труда принимающих стран сирийского кризиса беженцев позволил улучшить координацию действий трехсторонних участников из

Египта, Ирака, Иордании, Ливана и Турции в целях расширения анализа и повышения эффективности реагирования на кризис на национальном и региональном уровнях.

249. *Содействие справедливой трудовой миграции:* МОТ содействовала обмену передовым опытом между направляющими и принимающими мигрантов странами в отношении прав домашних работников. Межрегиональный диалог по вопросам потоков рабочей силы, организованный для трехсторонних участников и экспертов из арабских государств и стран Азиатско-Тихоокеанского региона, дал возможность разработать общую стратегию справедливой миграции между двумя регионами.

250. *Расширение социальной защиты:* Региональный семинар по вопросам социальной защиты, прошедший в середине 2014 года, позволил расширить поддержку трехсторонних участников из стран региона в отношении политики инклюзивной социальной защиты. Он также способствовал прогрессу в направлении конкретных результатов в ряде стран, включая подготовку плана действий по созданию нового управления социального обеспечения на оккупированной палестинской территории и развитию системы страхования по безработице, которая в настоящее время создается в Омане.

251. *Социальный диалог и укрепление учреждений:* В сотрудничестве с Арабской организацией труда МОТ провела ряд региональных форумов, нацеленных на развитие потенциальных возможностей, которые способствовали активизации социального диалога и укреплению организаций работников. В рамках поддержки, оказываемой МОТ Арабскому центру по регулированию вопросов труда и занятости, 28 публикаций Организации, посвященных органам регулирования вопросов труда в странах региона, были изданы на арабском языке. Совместные усилия с Исполнительным бюро ССЗ были сосредоточены на поддержке и поощрении сотрудничества между учреждениями в странах Совета по вопросам урегулирования трудовых споров, обеспечения прав работников-мигрантов, инспекции труда, политики в сфере занятости и содействия предпринимательству.

252. *Партнерства с региональными организациями и ООН:* МОТ продолжила активно взаимодействовать с партнерами ООН в целях решения общесистемной задачи по обеспечению слаженности действий, в частности, в отношении программ ЮНДАФ (Ирак и Иордания), стратегических основ ООН (Бахрейн,

Кувейт, Саудовская Аравия и Объединенные Арабские Эмираты), фондов и структур «Единой ООН» в связи с сирийским кризисом. Работа страновой группы ООН над ежегодным обзором программы ЮНДАФ имела своим результатом включение экстренных мер МОТ в программу антикризисного реагирования в секторе Газа. Организация внесла свой вклад и в подготовку Плана поддержки ООН в целях преобразования сектора Газа и Детальной оценки потребностей Газы с упором на экономическую и социальную защиту. МОТ приняла участие в консультациях, посвященных целям развития на период после 2015 года, в том числе в процессе, возглавляемом Экономической и социальной комиссией для Западной Азии (ЭСКЗА), в поддержку усилий Лиги арабских государств, направленных на формирование позиции арабских государств в отношении Повестки дня в области развития на период после 2015 года.

Страновые программы достойного труда (СПДТ)

253. СПДТ в странах региона показали себя как мощное средство оживления диалога и укрепления потенциальных возможностей трехсторонних участников в области управления рынком труда. В Иордании развитие социального диалога привело к созданию механизмов коллективных переговоров. С появлением независимых организаций работников СПДТ обеспечили основу для содействия принципам свободы объединения и праву на ведение коллективных переговоров и стимулировали дебаты о трудовом законодательстве и анализе политики. В Омане страновая программа нацелена на интеграцию национальной рабочей силы в сферу экономики, социальной защиты и социального диалога. Она характеризуется значительными достижениями, в частности, в области социального диалога в нефтегазовой отрасли.
254. С учетом, в том числе, политической ситуации, сложившейся в регионе, СПДТ применяются с определенной гибкостью, чтобы можно было учесть национальные реалии, потребности и приоритеты конкретных рынков труда. Программа достойного труда

на 2013-16 годы, одобренная трехсторонними участниками на оккупированной палестинской территории, способствовала учреждению тематических трехсторонних комитетов, которые, в свою очередь, внесли важный вклад в развитие трипартизма и социального диалога в таких областях, как социальное обеспечение, занятость женщин, равенство в оплате труда, БГТ и реформирование трудового законодательства. Первый закон о социальном обеспечении работников частного сектора и их семей был принят Национальным трехсторонним комитетом по вопросам социального обеспечения в октябре 2015 года и направлен в кабинет министров для принятия и утверждения.

255. Тем не менее, неоднократно возникали проблемы, которые препятствуют разработке и выполнению СПДТ, связанные, в том числе, с разными уровнями участия трехсторонних комитетов в осуществлении надзора за страновыми программами и отсутствием актуальной статистической информации, что затрудняет процесс отслеживания хода выполнения и учета результатов программ. Как следствие этого, участие трехсторонних партнеров в подготовке и мониторинге выполнения СПДТ оказывается неравномерным и является одной из ключевых областей, требующих дальнейшего совершенствования.

Успехи, достигнутые благодаря СПДТ в Иордании

256. В Иордании СПДТ на 2012-15 годы стала крупнейшей программой МОТ в регионе. Она была подготовлена на основе тесных консультаций между трехсторонними участниками и полностью соответствует национальным приоритетам – Национальной стратегии в сфере занятости, страновой программе ЮНДАФ на 2013-17 годы и самой последней ЮНДАФ на 2015-17 годы. К трем ее первоочередным задачам относятся расширение возможностей достойного труда для молодежи, расширение охвата социального обеспечения на наиболее уязвимые группы общества и расширение возможностей трудоустройства для всех с акцентом на молодежь.

Таблица 12. Статус СПДТ в 2014-15 гг.

Страны, где СПДТ стали осуществляться в течение двухлетия	0	
Страны, где СПДТ претворяются в жизнь	3	Иордания, оккупированная палестинская территория, Оман
Страны, где ведется разработка новых СПДТ, однако она еще не завершена	1	Бахрейн

257. Главные достижения включают принятие рамочной программы МОТ по борьбе с наихудшими формами детского труда, признание права на ведение коллективных переговоров и принятие всеобъемлющего подхода к социальной защите (таблица 13). Эта СПДТ также занимает центральное место в мерах реагирования Организации на сирийский кризис и его влияние на беженцев и принимающее их население. К мерам реагирования относятся создание рабочей группы по источникам доходов, изучение воздействия кризиса на рынок труда, расширение текущего проекта по противодействию детскому труду с включением в него сирийских детей-беженцев, а также реализация проектов по обеспечению доходов населения наиболее пострадавших провинций. В течение двухлетия Иордания при поддержке МОТ ратифицировала КТМС, 2006 г., и Конвенцию 102.

258. Общий объем ресурсов, выделенных на эту СПДТ в 2014-15 годах за счет средств РБТС, РБСА и ХВТС, составил 16.800.000 долл. США.

5.4. Азиатско-Тихоокеанский регион

259. Обязательства, взятые в рамках Десятилетия достойного труда в Азии (2006-15 гг.), и приоритетные задачи, намеченные 15-м Азиатско-Тихоокеанским региональным совещанием (2011 г.), оставались катализатором деятельности, осуществляемой в течение двухлетия. В регионе, где наблюдаются одни из самых высоких в мире уровней неформальности и мобильности рабочей силы, МОТ нацелила свою поддержку, в частности, на вопросы трудовой миграции, социальной защиты и условий труда.

260. Ниже освещаются основные достижения региональных инициатив.

Таблица 13. Цепочка результатов в Иордании

Вклад МОТ	Результаты (действия, предпринятые страной)
- В рамках программы «Улучшай работу» в Иордании оказана техническая помощь Министерству труда, ассоциациям работодателей швейной промышленности и профсоюзу работников швейной промышленности в целях повышения конкурентоспособности отрасли в глобальной цепочке поставок и наращивания возможностей Министерства труда и социальных партнеров для поддержания этих действий. - Предоставлена поддержка отделу по инспекции труда при Министерстве труда в целях улучшения условий труда в швейной промышленности путем обеспечения более полного соблюдения международных трудовых норм и национального трудового законодательства.	Условия труда в швейной промышленности были улучшены благодаря более полному соблюдению международных трудовых норм и национального трудового законодательства, о чем свидетельствуют данные докладов о применении норм, подготовленных в рамках программы «Улучшай работу» в Иордании. Правительство, ассоциации работодателей швейной промышленности и профсоюз работников швейной промышленности разработали национальную стратегию, нацеленную на обеспечение устойчивости швейной промышленности Иордании. Второй год действия отраслевого коллективного соглашения показал, что большинство фабрик выполняют его положения. Дополнение к соглашению, подписанное сторонами, полностью обеспечит устранение дискриминационной практики к августу 2017 года.
- Оказана техническая помощь Министерству труда и социальным партнерам в целях разработки национальной стратегии для швейной промышленности Иордании. - Предоставлены технические консультации и рекомендации ассоциациям работодателей швейной промышленности и профсоюзу работников швейной промышленности для подготовки коллективного соглашения, и оказана техническая помощь при подготовке проекта дополнительных положений, направленных на устранение дискриминационной практики в сфере труда. - В марте 2015 года оказана поддержка усилиям Министерства труда и социальных партнеров, нацеленным на создание Объединенного совета по трудовым отношениям в швейной промышленности Иордании. - Оказана техническая помощь в создании промышленной зоны Аль-Хасан, в которой будут обеспечены необходимые социальные, медицинские и правовые возможности для работников-мигрантов, занятых на швейных предприятиях.	В марте 2015 год был учрежден Объединенный совет по трудовым отношениям в швейной промышленности Иордании. Имеющий в своем составе представителей ассоциаций работодателей швейной промышленности и профсоюза работников швейной промышленности, он будет курировать выполнение действующего соглашения и обеспечит форум для будущих переговоров. В феврале 2014 года был официально открыт первый центр работников в промышленной зоне Аль-Хасан. В апреле 2015 года правительство утвердило новый типовой договор для всех работников-мигрантов, занятых в швейной промышленности Иордании.

Вклад МОТ	Результаты (действия, предпринятые страной)
• Предоставлены техническая помощь и рекомендации при создании национальной базы данных о детском труде, которая объединяет министерства труда, образования и социального развития и используется для получения и направления докладов по проблеме детского труда. • Оказано содействие в развертывании в провинциях страны Национальной рамочной программы борьбы с детским трудом (НРПДТ), и предоставлены техническая помощь и рекомендации в целях разработки и реализации национального обследования по проблеме детского труда. • Оказана поддержка пилотному проекту по модернизации программ неформального ученичества в авторемонтной отрасли.	Более 200 должностных лиц из трех ключевых министерств (труда, образования и социального развития) прошли курс обучения пользованием базой данных и все чаще обращаются к ней для целей мониторинга детского труда. НРПДТ была развернута в девяти из 12 провинций, и инспекторы труда, социальные работники и представители системы образования приступили к работе по противодействию детскому труду. В рамках инициативы «Город для детей» муниципальный совет Большого Аммана при поддержке МОТ обучил муниципальных инспекторов и поручил им контролировать ситуацию с детским трудом. В рамках пилотного проекта была разработана новая модель модернизации системы ученичества, которая объединяет вопросы детского труда и занятости молодежи; 120 молодых людей проходят профессиональную подготовку в рамках партнерства с Международным молодежным фондом.
• Проведено исследование, которое позволило оценить разные сценарии и затраты, связанные с установлением минимальных уровней социальной защиты; были выполнены оценки влияния минимальных уровней на бедность, гендерные аспекты, права и возможности женщин и детский труд. • Для трехсторонних участников организованы семинары, посвященные укреплению их потенциальных возможностей по установлению минимальных уровней социальной защиты. • Подготовлены аналитические и другие информационно-просветительские материалы о минимальных уровнях социальной защиты. • Трехсторонним участникам оказана техническая помощь с целью ратификации Конвенции 102; выполнена экспертиза иорданского законодательства о социальном обеспечении на предмет его соответствия положениям Конвенции.	В 2014 году парламент одобрил поправки к закону о социальном обеспечении, приняв во внимание результаты седьмой актуарной оценки МОТ и рекомендации, содержащиеся в юридическом обзоре Организации. Приняв новый закон, Иордания стремится расширить охват системы социального обеспечения на все население. В мае 2012 года трехсторонние участники приступили к формированию минимальных уровней социальной защиты и впоследствии создали трехсторонний Консультативный совет по минимальным уровням социальной защиты. В феврале 2014 года Иордания ратифицировала Конвенцию 102.

261. *Регулирование мобильности рабочей силы:* Мобильность рабочей силы остается приоритетным вопросом для трехсторонних участников во всех трех Азиатско-Тихоокеанских субрегионах. В течение двухлетия МОТ оказала содействие в разработке и внедрении базы статистических данных о международной трудовой миграции для АСЕАН. База данных содержит официальные правительственные данные о численности и потоках трудовых мигрантов в десяти странах АСЕАН, которые представлены в разбивке по полу и гражданству. При поддержке МОТ Совет профсоюзов АСЕАН одобрил трехлетний рабочий план по наращиванию потенциальных возможностей и проведению исследований, что привело к заключению Соглашения о сотрудничестве между профсоюзами стран АСЕАН в качестве стратегии, направленной на содействие достойному труду работников-мигрантов. Меморандум о взаимопонимании по вопросам защиты и благополучия работников-мигрантов, в котором предусмотрены восемь конкретных направлений деятельности региональных профсоюзов, был подписан

Региональным советом профсоюзов Южной Азии, Советом профсоюзов АСЕАН и Конфедерацией арабских профсоюзов. Поддержка Конфедерации работодателей АСЕАН со стороны МОТ позволила ей принять трехлетний план действий, чтобы расширить свое влияние на процессы трудовой миграции в странах АСЕАН, укрепить свой авторитет среди членов и других заинтересованных сторон и повысить уровень институционального взаимодействия среди членов объединения. Конфедерация работодателей АСЕАН также работала и утвердила региональную политику по четырем вопросам, связанным с мобильностью рабочей силы – мобильностью профессиональных навыков, БГТ и принудительным трудом.

262. *Расширение базы знаний МОТ:* МОТ является членом Исследовательской сети Южной Азии (SARNET) по вопросам занятости и социальной защиты в интересах инклюзивного роста, которая продолжает играть ключевую роль в исследованиях по вопросам занятости и социальной защиты в субрегионе. Были изданы

материалы исследовательских работ по самым разнообразным темам, включая обрабатывающую промышленность в странах Южной Азии, и была запущена учебная программа по экономике труда для молодых ученых из стран Южной Азии. МОТ оказала содействие в проведении опроса работодателей в десяти странах АСЕАН, результаты которого были отражены в докладе работодателей АСЕАН, озаглавленном *The road to the ASEAN Economic Community 2015: The challenges and opportunities for enterprises and their representative organizations (Путь к экономическому сообществу АСЕАН 2015: вызовы и возможности для предприятий и их представительных организаций)*; доклад был представлен на ежегодном совещании Конфедерации работодателей АСЕАН в мае 2014 года. Шесть руководимых МОТ сообществ специалистов-практиков продолжили предоставлять последнюю актуальную информацию о ресурсах и форумах, посвященных знаниям. Одним из них является Азиатско-Тихоокеанская сеть знаний о профессиональных навыках и возможностях в области трудоустройства, состоящая из 704 членов и 903 хранилищ информации, которая превысила целевые показатели двухлетия к 30 июля 2015 года.

263. *Партнерства с региональными организациями и ООН*: Сотрудничество с Азиатским банком развития (АБР) и Всемирным банком значительно расширилось в течение двухлетия; частью его стала подготовка совместного доклада *ASEAN Community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity (Сообщество АСЕАН 2015: интеграция в интересах лучших рабочих мест и общего процветания)*, в основе которого лежат достоверные эмпирические данные и результаты консультаций с трехсторонними участниками в странах АСЕАН. Партнерство с АБР еще более укрепилось благодаря первому соглашению о техническом содействии, которое две организации заключили в 2015 году в целях повышения эффективности рынков труда в тихоокеанских островных государствах (Фиджи, Палау и Папуа-Новой Гвинее).

Совместно с другими учреждениями ООН МОТ прилагала усилия, направленные на содействие реализации Программы достойного труда в странах Азии и Тихого океана, включая подготовку аналитического материала о социальной защите технической рабочей группой по вопросам социальной защиты в рамках Механизма ГООНВР-Азиатско-Тихоокеанского региона для страновых групп ООН; технической рабочей группой по вопросам молодежи в рамках Регионального координационного механизма Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО) был подготовлен доклад о молодежи и устойчивом развитии.

Страновые программы достойного труда (СПДТ)

264. К концу 2015 года МБТ оказало содействие более чем 20 страновым программам, находящимся на разных стадиях разработки и реализации (таблица 14). В 12 из этих стран были учреждены официальные трехсторонние комитеты по контролю за осуществлением программ, а в других странах используются существующие трехсторонние учреждения и платформы для диалога.
265. СПДТ доказали свою чрезвычайно полезность для выявления вопросов, представляющих общий интерес, и развития партнерских отношений на всех уровнях и во всех странах – от таких крупных и разноплановых стран, как Китай и Индия, до наименее развитых и нестабильных государств.
266. В Тихом океане, где отдельные основные направления работы МОТ, такие как реформирование трудового законодательства, развернуты в нескольких странах и где имеется больше возможностей для взаимного обогащения опытом, применялся субрегиональный подход, в том числе в рамках тихоокеанских региональных учреждений, таких как Форум тихоокеанских островов, Секретариат тихоокеанского сообщества и Южнотихоокеанский университет.

Таблица 14. Статус СПДТ в 2014-15 гг.

Страны, где СПДТ стали осуществляться в течение двухлетия	0	
Страны, где СПДТ претворяются в жизнь	14	Афганистан, Бангладеш, Камбоджа, Китай, Индия, Индонезия, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Непал, Пакистан, Папуа-Новая Гвинея, Самоа, Шри-Ланка, Вануату, Вьетнам
Страны, где ведется разработка новых СПДТ, однако она еще не завершена	8	Бангладеш, Камбоджа, Китай, Монголия, Мьянма, Пакистан, Соломоновы Острова, Тимор-Лешти

Успехи, достигнутые благодаря СПДТ в Пакистане

267. В Пакистане СПДТ II (2010-15 гг.) ориентирована на четыре приоритета, которые были всецело одобрены трехсторонними участниками; это – реформа трудового законодательства; создание рабочих мест на основе развития людских ресурсов с упором на востребованные профессиональные навыки; расширение социальной защиты, в том числе на неформальную экономику; трипартизм и содействие социальному диалогу.
268. К основным достижениям 2014-15 годов относятся создание трехстороннего механизма контроля на федеральном и провинциальном уровнях в целях содействия достойному труду; укрепление потенциальных возможностей трехсторонних участников МОТ по применению основополагающих конвенций, выполнению обязательств по представлению докладов и преодолению отставания по направлению МБТ докладов о ратифицированных конвенциях; расширение участия частного сектора в содействии достойному труду и соблюдению международных трудовых норм; инициированные и финансируемые правительством меры по искоренению детского и кабального труда; проведение широкого анализа трудового законодательства во всех четырех провинциях, возобновление взаимодействия с донорами в поддержку национальной программы по обеспечению соблюдения международных трудовых норм, наглядный передовой опыт в области содействия занятости и развитию профессиональных навыков среди уязвимых групп населения; расширение базы знаний о различных аспектах достойного труда в стране (таблица 15).
269. Общий объем ресурсов, выделенных на эту СПДТ в 2014-15 годах за счет средств РБТС, РБСА и ХВТС, составил 6.327.380 долл. США.

5.5. Регион Европы и Центральной Азии

270. На значительной части этого разнообразного и сложного региона все еще преодолеваются сохраняющиеся социально-трудовые последствия экономического и финансового кризиса. Кроме того, в настоящее время он сталкивается с последствиями напряженности,

конфликтов и глубоких изменений, происходящих на глобальном и региональном уровнях.

271. В соответствии с Декларацией, принятой в Осло Девятым европейским региональным совещанием (2013 г.), деятельность в 2014-15 годах была нацелена на решение проблемы занятости молодежи, укрепление социального диалога, содействие созданию благоприятных условий для жизнеспособных предприятий и улучшение условий труда. В значительной части региона неформальность стала одной из ключевых проблем. Миграция вновь стала одним из приоритетов, в частности, в контексте сирийского кризиса. Содействие обмену знаниями и опытом, в том числе путем создания субрегиональных сетей и сообществ специалистов-практиков из числа трехсторонних участников, явилось одним из центральных элементов стратегии МОТ на национальном уровне. Ключевые достижения изложены ниже.
272. *Преодоление воздействия кризисов на региональные рынки труда:* МОТ взаимодействует с трехсторонними участниками в Турции в целях наращивания национальных и местных потенциальных возможностей для решения проблем, связанных с массовым притоком беженцев из Сирийской Арабской Республики, в частности, путем интеграции уязвимых групп населения на рынке труда. К мерам реагирования также относится создание платформы для обмена знаниями и передовым опытом о влиянии кризиса на рынки труда (см. дополнительные сведения представлены в разделе, посвященном арабским государствам). МОТ также участвует в реализации Регионального плана оказания помощи беженцам и повышения потенциала противодействия, выполнение которого началось в 2014 году в качестве рамочной программы ООН, предусматривающей согласованные меры реагирования в странах, принимающих беженцев. В целях решения проблемы внутренне перемещенных лиц в Украине Организация оказала содействие деятельности, способствующей занятости населения путем наращивания возможностей служб занятости и оказания помощи в осуществлении активной политики на рынке труда.

Таблица 15. Цепочка результатов в Пакистане

Вклад МОТ	Результаты (действия, предпринятые страной)
- Трехсторонним участникам оказано техническое содействие в целях: а) создания трехсторонних консультативных комитетов на федеральном и провинциальном уровнях; б) разработки и проведения исследований на предмет пробелов в отношении выполнения ратифицированных конвенций; в) разработки зонтичной программы, нацеленной на обеспечение соблюдения международных трудовых норм как основы мобилизации ресурсов; г) взаимодействия с донорами в интересах успешной мобилизации ресурсов; д) создания отдела по подготовке докладов о международных трудовых нормах при Министерстве труда и укрепления его возможностей; е) взаимодействия с частным сектором (отраслями) в целях обеспечения соблюдения международных трудовых норм и социального диалога; ж) учреждения форума покупателей в текстильной промышленности; з) организации первой в Южной Азии Конференции труда. - Предоставлены технические консультации и рекомендации для подготовки предложений по проектам, касающимся проблем детского и кабального труда в Пенджабе и направленным на искоренение детского труда в Белуджистане.	В стране инициирован процесс, призванный искоренить НФТ, как часть всеобъемлющего комплекса мер, включающих разработку трудового законодательства, соответствующего международным трудовым нормам, и создание трехсторонней системы контроля; организацию частных (промышленных) отраслевых инициатив в поддержку соблюдения международных трудовых норм; оказание поддержки работникам неформальной экономики, что привело к созданию двух новых профсоюзов работников сельского хозяйства и рыболовства и домашних работников; результативную подготовку докладов по ратифицированным конвенциям; организацию комплексного проекта по борьбе с детским и кабальным трудом, финансируемого правительством Пенджаба в размере 51 млн долл. США; проведение финансируемого за счет государственных средств проекта стоимостью в 400.000 долл. США, направленного на искоренение детского труда в Белуджистане; проведение обследований по проблеме детского труда в десяти районах Пенджаба и четырех районах Белуджистана, организуемых при технической поддержке МОТ и совместном финансировании провинциальными правительствами, ЮНИСЕФ и МОТ.
- Всем четырем провинциям оказана техническая помощь в целях разработки провинциального трудового законодательства. - Разработаны два новых проекта сотрудничества в целях развития, финансируемых Европейским союзом и Нидерландами, в целях совершенствования системы регулирования вопросов труда и инспекции труда в течение 3-6 лет. - В 2014 году в провинции Синд организована учеба по тематике инспекции труда и БГТ для 120 инспекторов труда и работодателей. - Предоставлены технические консультации и рекомендации для развертывания Плана совместных действий в области БГТ в провинции Синд (2013-16 гг.). - Оказана техническая помощь в разработке компьютеризированной и учитывающей гендерные аспекты системы инспекции труда на федеральном и провинциальном уровнях.	Система регулирования вопросов труда значительно укрепилась благодаря комплексу мер, которые позволили усовершенствовать инспекцию труда и БГТ и повысить качество информации о рынке труда и ее анализа. Система отчетности по инспекции труда с учетом гендерных факторов создана на федеральном и провинциальном уровнях.
- Подготовлено несколько аналитических исследований и докладов, в том числе осуществлены комплексный анализ ситуации в сфере занятости в провинции Хайбер-Пахтунхва и исследование, посвященное гендерным различиям в уровнях участия в составе рабочей силы. - Комиссии по высшему образованию оказано техническое содействие в целях внедрения программы и методик «Начни и совершенствуй свой бизнес» (НССБ); широкая поддержка оказана Национальной комиссии по вопросам профессионально-технической подготовки с целью подготовки проекта в области национальной политики профессионально-технического образования и подготовки (ПТОП); технические рекомендации представлены в процессе подготовки проекта закона об ученичестве. - Организована учебная поездка в Бангладеш для ознакомления пакистанских представителей системы ПТОП с местной программой ученичества в секторах, в которых наблюдается рост (кожевенная и швейная промышленность). - Проведена субрегиональная конференция по вопросам ученичества в Южной Азии для содействия обмену знаниями между управлениями профессионально-технической подготовки в странах субрегиона.	Правительство одной из провинций приняло комплексный подход к решению проблем занятости и профессиональной подготовки; была одобрена первая национальная политика в области ПТОП, и был пересмотрен закон об ученичестве; курсы обучения навыкам предпринимательства были расширены путем включения в них программ НССБ в девяти государственных университетах; были инициированы программы развития профессиональных навыков для уязвимых групп населения, в том числе безземельных крестьян в подверженных наводнениям районах, временно перемещенных лиц и сельских общин.

273. *Улучшение перспектив в области трудоустройства, прежде всего для молодежи*: Занятость является приоритетной задачей во всех странах региона. МОТ поддержала создание региональной платформы для обмена знаниями и взаимного обучения в Содружестве Независимых Государств и Грузии, что позволило трехсторонним участникам проводить коллегиальные обзоры политики в области занятости молодежи и создать инструментарий, касающийся вопросов политики, учреждений рынка труда и передовой практики, содействующих занятости молодежи. Другая платформа для взаимодействия между западнобалканскими странами нацелена на решение социально-трудовых проблем и используется этими странами в качестве механизма взаимного обучения и коллегиального анализа в рамках процесса подготовки к вступлению в ЕС. Декларация Осло также призывает к действиям в сфере занятости в странах еврозоны. МОТ содействовала разработке и принятию национального плана действий по вопросам занятости молодежи на Кипре и национальной системы молодежных гарантий и рамочных основ для ее мониторинга в Португалии.
274. *Укрепление социального диалога*: МОТ продолжила содействовать социальному диалогу в регионе путем наращивания потенциальных возможностей. Она стимулировала процесс разработки правовых основ и выступала в качестве платформы для исследований и обмена знаниями и передовым опытом. Одним из важных достижений явилось восстановление социального диалога в Греции, в частности, в отношении законодательства о коллективных переговорах и коллективных увольнениях.
275. *Создание благоприятных условий для жизнеспособных предприятий*: В западнобалканских государствах поддержка МОТ позволила расширить потенциальные возможности организаций работодателей, выступающих за улучшение условий для МСП. Также были укреплены базы знаний и возможности организаций работодателей в Армении, Грузии, Киргизстане, Таджикистане и Узбекистане, что позволило им разрабатывать меры и инициативы, направленные на улучшение деловой среды.
276. *Содействие переходу к формальной экономике*: В течение двухлетия МОТ активнее реагировала на призывы трехсторонних участников оказать им содействие в преодолении неформальности. Одна из программ реагирования предусматривала разработку и реализацию политики, которая бы повысила качество и производительность рабочих мест в Республике Молдове. Во время подготовки к обсуждению проблем перехода от неформальной к формальной экономике на 104-й сессии МКТ в 2015 году и во исполнение принятых рекомендаций МОТ помогла социальным партнерам развернуть информационно-просветительские кампании в Киргизстане и Таджикистане, а также в Российской Федерации на уровне регионов. В Черногории Организация способствовала обмену знаниями о факторах, затратах и возможных решениях, связанных с преодолением неформальности, а также о передовом практическом опыте и действиях МОТ, направленных на выполнение положений Рекомендации 204.
277. *Улучшение условий труда и, в частности, БГТ*: Вслед за трагическими событиями на шахте в Соме (Турция) МОТ оказала содействие в подготовке среднесрочного Трехстороннего национального плана действий наряду с программами, рассчитанными на ближайшую перспективу. В 2014 году Турция ратифицировала Конвенцию 187, а в 2015 году – Конвенции 167 и 176. Во время председательства Латвии в Европейском союзе МОТ обеспечила платформу для обсуждения и обмена мнениями, касающимися расширения охвата и усиления влияния норм БГТ на ММП.
278. *Партнерства с региональными учреждениями и ООН*: Сотрудничество между региональными учреждениями и МОТ остается краеугольным камнем региональной стратегии; оно привело к привлечению более пристального внимания к Программе достойного труда, в том числе, к БГТ на МСП и недекларируемой занятости, в программных документах ЕС. Взаимодействие с Европейской комиссией, Европейским парламентом и председательствующими в ЕС лицами, остается приоритетной задачей, а новое партнерство с Европейским инвестиционным банком ставит во главу угла усиление влияния инвестиций на занятость. Политическая поддержка со стороны трехсторонних участников, включая первое совместное совещание министров финансов и труда стран Группы двадцати, прошедшее в Российской Федерации в 2013 году, а также первое совещание министров труда и занятости БРИКС, состоявшееся в январе 2016 года, внесли важнейший вклад в содействие выполнению Программы достойного труда. Большое значение придается и взаимодействию с Турцией в качестве председателя Группы двадцати. МОТ продолжила участие в Региональном координационном механизме ООН, Региональной группе ГООНВР для Европы и Центральной Азии, а также в ряде связанных с ними тематических

групп. Особые усилия прилагались к содействию достойному труду посредством страновых групп ООН, 11 программ ЮНДАФ и программы «Единство действий». В рамках региональных консультаций по ЦУР Организация возглавила процесс, связанный с формированием общей для ООН региональной тематической рабочей группы по минимальным уровням социальной защиты.

Страновые программы достойного труда (СПДТ)

279. Закладываемую СПДТ основу для целенаправленных усилий и диалога между социальными партнерами и правительствами трудно переоценить. Во многих странах эти программы позволяют позиционировать МОТ как влиятельного партнера ЮНДАФ и других программ ООН, особенно в целях достижения ЦУР. В Черногории процесс подготовки программы ЮНДАФ начался, как только была разработана новая СПДТ. Две из ее приоритетных задач, включенных в эту СПДТ, — занятость молодежи и неформальная экономика — отражены в новом проекте программы ЮНДАФ и совместном рабочем плане ООН, что, в свою очередь, открыло возможности для привлечения средств Фонда для достижения совместных результатов ГОООНВР в целях повышения их эффекта.
280. Качество второго и третьего поколений СПДТ и, следовательно, их полезность в качестве программных инструментов, повышаются в основном там, где их подготовка основывается на проверенных диагностических методиках МОТ. Страновые профили достойного труда, подготовленные МОТ совместно с трехсторонними участниками в Армении и Азербайджане, заложили аналитическую основу для выявления потребностей и приоритетов СПДТ этих стран. Методология страновой диагностики достойного труда, разработанная МОТ в 2015 году, оказалась полезной во время подготовки СПДТ в Таджикистане.
281. Возрос и вклад трехсторонних партнеров в процесс формирования и осуществления СПДТ, что стало результатом, в первую очередь, расширения их участия в разработке, мониторинге и оценке страновых программ и усилении их внимания к принципам управления, ориентированного на результаты, и к методологиям формирования программ МОТ. Переговоры и консультации, происходящие во время их подготовки, остаются главным каналом трехстороннего социального диалога, как это явствует из опыта Республики

Молдовы, бывшей югославской Республики Македонии и Узбекистана. Недавние усилия МБТ по расширению консультаций в ходе разработки новых СПДТ в Восточной Европе включают в себя индивидуальные и коллективные обсуждения с правительствами и организациями работодателей и работников, что должно еще более укрепить чувство сопричастности трехсторонних участников страновым программам.

Успехи, достигнутые благодаря СПДТ в бывшей югославской Республике Македонии

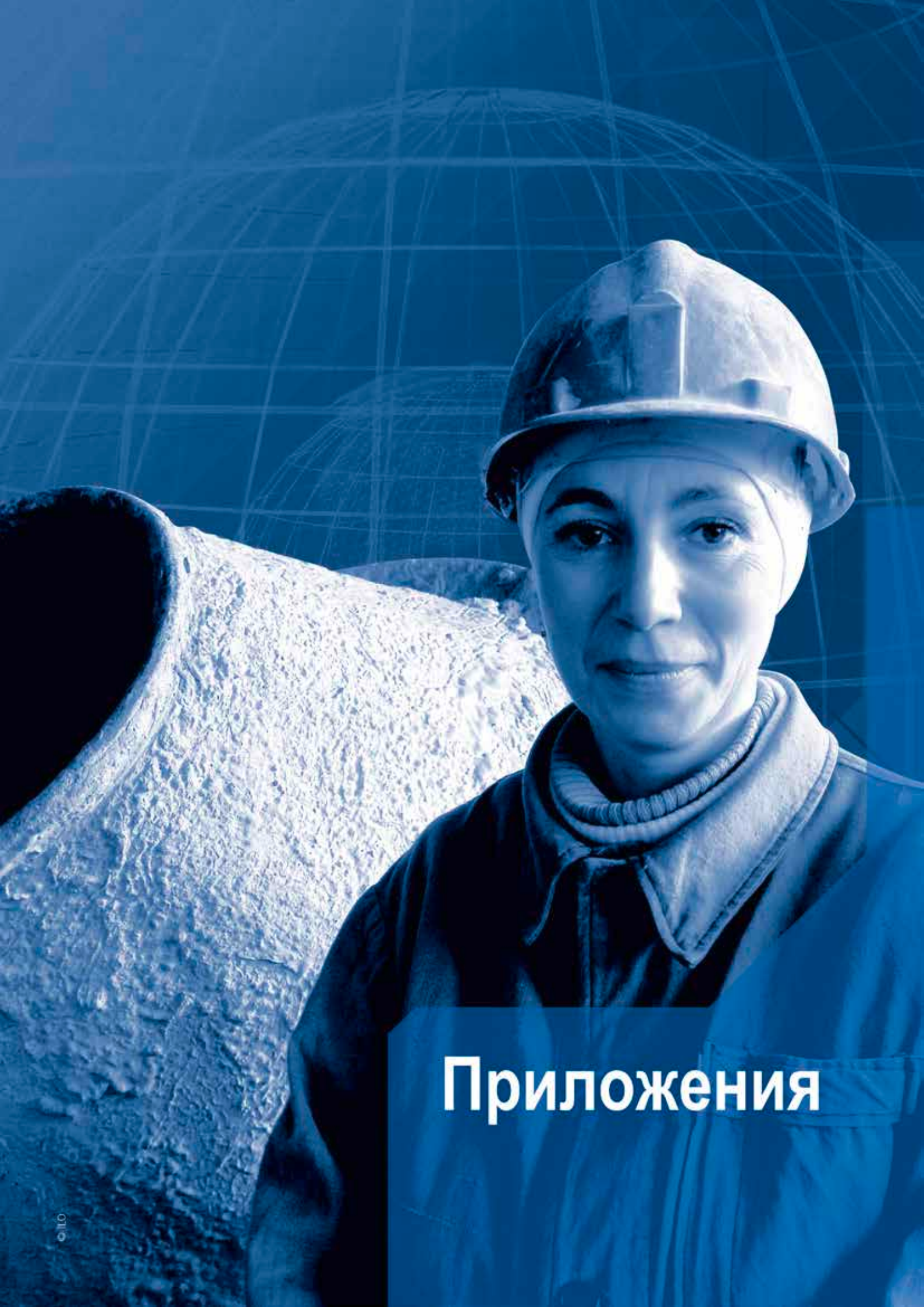
282. В течение двухлетия закончился последний год СПДТ первого поколения и начался первый год СПДТ второго поколения. В СПДТ бывшей югославской Республики Македонии на 2010-15 годы были поставлены следующие первоочередные задачи: установление национальной минимальной заработной платы; учреждение национального экономического и социального совета; разработка основ стратегической политики для организаций работодателей; подготовка национального плана действий в интересах занятости молодежи и ратификация конвенций. СПДТ на 2015-2018 годы была подписана в марте 2015 года; среди ее приоритетов: содействие инклюзивному экономическому росту, в ходе которого создаются рабочие места, и развитие жизнеспособных предприятий, действенный социальный диалог и формализация неформальной экономики.
283. Основываясь на результатах, достигнутых в предшествующие двухлетия, новый Экономический и Социальный Совет повысил эффективность и влиятельность своего участия на национальном и местном уровнях путем укрепления технических возможностей членских организаций и технических секретариатов, чтобы они могли формировать и совершенствовать механизмы мониторинга выполнения высококачественных рекомендаций и повышать осведомленность общественности об их роли в процессах принятия решений. Заметные результаты были достигнуты в области занятости всего населения и занятости молодежи, в частности, в рамках комплексной Национальной стратегии в области занятости, поддерживаемой МОТ, Всемирным банком и ПРООН (таблица 17).
284. Общий объем ресурсов, выделенных на эту СПДТ в 2014-15 годах за счет средств РБТС, РБСА и ХВТС, составил 1.049.854 долл. США.

Таблица 16. Статус СПДТ в 2014-15 гг.

Страны, где СПДТ стали осуществляться в течение двухлетия	4	Черногория, Таджикистан, бывшая югославская Республика Македония, Узбекистан
Страны, где СПДТ претворяются в жизнь	9	Албания, Босния и Герцеговина, Республика Молдова, Черногория, Сербия, бывшая югославская Республика Македония, Украина, Узбекистан, Таджикистан
Страны, где ведется разработка новых СПДТ, однако она еще не завершена	5	Албания, Азербайджан, Босния и Герцеговина, Республика Молдова, Украина

Таблица 17. Цепочка результатов в бывшей югославской Республике Македонии

Вклад МОТ	Результаты (действия, предпринятые страной)
- В 2014 году Национальному статистическому управлению оказана техническая помощь в разработке и осуществлении обследования по вопросам перехода от школьного обучения к трудовой жизни молодежи в возрасте от 15 до 29 лет. - Оказана техническая помощь с целью разработки основанного на фактических данных плана действий в области занятости молодежи.	В декабре 2014 года правительство утвердило пересмотренный оперативный план активных мер на рынке труда, который был реализован в 2015 году. После выполнения первого плана действий в интересах занятости молодежи в 2012-15 годах правительство и социальные партнеры разработали второй план на 2016-20 годы.
- Укреплены потенциальные возможности учреждений рынка труда и социальных партнеров по созданию и осуществлению контроля и оценке служб занятости и программ, ориентированных на потребности молодых людей, ищущих работу. - Разработаны и обнародованы рекомендации, методики и другие учебные материалы для выявления лиц, находящихся в зоне риска на рынке труда, а также для индивидуального планирования, мониторинга и оценки занятости.	В сентябре 2015 года во всех службах занятости введена в действие система учета лиц, испытывающих трудности с трудоустройством, в том числе молодых безработных. Одновременно Центральная служба занятости приняла новый подход к индивидуальному планированию занятости.
- Оказана техническая помощь в подготовке проекта законодательства о внесудебном урегулировании трудовых споров (ВУТС). - Разработан учебный план для подготовки посредников и арбитров. - Проведено обучение инструкторов по подготовке посредников и арбитров. - Разработана система рассмотрения дел в целях совершенствования системы правосудия путем автоматизации судебных процессов, отслеживания хода рассмотрения дел и содействия принятию решений на основе использования данных и аналитических материалов в режиме реального времени.	В 2014 году правительство приняло поправки к закону о ВУТС, который вступил в силу в январе 2015 года. Оперативная система внесудебного урегулирования трудовых споров действует с сентября 2015 года. Новый механизм поможет социальным партнерам предупреждать и разрешать споры, возникающие в ходе коллективных переговоров.
- Организовано обучение методологии ЕЕЕЕ и оказана помощь Организации работодателей Македонии (ОРМ) и Конфедерации бизнеса Македонии (КБМ) в подготовке трех программных документов. - Организована учеба по вопросам информационно-просветительской поддержки ОРМ и КБМ.	ОРМ и КБМ подготовили документ, оценивающий благоприятную среду для жизнеспособных предприятий, наметили ряд ключевых приоритетных задач и разработали три программных документа в целях совершенствования деловой практики. Эти совместные усилия и подкрепленные фактами доклады позволили организациям работодателей выступать с единых позиций в переговорах с правительством по вопросам, представляющим взаимный интерес, что, в свою очередь, укрепило их позиции как участников процесса формирования политики.



Приложения

Приложение I

Перечень показателей по конечным результатам в программе и бюджете с целями и результатами за период 2010-15 годов

Показатель в программе и бюджете	Все цели, 2010-15 гг. ¹	Все результаты, 2010-15 гг. ²	Разъяснения в отношении случаев существенного отставания в достижении результатов
Результат 1: Содействие занятости <i>Большее число женщин и мужчин получают доступ к продуктивной занятости и достойному труду и к возможностям получения доходов</i>			
Показатель 1.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ включают в свои концептуальные основы развития национальные, отраслевые или местные программы и политику в сфере занятости.	40	47	Наиболее заметные различия между целью и результатами отмечаются в отношении деятельности по социальному финансированию. Это отражает более низкий, чем предусматривалось, страновой уровень спроса на работу по показателю 1.2; тот факт, что деятельность по социальному финансированию часто была компонентом другой работы и поэтому учитывалась в результатах по другим конечным результатам и показателям; то, что значительная часть работы в период действия Основ стратегической политики осуществлялась на глобальном уровне и поэтому не учтена в результатах на страновом уровне.
Показатель 1.2: Число государств-членов, в которых при поддержке со стороны МОТ государственные органы власти проводят политику социального финансирования, стимулирующую достойные рабочие места и услуги в интересах рабочей бедноты посредством местных финансовых учреждений.	26	16	
Показатель 1.3: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ накапливают или расширяют информацию, касающуюся рынка труда, и укрепляют системы анализа, а также осуществляют распространение информации о национальных тенденциях в сфере рынка труда.	26	37	
Показатель 1.4: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ включают элементы содействия продуктивной занятости, достойному труду и возможностям получения доходов в свои программы сокращения риска катастроф/мер восстановления, а также в свои программы предотвращения конфликтных ситуаций, восстановления и оживления экономики.	25	21	
Показатель 1.5: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ добиваются более высокой отдачи инвестиций с точки зрения занятости при проведении программ расширения инфраструктуры, ведущих к созданию новых рабочих мест в целях местного развития.	32	26	
Показатель 1.6: Число государств-членов, в которых при поддержке со стороны МОТ правительства и организации работодателей и/или работников выступают с инициативами в политических областях, которые способствуют переходу от деятельности в неформальном секторе к работе в формальной экономике.	24	21	

¹ Суммарные цели во всей их совокупности, как они установлены в трех последовательных документах по программе и бюджету на плановый период Основ стратегической политики 2010-15 годов.

² Суммарные результаты во всей их совокупности, как они зарегистрированы в трех последовательных Докладах о выполнении программы МОТ за плановый период Основ стратегической политики 2010-15 годов.

Показатель в программе и бюджете	Все цели, 2010-15 гг. ¹	Все результаты, 2010-15 гг. ²	Разъяснения в отношении случаев существенного отставания в достижении результатов
Результат 2: Развитие профессиональных навыков <i>Развитие профессиональных навыков содействует расширению возможностей работников в области трудоустройства, конкурентоспособности предприятий и инклюзивности экономического роста</i>			
Показатель 2.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ включают элементы развития профессиональных навыков в свои отраслевые или национальные стратегии в области развития.	39	36	Наиболее заметное различие между целью и результатами отмечалось в отношении деятельности, связанной с доступностью профессиональной подготовки для лиц с ограниченными возможностями. Оглядываясь назад, возможно, цель была слишком амбициозна. Работа, связанная с инвалидностью, часто была компонентом других направлений деятельности и поэтому содействовала достижению результатов по другим конечным результатам, а не показателю 2.3. Кроме того, в значительной степени работа, связанная с инвалидностью, в период действия Основ стратегической политики была ориентирована на деятельность на глобальном, а не на страновом уровне, как например, в отношении создания и расширения сети по инвалидности в сотрудничестве с частным сектором, и поэтому не учтена в результатах, достигнутых на страновом уровне.
Показатель 2.2: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ расширяют доступность надлежащего обучения кадров в сельских общинах.	21	20	
Показатель 2.3: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ обеспечивают более широкую доступность соответствующей профессиональной подготовки для лиц с ограниченными возможностями.	20	10	
Показатель 2.4: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ укрепляют свои службы занятости в целях решения задач, стоящих в области политики в сфере занятости.	18	26	
Показатель 2.5: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ разрабатывают и проводят комплексные политику и программы, содействующие продуктивной занятости и достойному труду для молодых женщин и мужчин.	43	52	
Результат 3: Жизнеспособные предприятия <i>Жизнеспособные предприятия создают продуктивные и достойные рабочие места</i>			
Показатель 3.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ осуществляют реформу своих политических или нормативно-правовых основ в целях улучшения благоприятной среды для жизнеспособных предприятий.	21	15	Расхождения между целью и общими результатами по показателю результата 3.1 отражают тот факт, что в значительной степени работа на страновом уровне, связанная с созданием благоприятной среды, была учтена по другим конечным результатам. Что касается показателя 3.4 по Декларации МНК, неполное достижение поставленных целей частично является отражением слишком высоко поставленных целей, учитывая относительно незначительное число СПДТ, имеющих квалифицированных специалистов для работы в этой области. В период действия Основ стратегической политики в решениях Административного совета подчеркивалась необходимость оказания на страновом уровне поддержки трехсторонним участникам и, следовательно, необходимости того, чтобы трехсторонние участники учитывали важность содействия Декларации МНК в СПДТ. Первые результаты этих усилий были отмечены в 2014-15 годах, когда было достигнуто четыре из шести результатов.
Показатель 3.2: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ проводят политику и программы в области развития предпринимательства в целях расширения продуктивной занятости и достойного труда.	53	86	
Показатель 3.3: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ проводят программы, стимулирующие применение ответственной и стабильной практики на уровне предприятия.	21	20	
Показатель 3.4: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ придерживаются политики с учетом принципов Декларации МНК.	12	6	

Показатель в программе и бюджете	Все цели, 2010-15 гг. ¹	Все результаты, 2010-15 гг. ²	Разъяснения в отношении случаев существенного отставания в достижении результатов
Результат 4: Социальное обеспечение			
<i>Большее число лиц получают доступ к пособиям по системе социального обеспечения, которые эффективнее управляются и более справедливы в гендерном отношении</i>			
Показатель 4.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ совершенствуют базу знаний и информации относительно сферы охвата и эффективности своих систем социального обеспечения	46	49	
Показатель 4.2: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ разрабатывают политику, направленную на расширение сферы охвата систем социального обеспечения и, в частности, на обеспечение их распространения на исключенные группы.	24	46	
Показатель 4.3: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ совершенствуют правовые основы, общее и финансовое управление и/или трехстороннее административное руководство социальным обеспечением в соответствии с международными трудовыми нормами.	23	47	
Результат 5: Условия труда			
<i>Женщины и мужчины пользуются лучшими и более справедливыми условиями труда</i>			
Показатель 5.1: Число государств-членов, в которых трехсторонние участники при поддержке со стороны МОТ принимают политику или проводят стратегии в целях содействия совершенствованию или придания более справедливого характера условиям труда, особенно для наиболее уязвимых категорий работников.	21	36	
Показатель 5.2: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ укрепляют свои потенциальные возможности по проведению рациональной политики в области оплаты труда.	16	28	
Результат 6: Безопасность и гигиена труда			
<i>Работники и предприятия извлекают для себя пользу из улучшения ситуации с точки зрения безопасности и гигиены труда</i>			
Показатель 6.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ проводят политику и программы, направленные на содействие безопасности и гигиене труда.	30	36	
Показатель 6.2: Число государств-членов, в которых трехсторонние участники при поддержке со стороны МОТ проводят программы, нацеленные на улучшение безопасности и гигиены труда.	29	34	

Показатель в программе и бюджете	Все цели, 2010-15 гг. ¹	Все результаты, 2010-15 гг. ²	Разъяснения в отношении случаев существенного отставания в достижении результатов
Результат 7: Трудовая миграция <i>Большее число трудовых мигрантов пользуются защитой и большее число трудовых мигрантов имеют доступ к продуктивной занятости и достойным рабочим местам</i>			
Показатель 7.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ проводят гендерно чувствительную политику в области трудовой миграции в целях защиты трудовых мигрантов с учетом содержания Многосторонних концептуальных основ МОТ и положений соответствующих международных трудовых норм.	21	32	
Показатель 7.2: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ проводят гендерно чувствительную политику в области трудовой миграции и придерживаются практики, содействующей продуктивной занятости и достойному труду трудовых мигрантов.	20	24	
Результат 8: ВИЧ/СПИД <i>Принимаются эффективные меры в сфере труда в ответ на эпидемию ВИЧ/СПИДа</i>			
Показатель 8.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ разрабатывают национальную трехстороннюю политику на рабочих местах по ВИЧ/СПИДу как часть национальных ответных мер на СПИД.	84	57	В течение двухлетия произошло существенное изменение стратегии, утвержденной как Административным советом, так и основным партнером МОТ ЮНЕЙДС: был отмечен отход от принципов распределения ресурсов на многочисленные проекты и был взят ориентир на выполнение целенаправленных программ в приоритетных странах. Кроме того, такой пересмотр приоритетов был усилен инициативой «VCT@work», инициированной Генеральным директором в июне 2013 года – инициативой, которая наиболее эффективно осуществлялась в рамках производственных программ, а не посредством политических мер, при этом всегда выдерживался ориентир на относительно небольшое число (около 30) так называемых высоко эффективных стран (эта деятельность была учтена в показателе 8.2, а не 8.1).
Показатель 8.2: Число государств-членов, в которых трехсторонние участники при поддержке со стороны МОТ проводят активные мероприятия по выполнению программ по ВИЧ/СПИДу на рабочих местах.	57	86	
Результат 9: Организации работодателей <i>Работодатели имеют сильные, независимые и представительные организации</i>			
Показатель 9.1: Число национальных организаций работодателей, которые при поддержке со стороны МОТ принимают стратегический план, нацеленный на повышение эффективности своих структур и практики в области управления.	39	38	
Показатель 9.2: Число национальных организаций работодателей, которые при поддержке со стороны МОТ создают или существенно укрепляют службы в ответ на потребности существующих и потенциальных членов.	58	107	
Показатель 9.3: Число национальных организаций работодателей, которые при поддержке со стороны МОТ расширили свой потенциал в области анализа инфраструктуры предпринимательской деятельности и оказывают воздействие на процесс разработки политики на национальном, региональном и международном уровнях.	44	90	

Показатель в программе и бюджете	Все цели, 2010-15 гг. ¹	Все результаты, 2010-15 гг. ²	Разъяснения в отношении случаев существенного отставания в достижении результатов
Результат 10: Организации работников			
<i>Работники имеют сильные, независимые и представительные организации</i>			
Показатель 10.1: Число национальных организаций работников, которые при поддержке со стороны МОТ включают позиции Программы достойного труда в свои программы стратегического планирования и обучения кадров.	107	113	
Показатель 10.2: Число национальных организаций работников, которые при поддержке со стороны МОТ добиваются более строгого соблюдения основополагающих прав работников и международных трудовых норм, благодаря своему участию в политических дискуссиях на национальном, региональном и международном уровнях.	69	77	
Результат 11: Регулирование вопросов труда и трудовое законодательство			
<i>Органы регулирования вопросов труда применяют современное трудовое законодательство и оказывают эффективные услуги</i>			
Показатель 11.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ укрепляют свои системы регулирования вопросов труда в соответствии с международными трудовыми нормами.	29	24	Наиболее заметное различие между целью и результатами отмечалось в отношении деятельности по принятию или совершенствованию трудовых законоположений (показатель 11.3). Это объясняется тем фактом, что правительственные действия и/или законодательные процессы иногда осуществлялись более медленными темпами, чем ожидалось, и в некоторых случаях политическая ситуация или более широкие оперативные рамки затрудняли достижение результатов в сопоставлении с критериями измерений и в запланированные сроки.
Показатель 11.2: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ укрепляют свою систему инспекции труда в соответствии с международными трудовыми нормами.	32	36	
Показатель 11.3: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ принимают новые или совершенствуют действующие трудовые законодательные акты в соответствии с международными трудовыми нормами и в процессе консультаций с социальными партнерами.	22	16	
Результат 12: Социальный диалог и трудовые отношения			
<i>Трипартизм и укрепление методов управления рынком труда способствуют проведению действенного социального диалога и поддержанию нормальных трудовых отношений</i>			
Показатель 12.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ укрепляют институты и механизмы социального диалога в соответствии с международными трудовыми нормами.	35	37	
Показатель 12.2: Число государств-членов, в которых трехсторонние участники при поддержке со стороны МОТ укрепляют механизмы ведения коллективных переговоров и урегулирования трудовых споров в соответствии с международными трудовыми нормами и в процессе консультаций с социальными партнерами.	30	33	

Показатель в программе и бюджете	Все цели, 2010-15 гг. ¹	Все результаты, 2010-15 гг. ²	Разъяснения в отношении случаев существенного отставания в достижении результатов
Результат 13: Достойный труд в экономических секторах <i>Применяется отраслевой подход к достойному труду</i>			
Показатель 13.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ применяют отраслевые нормы, своды практических правил или руководства.	34	42	
Показатель 13.2: Число государств-членов, в которых трехсторонние участники при поддержке со стороны МОТ предпринимают существенные меры по конкретному сектору в целях содействия Программе достойного труда.	31	49	
Результат 14: Свобода объединения и ведение коллективных переговоров <i>Широкую известность и применение получает право на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров</i>			
Показатель 14.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ совершенствуют процесс соблюдения основных прав, касающихся свободы объединения и ведения коллективных переговоров.	37	24	Неполное достижение результатов, связанных с целями деятельности, связанной с принципами свободы объединения (показатель 14.1), отражает тот факт, что соответствующая работа была учтена по целому ряду других конечных результатов, включая, в частности, результаты 10 и 12, а также то, что деятельность, осуществляемая в ряде стран, главным образом в Африке, занимала более продолжительное время, чем ожидалось, для достижения результатов с учетом критериев измерения. Таким образом, вполне вероятно, что результаты будут достигнуты в 2016 году и поэтому не подлежат учету в рамках Основ стратегической политики на 2010-15 годы.
Показатель 14.2: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ принимают существенные меры по применению принципа свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров в свободных экспортных зонах (СЭЗ).	7	9	
Результат 15: Принудительный труд <i>Принудительный труд искореняется</i>			
Показатель 15.1: Число государств-членов, в которых трехсторонние участники при поддержке со стороны МОТ проводят конкретные политику, программы и практические меры, ведущие к более полному применению конвенций, принципов и прав, касающихся искоренения принудительного труда.	26	24	
Результат 16: Детский труд <i>Детский труд искореняется, при этом приоритет отдается его наихудшим формам</i>			
Показатель 16.1: Число государств-членов, в которых трехсторонние участники при поддержке со стороны МОТ проводят существенные меры стратегического и программного характера по искоренению детского труда в соответствии с конвенциями и рекомендациями МОТ.	109	141	
Показатель 16.2: Число государств-членов, в которых трехсторонние участники при поддержке со стороны МОТ проводят меры, направленные на разработку или видоизменение своего законодательства или же расширяют свою базу знаний по детскому труду.	128	197	

Показатель в программе и бюджете	Все цели, 2010-15 гг. ¹	Все результаты, 2010-15 гг. ²	Разъяснения в отношении случаев существенного отставания в достижении результатов
Результат 17: Дискриминация в сфере труда <i>Дискриминация в области труда и занятий искореняется</i>			
Показатель 17.1: Число государств-членов, в которых трехсторонние участники при поддержке со стороны МОТ проводят в жизнь конкретные законы, политику, программы или предпринимают практические меры, ведущие к более строгому соблюдению конвенций, принципов и прав, касающихся недопущения дискриминации.	29	28	
Результат 18: Международные трудовые нормы <i>Международные трудовые нормы ратифицируются и применяются</i>			
Показатель 18.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ предпринимают меры по применению международных трудовых норм, в частности, в ответ на вопросы, поднимаемые контрольными органами.	132	228	Неполное достижение результатов в сопоставлении с показателем 18.3 отражает чрезвычайно ограничительный критерий изменений, с учетом которого результаты могут учитываться. С тем чтобы зарегистрировать результат, тому или иному государству-члену необходимо было (в течение отчетного периода двухлетия) «в результате новых ратификаций» «ратифицировать не менее восьми основополагающих конвенций ..., а не четыре приоритетные конвенции ...».
Показатель 18.2: Число государств-членов, в которых при поддержке со стороны МОТ принципы и права, содержащиеся в международных трудовых нормах, включаются в программы или другие важные инициативы по оказанию содействия в целях развития.	15	24	
Показатель 18.3: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ стимулируют процесс ратификации не утративших актуальности конвенций, включая по крайней мере акты, классифицируемые в качестве основных трудовых норм, а также те, которые считаются наиболее важными с точки зрения вопросов управления.	32	17	
Показатель 18.4: Число государств-членов, проводящих страновые программы достойного труда, включающие нормативный компонент в национальные приоритеты, установленные трехсторонними участниками.	46	60	
Результат 19: Всеобъемлющий учет аспектов достойного труда <i>Государства-члены превращают комплексный подход к достойному труду в стержень своей экономической и социальной политики при поддержке со стороны основных учреждений ООН и других многосторонних организаций</i>			
Показатель 19.1: Число государств-членов, которые при поддержке со стороны МОТ все активнее превращают цель достойного труда в стержневой элемент процесса формирования политики.	41	27	Более низкое число результатов по сравнению с установленными целями по показателю 19.1 отражает тот факт, что по большей части соответствующая работа была учтена в результатах, зарегистрированных по другим конечным результатам, особенно 1. Неполное достижение результатов по сравнению с целями, установленными по показателю 19.2, в значительной степени отражает тот факт, что первый из двух критериев утратил свою актуальность в течение периода действия Основ стратегической политики по причине изменения ориентиров и прекращения использования <i>Пакета инструментальных средств в целях всеобъемлющего учета аспектов занятости и достойного труда КСР ООН</i> многосторонними учреждениями.
Показатель 19.2: Число ведущих международных организаций или многосторонних учреждений, которые благодаря сотрудничеству с МОТ в своих программах и политике всемерно учитывают аспекты достойного труда.	15	10	

Приложение II

Расходы за счет средств регулярного бюджета
по статьям ассигнований, 2014-15 гг.

	Программа и бюджет на 2014-15 гг.	Расходы
A. Директивные органы	82.469.403	74.351.452
B. Стратегические задачи	612.291.619	605.659.443
Занятость	190.829.942	188.731.357
Социальная защита	123.748.960	122.370.381
Социальный диалог	174.132.378	172.279.749
Нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда	123.580.339	122.277.956
C. Службы управления	61.994.971	61.929.478
D. Другие бюджетные ассигнования	46.802.013	43.460.647
Корректив в связи с текучестью кадров	-6.599.408	
Всего	796.958.598	785.401.020
Непредвиденные расходы	875.000	
Институциональные инвестиции и статьи расходов на случай чрезвычайных обстоятельств	3.426.402	3.426.402
ВСЕГО	801.260.000	788.827.422

Приложение III

Расходы средств РБСА, 2014-15 гг.

Стратегические задачи	Глобальные	Африка	Северная и Южная Америка	Арабские государ- ства	Азия	Европа	Итого
Занятость	1.437.781	2.443.654	3.791.824	2.357.848	3.148.973	1.106.720	14.286.801
Социальная защита	2.050.201	2.815.409	1.409.975	260.593	1.396.405	753.480	8.686.063
Социальный диалог	1.522.342	852.265	1.144.868	294.950	1.518.936	1.051.090	6.384.450
Нормы	3.952	212.917	278.506	18.565	1.601.606	423.193	2.538.739
Согласованность политики					126.476		126.476
Поддержка	343.954	422.516	425.783	190.542	506.552	214.167	2.103.514
Оценка и контроль	416.825	347.363	98.019	76.744	206.159	47.261	1.192.370
Всего	5.775.054	7.094.124	7.148.975	3.199.242	8.505.107	3.595.911	35.318.413

Приложение IV

**Расходы на программы технического сотрудничества по
источникам финансирования, географическим регионам и видам
помощи, 2014-15 гг. (исключая административные расходы)**

По источнику финансирования

Источник финансирования	2014 г.		2015 г.		Всего за двухлетие		2014-15 гг.
	Тыс. долл. США	Доля в %	Тыс. долл. США	Доля в %	Тыс. долл. США	Доля в %	Изме- нения в %
Внебюджетный							
Много-, двусторонние доноры в области развития	149.987	63,4	145.163	62,4	295.150	62,9	-3,2
Финансирование процесса внутреннего развития	6.539	2,8	7.103	3,1	13.642	2,9	8,6
Государственно-частное партнерство ¹	14.276	6,0	11.137	4,8	25.412	5,4	-22,0
Социальные партнеры ²	370	0,2	772	0,3	1.143	0,2	108,6
Международные финансовые учреждения (банки)	4.921	2,1	6.589	2,8	11.510	2,5	33,9
Организация Объединенных Наций ³	24.273	10,3	21.479	9,2	45.752	9,8	-11,5
Другие межправительственные организации ⁴	21.023	8,9	19.270	8,3	40.293	8,6	-8,3
Итого по внебюджетному финансированию ⁵	221.389	93,5	211.513	91,0	432.902	92,3	-4,5
Регулярный бюджет (РБТС)	15.343	6,5	20.935	9,0	36.278	7,7	36,4
Всего	236.732	100,0	232.448	100,0	469.180	100,0	-1,8

Примечание: По причине округления цифр некоторые суммированные итоги могут показаться неточными.

¹ Включая ассоциации, государственные учреждения, инициативы частного сектора и другие. ² Включая профсоюзы, объединения работодателей и совместные инициативы. ³ Включая проекты, финансируемые посредством целевых фондов с участием многосторонних партнеров, совместные программы и фонды по «Единству действий ООН». ⁴ Включая Европейскую комиссию, Программу арабских стран Залива в области развития (АГФАНД) и Международную организацию по миграции (МОМ). ⁵ Включая результаты в области управления, поддержки и менеджмента.

По географическим регионам

Регион	2014 г.		2015 г.		Всего за двухлетие		2014-15 гг.
	Тыс. долл. США	Доля в %	Тыс. долл. США	Доля в %	Тыс. долл. США	Доля в %	Изменения в %
Африка	69.776	29,5	58.334	25,1	128.110	27,3	-16,4
Северная и Южная Америка	25.467	10,8	22.454	9,7	47.921	10,2	-11,8
Азиатско-Тихоокеанский регион ¹	75.039	31,7	83.288	35,8	158.327	33,7	11,0
Европа ²	9.420	4,0	9.436	4,1	18.856	4,0	0,2
Арабские государства, Ближний Восток	8.504	3,6	7.826	3,4	16.330	3,5	-8,0
Межрегиональные	2.080	0,9	2.573	1,1	4.652	1,0	23,7
Глобальные	46.447	19,6	48.537	20,9	94.984	20,2	4,5
Всего	236.732	100,0	232.448	100,0	469.180	100,0	-1,8

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

По виду помощи

Вид помощи	2014 г.		2015 г.		Всего за двухлетие		2014-15 гг.
	Тыс. долл. США	Доля в %	Тыс. долл. США	Доля в %	Тыс. долл. США	Доля в %	Изменения в %
Эксперты	54.389	23,0	51.632	22,2	106.021	22,6	-5,1
Другой персонал ¹	55.879	23,6	56.168	24,2	112.046	23,9	0,5
Подготовка кадров ²	57.372	24,2	56.691	24,4	114.063	24,3	-1,2
Оборудование	4.346	1,8	3.199	1,4	7.545	1,6	-26,4
Выдача субподрядов	56.604	23,9	56.847	24,5	113.451	24,2	0,4
Разнообразная помощь	8.142	3,4	7.912	3,4	16.054	3,4	-2,8
Всего	236.732	100,0	232.448	100,0	469.180	100,0	-1,8

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

Приложение V

Расходы на техническое сотрудничество по регионам
и странам, 2014-15 гг. (в тыс. долл. США)
(исключая административные расходы)

Страна или территория	РБТС	Система ООН	Целевые фонды	Итого
Африка				
Региональные	3. 304	147	13.702	17.153
Центральная Африка, субрегиональные	150			150
Восточная Африка, субрегиональные	89			89
Северная Африка, субрегиональные	10		1.532	1.542
Сахель, субрегиональные	148		691	839
Юг Африки, субрегиональные	139			139
Западная Африка, субрегиональные	159		53	212
Алжир	164	227	727	1.118
Ангола	68			68
Бенин	103		2.038	2.141
Ботсвана	96		115	211
Буркина-Фасо	147		581	728
Бурунди	89	38	450	577
Кабо-Верде	56	484	47	587
Камерун	178	44	1.382	1.603
Центральноафриканская Республика	29	24		53
Чад	102			102
Коморские Острова	82	576	2	661
Конго	53		2	55
Кот-д'Ивуар	152		784	936
Демократическая Республика Конго	145		2.975	3.120
Джибути	41			41
Египет	335	1.149	13.267	14.750
Экваториальная Гвинея	68			68
Эритрея	15			15
Эфиопия	173	1.214	2.072	3.458
Габон	47			47
Гамбия	77		21	99

Страна или территория	РБТС	Система ООН	Целевые фонды	Итого
Гана	166	100	666	932
Гвинея	17			17
Гвинея-Биссау	15			15
Кения	177	789	1.595	2.560
Лесото	46		1.231	1.277
Либерия	2	128	670	800
Мадагаскар	221	4.400	201	4 821
Малави	198	31	1.826	2.055
Мали	80			80
Мавритания	43	20	480	543
Маврикий	157			157
Марокко	193		3.237	3.430
Мозамбик	175	1.981	569	2.725
Намибия	132		233	365
Нигер	151		322	473
Нигерия	236		62	298
Руанда	145	487	52	684
Сан-Томе и Принсипи	71			71
Сенегал	170	484	1.134	1.788
Сейшельские Острова	95			95
Сьерра-Леоне	9	-3		6
Сомали	72	9.172	3.813	13.057
Южная Африка	308	26	10.278	10.613
Южный Судан	44	170		214
Судан	183	-6	312	489
Свазиленд	29		95	124
Объединенная Республика Танзания	140	2.214	6.010	8.364
Того	92		167	259
Тунис	138	48	6.239	6.424
Уганда	210	495	1.241	1.946
Замбия	287	575	8.996	9.858
Зимбабве	148	454	2.407	3.009
Всего по Африке	10.368	25.468	92.274	128.110

Страна или территория	РБТС	Система ООН	Целевые фонды	Итого
Северная и Южная Америка				
Латиноамериканские, региональные	2.108		5.669	7.777
Андские страны, субрегиональные	9		287	296
Карибский бассейн, субрегиональные	427		520	946
Центральная Америка, субрегиональные	190		3.023	3.213
Антигуа и Барбуда	2			2
Аргентина	375			375
Багамские Острова	29			29
Барбадос	11			11
Белиз	4			4
Боливия (Многонациональное Государство)	152	110	638	900
Бразилия	368	271	3.174	3.813
Каймановы Острова	5			5
Чили	301		525	826
Колумбия	185		7.494	7.679
Коста-Рика	229	153	469	851
Куба	39			39
Доминика	4			4
Доминиканская Республика	115	144	324	584
Эквадор	186		333	519
Сальвадор	101	182	4.542	4.824
Гренада	5			5
Гватемала	227		671	898
Гайана			38	38
Гаити	130	1.205	4.145	5.480
Гондурас	152		347	499
Ямайка	40			40
Мексика	355		398	753
Никарагуа	55	14	1.960	2.029
Панама	71		49	120
Парагвай	240		956	1.196
Перу	217	567	1.562	2.345
Сент-Люсия	17		5	22
Суринам	23		6	30

Страна или территория	РБТС	Система ООН	Целевые фонды	Итого
Тринидад и Тобаго	47			47
Соединенные Штаты Америки ¹			240	240
Уругвай	146		1.264	1.410
Венесуэла (Боливарианская Республика)	71			71
Всего по Северной и Южной Америке	6.637	2.645	38.640	47.921
Азиатско-Тихоокеанский регион				
Региональные	2.080	528	22.727	25.335
Восточная Азия, субрегиональные			158	158
Юго-Восточная Азия, субрегиональные	249			249
Южная Азия, субрегиональные	17			17
Афганистан	86	86	3.349	3.520
Бангладеш	306	290	26.485	27.081
Бруней-Даруссалам	8		114	122
Камбоджа	186		5.212	5.398
Китай	501	62	1.518	2.081
Фиджи	203		241	444
Индия	653		2.880	3.533
Индонезия	332	392	8.876	9.600
Исламская Республика Иран	23			23
Япония	8			8
Кирибати	28			28
Республика Корея	8			8
Лаосская Народно-Демократическая Республика	138	197	2.031	2.365
Малайзия	38		253	291
Мальдивская Республика	73		241	315
Маршалловы Острова	15			15
Монголия	253	1	597	851
Мьянма	57	1	8.394	8.452
Непал	475	273	3.755	4.503
Пакистан	388	802	3.113	4.302
Республика Палау	20			20
Папуа-Новая Гвинея	89			89
Филиппины	382	308	12.335	13.026
Западное Самоа	58		285	343

Страна или территория	РБТС	Система ООН	Целевые фонды	Итого
Сингапур	2			2
Соломоновы Острова	72	399	70	541
Шри-Ланка	149		4.206	4.355
Таиланд	43	20	2.932	2.995
Тимор-Лешти	129		28.768	28.898
Вануату	82		75	157
Вьетнам	522	1.200	7.480	9.201
Всего по Азиатско-Тихоокеанскому региону	7.674	4.557	146.096	158.327
Европа				
Региональные	170		5.502	5.672
Центральная и Восточная Европа, субрегиональные	202		31	233
Восточная Европа и Центральная Азия, субрегиональные	86		1.380	1.467
Албания	35	654	1.606	2.294
Армения	34		37	71
Азербайджан	30		1	30
Беларусь	44			44
Босния и Герцеговина	95			95
Болгария	20			20
Кипр	8		33	41
Эстония	4			4
Франция			304	304
Грузия	45		1.071	1.115
Германия			20	20
Греция	49		67	116
Венгрия	20			20
Израиль	14			14
Италия			107	107
Казахстан	14		12	26
Киргизстан	4		1.688	1.692
Бывшая югославская Республика Македония	97		585	682
Республика Молдова	53		80	132
Черногория	36		18	54
Польша	6			6

Страна или территория	РБТС	Система ООН	Целевые фонды	Итого
Португалия ¹	10		134	144
Румыния	26			26
Российская Федерация ¹	223		145	368
Сербия	154	53		207
Словакия	5			5
Таджикистан	8			8
Турция	512		1.835	2.347
Украина	20		12	32
Узбекистан	135		1.326	1.461
Всего по Европе	2.157	706	15.993	18.856
Арабские государства, Ближний Восток				
Региональные	914		3.278	4.192
Оккупированные арабские территории	792	69	892	1.754
Бахрейн	40			40
Ирак	152	432	166	751
Иордания	358		4.820	5.177
Кувейт	6	49	144	199
Ливан	250	47	2 241	2.537
Оман	137		66	203
Катар	6			6
Саудовская Аравия	25		405	430
Сирийская Арабская Республика	18			18
Объединенные Арабские Эмираты	9		6	15
Йемен	170	96	741	1.007
Всего по Арабским государствам	2.876	694	12.760	16.330
Всего, межрегиональные	1.451		3.201	4.652
Всего, глобальные	5.114	11.682	78.188	94.984
Всего	36.278	45.752	387.150	469.180

Примечание: Отрицательные значения указывают на корректировки предыдущего года. По причине округления цифр некоторые суммированные итоги могут показаться неточными, а значения ниже 500 представлены в виде 0.

¹ Включая учтенные расходы на молодых специалистов, финансируемые этими странами.