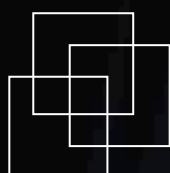


МОТ в действии



Международная
организация
труда



Выполнение
программы МОТ
2016–17

Выполнение программы MOT

2016-17



ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

Выполнение программы МОТ

2016-17

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДА
107-я сессия, 2018 год



МЕЖДУНАРОДНОЕ БЮРО ТРУДА ЖЕНЕВА

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

ISBN 978-92-2-431019-5 (print)
ISBN 978-92-2-431020-1 (web pdf)
ISSN 0251-3730

Первое издание, 2018



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

Предисловие	vii
Введение	1
Часть I. Достигнутые результаты: Содействие социальной справедливости посредством достойного труда	5
1. Краткий обзор деятельности МОТ на глобальном уровне в 2016-17 годах	7
2. Стратегические задачи МОТ: сводный анализ достижений	13
2.1. Занятость.....	14
2.2. Социальная защита	19
2.3. Социальный диалог и трипартизм	24
2.4. Основополагающие принципы и права в сфере труда	29
3. Достижения в регионах	35
3.1. Африка	35
3.2. Северная и Южная Америка	37
3.3. Арабские государства	40
3.4. Азиатско-Тихоокеанский регион	42
3.5. Европа и Центральная Азия	44
4. Общие факторы формирования политики	49
4.1. Международные трудовые нормы.....	50
4.2. Социальный диалог.....	51
4.3. Гендерное равенство и недопущение дискриминации	53
5. Исследования, статистика и потенциал для обеспечения достойного труда.....	57
5.1. Накопление знаний, в частности о будущем сферы труда.....	57
5.2. Трудовая статистика с особым вниманием к ЦУР	59
5.3. Укрепление потенциальных возможностей посредством Туринского центра	59
Часть II. Подотчётность и соотношение цены и качества: эффективная и обучающаяся Организация	63
6. Финансовые показатели	65
7. Укрепление системы управления посредством реформы	67
8. Повышение эффективности Организации и совершенствование управления ресурсами	69
9. Извлечённые уроки, вызовы и перспективы на будущее	79



Приложения.....	87
I. Итоги выполнения программы.....	89
II. Дополнительные финансовые данные.....	105



Предисловие

В настоящем докладе кратко изложена суть деятельности МОТ в течение двух лет, направленных на содействие социальной справедливости посредством достойного труда, и отражены усилия трёхсторонних участников – правительств и организаций работодателей и работников, – действующих совместно в целях постоянного совершенствования сферы труда.

В нём отражены непоколебимые намерения Организации гарантировать, чтобы её деятельность соответствовала ожиданиям трёхсторонних участников и государств-членов относительно качества, актуальности и полезности её работы и чтобы эта работа осуществлялась эффективно. Для придания большей транспарентности настоящему докладу о выполнении программы МОТ в дополнение к нему создана онлайн-информационная панель по результатам в области достойного труда, в которой представлена широкая информация о результатах на страновом уровне, и эта информационная панель доступна для всех. В своей совокупности они представляют собой принципиально важный структурный элемент, обеспечивающий подотчётность, которая требуется от МОТ.

Критический анализ наших результатов в области достойного труда в течение двухлетия даёт фактическую информацию об областях, в которых действия МОТ имели реальный резонанс и оказали прямое влияние на жизнь людей благодаря целенаправленным действиям или же повлияли на них опосредованно, благодаря, например, оказанию воздействия на политику или благодаря обмену знаниями. Встроенными в эту систему являются

регулярно повторяющиеся темы трипартизма и социального диалога, а также нормативная функция МОТ и основы Программы достойного труда. Прделанная работа ориентировалась также на выполнение Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года.

Поступательно прилагались усилия к реализации крупных реформ, нацеленных на рационализацию оперативной деятельности, переориентацию ресурсов на услуги, предоставляемые непосредственными исполнителями, и повышение качества предлагаемых услуг. Мы постоянно стремимся к тому, чтобы усовершенствовать презентацию результатов, и отзывы и комментарии трёхсторонних участников и тех, кто знакомится с докладом, являются в этом отношении бесценными для нас.

МБТ со всей решимостью намерено в полной мере выполнить своё обязательство обеспечить отчётность перед своими трёхсторонними участниками, а это означает, что мы и впредь будем работать над дальнейшим улучшением наших процедур отчётности, чтобы оправдать их ожидания.

В конечном счёте ценность деятельности МОТ должна измеряться не теми ресурсами, которые были израсходованы на объёмы выполненных работ и проведённых мероприятий, а результатами, которые они приносят, и влиянием, которое они оказывают на процесс улучшения трудовой жизни и на содействие социальной справедливости во всём мире. МОТ есть что сказать по этому поводу: накануне своего столетнего юбилея тем более необходимо сделать это доходчиво и убедительно.



Гай Райдер

Генеральный директор
Международное бюро труда



Введение

1. Двухлетие 2016-17 годов стало периодом, когда были внедрены изменения в основные направления программы Международной организации труда (МОТ) и её ориентацию на ограниченное число ключевых областей политики, с тем чтобы увеличить её критическую массу и расширить её multidisciplinary подходы в целях обеспечения её реальной результативности. Значительные ресурсы были также переброшены с административных служб и вспомогательных служб оказания поддержки на техническую работу в регионах и в штаб-квартире с учётом постоянно прилагаемых усилий к поддержанию эффективности деятельности и проведения реформ. Таким образом, чрезвычайно важно тщательно проанализировать достижения, вызовы и извлечённые уроки в период исполнения Программы и бюджета 2016-17 годов не только в целях отчётности, но и чтобы использовать сделанные выводы в процессе разработки будущих инициатив.

2. Основное внимание в настоящем докладе уделено результативности деятельности МОТ в течение двухлетия с использованием измерителей по:

- десяти конечным результатам в области политики в рамках механизма определения конечных результатов, в котором рассматриваются ключевые области работы, представляющие интерес для трёхсторонних участников;
- трём благоприятным результатам – информационно-просветительская деятельность, административное управление и вспомогательные службы;

- трём общим факторам формирования политики – международные трудовые нормы, гендерное равенство и недопущение дискриминации и социальный диалог, – которые применимы ко всем областям деятельности МОТ.

В нём анализируется, каким образом благодаря поддержке МОТ своим трёхсторонним участникам в 2016-17 годах обеспечивалось достижение результатов, связанных с достойным трудом на страновом, региональном и глобальном уровнях с конечной целью оказать положительное воздействие на жизнь людей.

3. В настоящем докладе строго выдержан подход, заключающийся в неизменной приверженности МОТ принципам транспарентности и эффективности. В его формате и содержании учтены рекомендации Административного совета, сформулированные им в связи с рассмотрением программных документов МОТ в течение всего двухлетия, включая *Доклад о выполнении программы МОТ в 2014-15 годах*, но не ограничиваясь им. В этом же духе была разработана и стала применяться в дополнение к докладу новая информационная панель по результатам в области достойного труда¹, позволяющая трёхсторонним участникам и широкой общественности осуществлять поиск и беспрепятственно получать доступ к подробной информации об итогах деятельности Организации и результатах анализа в отношении:

- Результатов, достигнутых в 2016-17 годах государствами-членами МОТ наряду с вкладом МБТ в достижение этих результатов и с учётом общих факторов формирования политики;

¹ <http://www.ilo.org/IRDashboard>.



- прогресса по продвижению Программы достойного труда на страновом уровне по пяти регионам;
- общего достигнутого прогресса по каждому промежуточному результату;
- наиболее важных промежуточных результатов, достигнутых МБТ.

Информационная панель по результатам в области достойного труда включает также веб-ссылки на специальные проекты, предусмотренные в информационной панели по вопросам развития технического сотрудничества МОТ².

- Данные и анализ, представленные в настоящем докладе, построены непосредственно на информации, почерпнутой из информационной панели по результатам в области достойного труда. Цифровой материал и таблицы упрощают презентацию количественной информации в её совокупности; вставки с примерами, иллюстрирующими результаты воздействия деятельности МОТ на условия труда и жизни людей, и с информацией о достигнутых успехах по претворению в жизнь инициатив столетия МОТ подтверждают качество достигнутых результатов.
- Структурно доклад включает две части:
 - В Части I представлен общий обзор прогресса, достигнутого в глобальных масштабах, и вызовов в области содействия социальной справедливости посредством достойного труда. По результатам обзора действий МОТ на глобальном уровне в 2016-17 годах (раздел 1) в ней собрана информация о результативности деятельности, которая распределена по отдельным рубрикам, охватывающим:

- четыре стратегические задачи МОТ, лежащие в основе Программы достойного труда: занятость, социальная защита, социальный диалог и трипартизм и основополагающие принципы и права в сфере труда (раздел 2);
- пять регионов МОТ (раздел 3);
- три общих фактора формирования политики (раздел 4);
- достижения при ведущей роли МОТ в области исследований и знаний и наращивания потенциальных возможностей в целях обеспечения достойного труда (раздел 5).

- В Части II акцент сделан на аспектах эффективности, подотчётности и рациональном использовании средств, и в ней представлена информация о результативности работы по трём благоприятным результатам, касающимся информационно-просветительской деятельности, административного управления и вспомогательных служб (разделы 6-8). В ней также приводится анализ основных извлечённых в ходе выполнения программы МОТ в 2016-17 годах уроков, а также предлагаются стратегические ориентиры по дальнейшим действиям, нацеленным на поступательность движения (раздел 9).
- Доклад сопровождается двумя приложениями: одно из них содержит более подробную информацию о показателях деятельности по результатам и регионам (Приложение I), а другое включает дополнительные данные финансового характера (Приложение II).



² <http://www.ilo.org/dashboard>.

Часть I

Достигнутые результаты: Содействие социальной справедливости посредством достойного труда



1. Краткий обзор деятельности МОТ на глобальном уровне в 2016-17 годах

7. В предисловии Предложений Генерального директора по Программе и бюджету на 2016-17 годы упоминается о всеобъемлющей цели – придать МОТ более эффективный и результативный характер и «в конечном счёте повысить её влияние в процессе содействия социальной справедливости в тех регионах мира, где это крайне необходимо»¹. Поэтому важным аспектом выполнения программы МОТ была её деятельность, подкрепляемая повышенным исследовательским и аналитическим потенциалом и ориентированная на выполнение нормативных функций, чтобы оказывать воздействие на международные политические процессы.
8. Эта деятельность осуществлялась в условиях неустойчивого и неравномерного выхода из кризиса. Несмотря на то что набирал обороты глобальный рост в конце двухлетия, безработица в мире составляла 192,7 млн человек в 2017 году по сравнению с 184,6 млн в 2015 году. Глобальные расчётные данные, опубликованные в 2017 году, свидетельствуют, что 4 млрд человек были вовсе лишены социальной защиты, 152 млн детей были жертвами детского труда и 25 млн человек принуждались к труду. Эти обстоятельства наряду с крупными реформами, предпринимаемыми системой Организации Объединённых Наций (ООН), которые должны позволить ей претворить в жизнь Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (Повестка дня до 2030 года)², в которой весомый акцент сделан на достойном труде, открыли перед

МОТ широкие возможности повышения своего авторитета на международной политической арене.

9. Что касается Повестки дня до 2030 года, доклад Генерального директора на Международную конференцию труда 2016 года послужил основой для обсуждений на пленарных заседаниях, которые позволили сформулировать ценные трёхсторонние рекомендации политического характера, придавшие конкретные ориентиры вкладу МОТ и её трёхсторонних участников в реализацию этой повестки дня. МОТ взяла на себя ответственность за 14 показателей Целей в области устойчивого развития (ЦУР) по Цели 1 (ликвидация нищеты), Цели 5 (гендерное равенство), Цели 8 (достойная работа и всеохватный рост) и Цели 10 (сокращение неравенства). В этом контексте МОТ:

- совместно с рядом партнёров сформировала Альянс 8.7 в целях искоренения принудительного труда, современного рабства, торговли людьми и детского труда;
- приняла на себя руководство Глобальной инициативой по созданию достойных рабочих мест для молодёжи, объединившей 22 учреждения ООН;
- совместно со структурой «ООН-Женщины» и Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) стала инициатором создания Международной коалиции по равной оплате труда в целях решения задачи 8.5 ЦУР;

¹ МБТ: *Предложения по Программе и бюджету на 2016-17 годы*, предложения Генерального директора, Административный совет, 323-я сессия, Женева, март 2015 г., [GB.323/PFA/1](#).

² ООН: *Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года*, резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей 25 сентября 2015 г., [A/RES/70/1](#).



- приняла на себя роль представителя Совета управляющих Партнёрства за содействие в интересах зелёной экономики (ПСЗЭ), который преследует цель углубления понимания и расширения действий по совместному переходу к экологической устойчивости.
10. Подводя фундамент под эту деятельность, МОТ выражает твёрдую поддержку продолжаемому Генеральным секретарём процессу реформ системы развития Организации Объединённых Наций и принимает активное участие в неослабных усилиях, прилагаемых к тому, чтобы сделать эту систему соответствующей её целевому назначению и реализовать Повестку дня до 2030 года. МОТ поддерживает цель преодоления фрагментации и повышения согласованности системы и подчёркивает при этом необходимость соблюдения и использования трёхсторонних и нормативных основ Организации и её мандата. В этом контексте МОТ стала членом ведущей группы системы развития ООН.
 11. МОТ продолжала оказывать техническое содействие Группе двадцати, поддерживая тесные контакты с председателем от Китая в 2016 году и с председателем от Германии в 2017 году. Дискуссии в Группе двадцати всё больше ориентируются на вопросы роли учреждений рынка труда и достойного труда. В коммюнике руководителей Группы двадцати, опубликованном в ходе саммита 2016 года в Ханчжоу, отмечалось, что выгоды экономического роста, глобализации и технических инноваций должны широко распределяться, обеспечивая при этом создание большего числа рабочих мест лучшего качества, сокращение неравенства и содействие инклюзивному участию рабочей силы, и в нём была признана необходимость систем повышения профессиональных навыков, навыков предпринимательства и упрочения социальной защиты и обеспечения более стабильных и безопасных рабочих мест, в том числе в глобальных системах поставок и на основе принципов достойного труда³. Аналогично этому, в заявлении лидеров Группы двадцати, опубликованном в ходе Гамбургского саммита 2017 года, признаётся важность обеспечения благ от процесса глобализации для всех, роль эффективно функционирующих рынков труда для обеспечения инклюзивного роста и острая потребность в резком повышении участия женщин в составе рабочей силы, а также необходимость гарантий качества рабочих мест для женщин⁴. МОТ последовательно поддерживала участие социальных партнёров в Группе двадцати в рамках организаций предпринимателей стран Группы двадцати (П20) и профсоюзных организаций стран Группы двадцати (Р20).
 12. В течение двухлетия МОТ также повысила свою роль в плане поддержки БРИКС (Бразилия, Российская Федерация, Индия, Китай и Южная Африка), в частности, в рамках совещаний министров труда, которые созывались под председательством представителей Китая и Индии. В этом плане основной акцент в области сотрудничества делался на социальной защите, процессе формализации и будущем сферы труда.
 13. Помимо деятельности Группы двадцати диалог и сотрудничество с международными финансовыми учреждениями (МФУ) включали создание в 2017 году многостороннего партнёрства по задаче 1.3 ЦУР в целях продвижения инициативы МОТ-Всемирного банка по социальной защите. МОТ также внесла свой вклад в разработку пересмотренных экологических и социальных гарантий Всемирного банка, которые впервые стали включать положения об обязательствах заёмщиков в отношении трудовых норм в рамках финансируемых Всемирным банком проектов. Дискуссии с Международным валютным фондом (МВФ) были ориентированы на потенциально возможную поддержку со стороны МОТ по трудовым вопросам, имеющим критически важное значение, по которым МВФ признаёт экспертный потенциал МОТ. Продолжалось также сотрудничество в контексте провозглашённых МФУ жёстких мер экономии, но оно остаётся по-прежнему проблематичным.
 14. Роль, которую приняла на себя МОТ в этих различных областях и которая была чрезвычайно важной для расширения её влияния на политической арене, предопределялась той практической пользой, которую МОТ могла привнести в эти области, что в свою очередь является результатом качества её исследовательской, статистической и аналитической деятельности, а также её зримости на политической арене относительно ключевых и вновь возникающих стратегических приоритетов.
 15. Продолжающиеся инвестиции МОТ в исследовательскую и статистическую деятельность и аналитическую работу, которые в своей совокупности закладывают основу

³ Группа двадцати: *G20 Leaders' Communiqué Hangzhou Summit*, Ханчжоу, Китай, сентябрь 2016 г., пара. 40.

⁴ Группа двадцати: *G20 Leaders' Declaration: Shaping an interconnected world*, Гамбург, Германия, июль 2017 г.



стратегической поддержке с учётом накопленного опыта в ответ на пожелания государств-членов, служили прочной платформой, обеспечивающей её более весомый вклад как лидера. Это нашло отражение в публикации флагманских докладов, включая *World Employment and Social Outlook 2016*, в котором рассматривались вопросы преобразования рабочих мест в целях искоренения бедности и проблемы социальной защиты в обеспечении достижения Цели 1 ЦУР⁵, и доклад *Global Wage Report 2016/2017*⁶, в котором анализировались проблемы неравенства в оплате труда.

16. Помимо этого инициативы столетия МОТ доказали свою чрезвычайную важность в содействии деятельности МОТ в отдельных политических областях: в отношении **инициативы по искоренению бедности** в рамках реализации Повестки дня до 2030 года и **инициативы, касающейся трудящихся-женщин** в отношении гендерного равенства. Более того, **зелёная инициатива** позволила МОТ стратегически позиционировать себя в процессе реализации Парижского соглашения 2015 года об изменении климата⁷. В 2017 году МОТ подписала меморандум о взаимопонимании с секретариатом Рамочной конвенции Организации Объединённых Наций об изменении климата (РКИК ООН), который в настоящее время служит платформой для стратегических партнёрств как на международном, так и на национальном уровне, занимающихся её выполнением. МОТ участвует в работе технической экспертной группы РКИК ООН, которая оказывает консультативные услуги в процессе переговоров по изменению климата по вопросам справедливого перехода к экологически устойчивой экономике и по Программе достойного труда. Сотрудничество с председателем от Фиджи на 23-й сессии Конференции сторон РКИК ООН открыло перспективы учреждения рабочей группы по этим вопросам.
17. **Инициатива, касающаяся будущего сферы труда**, позволила МОТ взять на себя лидирующую роль в процессе ключевых глобальных дебатов политического характера, которые в настоящее время пользуются высоким приоритетом программ государств-членов и

международных организаций и групп, включая ООН, Группу двадцати, БРИКС и ОЭСР, и являются предметом широких научных, медийных и общественных интересов. В ходе реализации этой инициативы МОТ эффективно пользуется своим мандатом, своей способностью к мобилизации ресурсов и своим трёхсторонним составом, чтобы утверждать свой авторитет и способность решать задачи в областях, которые имеют критически важное значение для её будущего, а также привлекать к решению стоящих задач другие стороны, принимающие участие в этих дебатах. В ходе осуществлённых 110 диалогов в различных странах мира по инициативе, касающейся будущего сферы труда, осуществлялось содействие принципам строгой национальной ответственности за реализацию этой инициативы государствами-членами МОТ.

18. Результат 2016-17 годов в области политики, касающийся справедливой и эффективной политики в сфере трудовой миграции, позволит МОТ позиционировать себя как лидера в глобальных политических дебатах по вопросам миграции, масштабы которых расширяются с подготовкой глобального договора МОТ о безопасной, упорядоченной и легальной миграции, который должен быть принят в 2018 году. МОТ поддерживает тесные контакты со специальным представителем Генерального секретаря ООН по международной миграции, в том числе в процессе подготовки информационной записки для одного из шести тематических заседаний на тему «Незаконная миграция и легальные пути, включая достойный труд, мобильность трудовых ресурсов, признание профессиональных навыков и квалификаций и другие соответствующие меры». Подготовительные процессы разработки этого глобального договора открыли широкие возможности для МОТ ориентировать свою информационно-разъяснительную деятельность, нацеленную на обеспечение конструктивной политики, на широкую аудиторию.
19. Учитывая необходимость быстрого реагирования на возникающие глобальные вызовы политического характера, МОТ осуществляла практические меры по рассмотрению последствий для рынка труда беспрецедентного

⁵ МБТ: *World Employment and Social Outlook 2016: Transforming jobs to end poverty (Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2016 год: Преобразование рабочих мест в целях искоренения бедности)* (Женева, 2016 г.).

⁶ МБТ: *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace (Заработная плата в мире в 2016–2017 годах:*

Неравенство в оплате труда на предприятиях) (Женева, 2016 г.).

⁷ Рамочная конвенция Организации Объединённых Наций об изменении климата: доклад Конференции сторон на её 21-ю сессию, состоявшуюся в Париже с 30 ноября по 13 декабря 2015 г., FCCC/CP/2015/10/Add.1, решение 1/CP.21 (Нью-Йорк, 2015 г.).



расширения масштабов потоков беженцев во всём мире. Признавая необходимость выполнения своих обязательств не отходя от своего мандата, МОТ предусматривала проведение дебатов политического характера в Административном совете (в частности, принятие в 2016 г. *Guiding principles on the access of refugees and other forcibly displaced persons to the labour market*⁸ (*Руководящие принципы по доступу беженцев и других вынужденно перемещённых лиц к рынку труда*)), а также на Международной конференции труда, равно как и в процессе создания партнёрств. В 2016 году МОТ возобновила и пересмотрела свой 30-летний меморандум о взаимопонимании с Управлением Верховного комиссара Организации Объединённых Наций по делам беженцев (УВКБ ООН)⁹. В этом пересмотренном соглашении подчёркиваются соответствующие мандаты каждого учреждения и вновь подтверждаются приоритеты совместных действий по беженцам и достойному труду, в частности в том что касается их доступа к рынку труда, средствам существования и возможностям профессионального обучения. Был сформулирован совместный план действий, и в настоящее время МОТ продолжает осуществлять комплексную программу создания рабочих мест в странах Африканского Рога.

20. Помимо своего вклада в глобальную политическую программу МОТ продолжала осуществлять свою нормативную деятельность. В течение двухлетия было зарегистрировано 98 ратификаций различных международных трудовых норм 56 государствами-членами, при этом отмечен существенный прорыв в отношении основополагающих конвенций. На институциональном уровне усилия прилагались к обеспечению современного и значимого свода международных трудовых норм в рамках **инициативы в области норм** и благодаря эффективному функционированию контрольных органов.
21. Опираясь на эти достижения и извлечённые в 2016-17 годах уроки и при твёрдой поддержке со стороны трёхсторонних участников Организации, в настоящее время МБТ осуществляет исполнение Программы и бюджета на 2018-19 годы, которое ориентировано на то, чтобы приблизить МОТ к её столетней годовщине, вооружив её средствами, позволяющими максимально эффективно реализовать свой мандат, заключающийся в обеспечении социальной справедливости в глобальных масштабах.

⁸ МОТ: *Guiding principles on the access of refugees and other forcibly displaced persons to the labour market*, Трёхстороннее техническое совещание по доступу беженцев и других вынужденно перемещённых лиц к рынку труда, Женева, июль 2016 г.

⁹ МОТ и УВКБ ООН: *Memorandum of Understanding between the International Labour Organization and the Office of the United Nations High Commissioner for Refugees*, Женева, июль 2016 г.





2. Стратегические задачи МОТ: сводный анализ достижений

22. С точки зрения выполнения программы МОТ в 2016-17 годах и достигнутых результатов трёхсторонними участниками в государствах-членах в течение двухлетия особое значение имели два фактора:

- Первый заключается в том, что выполнение программы осуществлялось в контексте вновь подтверждённой приверженности членов Организации её миссии в отношении обеспечения социальной справедливости, как на это было вновь указано в *резолюции о содействии социальной справедливости посредством достойного труда*, принятой Международной конференцией труда на 105-й сессии (2016 г.). В этой резолюции государства-члены МОТ подчеркнули, что их приверженность и усилия, направленные на выполнение уставного мандата МОТ и на то, чтобы сделать полную и продуктивную занятость и достойный труд стержневым элементом экономической и социальной политики, должны строиться на четырёх стратегических задачах – занятости, социальной защите, социальном диалоге и трипартизме и основополагающих принципах и правах в сфере труда; при этом гендерное равенство и недопущение дискриминации являются сквозными темами. В резолюции также предлагаются подробные и конкретные инструкции относительно действий МОТ, которые необходимы для реализации всего потенциала *Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации* (Декларация о социальной справедливости).
- Второй касается того, что недвусмысленное признание в Повестке дня до 2030 года видного места достойного труда как цели и как инструмента обеспечения

устойчивого развития открыло перед МОТ беспрецедентную возможность взять на себя ведущую роль в деле его продвижения в сотрудничестве не только с трёхсторонними участниками в государствах-членах, но также и со всё более расширяющимся кругом национальных и международных заинтересованных сторон.

23. В то же время сохранение кризисных условий на рынках труда в сочетании со стремительными и глубокими процессами изменений в сфере труда привело к тому, что трёхсторонние участники в странах, регионах и в глобальных масштабах оказались перед лицом вызовов политического характера небывалой сложности и размаха. Такое положение дел в сочетании с существенными преобразованиями, необходимыми для достижения Цели 8, равно как и других связанных с обеспечением достойного труда целей в области устойчивого развития, практически означает, что достижение результатов в странах требует более, чем когда бы то ни было, твёрдой решимости и участия в процессе решения поставленных задач многих сторон и в первую очередь самих трёхсторонних партнёров.

24. В нижеследующих разделах кратко описывается прогресс в совокупности по всем четырём стратегическим задачам МОТ. Анализ основан на достигнутых результатах по десяти результатам в области политики Программы и бюджета на 2016-17 годы. В Приложении I представлено резюме результатов, зарегистрированных в течение двухлетия по результатам в области политики и по регионам в отношении в общей сложности 702 конечных результатов, достигнутых в 131 государстве-члене и ещё пять результатов, достигнутых в рамках субрегиональных и



региональных процессов и учреждений. Подробная информация о показателях деятельности по результатам по странам и результатам в области политики помещена на информационной панели по результатам в области достойного труда.

25. Взаимозависимость стратегических задач МОТ предполагает, что точная оценка глубины и масштабов глобального прогресса в деле продвижения Программы достойного труда зависит от количественного и качественного анализа достижений. Результаты в области обеспечения достойного труда обычно содействуют решению нескольких стратегических задач. Например, содействие достойному труду домашних работников в большинстве случаев обеспечивает прогресс с точки зрения формализации трудовых отношений, условий труда, гендерного равенства, соблюдения норм на рабочих местах и защиты работников-мигрантов. В том же ключе результаты, которых добились страны, часто сочетают в себе многочисленные аспекты процесса преобразований. Например, наращивание потенциальных возможностей по формированию политики может, в свою очередь, стать катализатором осуществления законодательных реформ.
26. Комплексный характер Программы достойного труда имеет также важные последствия для организации работы МБТ таким образом, чтобы оказывать услуги трёхсторонним участникам Организации по достижению результатов на страновом уровне. Все зарегистрированные в течение двухлетия результаты отражают суммарный вклад всех междисциплинарных практических мер, охватывающих многочисленные технические области, а также коллективные методы работы всех административных структур МБТ. Хотя результаты оказания услуг МБТ дифференцированы в зависимости от особых потребностей и потенциальных возможностей стран, во всех случаях в процессе оказания этих услуг строго выдерживался ориентированный на обеспечение прав подход и учитывалась вся совокупность свидетельств того, что работает, и при этом не упускались из вида основополагающие функции МОТ как нормотворческой и обогащаемой знаниями организации. Достигнутые в течение двухлетия результаты являются свидетельством ведущей роли МОТ в процессе проведения дебатов политического характера в странах и в глобальных масштабах по сложным проблемам, затрагивающим сферу труда, что в свою очередь стимулировало использование и расширение многосторонних партнёрств и применение

межсекторальных действий. Испытанная временем трёхсторонняя структура управления Организации всё чаще приводится в качестве примера другими учреждениями ООН и партнёрами в области развития как катализатора процесса преобразований, предусмотренного Повесткой дня до 2030 года.

2.1. Занятость

Коротко о результатах в области достойного труда

- 22 государства-члена, в частности страны с низким уровнем развития, разработали и приступили к осуществлению всеобъемлющей национальной политики в сфере занятости.
- 27 государств-членов во всех 5 регионах утвердили новые стратегии, политику и планы действий в области молодёжной занятости.
- 11 государств-членов разработали стратегии по переходу к формальной экономике, включая формализацию занятости и предприятий, на основе результатов национальной диагностики особенностей и движителей неформальной занятости.
- 15 государств-членов осуществили модернизацию своих систем развития профессиональных навыков, в частности посредством укрепления социального диалога и механизмов прогнозирования потребностей в особых специальностях.
- 8 государств-членов, выходящих из состояния конфликта или поражённых бедствиями, прибегли к мерам реагирования в сфере занятости.
- 8 государств-членов сформировали целенаправленные программы по содействию продуктивной занятости и достойному труду в сельских районах, включая плантации.
- 4 млн действующих или потенциальных предпринимателей было охвачено программой МОТ «Начни и совершенствуй свой бизнес» (НССБ); таким образом, общая численность охваченных программой лиц достигла почти 19 млн начиная с начала 1990-х годов, и эта программа обеспечила создание 2,6 млн новых коммерческих структур и 9 млн новых рабочих мест в глобальных масштабах в период 2011-15 годов.

27. Скрамный рост глобального валового внутреннего продукта в 2016 и 2017 годах был недостаточен, чтобы обеспечить создание нужного числа рабочих мест и гарантировать основательное и стабильное повышение качества занятости. Рост глобальной безработицы с 5,7% в 2016 году до 5,8% в 2017 году объясняется прежде всего утратой рабочих мест в некоторых странах с формирующимся рынком. Помимо этого, замедляющиеся темпы прогресса с точки зрения сокращения численности работающих неимущих в абсолютном выражении (по расчётам, 776 млн работников в странах с формирующимся рынком и в развивающихся странах имели в 2017 году



ежедневный доход, составляющий менее 3,10 долл. США из расчёта паритетной покупательной способности), а также широко распространённые формы нестабильной занятости, характерные для 1,4 млрд работников во всем мире, являются свидетельством неспособности рынков труда выступать в качестве рычага, который мог бы обеспечить инклюзивность и равенство¹⁰. Уровни занятости молодёжи стали вновь возрастать в 2016 и 2017 годах и превысили 13% в глобальных масштабах, но наблюдались существенные различия по регионам и странам. Особую озабоченность, как и прежде, вызывает ситуация в арабских государствах и на севере Африки, в которых уровни молодёжной безработицы в 2017 году составляли около 30%¹¹.

28. Большим спросом пользовалась поддержка МБТ по вопросу о создании большего числа рабочих мест лучшего качества. Отмечалось резкое повышение числа запросов о содействии по формированию политики в сфере занятости в странах с низким уровнем доходов – в основном в Африке и Азиатско-Тихоокеанском регионе, – в которых рынки труда пострадали от снижения цен на экспортные товары и где занятость является ключевой задачей более широких стратегий развития. В частности, речь шла об оценке правовой, политической и институциональной среды жизнеспособных предприятий; о развитии кооперативов и других предприятий социальной и солидарной экономики; о поддержке малых и средних предприятий (МСП). МОТ были направлены запросы относительно осуществления анализа новых законов и стратегий, касающихся кооперативов, для Перу, Сьерра-Леоне, Шри-Ланки и Тринидада и Тобаго, при этом были мобилизованы внебюджетные ресурсы в помощь правительствам и другим заинтересованным сторонам по формированию политики в области социальной и солидарной экономики в Южной Африке и Тунисе.
29. Помощь трёхсторонним участникам главным образом была ориентирована на разработку политики в сфере занятости и стратегий по молодёжной занятости, содействие развитию предприятий и укреплению учреждений рынка труда с особым вниманием расширению перспектив трудоустройства в сельских районах и поощрению перехода к формальным трудовым отношениям.

Политика и стратегии в сфере занятости, включая расширение перспектив молодёжной занятости

30. Что касается формирования всеобъемлющих политических основ для создания большего числа рабочих мест лучшего качества, при поддержке со стороны МОТ 26 государств-членов добились прогресса – некоторые из них посредством разработки или пересмотра национальных стратегий или политики в процессе консультаций с социальными партнёрами, другие – посредством укрепления механизмов координации политических мер. Примечательной тенденцией был сдвиг в сторону формирования более целостной политики в сфере занятости, охватывающей макроэкономические меры, секторальные стратегии и вопросы формализации экономики и развития предприятий. Примеры таких новаторских мер включают:

- двадцать два государства-члена приступили к проведению в жизнь новой национальной политики в сфере занятости, руководствуясь положениями Конвенции 1964 года о политике в области занятости (122), которая в течение двухлетия получила две новые ратификации (Мали и Шри-Ланка);
- национальная политика в сфере занятости часто включает чётко обозначенные цели в области занятости либо с точки зрения числа рабочих мест, которые планируется создать, либо изменений агрегированных показателей численности безработных или занятых лиц. Такие цели включают, например:
 - в Коста-Рике создание 217 000 рабочих мест к 2018 году;
 - в Марокко повышение уровня занятости до 46,2% к 2025 году, что эквивалентно планируемому росту приблизительно на 1,8 млн занятых лиц;
 - в Гватемале рост числа формальных рабочих мест на 2,1% в год в период 2017-32 годов;
 - в Азербайджане сокращение доли молодёжи (в возрасте 15-24 лет), не проходящей обучения или профессиональной подготовки, до 15% к 2030 году, что соответствует одной из задач ЦУР 8;

¹⁰ МБТ: *World Employment and Social Outlook: Trends 2017* (Женева, 2017 г.).

¹¹ МБТ: *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future* (Женева, 2017 г.).



- Коста-Рика, Кот-д'Ивуар, Непал и Объединённая Республика Танзания включили вопрос о формализации в свои национальные политические меры в сфере занятости.
31. Несколько государств-членов включили вопросы, касающиеся занятости, в более широкие рамочные программы и секторальные стратегии, реально способствующие согласованности политических мер в целях обеспечения достойного труда. Например:
- в общей сложности 11 стран осуществили углублённый анализ последствий для занятости промышленной, секторальной, торговой, инфраструктурной и экологической политики. Это предусматривало проведение оценок адаптационных мер к изменению климата на Гаити, в Иордании, Самоа и Шри-Ланке;
 - принципы и практика в области обеспечения достойного труда нашли отражение в национальной политике в области развития, затрагивающей сельские районы Лаосской Народно-Демократической Республики, Мадагаскара, Южной Африки и Замбии, при этом был выдержан подход, построенный на правах и на принципах трёхстороннего консультативного процесса и межведомственной координации, в частности между министерствами труда, сельского хозяйства и развития сельских районов.
32. Девять государств-членов осуществили диагностический анализ неформальной экономики, который впоследствии стал применяться в процессе формирования национальных стратегий, нацеленных на стимулирование перехода к формальной экономике. В зависимости от национальных условий этот диагностический анализ охватывал всю экономику в целом, отдельные конкретные сектора экономики, группы работников (домашние работники или самозанятые работники) или экономические единицы (микро- и малые предприятия). В результате деятельности в течение двухлетия значительно расширена глобальная база знаний МОТ по характерным особенностям неформальной занятости в мире и более чем по 100 странам в настоящее время имеются сравнительные статистические данные.
33. Восемь государств-членов сформулировали и приступили к проведению программ по содействию продуктивной занятости и достойному труду в сельских районах, применив методологию МОТ по профессиональной подготовке в целях расширения экономических прав работников в сельских районах (TREE) и другие методы работы в области местного экономического развития. Практические меры были нацелены на:
- профессионально-техническое обучение в Бразилии, Индии, на Мадагаскаре, в Мозамбике, Непале и Зимбабве;
 - расширение производственно-сбытовых цепочек в сельскохозяйственном секторе Ливана и в секторах рыболовства и сельского хозяйства Шри-Ланки;
 - разработку планов действий, содействующих комплексному решению задач, предусмотренных Программой достойного труда, в секторе плантаций в Гане, Индонезии, Малави и Шри-Ланке.
34. Двадцать семь государств-членов во всех регионах разработали и утвердили законодательные акты, политические меры, стратегии и инициативы в области молодёжной занятости в целях упрощения возвращения молодых мужчин и женщин на рынок труда, в том числе благодаря программам перехода от школьного обучения к трудовой деятельности и пересмотру и модернизации систем развития профессиональных навыков.
35. При поддержке со стороны МОТ 12 государств-членов смогли укрепить свои государственные службы занятости, а шесть государств-членов утвердили планы реформ в области политики и законодательства, связанных с активной политикой на рынке труда и деятельностью соответствующих учреждений. Эти меры усовершенствования служб занятости и активной политики на рынке труда стали учитываться в национальной политике в сфере занятости, в программах и проектах по профессиональным навыкам и возможностям трудоустройства, в планах управления действиями по ликвидации последствий бедствий и готовности к ним, а также в процессе реализации инициатив в области миграции и справедливого найма. В результате:
- укреплены потенциальные возможности государственных служб занятости по оказанию комплексных и адресных услуг, отвечающих потребностям отдельных групп населения на рынке труда, таких как молодёжь и женщины, на Коморских Островах и в Турции;
 - выдвинуты предложения о реформировании системы финансирования на Украине;



- разработаны механизмы, позволяющие обеспечивать более плотные контакты между лицами в поисках работы и работодателями в Египте и Непале;
 - сформированы инклюзивные службы трудоустройства благодаря местным партнёрствам, включая оказание помощи в области трудоустройства лицам с ограниченными возможностями в Коста-Рике и социально обделённым группам и общинам в Аргентине.
36. Пятнадцать государств-членов модернизировали некоторые элементы своих систем развития профессиональных навыков при содействии со стороны МОТ, в частности укрепив основы социального диалога с трёхсторонними консультативными комитетами, сформировав системы признания профессиональных навыков и разработав механизмы, позволяющие прогнозировать потребности в тех или иных специальностях и требования рынка труда. Техническая помощь, консультативные услуги и диалог по политическим вопросам по инициативе МОТ строились на основе новых форм аналитической научно-обоснованной работы в течение двухлетия, в первую очередь по вопросу о несоответствии требований рабочих мест и имеющихся работников по востребованным специальностям. Это включает разработку нового пакета инструментальных средств по качественному обучению (*ILO Toolkit for Quality Apprenticeships*¹²), который содержит руководящие принципы функционирования систем признания профессиональной квалификации работников и рекомендации для провайдеров услуг в области занятости по вопросам признания профессиональных навыков трудовых мигрантов.
37. Флагманская программа по рабочим местам в целях обеспечения мира и потенциала противодействия — инициатива в области

исследований по программам занятости и мирного строительства, осуществляемая в сотрудничестве с Отделением Организации Объединённых Наций по поддержке миростроительства, Программой развития Организации Объединённых Наций (ПРООН) и Всемирным банком, и недавно принятая Рекомендация 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (205) послужили основой практических действий МБТ в нестабильных странах. Помощь со стороны МОТ, оказанная трёхсторонним участникам, позволила активизировать:

- нацеленные на занятость меры реагирования в странах, выходящих из конфликтных ситуаций, таких как Центральная Африканская Республика, Колумбия, Либерия, Мали, Сомали и Йемен;
- нацеленные на занятость меры реагирования в интересах регионов и стран, затронутых бедствиями, таких страны Карибского бассейна, Эквадор, Фиджи, Непал (вставка 1) и Пакистан;
- трудоёмкие государственные инвестиционные программы, особенно в области сельской инфраструктуры, и процесс модернизации систем развития профессиональных навыков в некоторых из вышеперечисленных государств, а также в лагерях беженцев в Иордании, Ливане и Турции;
- потенциал основанных на накопленном опыте страновых оценок возможностей рынка труда обеспечивать работой беженцев, проводимых совместно с УВКБ ООН — в девяти государствах-членах (Аргентина, Джибути, Демократическая Республика Конго, Мексика, Нигер, Пакистан, Южная Африка, Тунис и Замбия).

Вставка 1. *Непал: занятость и реконструкция*

В результате землетрясения в 7,8 баллов, потрясшего Непал 25 апреля 2015 года, почти 9000 человек лишились жизни, была уничтожена значительная часть инфраструктуры страны и миллионы людей оказались без крова. При финансовой помощи Всемирного банка МОТ оказала Непалу содействие в рамках одного из крупнейших проектов восстановления инфраструктуры, которой воспользовались более 15 млн человек, в основном в сельских районах. Этот проект был нацелен на строительство мостов и на модернизацию, реконструкцию и материально-техническое обслуживание более чем 5000 км местных дорожных сетей и речных переправ в 36 районах.

МОТ способствовала формированию новых возможностей в области занятости в целях развития и поддержания в нормальном состоянии этих объектов инфраструктуры, применяя трудоёмкие методы; в результате в сельских районах в 2016-17 годах было создано более 2,1 млн дней оплаченной работы. Более 80% трудоустроенных работников были представителями социально обделённых групп и две трети были женщинами. В ходе найма преимущество отдавалось безземельной бедноте и низшим кастам. В настоящее время новые сельские дороги могут эксплуатироваться круглый год благодаря тому, что были заключены договоры о материально-техническом обслуживании с местными малыми предприятиями и кооперативами.

¹² МБТ: *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships, Volume I: Guide for policy makers* (Женева, 2017 г.).



Жизнеспособные предприятия

38. В 2016 году на частный сектор, как в формальной, так и в неформальной экономике, приходилось 87% рабочих мест в мире, и он предоставлял работу 2,8 млрд мужчин и женщин. В течение последних лет возростал вклад МСП в процесс создания рабочих мест, особенно в развивающихся экономиках и в сельских районах¹³. Новый ориентированный на исследования проект – “the lab”, запущенный в двухлетний период при поддержке со стороны Швейцарии, стал главным вкладом в деятельность МОТ, нацеленную на расширение базы фактических данных о последствиях развития рыночных систем для занятости.
39. МБТ оказало поддержку трёхсторонним участникам по проведению 17 оценок с использованием методологии МОТ по созданию благоприятных условий для жизнеспособных предприятий (ESEE), в результате чего были осуществлены политические реформы и сформулированы предложения по институциональному строительству, во многих случаях благодаря активному участию в этом процессе организаций работодателей. Например:
- в Египте правительство приступило к претворению в жизнь стратегии и сформировало специальное агентство, занимающееся содействием МСП;
 - в Уругвае правительство разработало меры политики в области обучения кадров для отдельных секторов (производство цитрусовых, возобновляемые энергоисточники) с учётом результатов обследования, проведённого торгово-промышленными палатами;
 - в Тиморе-Лешти Совет министров утвердил национальную политику в области туризма – одного из основных секторов, обеспечивающих рост и экономическую диверсификацию в стране.
40. Учебная программа МОТ НССБ в течение двухлетия охватила 4 млн предпринимателей; таким образом, начиная с 1990-х годов общее число лиц, воспользовавшихся программой, достигло 19 млн человек. Новые расчётные данные, основанные на результатах предыдущих оценок и на данных, приводимых в публикации июня 2017 года *The Next 15 Million: Start and Improve Your Business Global Tracer Study 2011–15*, подтвердили высокую

ценность данной программы с точки зрения результатов в области занятости, благодаря которой было создано 2,6 млн новых коммерческих структур и 9 млн новых рабочих мест во всем мире в период 2011-15 годов.

41. МОТ стимулировала производительность МСП и их участие в системах поставок в рамках глобальной программы Содействие конкурентоспособным и ответственным предприятиям (СКОП), запущенной в 2009 году, в которой сочетаются элементы практического классного обучения с консультированием на производстве. В отношении этой программы следует отметить, что:

- МОТ вступила в партнёрские отношения с 28 учебными заведениями и 32 многонациональными компаниями в целях обеспечения процесса обучения и предоставления консультативных услуг по вопросам производительности и условий труда 267 МСП, задействованным в национальных и глобальных системах поставок, 15% которых принадлежит женщинам;
- в настоящее время общее число предприятий-участников составляет 1100, представляющих рабочую силу в 200 000 человек;
- МСП, участвующие в программе СКОП, рапортуют о создании 6000 рабочих мест;
- 70% фирм отмечают снижение издержек – в интервале от 500 до 50 000 долл. США – после того, как они присоединились к вышеуказанной программе;
- предприятия отмечают также существенное улучшение условий труда, главным образом с точки зрения продолжительности рабочего времени и безопасности и гигиены труда (БГТ).

42. Просматривалась постепенная, но многообещающая тенденция к применению комплексного подхода к обеспечению достойного труда и экологической устойчивости в соответствии с зелёной инициативой (см. вставку 2). Примеры достижений в этой области включают:

- утверждение сенатом Филиппин закона о зелёных рабочих местах;
- включение положения о зелёных рабочих местах в национальную политику Ганы в области занятости;

¹³ МБТ: *World Employment and Social Outlook 2017 – Sustainable enterprises and jobs: Formal enterprises and decent work* (Женева, 2017 г.).



- разработку стратегии в области зелёной экономики как части кенийской долгосрочной политики развития до 2030 года (концепция Кении до 2030 года),

предусматривающей оценку зелёных рабочих мест и осуществление программы исследований при поддержке со стороны МОТ.

Вставка 2. Зелёная инициатива: прогресс, достигнутый в 2016-17 годах

В зелёной инициативе МОТ рассматриваются аспекты достойного труда в разрезе справедливого перехода к экологически чистому и устойчивому пути развития. МОТ принимала активное участие в работе 22-й сессии Конференции сторон Рамочной конвенции Организации Объединённых Наций об изменении климата (РКИК ООН), состоявшейся в Марракеше в 2016 году. В марте 2017 года МОТ и секретариат РКИК ООН подписали меморандум о взаимопонимании, предусматривающий совместную работу по экономической диверсификации и трансформации. В мае 2017 года во время Боннской конференции по изменению климата МОТ выступила одним из участников дополнительного мероприятия на тему «Озеленение рабочих мест: достойный труд и справедливый переход в Парижском соглашении». На национальном уровне МОТ оказывает поддержку государствам-членам по вопросам справедливого перехода с особым акцентом на Гане, Филиппинах и Уругвае как пилотных странах.

МБТ опубликовало *Green Business Booklet¹* (Брошюра по ведению зелёного бизнеса) и подготовило два глобальных учебных плана по зелёным рабочим местам и семь тематических концептуальных записок по таким темам, как: изменение климата и его воздействие на достойный труд и справедливый переход; программы, обеспечивающие расширение занятости; мобильность трудовых ресурсов; развитие профессиональных навыков; коренные народы; социальная защита и социальное

финансирование. Эти записки были посвящены вопросам того, как можно использовать на практике политические меры и принципы, касающиеся функционирования предприятий и рынков труда, в целях содействия достойному труду и смягчению последствий изменения климата и мер адаптации к нему. МОТ внесла существенный вклад в подготовку технического документа *Just transition of the workforce, and the creation of decent work and quality jobs²* (Справедливый переход рабочей силы в формальную экономику и создание достойных и качественных рабочих мест), который был опубликован РКИК ООН и был предназначен для использования в ходе переговоров о глобальном изменении климата с учётом последствий мер реагирования в рамках Парижского соглашения. МОТ также принимала участие в работе технической экспертной группы, которой было поручено обеспечить техническое консультативное содействие участникам переговоров об изменении климата в отношении аспектов достойного труда и справедливого перехода.

В общей сложности обучение по проблемам справедливого перехода к экологической устойчивости прошли 146 участников из 36 стран в ходе второго курса академии по вопросам зелёной экономики, организованной в октябре 2016 года в рамках Партнёрства за содействие в интересах зелёной экономики (ПСЗЭ) и в сотрудничестве с Международным учебным центром МОТ в Турине (Туринский центр).

¹ МБТ: *Green Business Booklet* (Женева, 2017 г.). ² РКИК ООН: *Just transition of the workforce, and the creation of decent work and quality jobs*, техническая записка секретариата, [FCCC/TP/2016/7](#) (Нью-Йорк, 2016 г.).

2.2. Социальная защита

Коротко о результатах в области достойного труда

- 26 государств-членов разработали новые или усовершенствовали меры в области социальной защиты, финансовые стратегии, основы управления и механизмы сотрудничества.
- 34 государства-члена расширили свою базу знаний о проведении в жизнь мер в области социальной защиты.
- 13 государств-членов разработали новые программы, нацеленные на расширение сферы охвата систем, построенных на взносах, или направленные на повышение пособий.
- 5 государств-членов включили аспекты расширения систем социальной защиты в свои комплексные стратегии формализации.
- 12 государств-членов расширили или реформировали свою политику в области оплаты труда и проведения коллективных переговоров в целях улучшения условий труда.
- 19 государств-членов разработали или обновили национальные профили, планы и политику в области БГТ.

43. Несмотря на значительный прогресс в сфере расширения охвата социальной защиты (охрана труда и социальное обеспечение) во многих регионах мира в 2015 году лишь 45% населения было реально охвачено по крайней мере одним пособием по социальной защите, тогда как остальные 55% населения – почти 4 млрд человек – оставались без какой-либо защиты, при этом отмечались существенные различия между регионами и странами. Лишь 35% детей в мире имели реальный доступ к системам социальной защиты. Только 41% матерей с новорождёнными детьми получали пособие по беременности и родам, тогда как 83 млн матерей оставались вне этих систем. Только 21,8% безработных получали пособие по безработице, а это означает, что 152 млн оставались вне охвата этих систем. Меньшая часть рабочей силы в мире пользовалась реальным доступом к защите в случае производственных травм, и лишь 28% лиц с тяжёлыми формами инвалидности в мире получают пособие по инвалидности. Пенсионное обеспечение пожилых женщин и мужчин



было наиболее распространённой формой социальной защиты в мире: 68% лиц старше пенсионного возраста получали пенсию по старости. В сельских районах 56% населения было лишено медицинского обеспечения по сравнению с 22% в городских районах¹⁴.

Расширение сферы охвата социального обеспечения и повышение пособий

44. Обязательство государств-членов применять соответствующие национальным условиям системы и меры в интересах всего населения в соответствии с задачей 1.3 ЦУР подтвердило глобальный авторитет норм МОТ в области социального обеспечения. При поддержке МОТ Аргентина, Доминиканская Республика и Украина в 2016-17 годах ратифицировали Конвенцию 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102), несколько других государств-членов, включая Китай, Монголию и Объединённую Республику Танзанию, приступили к ратификационному процессу.

45. Результаты МОТ в области социальной защиты выше установленных целей на двухлетие, что позитивно сказывается на эффективности стратегии по мобилизации ресурсов и координации усилий с национальными и международными партнёрами. Например:

- в общей сложности 26 государств-членов добились значительных успехов с точки зрения политики в области социальной защиты, стратегий финансирования, методов управления и координации;
- в общей сложности 34 государства-члена расширили свою базу знаний по вопросам практических мер в области социальной защиты, в частности благодаря актуарным оценкам и проверкам;
- в 13 государствах-членах разработаны новые программы, нацеленные на расширение сферы охвата систем, построенных на взносах и не предусматривающих выплаты взносов, или направленные на повышение пособий (см. вставку 3).

Вставка 3. Расширение сферы охвата социального обеспечения: примеры результатов, достигнутых в 2016-17 годах при поддержке МОТ

Тимор-Лешти: в ноябре 2016 года национальный парламент Тимора-Лешти принял всеобщий закон о социальном обеспечении (12/2016). Первая в стране система социального обеспечения, построенная на взносах, предусматривает выплату пособий по старости, по случаю смерти, в случае потери кормильца, по инвалидности и по материнству/отцовству и в будущем будет включать положение о производственном травматизме. В мае 2017 года национальный парламент утвердил нормативно-правовые положения относительно размеров взносов и пособий. К январю 2018 года, как ожидается, этой новой системой будет охвачено от 40 000 до 70 000 работников.

Окупируемая палестинская территория: в сентябре 2016 года был принят первый в истории закон о социальном обеспечении работников частного сектора после консультаций с социальными партнёрами. В законе кодифицирована новая система, предусматривающая постепенное распространение пособий по старости, инвалидности и в случае смерти, а также в случае производственного травматизма и по беременности и родам на более чем 330 000 работников и их семей к 2025 году.

Перу: МБТ подготовило актуарный обзор и другие продукты знаний, которые были использованы национальным институтом социального страхования (EsSalud) в целях расширения медицинского страхования на самозанятых лиц, численность которых составляет 26 000, и их семей в 2017 году, при этом в долгосрочном плане речь идёт о 4 млн человек.

Пакистан: в 2016 году правительство Пакистана с учётом итогов консультаций с социальными партнёрами утвердило механизм, предусматривающий выделение дополнительных средств для выплаты пособий по случаю производственного травматизма жертвам пожара в 2012 году на фабрике Ali Enterprises.

Нигерия: Федеральный исполнительный совет в июле 2017 года одобрил первый национальный политический план социальной защиты, предусматривающий минимальные нормы социального обеспечения для миллионов нигерийцев.

Республика Конго: в июле 2017 года правительство приняло закон, касающийся всеобщей системы социального обеспечения и предусматривающий расширение социальной защиты на сектора, ранее исключённые из сферы охвата системы, включая неформальный сектор.

Замбия: МОТ оказала поддержку Национальному органу пенсионного обеспечения и Управлению по контролю за фондом компенсационных выплат работникам по разработке модели расширения социальной защиты на работников неформального сектора, фактически зарегистрировав 2000 строительных рабочих в системах пенсионного обеспечения и пособий по производственному травматизму в 2016-17 годах. Эта модель тиражируется в других секторах, в которых занята значительная часть неформальных работников, таких как сельское хозяйство, транспорт и домашний труд.

¹⁴ МБТ: *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Женева, 2017 г.).

46. Содействие со стороны МОТ своим членам в течение двухлетия основывалось на более прочной базе знаний и статистической информации. Обновлено Статистическая база данных обследований по социальному обеспечению, и в неё были включены сравнительные данные, что позволило повысить результативность мониторинга прогресса по показателю 1.3.1 ЦУР, касающемуся охвата социальной защиты. Информация из этой базы данных была использована при подготовке доклада *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals*¹⁵, опубликованного в ноябре 2017 года. Новая аналитическая работа в течение двухлетия включала публикацию трёх кратких руководств с примерами инноваций и передовой практики по вопросам повышения минимальных уровней социальной защиты, пакетов ресурсных средств по вопросам распространения социального обеспечения на работников неформальной экономики и трудовых мигрантов, а также научно-обоснованную исследовательскую работу с охватом 187 государств-членов МОТ по фискальному пространству и альтернативным возможностям расширения диапазона социальных инвестиций.
47. Достижения 2016–17 годов свидетельствуют о том, что техническая помощь МОТ в области социальной защиты наиболее эффективна, если она оказывается в течение ряда лет и в контексте всеобъемлющего подхода к процессу развития. Однако непредсказуемость привлечения внебюджетных средств может поставить под угрозу долгосрочные процессы создания устойчивых систем и расширения сферы охвата ими. Стратегическое распределение ограниченных ресурсов является ключом к росту авторитета МОТ. Усилия, направленные на повышение влияния МОТ, требуют также наращивания потенциальных возможностей МБТ оказывать воздействие на глобальные политические дебаты, создание и использование стратегических альянсов, принятие согласованных основ сотрудничества в целях развития и процесс систематического накопления знаний и обмен ими.
48. В этом отношении глобальная флагманская программа МОТ «Установление минимальных уровней социальной защиты для всех», запущенная в 2016 году, оказалась мощным средством повышения возможностей МБТ реагировать на потребности трёхсторонних участников согласованно и в приоритетном

порядке. Достижениями этой программы на конец 2017 года являются:

- мобилизация 52% запланированных ресурсов на период 2016–20 годов со значительными дополнительными средствами добровольного финансирования от правительств Ирландии (для Малави, Мозамбика и Замбии) и Люксембурга (для стран Юго-Восточной Азии);
 - расширенный потенциал по таким тематическим областям, как социальная защита мигрантов, стратегии формализации, расширение медицинского обеспечения и последствия изменения климата для систем социального обеспечения;
 - укрепление местных и глобальных партнёрств с учреждениями ООН, частным сектором, организациями работодателей и работников, партнёрами в области развития, гражданским обществом и другими сетями. Эти партнёрства сыграли ведущую роль в использовании экспертных знаний и ресурсов в поддержку осуществления практических мероприятий в государствах-членах.
49. Благодаря приверженности целям обеспечения всеобщей социальной защиты и оказанию соответствующей поддержки в этом отношении, в том числе посредством Совета по межучрежденческому сотрудничеству в области социальной защиты и Глобального партнёрства за всеобщую социальную защиту, сформированного совместно МОТ и Всемирным банком в 2016 году, удалось добиться более высокой зримости действий и более прочных связей в помощь странам в их усилиях по формированию и применению всеобщих и стабильных систем социальной защиты.
50. Расширение социальной защиты было также важным компонентом стратегий ряда государств-членов по формализации неформальной экономики. Например:
- схемы по расширению охвата социального обеспечения на работников неформальной экономики были созданы в Аргентине, Мадагаскаре, Вьетнаме и Замбии при поддержке МОТ, которая в значительной степени руководствовалась своим глобальным пакетом политических ресурсов, основанным на Рекомендации 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204);



¹⁵ ibid.

- в Индии, Турции и Замбии социальная защита и охрана труда были распространены на домашних работников;
- Аргентина осуществила широкую регистрацию работников и приняла общенациональный план специализации неформальных работников.

51. Переносимость пособий по социальной защите является основным элементом стратегии МОТ по содействию справедливой миграционной политике. Это обычно обеспечивается благодаря продуманной политике в области мобильности трудовых ресурсов в контексте региональных интеграционных процессов или же посредством двусторонних соглашений. При поддержке со стороны МОТ трёхсторонний Форум Ассоциации стран Юго-Восточной Азии (АСЕАН) по трудовой миграции выработал рекомендации по расширению охвата социальной защиты, включая переносимость прав, на трудовых мигрантов. Организации работников пяти государств-членов Латинской Америки (Аргентина, Бразилия, Чили, Парагвай и Уругвай) разработали двустороннее соглашение в защиту работников-мигрантов.

Охрана труда, повышение заработной платы и улучшение условий труда

52. В современных условиях глобального замедления роста реальной заработной платы, усугубления неравенства в оплате труда¹⁶ и ухудшения положения в области БГТ приблизительно 2,8 млн работников умирают ежегодно от производственных травм и профессиональных заболеваний и 60% рабочей силы мира остаётся недостаточно или неэффективно защищённой¹⁷. Поэтому охрана труда остаётся областью высокого спроса государств-членов на содействие со стороны МОТ.
53. В 2016-17 годах 12 государств-членов укрепили или реформировали свою политику в области оплаты труда и ведения коллективных переговоров в целях улучшения качества рабочих мест при поддержке МОТ и опираясь на возрастающий массив фактических данных МОТ и на глобальные знания о политике и учреждениях рынка труда, включая доклад *Global Wage Report 2016/2017: Wage inequality in the workplace*¹⁸ (*Заработная плата в мире в 2016-17 годах: Неравенство в оплате труда на предприятиях*). Восемь из

этих государств внесли изменения в свою политику в области оплаты труда посредством законодательных и политических реформ, корректировок уровня минимальной заработной платы и принятия и проведения стратегий и инициатив, нацеленных на содействие коллективным переговорам и продвижение принципов равной оплаты за труд равной ценности. Было выпущено и стало применяться новое руководство по политике, ориентированной на обеспечение минимальной заработной платы в целях дальнейшего расширения технических и политических консультативных услуг. Это руководство включало вопросы, касающиеся анализа реально возможных путей расширения защиты на работников, как правило, исключённых из сферы охвата систем минимальной заработной платы, таких как домашние работники, работники неформальной экономики, работники нестандартных форм занятости, трудовые мигранты и работники с ограниченными возможностями.

54. Поддержка со стороны МОТ и полноценное участие социальных партнёров позволили 13 государствам-членам разработать или обновить национальные профили по БГТ, в которых оцениваются 22 элемента национальной системы БГТ, а также национальные планы и политику по БГТ в соответствии с Рекомендацией 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (197). Например:

- Индонезия, Намибия, Филиппины, Южная Африка, Вьетнам и Зимбабве при содействии МОТ усовершенствовали свои национальные системы охраны здоровья благодаря разработке руководства по диагностике профессиональных заболеваний и обучению терапевтов по использованию Международной классификации МОТ рентгенограмм пневмокониоза, которая нацелена на защиту работников, подверженных воздействию пыли в горнорудной промышленности, карьерах и обрабатывающей промышленности;
- применение Международной классификации МОТ стало обязательным во Вьетнаме;
- в Китае принципы, установленные в контрольных эргономических ориентирах¹⁹, были использованы Всекитайской федерацией профсоюзов на более чем 10 000

¹⁶ МБТ: *Global Wage Report 2016/17*, op. cit.

¹⁷ МБТ: *ILO global estimates on safety and health at work*, представлен на XXI Всемирном конгрессе по безопасности и гигиене труда (Сингапур, 3-6 сентября 2017 г.).

¹⁸ МБТ: *Global Wage Report 2016/17*, op. cit.

¹⁹ МБТ и Международная эргономическая ассоциация: *Ergonomic checkpoints: Practical and easy-to-implement solutions for improving safety, health and working conditions*, второе издание (Женева, 2010 г.).



- предприятий в 20 провинциях с охватом более 10 млн работников.
55. МОТ выступила инициатором флагманской программы «Охрана труда – глобальные действия в целях профилактики» (OSH-GAP), в соответствии с которой были разработаны основы практических действий, ориентированные на: создание потенциала в области БГТ, необходимого для воспитания культуры профилактики и учёта правовых рамок; обеспечение соблюдения норм БГТ на рабочих местах; профессиональных навыков и компетенций работодателей и работников; ведение социального диалога; обеспечение деятельности служб безопасности и гигиены труда; подготовку специалистов по БГТ и создание соответствующих учреждений. Особое внимание уделяется рассмотрению проблем МСП, опасных видов работ (в секторах строительства и сельского хозяйства), глобальных систем поставок и особого положения женщин, молодых работников и мигрантов. Опираясь на эти основы, Европейский союз, Республика Корея, США и Совет фонда международного бизнеса США финансировали проекты в десяти странах.
56. В качестве администратора фонда «Vision Zero», созданного по инициативе Группы семи в целях улучшения БГТ в секторах, связанных с глобальными системами поставок, и финансируемого целой группой доноров, включая правительства Франции, Германии, Норвегии и Швеции, а также частными компаниями, МОТ оказывала поддержку своим трёхсторонним участникам на Мадагаскаре и в Мьянме по улучшению ситуации по БГТ в текстильной промышленности и в агропродовольственных системах поставок.
57. Защита работников-мигрантов занимала видное место в политических программах многих государств-членов во всех регионах. Консультативные и информационно-разъяснительные услуги, а также услуги по наращиванию потенциальных возможностей на страновом уровне ориентировались, как и прежде, в первую очередь на оказание помощи трёхсторонним участникам в формировании справедливой и действенной миграционной политики и на содействие ей. Основой это работы служили соответствующие международные трудовые нормы, расширенный массив фактических данных и, начиная с 2017 года, заключения о справедливом и действенном управлении трудовой миграцией, принятые Международной конференцией труда на её 106-й сессии (2017 г.). Широкое распространение получили *General principles and operational guidelines for fair recruitment* (Общие принципы и оперативные рекомендации, касающиеся справедливого найма), утверждённые Административным советом МБТ на его 328-й сессии (октябрь-ноябрь 2016 г.), и они стали использоваться международными организациями, к примеру Международной организацией по миграции в её Международной системе добросовестного найма рабочей силы, и в региональных процессах. Ниже приведены ключевые аспекты результатов в области трудовой миграции:
- семь государств-членов предприняли анализ национального законодательства в связи с положениями Конвенции (пересмотренной) 1949 года о трудящихся-мигрантах (97) и Конвенцией 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (143);
 - в общей сложности 12 государств-членов подготовили проекты законодательства или пересмотрели свою политику в отношении трудовой миграции;
 - планы действий были приняты в пяти государствах-членах;
 - два государства-члена приняли акты о репатриации и реинтеграции мигрантов;
 - в восьми государствах-членах были внедрены меры в соответствии с *General principles and operational guidelines for fair recruitment*, включая:
 - запрет на взимание вознаграждения с работников (Таиланд);
 - лицензирование и саморегулирование агентств по вербовке рабочей силы и саморегулирование агентств по найму (Мьянма и Вьетнам);
 - доступ к механизмам обжалования (Камбоджа);
 - практика найма государственных служб занятости (Тунис);
 - расширение возможностей профсоюзов по мониторингу практики найма и предоставлению услуг работникам (Филиппины);
 - создание коридора справедливого найма (Непал и Иордания).
 - трёхсторонние участники в Юго-Восточной и Южной Азии руководили ресурсными центрами для работников-мигрантов в 36 районах, которые в 2016 году предоставили информацию более чем 150 000 потенциальным трудовым мигрантам, оказали услуги поддержки ещё



13 000 мигрантов и добились выплаты компенсации за нарушение прав на сумму более 400 000 долл. США;

- в Эфиопии Министерство труда и социальных дел оказало помощь в социально-экономической реинтеграции 10 047 репатриантов, а программа Community Conversation предоставила информацию о безопасной миграции 225 000 потенциальных мигрантов.

58. Реагируя на глобальный кризис беженцев, МОТ разработала основы действий, опираясь на *Guiding principles on the access of refugees and other forcibly displaced persons to the labour market* (Руководящие принципы, касающиеся доступа беженцев и других вынужденно перемещённых лиц к рынку труда) 2016 года. Подход МОТ, основанный на всеобъемлющих оценках последствий массовых передвижений беженцев для рынков труда принимающей страны, предусматривал: помощь в трудоустройстве (разрешения на работу и задействование государственных служб занятости); развитие профессиональных навыков и их признание; развитие и формализацию предприятий; меры по БГТ; проведение социального диалога и привлечение к нему организаций работодателей и работников; осуществление инвестиционных программ, нацеленных на расширение занятости. Эти стратегии интегрированы в различные многосторонние программы, такие как Региональный план помощи беженцам и потенциала противодействия в условиях сирийского кризиса ООН, и они также учитываются УВКБ ООН в процессе разработки глобального договора о беженцах, который должен быть внесён на утверждение Генеральной Ассамблеи ООН в сентябре 2018 года. Ниже приведены некоторые результаты, достигнутые при содействии МОТ:

- в Турции благодаря нормативно-правовым реформам и улучшению работы государственных служб занятости доступ к рынку труда получили приблизительно 20 000 сирийских беженцев. Турецкая организация занятости (İŞKUR) предоставила услуги в отношении активного рынка труда более 2300 сирийским беженцам и более 500 членам местных общин;
- начиная с августа 2017 года Всеобщая федерация профсоюзов Иордании оказывает поддержку по выдаче более 3500 разрешений на работу сирийским беженцам в секторе строительства; МОТ также оказывала содействие Министерству труда в отношении выдачи более 30 000

разрешений на работу сирийцам через сельскохозяйственные кооперативы, обеспечивая тем самым большую гибкость для работников, которым не надо было иметь дело с одним работодателем;

- профессиональная и языковая подготовка предоставлена 1350 сирийцам (более 60% из которых составляли женщины), находящимся в условиях временной защиты в Турции;
- в Иордании в результате программ профессионального обучения сирийских беженцев и иорданцев в секторе строительства в октябре 2017 года 3600 работников получили официальные свидетельства;
- в Иордании МОТ в партнёрстве с соответствующими линейными министерствами осуществила проекты общественных работ в целях развития местной инфраструктуры, создав почти 4000 рабочих мест для местных работников, беженцев и работников-мигрантов.

2.3. Социальный диалог и трипартизм

Коротко о результатах в области достойного труда

- 12 государств-членов создали или укрепили свои национальные механизмы и учреждения трёхстороннего социального диалога.
- 9 государств-членов усовершенствовали свои механизмы и основные принципы ведения коллективных переговоров.
- 34 государства-члена расширили потенциальные возможности своих систем регулирования вопросов труда и создали или модернизировали свои учреждения, занимающиеся урегулированием споров.
- 40 государств-членов укрепили свои национальные институциональные, правовые и политические основы, обеспечивающие соблюдение норм на рабочих местах.
- 5 стран сформировали национальные политику и стратегии по содействию достойному труду в сельской экономике благодаря широкомасштабному социальному диалогу.
- Организации работодателей и предпринимателей (ЕВМО) разработали стратегические планы в 12 государствах-членах, стали оказывать новые или более востребованные услуги своим членам в 28 государствах-членах и расширили свой потенциал по осуществлению анализа бизнес-среды в 21 государстве-члене.
- Организации работников укрепили свои потенциальные возможности по предоставлению услуг своим аффилированным членам и привлечению в свои ряды новых членов в 26 государствах-членах, расширили свои потенциальные возможности по оказанию воздействия на политические программы в 14 государствах-членах и применяли международные трудовые нормы в целях продвижения принципов свободы объединения, ведения коллективных переговоров и социальной справедливости в 10 государствах-членах.



Вставка 4. Греция: дорожная карта по борьбе с недекларированным трудом посредством социального диалога

В августе 2015 года правительство Греции и Европейская комиссия одобрили европейский механизм стабильности для этой страны, включающий следующее обязательство: «Власти принимают комплексный план действий по борьбе с недекларируемым или частично декларируемым трудом в целях укрепления конкурентоспособности компаний, действующих на законных основаниях, и защиты работников, а также поднятия налогов и поступлений в систему социального обеспечения».

МОТ в тесном сотрудничестве с правительством Греции и социальными партнёрами подготовила проект «Содействие переходу от неформальной к формальной экономике и решение проблемы недекларируемого труда в Греции», который был профинансирован Европейской комиссией. Первым практическим результатом проекта стал *Diagnostic report of undeclared work in Greece*¹ (*Диагностический доклад о недекларируемом труде в Греции*), подготовленный в ходе процесса с участием многочисленных сторон и утверждённый на трёхстороннем совещании высокого уровня 6 июля 2016 года. В докладе представлены также рекомендации, сформулированные на основе сбалансированного подхода и сочетающие меры стимулирования и меры обеспечения соблюдения норм,

как это предусмотрено Рекомендацией 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204).

Трёхстороннее соглашение об основных особенностях и движущих силах неформальности в Греции, принятое в октябре 2016 года правительством и социальными партнёрами, стало первым шагом на пути разработки дорожной карты, нацеленной на решение проблемы недекларируемого труда в стране; оно содержит целый ряд разнообразных мер, ориентированных на то, чтобы усовершенствовать нормативно-правовые и политические основы в целях недопущения недекларируемого труда и разработки коррективных мер, которые бы стимулировали переход к формальной экономике. В апреле 2017 года правительство приняло закон № 4468/2017, учреждающий Трёхсторонний комитет по недекларируемому труду с равным представительством в рамках Верховного совета по труду. Этот комитет будет отвечать за реализацию дорожной карты и мониторинг её выполнения с привлечением социальных партнёров к процессу разработки и проведения в жизнь взаимосвязанных экономических и социальных мер, а также мер в сфере занятости.

¹ МБТ: *Diagnostic report on undeclared work in Greece* (Женева, 2016 г.).

59. Трипартизм является концептуальной основой МОТ в процессе содействия социальной справедливости, которая применяется ко всем областям работы Организации. Результаты были достигнуты по всем десяти результатам в области политики – с точки зрения содействия двустороннему диалогу на уровне предприятия, институционализации трёхстороннего социального диалога на отраслевом и национальном уровнях и обеспечения более полного соблюдения норм на рабочих местах. В то же время мобилизация национальных учреждений социального диалога была целью многочисленных инициатив в отношении наращивания потенциальных возможностей, которые претворялись в жизнь МБТ в течение двухлетия, в том числе в рамках глобальных систем поставок.

Социальный диалог, урегулирование споров и соблюдение норм на рабочих местах

60. Поддержка МОТ позволила 12 государствам-членам сформировать или укрепить национальные механизмы и учреждения трёхстороннего социального диалога, благодаря чему расширились национальные возможности обсуждать злободневные вопросы социальной и трудовой политики и обеспечивалось

соблюдение норм на рабочих местах; в качестве примеров можно привести Трёхсторонний комитет по недекларируемому труду в Греции (вставка 4) и Верховный совет по социальному диалогу в Буркина-Фасо.

61. При поддержке со стороны МОТ 34 государства-члена расширили институциональные потенциальные возможности своих систем регулирования вопросов труда благодаря учреждению или восстановлению учреждений, занимающихся вопросами урегулирования споров, или привлечению частного сектора в целях достижения реальных результатов в отношении соблюдения норм. Платформы по обмену знаниями были созданы для региона Центральной и Восточной Европы и для Сообщества по вопросам развития юга Африки в целях создания или укрепления учреждений, содействующих мирному урегулированию трудовых споров и инспекции труда. Документ МБТ *Labour dispute systems: Guidelines for improved performance*²⁰ (*Системы урегулирования споров: Руководство по повышению результативности*) использовался для оценки ситуации в таких странах, как Албания, Объединённая Республика Танзания и Объединённые Арабские Эмираты.

²⁰ МБТ и Туринский центр: *Labour dispute systems: Guidelines for improved performance* (Женева и Турин, 2013 г.).

Вставка 5. Благополучие работников на конкурентоспособных фабриках

Независимая оценка результативности программы «Better Work» была осуществлена университетом Тафтса в течение 2015-16 годов. Исследовательская группа собрала и проанализировала 15 000 ответов работников швейной промышленности на вопросник и 2000 ответов на него, полученных от менеджеров швейных фабрик, на Гаити, в Индонезии, Иордании, Никарагуа и Вьетнаме, при этом использовались экспериментальные методы оценки результативности программы. Они предусматривали стратегию изолирования последствий программы с использованием случайных интервалов времени, отражающих различные периоды времени, когда на фабриках оказывались услуги по этой программе, а также случайные направленные исследования для оценки эффекта обучения навыкам супервайзеров.

Анализ показал причинно-следственный эффект программы «Better Work» для широкого спектра условий труда на швейных фабриках, в том числе для предотвращения недобросовестной практики (принудительный труд, устные оскорбления и сексуальные домогательства), сокращения чрезмерно

длительного сверхурочного времени и сокращения гендерного разрыва в оплате труда. Он также продемонстрировал то, что один из компонентов программы, касающийся обучения навыкам супервайзеров, позволяет повысить производительность на 22%, особенно среди супервайзеров-женщин, которые смогли оптимально повысить свои тактические навыки, необходимые для эффективного стимулирования и мотивации работников, не забывая о человеке, в условиях интенсивного труда в целях выполнения рабочих заданий. На фабриках также был отмечен рост рентабельности (измеряемый как соотношение общей прибыли к общим затратам) в результате участия в программе.

В 2016-17 годах семь государств-членов воспользовались программой «Better Work» – речь идёт о более чем 1500 фабриках и более чем 2 млн работников. Главными партнёрами в области развития этой программы были правительства Австралии, Нидерландов, Швейцарии и США. Тридцать пять компаний подписали с МОТ соглашение об оказании поддержки в выполнении программы.

62. В общей сложности 40 государств-членов укрепили свои национальные институциональные, правовые и политические основы обеспечения соблюдения норм, при этом акцентировались сектора с высоким фактором риска, а также аспекты потенциальных возможностей инспекторов труда, других национальных властных структур и организаций работодателей и работников относительно этой сферы. Буркина-Фасо и Мадагаскар обеспечили более полное соблюдение норм посредством адаптации принципов инспекции труда к условиям неформальной экономики, а Колумбия осуществила аналогичные меры благодаря борьбе со скрытыми формами трудовых правоотношений.

63. Консультативные услуги МОТ по политическим и техническим вопросам государствам-членам, осуществляющим пересмотр своих трудовых кодексов, законов о социальном диалоге и механизмов ведения коллективных переговоров, в основном строились на правовой базе данных о трудовых отношениях (IRLex), в которой хранятся данные по правовой базе по трудовым отношениям в 41 государстве-члене, и на базе данных о трудовых отношениях (IRData), предоставляющей информацию о численности членов профсоюзов и об охвате коллективных переговоров в 110 странах. Был внедрён новый пакет ресурсов по инспекции труда, недекларируемому труду и неформальной экономике, который имел важнейшее значение для стратегии МОТ, нацеленной на расширение возможностей органов регулирования вопросов труда содействовать реальному переходу от неформальной к формальной экономике.

64. Механизмы сотрудничества и партнёрские отношения между органами регулирования вопросов труда, другими государственными учреждениями, организациями работодателей и работников и предпринимательскими структурами в глобальных системах поставок способствовали всеобъемлющему соблюдению норм на рабочих местах. Глобальная флагманская программа МОТ «Better Work» содействовала более полному соблюдению основополагающих международных трудовых норм и национального законодательства в 1500 фирмах в глобальной швейной промышленности благодаря диалогу между руководителями и работниками и технической помощи. Достигнутые в рамках этой программы результаты стали новым доказательством взаимосвязей между более полным соблюдением норм на рабочих местах, благополучием работников, результатами деятельности бизнес-структур и положительными результатами в области развития (вставка 5).

Укрепление организаций работодателей и предпринимателей

65. Поддержка МОТ ЕВМО была ориентирована на стимулирование усилий этих организаций к тому, чтобы адаптировать свои структуры и услуги, которые бы позволяли более эффективно реагировать на новые и возникающие потребности своих членов. Нарращивание потенциальных возможностей и руководящие указания политического характера в сочетании с эмпирическими исследованиями и разработкой практических инструментальных средств были основополагающими направлениями стратегии МОТ в этом отношении,



благодаря которой был достигнут 61 результат в 52 государствах-членах. Например:

- в 12 государствах-членах ЕВМО разработали стратегические планы и усовершенствовали структуры членства и управления;
- новые или усовершенствованные услуги позволили ЕВМО расширить оперативный охват своих членов в 28 странах;
- ЕВМО расширили свои возможности в области координации своей информационно-разъяснительной деятельности по вопросам политики, построенной на фактических данных, в 21 странах;
- методология МОТ ЕЕСЕ позволила разработать научно-обоснованные основы стратегической политики программы ведения бизнеса и укрепить потенциал ЕВМО по действенному участию в процессе информационно-разъяснительной работы по вопросам политики в различных государствах-членах, включая Албанию, Армению, Многонациональное государство Боливию, Буркина-Фасо, Казахстан, Намибию, Тимор-Лешти и Украину.

66. Хотя достижения различных организаций неодинаковы, общие тенденции свидетельствуют о высоком спросе со стороны ЕВМО на создание или расширение служб поддержки членов, и это является доказательством того, что несмотря на конкурентное давление со стороны рынков, с этими организациями, как и прежде, консультируются как с советниками, провайдерами информации и наставниками на производстве. Приблизительно в 50% случаев оказания помощи ЕВМО со стороны МОТ было ориентировано на развитие традиционных услуг ЕВМО в таких областях, как управление людскими ресурсами, трудовые отношения, трудовое законодательство и БГТ. В остальных 50% случаев содействие МОТ было ориентировано на области, в которых рассматриваются более широкие вопросы бизнеса, такие как усиление противодействия предприятий стихийным бедствиям и расширение охвата малых предприятий, которые составляют значительную долю предприятий частного сектора в большинстве стран, которым оказывает содействие МОТ. Новые продукты знаний, разработанные в течение двухлетия в поддержку оказания услуг МОТ,

включали аналитические доклады, справки по странам, ситуационные исследования и руководства, адресованные ЕВМО и их заинтересованным участникам относительно будущей сферы труда, нестабильности, глобальных систем поставок и женщин-предпринимателей и женщин, занимающих руководящие должности.

67. В 2016 году в рамках инициативы, касающейся будущего сферы труда, МБТ опубликовало серию из шести докладов, посвящённых изучению последствий технологии для ведущих трудоёмких и расширяющихся секторов в десяти странах АСЕАН. Были подготовлены доклад *ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises*²¹ и его дополнительные серии документов благодаря совместным усилиям пяти ВУЗов, десяти организаций работодателей и группы международных экспертов и экспертов по вопросам ведения бизнеса. Основной доклад использовался как стимул к размышлениям для организаций работодателей, правительств и других заинтересованных сторон в целях инициирования политического диалога и предпринятия конструктивных действий для решения вновь возникающих проблем. В азиатском регионе этот доклад использовался для ориентации национальных диалогов в Бангладеш, Камбодже, Индонезии, Мьянме, на Филиппинах, в Таиланде и Вьетнаме. Этот доклад послужил также ресурсным средством на совещаниях, состоявшихся под эгидой международных учреждений, таких как Азиатский банк развития, Всемирный банк и Азиатско-тихоокеанское экономическое сотрудничество (АТЭС).

68. Проект МОТ “Women in Business and Management” («Женщины в бизнесе и в органах управления») позволил подготовить два региональных доклада – для региона арабских государств и севера Африки²² и для Латинской Америки и Карибского бассейна²³, – которые, в свою очередь, были использованы в процессе дискуссий на конференциях высокого уровня, состоявшихся в Омане в 2016 году и Лиме в 2017 году. Было выпущено три новых руководства, чтобы продемонстрировать практические действия компаний и ЕВМО, направленные на продвижение женщин на руководящие должности. На страновом уровне ЕВМО в Кабо-Верде, Камеруне и

²¹ J.H. Chang, G. Rynhart and P. Huynh: *ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises*, Бюро в интересах деятельности работодателей, рабочий документ No. 10 (Женева, МБТ, 2016 г.).

²² МБТ: *Women in business and management: Gaining momentum in the Middle East and North Africa* (Женева, 2016 г.).

²³ МБТ: *Women in business and management: Gaining momentum in Latin America and the Caribbean* (Женева, 2017 г.).



Тунисе стимулировали процесс развития талантливых женщин благодаря созданию Академии женщин-предпринимателей и сетей женского предпринимательства.

Укрепление организаций работников

69. Помощь со стороны МОТ позволила организациям работников в 26 государствах-членах расширить собственные потенциальные возможности по оказанию услуг своим дочерним организациям и, в частности, привлечь в свои ряды новых членов из числа работников неформальной экономики, уделяя особое внимание таким секторам или областям, как домашний труд, туризм, швейные предприятия, строительство и свободные экспортные зоны. Например:

- в Камбодже и Колумбии были зарегистрированы новые профсоюзы, в ряде других стран организации работников успешно вели переговоры о расширении охвата коллективными переговорами;
- в Южной Африке содействие МОТ включало оценку целесообразности развития кооперативов домашних работников, в результате чего была сформулирована всеобъемлющая стратегия реализации;
- в Тринидаде и Тобаго МОТ оказывала поддержку профсоюзу домашних работников по таким вопросам, как укрепление методов бизнес-планирования, управление кооперативами, разработка образцов договоров и БГТ; этот подход стал применяться в Гайане, в которой МОТ содействует процессу формирования кооперативов домашних работников.

70. В 14 государствах-членах организации работников расширили свои потенциальные возможности по оказанию влияния на политические программы на национальном, региональном и международном уровнях, а в десяти государствах-членах они содействовали принципам свободы объединения, ведения коллективных переговоров и социальной справедливости. Это предусматривало издание аналитических записок, в которых анализировались пробелы в реализации, вскрытые контрольными органами МОТ. Во многих странах, в частности в Латинской Америке, при поддержке МОТ были проведены профсоюзные кампании за ратификацию международных трудовых норм. Кроме того, учитывая возможность принятия нового акта (или актов) о насилии и домогательствах в сфере труда,

которые предстоит обсудить на Международной конференции труда в июне 2018 года, Международная конфедерация профсоюзов и шесть глобальных профсоюзных федераций провели информационно-разъяснительные кампании во всех регионах в целях формирования позиций профсоюзов в ходе нормотворческого процесса. Это частично строилось на новых документальных данных, приводимых в докладе *Violence and harassment against women and men in the world of work: Trade union perspective and action*²⁴.

71. Важным вектором работы МОТ было оказание помощи организациям работников, участвующим в процессах регионального и субрегионального социального диалога по проблемам трудовой миграции и мобильности. В частности:

- Совет профсоюзов АСЕАН объединил усилия с Региональным советом профсоюзов Южной Азии и Конфедерацией арабских профсоюзов в целях защиты трудовых мигрантов;
- организации работников, активно работающие в коридорах мигрантских потоков (Парагвай/Аргентина и Бразилия/Аргентина) Южноамериканского общего рынка (МЕРКОСУР), ввели в действие профсоюзный паспорт для домашних трудовых мигрантов-женщин;
- Международная конфедерация профсоюзов создала консультационный веб-сайт по вопросам найма, являющийся онлайн-платформой, позволяющей трудовым мигрантам произвести оценку своего опыта по найму и уведомить о злоупотреблениях;
- благодаря помощи МОТ организации работников смогли принять полноценное участие в процессе ООН в ходе подготовки к принятию Генеральной Ассамблеей резолюции 71/280 о формате межправительственных переговоров о глобальном договоре о безопасной, упорядоченной и легальной миграции.

72. Как часть инициативы, касающейся будущего сферы труда, содействие со стороны МОТ было ориентировано на укрепление потенциальных возможностей профсоюзов по участию в политических дискуссиях, связанных с такими вопросами, как вызовы, возникающие в связи с технологическими инновациями, изменяющиеся схемы производства,

²⁴ J. Pillinger: *Violence and harassment against women and men in the world of work: Trade union perspectives and action* (Женева, МБТ, 2017 г.).



усиление интеграции рынков в глобальную экономику, изменение климата и демографические перемены. В 2017 году организациями работников были участниками национальных механизмов социального диалога в ходе пяти региональных совещаний и одного глобального симпозиума, на котором были определены приоритетные направления действий и возможные политические ответы правительств и социальных партнёров на необходимость содействовать защите прав работающих мужчин и женщин.

73. В течение двухлетия стали доступными и стали применяться новые продукты, нацеленные на укрепление учреждений и потенциальных возможностей организаций работников. Эти продукты сопровождалась новой аналитической работой, проводимой в рамках целенаправленной исследовательской программы по трудовой и социальной политике. Исследования 2016-17 годов были, в частности, ориентированы на проблемы трудовой миграции и формализации; их результаты получили широкое распространение посредством онлайн-платформы и курсов, предлагаемых Туринским центром. Помимо этого, МБТ:

- подготовило глобальную программу в поддержку усилий профсоюзов по организации работников и расширению их представительности, совместно с Туринским центром провело три глобальных академии;
- адаптировало к требованиям пользователей субрегиональные и национальные учебные курсы по вопросам перехода от неформальной к формальной занятости;
- провело онлайн-курсы по международным трудовым нормам, по достойному труду в глобальных системах поставок и по стратегии обеспечения справедливой оплаты труда в глобальной экономике.

Отраслевой социальный диалог

74. В рамках мандата МОТ по оказанию поддержки отраслевому социальному диалогу по ключевым и вновь возникающим вопросам 683 представителя правительств и организаций работодателей и работников были участниками восьми международных совещаний,

на которых были приняты заключения, касающиеся служб здравоохранения, рыболовства, нефтегазовой промышленности и дистанционной работы в частном секторе, что должно было повлиять на программы и политику в этих секторах. На региональном трёхстороннем совещании для Африки были приняты заключения об условиях труда в секторе производства нефти и газа в экстремальных условиях высоких температур. Трёхсторонними совещаниями экспертов были приняты своды практических правил по безопасности и гигиене труда в портах²⁵ и на открытых горных разработках²⁶, а также руководства политического характера по достойному труду и социально ответственному туризму²⁷.

2.4. Основопологающие принципы и права в сфере труда

Коротко о результатах в области достойного труда

- 56 государств-членов зарегистрировали 98 новых ратификаций, из которых 30 относятся к основополагающим конвенциям (включая Протокол 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде), 2 – к директивным конвенциям и 66 – к техническим конвенциям.
- К концу 2017 года 99,9% детей в 187 государствах-членах МОТ были охвачены Конвенцией 1999 года о наихудших формах детского труда (182), и около 80% были охвачены Конвенцией 1973 года о минимальном возрасте (138).
- 34 государства-члена принимали меры к тому, чтобы на практике применять международные трудовые нормы, в частности в ответ на вопросы, поднимаемые контрольными органами.
- В 19 государствах-членах осуществлены реформы трудового законодательства, применялись международные трудовые нормы в качестве рекомендаций для принятия решений в национальных судах или проводились обучение и информационно-разъяснительные мероприятия по международным трудовым нормам.
- 28 государств-членов утвердили целенаправленные стратегии и политику для защиты работников от неприемлемых форм труда.
- 7 государств-членов утвердили нормативно-правовые акты, направленные на искоренение принудительного труда, и 4 государства-члена разработали перечни опасных видов детского труда.
- 9 государств-членов разработали национальные планы действий по детскому труду в секторах с высокими факторами риска.

²⁵ МБТ: *Code of practice on safety and health in ports (Revised 2016)*, Совещание экспертов по принятию пересмотренного Свода практических правил по безопасности и гигиене труда в портах (Женева, 2016 г.), документ MESH/2016/7/Rev.1.

²⁶ МБТ: *Draft code of practice on safety and health in opencast mines*, Совещание экспертов по безопасности и гигиене труда на открытых горных разработках (Женева, 16-20 октября 2017 г.), документ МЕСРМ/2017.

²⁷ МБТ: *ILO guidelines on decent work and socially responsible tourism* (Женева, 2017 г.).



75. Несмотря на значительный прогресс, достигнутый по универсализации основополагающих принципов и прав в сфере труда за последние десятилетия, миллионы людей по-прежнему являются заложниками неприемлемых форм труда, включая 151,6 млн детей в возрасте 5-17 лет в ситуации детского труда, причём почти половина из них занята на опасных видах работ²⁸. В 2016 году около 25 млн человек (59% женщин) были жертвами принудительного труда, из которых почти 5 млн (99,4% женщин) страдали от принудительной сексуальной эксплуатации²⁹. Во многих странах сохраняются дискриминация в области труда и занятий и неравенство в оплате труда и условиях труда по признаку половой принадлежности, этнического происхождения, инвалидности, статуса ВИЧ, сексуальной и гендерной ориентации, возраста и других факторов. Также многочисленны страны, в которых работники и работодатели по-прежнему лишены основополагающего права на свободу объединения и ведение коллективных переговоров.
76. Прогресс в этих областях является основной уставной задачей МОТ, которая решалась в течение двухлетия в разрезе всех результатов в области политики. Говоря более обобщённо, более широкое признание получили международные трудовые нормы и важность их соблюдения, в том числе их роль как средства выполнения глобальных обязательств, принятых на себя государствами-членами по принятию Повестки дня до 2030 года, в первую очередь в отношении ЦУР 8 о достойной работе и экономическом росте, ЦУР 5 о гендерном равенстве и наделении женщин правами и возможностями и ЦУР 16 о мире, правосудии и эффективных институтах.

Нормы МОТ как основа содействия социальной справедливости посредством достойного труда

77. Содействие международным трудовым нормам и их ратификация оставалось главным компонентом нормативной деятельности МОТ в 2016-17 годах. Ниже приведены знаменательные результаты в этом отношении:
- было отмечено 98 новых ратификаций конвенций и протоколов – 30 ратификаций основополагающих конвенций (включая Протокол 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде), две ратификации директивных

конвенций и 66 ратификаций технических конвенций);

- в результате ратификации Индией в 2017 году Конвенции 1999 года о наихудших формах детского труда (182) и Конвенции 1973 года о минимальном возрасте (138), 99,9% детей в 187 государствах-членах МОТ в настоящее время охвачено Конвенцией 182 и около 80% – Конвенцией 138;
 - кампания «50 за свободу», руководимая МОТ, Международной конфедерацией профсоюзов и Международной организацией работодателей, сыграла ведущую роль в обеспечении 20 ратификаций Протокола 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде в течение двухлетия;
 - Конвенция 2007 года о труде в рыболовном секторе (188) вступила в силу в ноябре 2017 года после ратификации десятью государствами-членами. Конвенция охватывает защитой 38 млн работников этого сектора и применяется в процессе выполнения одной из программ в Таиланде.
78. Существенная часть поддержки МОТ была посвящена контрольным органам. Ниже приведены основные результаты этой работы:
- по завершении рассмотрения более чем 3900 докладов Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) сформулировал 1321 замечание и направил 2315 прямых запросов соответствующим государствам-членам;
 - КЭПКР выразил удовлетворение или с интересом отметил меры, принятые по его комментариям в 373 случаях;
 - Комитет по свободе объединения рассмотрел 148 случаев, и Комитет по применению норм Международной конференции труда обсудил 48 индивидуальных случаев и два общих обзора;
 - Административный совет обсудил 11 представлений в соответствии со статьёй 24 Устава и рассмотрел шесть жалоб о несоблюдении ратифицированных конвенций в соответствии со статьёй 26. В течение двухлетия рассмотрено четырёх из них было прекращено (Чили, Фиджи, Катар и Боливарианская Республика Венесуэла);

²⁸ МБТ: *Global estimates of child labour: Result and trends, 2012–2016* (Женева, 2017 г.).

²⁹ МБТ и Фонд Walk Free: *Global estimates of modern slavery: Forcer labour and forced marriage* (Женева, 2017 г.).



- Объединённый комитет экспертов МОТ/Организация Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) по применению рекомендаций, касающихся статуса учителей, опубликовал два доклада, посвящённых вопросу о жалобах профсоюзов учителей о несоблюдении принципов Рекомендации 1966 года; впоследствии эти доклады были рассмотрены Административным советом МБТ и Исполнительным советом ЮНЕСКО.
79. Целенаправленные действия МБТ по повышению результативности применения международных трудовых норм принесли свои плоды в 34 государствах-членах, в частности в ответ на вопросы, поднятые контрольными органами. Поддержка со стороны МОТ способствовала наращиванию потенциальных возможностей трёхсторонних участников по анализу серьёзных случаев непредставления докладов и преодоления соответствующей задолженности по отчётности в 25 государствах-членах. МБТ и Туринский центр осуществили 60 учебных мероприятий по международным трудовым нормам, в которых приняли участие в общей сложности 1822 человека (907 женщин и 915 мужчин).
80. Инвестиции МОТ, нацеленные на укрепление потенциальных возможностей трёхсторонних участников, принесли свои плоды в 19 государствах-членах, включая реформы трудового законодательства с ориентиром на международные трудовые нормы и руководящие указания контрольных органов МОТ. Консультирование экспертов проводилось в форме анализа правовых лагун, рецензий проектов актов, подготовки образцов правовых положений, подробных комментариев и предлагаемых пересмотренных положений. Кроме того, МБТ предоставляло технические консультации трёхсторонним участникам относительно требований конвенций, передовой законодательной и нормативно-правовой практики, политики, лежащей в основе реформ трудового законодательства и подготовки к ратификации конвенций МОТ. В большинстве случаев после принятия новых законов оказывалась техническая помощь в разных формах в целях обеспечения соблюдения этих законов. В Панаме и Парагвае международные трудовые нормы использовались национальными судами при принятии решений после того, как МОТ были проведены соответствующие учебные мероприятия и приняты меры по укреплению потенциальных возможностей судебных органов.
- Приоритет – неприемлемые формы труда**
81. Действия МОТ по борьбе с неприемлемыми формами труда завершились следующими достижениями:
- двадцать восемь государств-членов приняли целенаправленную политику и стратегии в защиту работников от неприемлемых форм труда;
 - семь государств-членов – Аргентина, Индия, Пакистан, Парагвай, Перу, Таджикистан и Узбекистан – утвердили нормативные правовые акты об устранении принудительного труда, а четыре государства-члена – Кот-д’Ивуар, Гондурас, Индия и Панама – разработали или пересмотрели перечни опасных видов детского труда;
 - в девяти государствах-членах трёхсторонние участники МОТ сформулировали национальные планы действий по труду детей, занятых в секторах с высокими факторами риска, включая вопросы недопущения детского труда в процессе сбора хлопка в Парагвае, Перу и Объединённой Республике Танзании в рамках сотрудничества Юг-Юг с Бразилией.
82. Дискриминация по признакам гендерной принадлежности, этнического происхождения и состояния здоровья рассматривалась также в политических программах на национальном и муниципальном уровнях и на уровне рабочего места в ряде стран. Например:
- Ямайка утвердила национальную политику на рабочем месте по ВИЧ и СПИДу, применив отраслевой инструментарий МОТ;
 - Гаити и Зимбабве сформулировали политику по ВИЧ и СПИДу на рабочем месте, нацеленную на сектора высокого риска (текстильная промышленность и МСП) и обеспечивающую профилактику, уход и поддержку в процессе защиты работников от стигматизма и дискриминации;
 - в Бангладеш проблемы крайне низкой заработной платы, невыплаты вознаграждения или неравной оплаты труда рассматривались в рамках либо расширения охвата минимальной заработной платы на прежде исключённые группы (такие, как работники чайных плантаций), либо законов, содействующих равной оплате за труд равной ценности в отдельных секторах (как это происходит



- в секторе строительства в Многонациональном Государстве Боливии (вставка 6));
- Иордания расширила диапазон социальных пособий и повысила в результате коллективных переговоров размеры

заработной платы учителям частного сектора – традиционно низкооплачиваемого сектора с высокой долей учителей-женщин, сектора, отличающегося существенным гендерным разрывом в оплате труда.

Вставка 6. Комплексный подход к защите работников из числа коренного населения в Бангладеш, Многонациональном Государстве Боливии и Гватемале

МОТ в сотрудничестве с правительством Швеции и совместно со своими трёхсторонними участниками и другими местными организациями стимулировала процесс углубления знания женщинами из числа коренного населения своих прав, содействовала их доступу к достойным рабочим местам и способствовала расширению их экономических прав и возможностей и права голоса.

Бангладеш: МОТ сконцентрировала внимание на оказании помощи работникам чайных плантаций и городской неформальной экономики. В процессе консультаций с руководством чайных плантаций, соответствующими организациями работодателей и работников и самими работниками МБТ осуществило обследование условий быта и труда в этом секторе, в том числе трудящихся-женщин из числа коренного населения. Результаты обследования были использованы в качестве основы переговоров по новому коллективному соглашению для этого сектора, предусматривающему улучшение условий труда. Благодаря укреплению потенциальных возможностей расширилось участие женщин в процессе принятия решений профсоюзом работников чайных плантаций. Была учреждена новая Ассоциация бангладешских работников из числа коренного населения, которая в настоящее время налаживает контакты с национальным профсоюзным движением. Эта ассоциация будет служить платформой для женщин и мужчин из числа коренного населения для защиты своих прав.

Многонациональное Государство Боливия: строительный бум вызвал повышенный спрос на рабочую силу и привлёк многих женщин из числа коренного населения к сектору строительства. Они часто сталкиваются с дискриминацией в недоброжелательной трудовой обстановке и получают более низкую, чем мужчины, заработную плату за аналогичную работу.

В Эль-Альто (департамент Ла-Пас), втором по величине городе страны, МОТ поддерживала сотрудничество с профсоюзами, местным правительством и работодателями в целях углубления знания женщинами из числа коренного населения своих прав, решения проблем дискриминации в сфере оплаты труда и оказания содействия обучению работников строительного сектора вопросам охраны труда. Федерацией работодателей строительного сектора при поддержке местного правительства были созданы новая виртуальная платформа и база данных для женщин, занятых в строительной отрасли. Эта платформа помогает женщинам, прошедшим сертифицированное обучение, вступить на рынок труда на более справедливых условиях. Новая ассоциация женщин, занятых в секторе строительства в стране, занимается тем, чтобы их голоса были услышаны не только на местах, но и в масштабах страны.

Гватемала: каждый третий работник является представителем коренного населения – в основном это молодые женщины. Они имеют слабое представление о своих правах и уязвимы перед неприемлемыми формами труда, поскольку домашний труд «невидим» с точки зрения как законодательства, так и практики. При поддержке МОТ были укреплены национальные учреждения в целях обеспечения лучших условий труда для домашних работников и повышения их заработной платы. Национальный профсоюз домашних работников выступал за изменение законодательства, чтобы расширить права этой категории работников, а также за ратификацию Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189) и за внедрение альтернативных форм организации домашних работников из числа коренного населения, например кооперативов.

83. При поддержке МОТ трёхсторонние участники смогли провести информационно-просветительские кампании по вопросам:

- детского труда (Ливан, Мьянма);
- детского домашнего труда (Свазиленд, Того);
- детского труда в сельском хозяйстве (Гана, Свазиленд, Узбекистан, Зимбабве);
- принудительного труда (Аргентина, Мьянма, Узбекистан);

- дискриминации по гендерному признаку (Многонациональное Государство Боливия, Коста-Рика, Сальвадор);
- состоянию здоровья на шахтах и в фермерском секторе (Зимбабве);
- принятия взвешенных решений женщинами, планирующими выехать на работу за границу (Непал).





3. Достижения в регионах

84. В этом разделе приводятся подробные сведения, представленные на информационной панели результатов достойного труда, и раскрываются основные формы поддержки МОТ и прогресс, достигнутый в регионах.

3.1. Африка

Коротко о результатах в области достойного труда

- В 47 африканских государствах-членах было достигнуто в общей сложности 237 результатов в области достойного труда.
 - 5 государств-членов достигли 12 и более результатов, касающихся достойного труда, и добились прогресса в решении всех 4 стратегических задач МОТ.
 - К концу 2017 года в регионе проводилось 23 страновые программы достойного труда (СПДТ), а 14 находилось в стадии подготовки.
 - Партнёрские связи с Комиссией Африканского союза (КАС) помогли разработать стратегии и программы в сфере занятости, в которых особое внимание уделялось молодёжи и женщинам, трудовой миграции, управлению рынком труда, социальной защите, детскому труду, принудительному труду и трудовой статистике.
85. В соответствии с приоритетами, намеченными трёхсторонними участниками МОТ в Аддис-Абебской декларации 13-го Африканского регионального совещания, состоявшегося в декабре 2015 года³⁰, МОТ в своей деятельности в течение двухлетия уделяла первоочередное внимание проблемам занятости молодёжи, трудовой миграции, социальной
- защиты и, неизменно, международным трудовым нормам, социальному диалогу, гендерному равенству и недопущению дискриминации.
86. Благодаря поддержке МОТ были достигнуты 237 результатов в области достойного труда в 47 африканских государствах-членах и ещё четыре результата в субрегиональных организациях. Несколько государств-членов успешно решали все стратегические задачи МОТ, одновременно двигаясь к достижению большей части результатов в области политики, намеченных в Программе и бюджете МОТ на 2016-17 годы. Наибольшее число результатов было достигнуто по вопросам развития предпринимательства и занятости молодёжи в соответствии с ростом числа запросов о помощи со стороны трёхсторонних участников. Значительные результаты были достигнуты и в обеспечении соблюдения норм на рабочих местах, особенно в укреплении потенциальных возможностей органов инспекции труда и обеспечении достойного труда в сельской экономике. Результаты ниже запланированного уровня были достигнуты в принятии законов и стратегий, нацеленных на защиту работников от неприемлемых форм труда (за исключением политики в области ВИЧ и СПИДа) отчасти по причине продолжительности законодательного процесса. Во вставке 7 приведены показательные примеры всестороннего прогресса в осуществлении Программы достойного труда в Эфиопии и Южной Африке.

³⁰ МБТ: *Addis Ababa Declaration: Transforming Africa through Decent Work for Sustainable Development*, 13-е

Африканское региональное совещание, Аддис-Абеба, 30 ноября-3 декабря 2015 г., [AFRM.13/D.8](#).



Вставка 7. Достойный труд в действии: Эфиопия и Южная Африка

Эфиопия: в течение более десяти лет благодаря стабильно высоким темпам экономического роста Эфиопия добивалась значительного социально-экономического прогресса в самых разных областях политики, особенно в сфере образования и здравоохранения. При поддержке МОТ страна достигла значительных успехов в комплексном выполнении Программы достойного труда. В апреле 2016 года Совет министров одобрил национальную политику и стратегию в области занятости, которые были разработаны на основе консультаций с социальными партнёрами; эти программы предусматривают координирование усилий разных департаментов и призваны расширить участие женщин на рынке труда, особенно в формальной экономике. Правительство приняло Прокламацию о занятости за рубежом 923/2016, согласно которой при Министерстве труда и социальных вопросов было создано управление, непосредственно занимающееся вопросами трудоустройства граждан страны за рубежом и управления трудовой миграцией. В рамках совместной программы с другими учреждениями ООН МОТ способствовала укреплению предпринимательского потенциала женщин и расширению возможностей финансовых учреждений и поставщиков бизнес-услуг, необходимых для работы с предприятиями, возглавляемыми женщинами. Правительство также утвердило национальные планы действий в целях совершенствования управления рынком труда в швейной промышленности. Услуги МОТ были нацелены на разработку политики безопасности и гигиены труда на уровне фабрик в соответствии с международными трудовыми нормами. Особое внимание было уделено созданию форума с участием многих заинтересованных сторон в целях развития диалога между правительством, частным сектором, профсоюзам и другими ключевыми участниками для решения основных проблем, стоящих перед текстильной и швейной отраслью. В 2016 году Конфедерация профсоюзов Эфиопии приняла стратегический план, который позволил ей увеличить число членских профсоюзов с 1182 до 1554: её членство возросло более чем на 10% в период с 2015 по 2017 год.

В течение двухлетия основными партнёрами МОТ по вопросам развития в Эфиопии были правительства Дании, Ирландии, Швеции и Соединённого Королевства, а также Европейский союз и учреждения ООН.

Южная Африка: несмотря на рост безработицы в последнее время был достигнут стабильный прогресс в решении четырёх стратегических задач МОТ. В декабре 2016 года правительство приступило к использованию оценочной методологии, известной как *satellite dynamic social accounting matrices*, позволяющей оценивать влияние отраслевой, торговой и экологической политики на занятость. Благодаря ей правительство смогло получить информацию, необходимую для принятия решений, касающихся генерального плана развития энергетики страны, и оценить воздействие на занятость ежегодных проектов в области развития. Что касается трудовых отношений, правительство и социальные партнёры в феврале 2017 года заключили соглашение о минимальном размере заработной платы, которое открыло новые горизонты для преодоления вопиющего неравенства и бедности в стране. Одновременно правительство внесло поправки в закон о базовых условиях занятости и в закон о детском труде, приняв во внимание комментарии контрольных механизмов МОТ. Профсоюзные федерации усилили внимание к гендерным проблемам и добились в этой области конкретных результатов, о чём свидетельствуют рост числа женщин из числа профсоюзных активистов, принимающих участие в работе Национального совета по экономическому развитию и труду, и разработка позиции работников по Конвенции 2000 года об охране материнства (183). В марте 2016 года Объединение предпринимателей Южной Африки приняло план действий в отношении МСП, вновь создаваемых предприятий и формализации существующих предприятий; при этом оно использовало рекомендации, сформулированные в начале года по завершении ранее в 2016 году оценки использования методологии EESE.

Деятельность МОТ в Южной Африке осуществлялась при поддержке правительства Южной Африки, а также правительств Бельгии (Фландрия) и Нидерландов, учреждений ООН и за счёт средств дополнительного счета регулярного бюджета (РБСА).

87. В рамках инициативы, касающейся будущего сферы труда, в регионе были организованы 29 диалогов на национальном, субрегиональном и региональном уровнях. Основные идеи и рекомендации касались разработки местных программ экономического развития на уровне общин, повышения согласованности политики, обеспечения действенной корпоративной социальной ответственности со стороны предприятий, необходимости пересмотра устаревших и неэффективных законов, которые затрудняют регулирование сферы труда. В сжатом виде основные идеи диалогов о будущем сферы труда были официально

представлены и одобрены второй сессией Специализированного технического комитета по социальному развитию, труду и занятости Африканского союза, состоявшейся в апреле 2017 года в Алжире, после которой Африканский союз предложил выработать позицию африканских стран в отношении будущего сферы труда³¹, тем самым, по сути, подчеркнув значение этой инициативы.

88. В 2016 году при поддержке МОТ и других партнёров на региональном и субрегиональном уровнях КАС разработала первую пятилетнюю программу приоритетов по

³¹ См.: <https://au.int/en/pressreleases/20170429/ministers-charge-social-development-labour-and-employment-au-member-states>.



выполнению Декларации и Плана действий 2015 года, нацеленных на расширение занятости, искоренение бедности и обеспечение инклюзивного развития. В этой программе уделяется пристальное внимание вопросам занятости молодёжи и женщин, трудовой миграции, управления рынком труда, социальной защиты и производительности. В 2016 году Сообщество по вопросам развития стран юга Африки утвердило рамочную программу содействия занятости молодёжи, а в сентябре 2017 года правительства, организации работодателей и работников стран Северной Африки приняли пятилетнюю «Дорожную карту занятости молодёжи в Северной Африке»³². Ожидается, что все эти инициативы внесут вклад в достижение всех ЦУР, в частности Цели 8. Участие МОТ в деятельности региональных и субрегиональных организаций также включало:

- оказание содействия КАС в разработке информационных материалов и статистических данных о трудовой миграции;
- пересмотр основ социальной политики Африканского союза от 2008 года и рамочной программы в области миграции от 2006 года;
- подготовку дополнительного протокола к Африканской хартии прав человека и народов, касающегося прав граждан на социальное обеспечение и социальную защиту;
- укрепление Форума социального диалога Экономического сообщества западноафриканских государств (ЭКОВАС);
- содействие комиссии ЭКОВАС в разработке стратегий в области трудовой миграции, детского труда и принудительного труда.

89. Учитывая масштаб проблемы детского труда в Африке, МОТ участвовала в нескольких партнёрствах, чтобы усилить своё влияние на региональном уровне, в том числе совместно с другими учреждениями ООН, региональными учреждениями и трёхсторонними участниками в рамках Альянса 8.7³³. МОТ взаимодействовала с Экономической комиссией ООН

для Африки по вопросам трудовой статистики и с Африканским банком развития по вопросам надления правами и возможностями молодёжи и женщин. В мае 2017 года МОТ разработала Рамочную программу Юг-Юг для Африки, которая заложила основу для сотрудничества африканских стран, в том числе нестабильных государств, в целях обеспечения достойного труда.

90. В 2016-17 годах были сформулированы и утверждены три СПДТ (в Кот-д'Ивуаре, Мали и Тунисе), а 14 находились в процессе подготовки, равно как и первая Программа достойного труда в субрегионе ЭКОВАС. В целом СПДТ нового поколения точнее отражают четыре стратегических задачи МОТ и теснее связаны с программами национального развития и с Рамочными программами Организации Объединённых Наций по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ).

3.2. Северная и Южная Америка

Коротко о результатах в области достойного труда

- В 30 государствах-членах было достигнуто в общей сложности 176 результатов в области достойного труда.
- 6 государств-членов достигли 12 и более результатов, касающихся достойного труда, и добились прогресса в решении всех 4 стратегических задач МОТ.
- К концу 2017 года в регионе осуществлялись 3 СПДТ, а 1 программа находилась в стадии подготовки.
- В рамках Региональной инициативы по искоренению детского труда в Латинской Америке и Карибском бассейне в контексте Альянса 8.7 была разработана «прогностическая модель», позволяющая оценивать воздействие политики на ускорение темпов сокращения детского труда. Эта модель применялась в 7 странах, а полученные результаты были представлены на IV Глобальной конференции по устойчивому искоренению детского труда (Буэнос-Айрес, 2017 г.).

91. В соответствии с Лимской декларацией, принятой 18-м Американским региональным совещанием в 2014 году³⁴, программа МОТ в регионе была нацелена на три области, выделенные в качестве приоритетных трёхсторонними участниками МОТ:

³² МБТ: *Reconfirming commitment to youth employment promotion in North Africa – the YENA Roadmap (2017–22)*, Конференция МОТ по молодёжной занятости в Северной Африке (YENA), Женева, 26-27 сентября 2017 г.

³³ Согласно глобальным оценкам за 2017 г., в 2012-16 гг. в странах Африки к югу от Сахары наблюдался рост использования детского труда, обусловленный экономическими и демографическими факторами, которые ограничивали положительное воздействие целенаправленной

политики, осуществляемой в регионе. См. МБТ: *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012–16*, op. cit.; Альянс 8.7: *Joining forces globally to end forced labour, modern slavery, human trafficking and child labour* (2017 г.).

³⁴ МБТ: *Lima Declaration (Лимская декларация)*, 18-е Американское региональное совещание, Лима, 13-16 октября 2014 г., *AMRM.18/D.5(Rev.)*.



- политику развития производства в целях инклюзивного роста и увеличения числа рабочих мест;
 - переход от неформальной к формальной экономике;
 - содействие применению и соблюдение международных трудовых норм и трудовых прав.
92. Поддержка МОТ способствовала достижению 176 значительных результатов в этих и других областях Программы достойного труда в 30 государствах-членах и территориях этого региона. Наибольшее число результатов было достигнуто в формировании политики, стратегий и учреждений в целях защиты работников от неприемлемых форм труда с особым вниманием к проблеме детского и принудительного труда. Отчасти это было связано с активностью Региональной инициативы Латинской Америки и Карибского бассейна, свободных от детского труда, и с тем импульсом, который был придан региону IV Глобальной конференцией по устойчивому искоренению детского труда, которая состоялась в Буэнос-Айресе в ноябре 2017 года. Результаты были достигнуты ниже намеченного уровня в институциональном укреплении организаций работодателей.
93. Что касается деятельности по разработке политики в области развития производства, МБТ осуществило региональные исследования и обследования по странам и подготовило диагностические документы в следующих областях:
- глобальные системы поставок;
 - создание благоприятных условий для деятельности жизнеспособных предприятий;
 - политика развития отдельных кластеров и секторов;
 - влияние иностранных инвестиций Китая на занятость в регионе;
 - условия труда на МСП;
 - профессиональная подготовка и программы ученичества.
94. МОТ содействовала согласованию статистических данных о формализации экономики, особенно в Карибском бассейне, и помогала оценивать политику ряда стран. В рамках деятельности, касающейся трудовых норм, первоочередное внимание уделялось оказанию странам содействия в выполнении рекомендаций контрольных органов МОТ, в том числе посредством технических миссий и технической помощи. Эта деятельность была посвящена правовым реформам, содействию свободе объединения и коллективным переговорам, применению Конвенции 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169). Принимая во внимание неразрывный, взаимосвязанный и взаимодополняющий характер Программы достойного труда, некоторые страны добились значительного прогресса по всем трём направлениям работы, обозначенным как приоритетные трёхсторонними участниками этого региона (вставка 8).
95. В целом в течение двухлетия МБТ укрепила свой аналитический и оперативный потенциал по разработке рекомендаций для трёхсторонних участников, касающихся таких вопросов политики, как развитие производства, совершенствование профессиональной подготовки в соответствии с меняющимися потребностями, создание зелёных рабочих мест, восстановление местной экономики после стихийных бедствий и миграция. МОТ выполнила конкретные исследования тенденций, которые влияют на будущее сферы труда в Латинской Америке и Карибском бассейне; их результаты были опубликованы в *2016 Labour Overview: Latin America and the Caribbean*³⁵. Отдельное обследование было посвящено надеждам молодёжи на будущую работу; на его результаты ссылались во время дебатов высокого уровня, в том числе в ходе некоторых из 26 национальных, субрегиональных и региональных диалогов, организованных в ответ на призыв Генерального директора МБТ принять участие в инициативе столетия, касающейся будущего сферы труда.

³⁵ МБТ: *2016 Labour Overview: Latin America and the Caribbean* (Лима, 2016 г.).



Вставка 8. Производительность, формализация экономики и трудовые права: прогресс в Коста-Рике и Мексике

Коста-Рика: отмечаются успехи в осуществлении экономических преобразований, нацеленных на создание большего числа рабочих мест лучшего качества, содействие переходу от неформальной к формальной экономике и защиту трудовых прав. При поддержке МОТ правительство включило уровень безработицы в качестве одной из ключевых макроэкономических переменных, а Центральный банк выполнил анализ взаимосвязи между инфляцией и занятостью. Результатами стали принятие менее жёсткой денежно-кредитной политики и снижение процентных ставок, что положительно повлияло на экономический рост. В свою очередь, это способствовало сокращению безработицы с 8,5% в 2016 году до 7,8% в 2017 году. В октябре 2016 года в стране было заключено трёхстороннее соглашение о выполнении Рекомендации МОТ 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204), в соответствии с которым была создана Трёхсторонняя дискуссионная группа высокого уровня и были учреждены четыре технических комиссии по вопросам социальной защиты, развития профессиональных навыков, упрощения процедур и налоговой реформы в целях содействия формализации независимых, наёмных и домашних работников, а также предприятий. Что касается трудовых прав, реформа трудовых процедур стала проводиться с июля 2017 года с учётом комментариев контрольных органов МОТ относительно права на забастовку и после проведения слушаний в судах по трудовым спорам. В июле 2017 года управление социального обеспечения утвердило порядок регистрации работодателей домашних работников и изменило программу социальной защиты, чтобы точнее реагировать на конкретные нужды домашних работников и расширять сферу охвата социальной защиты.

Деятельность МОТ в стране осуществлялась при финансовой поддержке правительства Коста-Рики, а также за счёт средств РБСА.

Мексика: Национальная комиссия по минимальной заработной плате одобрила ряд рекомендаций, содержащихся в четырёх технических докладах МОТ, в которых подчёркивалась связь между производительностью и заработной платой. Они стали основой для принятия решений в январе 2017 года о повышении минимальной заработной платы более чем на 10%. В то же время МОТ помогла трёхсторонним участникам, в частности организациям работодателей в штатах Халиско и Чиуауа, подготовить обследования по вопросам ЕЕСЕ, в которых на особом месте значились параметры производительности и формализации экономики. На основе их результатов эти штаты в рамках своих конкурентных стратегий приняли конкретные планы действий и практические руководства, направленные на содействие развитию жизнеспособных МСП. В Мехико МОТ оказала содействие местному правительству в разработке дорожной карты по формализации малого бизнеса в секторе розничной торговли, что позволило реализовать комплексную стратегию в соответствии с Рекомендацией МОТ 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204). МОТ также обучала инструкторов государственных учреждений и организаций работодателей методологиям развития предпринимательства (программа НССБ) в целях подготовки предложений о развитии предпринимательства в районах, где широко применяется детский труд.

Деятельность МОТ в Мексике проводилась при финансовой поддержке правительства Мексики и за счёт средств РБСА.

96. К концу 2017 года в регионе осуществлялись три СПДТ (в Коста-Рике, Гайане и Гаити), а в Аргентине велась подготовка четвёртой СПДТ. В течение двухлетия Чили, Панама, Парагвай и Уругвай подписали меморандумы о взаимопонимании в рамках разработанного МОТ механизма СПДТ.
97. На региональном и субрегиональном уровнях МОТ участвовала в Форуме стран Латинской Америки и Карибского бассейна по вопросам устойчивого развития (Мехико, 2017 г.) и подготовила публикацию о задачах, которые необходимо будет решить для достижения ЦУР 8. МБТ принимало активное участие в Альянсе 8.7 в рамках региональной инициативы «Латинская Америка и Карибский бассейн свободные от детского труда».
98. Партнёрские связи с Экономической комиссией ООН для Латинской Америки и Карибского бассейна способствовали формированию более полной статистической информации о региональных рынках труда и политике

в области занятости. Партнёрские отношения с другими учреждениями ООН (ПРООН, структурой «ООН-Женщины», Продовольственной и сельскохозяйственной организацией Объединённых Наций, УВКБ ООН, Детским фондом Организации Объединённых Наций, Фондом Организации Объединённых Наций в области народонаселения, Программой Организации Объединённых Наций по окружающей среде и ЮНЕСКО) и с многосторонними организациями (ОЭСР, Всемирным банком, Межамериканским банком развития и Организацией американских государств) были нацелены на проведение анализа и диагностики, подготовку аналитических материалов по вопросам политики и внедрение методологий и инструментария, посвящённых проблемам детского труда, трудовой миграции, гендерного равенства, зелёной экономики, занятости молодёжи, развития сельских районов, формализации экономики и повышения конкурентоспособности.



3.3. Арабские государства

Коротко о результатах в области достойного труда

- В 10 государствах-членах и территориях был достигнут в общей сложности 41 результат в области достойного труда.
- 1 государство-член достигло 12 и более результатов, касающихся достойного труда, и добилося прогресса в решении всех 4 стратегических задач МОТ.
- К концу 2017 года в регионе осуществлялась 1 СПДТ, а 3 находились в стадии подготовки.
- В ответ на сирийский кризис МОТ разработала комплекс мер в соседних странах в соответствии с международными обязательствами, принятыми на глобальных конференциях по сирийскому кризису в 2016 и 2017 годах. Важными достижениями в Иордании и Ливане стали: формализация занятости беженцев; создание механизмов трудоустройства; поощрение мер, препятствующих ухудшению условий труда и предупреждающих детский труд в сельском хозяйстве и неформальном городском секторе.

99. В 2016-17 годах в регионе арабских государств в широких масштабах сохранялись конфликтные и нестабильные ситуации, в том числе вызванные последствиями сирийского кризиса и последующим притоком беженцев, что оказало значительное воздействие на и без того напряжённые рынки труда и дефицитные ресурсы. На планы развития и программы реформ государств-членов Совета сотрудничества стран Персидского залива продолжали оказывать влияние снижающиеся цены на нефть. Эта ситуация серьёзно повлияла на оказание помощи по программе МОТ в регионе, и в десяти странах и территориях был достигнут 41 результат, касающийся достойного труда, т.е. лишь 66% от того, что было намечено на двухлетие. Некоторые из этих результатов имеют, тем не менее, далеко идущие последствия для региона, такие, как принятие в сентябре 2016 года первого в истории закона о социальном обеспечении работников частного сектора и их семей на оккупированной палестинской территории и прогресс, достигнутый в рамках совместного проекта МОТ и правительства Катара по содействию равному обращению с работниками-мигрантами путём отмены системы спонсорства, которая не позволяла им свободно менять работу. В результате в 2017 году было закрыто рассмотрение жалобы, касающейся несоблюдения Катаром Конвенции 1930 года о принудительном труде (29) и Конвенции 1947 года об инспекции труда (81). Наибольшее число результатов было достигнуто в области развития предпринимательства, реализации программ развития

инфраструктуры, ведущих к созданию новых рабочих мест (ЕИР), и расширения социальной защиты, поскольку именно эти приоритеты лежали в основе реагирования МОТ на кризисную ситуацию. Явно ниже целевых показателей оказались результаты, связанные с институциональным укреплением организаций работодателей и работников, на которые повлиял региональный дефицит социального диалога.

100. Акцент на достойном труде в Повестке дня до 2030 года и антикризисное реагирование вызвали беспрецедентный спрос на услуги МОТ на региональном уровне. Как результат, вопросы достойного труда заняли центральное место в ежегодных докладах Арабского форума по устойчивому развитию, а стратегические задачи МОТ были отражены в новых ЮНДАФ в Бахрейне, Иордании, Ливане, на оккупированной палестинской территории и в Йемене, а также в ряде других антикризисных программ.

101. Были заключены соглашения о начале разработки новых СПДТ в Ливане, Омане и на оккупированной палестинской территории, а также о расширении существующей СПДТ в Иордании. Эти программы формулировались на основе широких консультаций с трёхсторонними участниками и опирались на Повестку дня до 2030 года, ЮНДАФ и национальные планы развития.

102. Значительным событием двухлетия стала всё более заметная роль, которую МОТ играла в реагировании на сирийский кризис в соответствии с международными обязательствами, принятыми на глобальных конференциях по этому вопросу в 2016 и 2017 годах. В своей деятельности в Иордании и Ливане МОТ уделяла основное внимание мерам, направленным на создание большего числа рабочих мест лучшего качества для сирийских беженцев и местного населения в соответствии с *Руководящими принципами МОТ, касающимися доступа беженцев и других вынужденно перемещённых лиц к рынку труда* (вставка 9). Важнейшими достижениями стали формализация занятости беженцев, создание механизмов трудоустройства, поощрение мер, направленных на недопущение неприемлемых условий труда в городской неформальной экономике и детского труда в сельском хозяйстве, а также создание рабочих мест одновременно с улучшением важнейших в экономическом отношении объектов инфраструктуры посредством разрабатываемых МОТ программ ЕИР.



Вставка 9. Иордания и Ливан: ответ на сирийский кризис, основанный на достойном труде

Сирийский кризис беженцев является самым крупным, длительным и сложным гуманитарным бедствием современности. К января 2016 года в Иордании (с населением около 9,5 млн человек) было зарегистрировано свыше 600 000 сирийских беженцев. Около 20% беженцев проживали в специально созданных лагерях, а остальные находили убежище в городах и сельских районах, усиливая давление на ресурсы и рынок труда Иордании. В Ливане число беженцев составляет 1,5 млн человек, т.е. четверть всего населения. В течение двухлетия реакция МОТ была преимущественно связана с расширением доступа беженцев и местных жителей к возможностям трудоустройства и источникам доходов путём осуществления трудоёмких программ общественных работ, развёртывания действий на низовом уровне производственно-сбытовых систем в сельском хозяйстве и подготовки предложений о внесении соответствующих изменений в политику и режим регулирования. Финансирование за счёт средств РБСА позволило МБТ активизировать деятельность в кратчайшие сроки и позиционировать МОТ как ведущее учреждение ООН по вопросам занятости и доходов населения; благодаря этому МБТ смогло привлечь дополнительные ресурсы целого ряда партнёров в области развития.

Иордания: информационно-просветительская деятельность, проводимая МОТ совместно с Министерством труда, способствовала процессу выдачи беженцам разрешений на работу в таких секторах, как строительство и обрабатывающая

промышленность. В период с января 2016 года по декабрь 2017 года сирийским беженцам было выдано более 60 000 разрешений на работу в этих секторах, и ещё 17 000 разрешений были выданы в сельских районах сельскохозяйственными и многоцелевыми кооперативами. В августе 2017 года МОТ и УВКБ ООН открыли первый пункт трудоустройства в лагере беженцев в Заатари.

Ливан: МОТ оказывала поддержку Министерству труда и Министерству по социальным вопросам в подготовке и реализации проектов, стимулирующих расширение занятости наиболее уязвимых групп населения и одновременно учитывающих необходимость развития инфраструктуры и создания достойных рабочих мест; 24 компании-подрядчика участвовали в проектах по развитию производства с привлечением местных работников, особенно беженцев, женщин и лиц с ограниченными возможностями. МОТ также разработала программы социальных гарантий в защиту прав работников и в целях создания безопасных и стабильных рабочих мест. В сотрудничестве с профсоюзами и правительством Бекаа была развёрнута деятельность, нацеленная на недопущение использования труда детей-беженцев.

Основными партнёрами МОТ по вопросам развития в Иордании и Ливане являлись правительства Канады, Дании, Германии, Италии, Нидерландов, Норвегии, Швеции, Швейцарии, Соединённого Королевства и США, а также Европейский союз.

103. В течение двухлетия было организовано в общей сложности девять региональных и межрегиональных мероприятий в рамках инициативы, касающейся будущего сферы труда; их кульминацией стали совместные дебаты с участием трёхсторонних партнёров МОТ и других заинтересованных сторон, посвящённые успехам в реализации Программы достойного труда, роли МОТ в формировании будущего с инклюзивным ростом и достойным трудом, а также задачам, которые предстоит решить. Темой одного из обсуждений на Трёхстороннем арабском совещании о будущем сферы труда, которое состоялось в апреле 2017 года в Бейруте, стали преобразования в сфере труда в регионе, в том числе в нестабильных государствах.

104. К другим мерам реагирования МОТ относились инициативы по обмену знаниями в области социальной защиты и трудовой миграции, включая внутрирегиональное и межрегиональное сотрудничество (Юг-Юг). МОТ провела межрегиональные консультации по вопросам трудовой миграции и мобильности рабочей силы с участием делегаций из 22 государств-членов Азии, Африки и арабских государств, в составе которых были трёхсторонние участники, представители гражданского общества и видные учёные (Ливан, октябрь 2017 г.) и региональную конференцию на тему «Женщины в бизнесе и

менеджменте: рост активности на Ближнем Востоке и в Северной Африке» (Оман, февраль 2016 г.). Она стала платформой для диалога о прогрессе, достигнутом в вопросах гендерного равенства в сфере труда в странах региона.

105. В течение двухлетия были созданы или укреплены несколько партнёрств, призванных активизировать деятельность МОТ в поддержку трёхсторонних участников в целях достижения более весомых результатов. Например:

- в декабре 2016 года совместно с Экономической комиссией для Западной Азии и Туринским центром был организован региональный семинар для трёхсторонних участников и других заинтересованных сторон из Египта, Ирака, Иордании, Ливана и оккупированной палестинской территории, посвящённый наращиванию потенциальных возможностей и обмену знаниями о ЦУР;
- во взаимодействии с Лигой арабских государств было организовано региональное исследование по проблеме детского труда, призванное оказать влияние на разработку политики и региональное сотрудничество в этой важнейшей области;



- совместный план работы был согласован с Исполнительным бюро Совета сотрудничества стран Персидского залива, направленный на развёртывание деятельности по укреплению потенциала и обмену знаниями в таких областях, как развитие предпринимательства, политика справедливого найма, пресечение дискриминации, разрешение трудовых споров и развитие социального диалога.

3.4. Азиатско-Тихоокеанский регион

Коротко о результатах в области достойного труда

- В 26 государствах-членах было достигнуто в общей сложности 170 результатов в области достойного труда.
- 5 государств-членов достигли 12 и более результатов, касающихся достойного труда, и добились прогресса в решении всех 4 стратегических задач МОТ.
- К концу 2017 года в регионе осуществлялись 8 СПДТ, а 24 программы находились в стадии подготовки.
- МОТ поддержала принятие в 2016 году Вьентьянской декларации о переходе от неформальной к формальной занятости в целях содействия достойному труду, которая была одобрена главами государств и правительств стран АСЕАН, и в том же 2016 году способствовала принятию Ассоциацией регионального сотрудничества Южной Азии Плана действий по сотрудничеству по вопросам, касающимся миграции.

106. Благодаря выдающимся экономическим результатам, достигнутым в Азии за последние десятилетия, миллионы людей смогли вырваться из бедности, хотя стремительный рост экономики сопровождался усугублением неравенства и хронической уязвимости. Эти проблемы тесно связаны с различными проявлениями дефицита на рынке труда, среди которых общим является низкое качество управления рынком труда, что подрывает осуществление и соблюдение прав и норм.

107. В 26 государствах-членах региона было достигнуто в общей сложности 170 результатов в области достойного труда и ещё один результат в региональном масштабе. В соответствии с Балийской декларацией³⁶, принятой 16-м Азиатским региональным совещанием в декабре 2016 года, МОТ в своей деятельности уделяла особое внимание ратификации и применению международных трудовых

норм, в результате чего девять государств-членов (Индия, Индонезия, Малайзия, Мьянма, Новая Зеландия, Филиппины, Шри-Ланка, Таиланд и Тимор-Лешти) заявили о 15 новых ратификациях. К другим приоритетным областям относились оказание помощи трёхсторонним участникам в укреплении регулирования рынка труда, разработке справедливой и эффективной политики в области трудовой миграции и защите работников от неприемлемых форм труда. Всё больше стран со средним уровнем дохода обращались к МОТ за помощью в разработке стратегий перехода к формальной экономике, в том числе путём наращивания возможностей для установления минимальных уровней социальной защиты, формирования политики в области оплаты труда и обеспечения жизнеспособности предприятий. Трёхсторонние участники также пользовались поддержкой МОТ, чтобы восполнить пробелы в профессиональных навыках на современном рынке труда, а также в рамках инициативы, касающейся будущего сферы труда.

108. Значительный прогресс был достигнут в регионе в вопросах перехода к формальной экономике. В 2016 году при содействии МОТ главы государств и правительств, участвовавшие в 28-м и 29-м саммитах АСЕАН³⁷, приняли Вьентьянскую декларацию о переходе от неформальной к формальной занятости в целях содействия достойному труду. Отвечая на последующие запросы государств-членов АСЕАН, МБТ приняло участие в разработке проектов национальных планов действий и организации учебного курса в Туринском центре, посвящённого вопросам разработки политики (на основе статистики неформальной занятости).

109. МОТ также оказала содействие в принятии Плана действий по сотрудничеству и вопросам, связанным с миграцией, Ассоциации регионального сотрудничества Южной Азии, в котором определены семь ключевых направлений деятельности в области трудовой миграции:

- разработка рамочной программы профессиональных квалификаций и навыков;
- подготовка работника накануне отъезда;

³⁶ МБТ: *Балийская декларация*, 16-е Азиатско-Тихоокеанское региональное совещание, Бали, Индонезия, 6-9 декабря 2016 г., [APRM.16/D.6](#).

³⁷ АСЕАН: *Vientiane Declaration on Transition from Informal Employment to Formal Employment towards*

Decent Work Promotion in ASEAN, 28-й и 29-й саммиты Ассоциации государств Юго-Восточной Азии, Вьентьян, 6-8 сентября 2016 г.



- разработка стандартных трудовых договоров и установление минимального размера оплаты труда;
 - обмен информацией и знаниями;
 - справедливый наём на этических принципах;
 - реализация потенциала миграции в интересах экономического развития;
 - создание механизма правосудия и вспомогательных услуг.
110. Чтобы обеспечить стабильность в оказании высококачественных и актуальных услуг, МБТ разрабатывало продукты знаний, рекомендации по вопросам политики и практические методики в соответствующих областях Программы достойного труда, уделяя особое внимание будущему сферы труда; 24 страны приняли участие в 14 диалогах по инициативе, касающейся будущего сферы труда (в 13 национальных диалогах и в субрегиональном диалоге с участием тихоокеанских островных государств). Региональная организация Азиатско-Тихоокеанского региона Международной конфедерации профсоюзов созвала региональную конференцию, на которой представители членских организаций смогли обсудить влияние будущей сферы труда на занятость и трудовые отношения в регионе. Несмотря на неоднородность форм национальных диалогов, их участники обсудили общие темы, такие как воздействие демографических изменений и технологических достижений, а также важность развития профессиональных навыков, человеческого капитала, системы управления, институциональной стабильности, действенного социального диалога, повышения производительности путём обеспечения устойчивости глобальных систем поставок и инклюзивной социальной защиты. Повышенное внимание вопросам будущего сферы труда уделялось и после проведения диалогов, когда началась подготовка будущих тематических обменов знаниями, в частности регионального доклада о будущем профессиональной подготовки и диалога высокого уровня о будущем женщин в сфере труда, который должен состояться в 2018 году.
111. В течение двухлетия было разработано в общей сложности девять новых СПДТ, все из которых были согласованы с программами ЮНДАФ, национальными стратегиями в области устойчивого развития и Повесткой дня до 2030 года (вставка 10). В каждом случае создавался трёхсторонний руководящий комитет, который обеспечивал мониторинг и участвовал в принятии стратегических решений по вопросам, касающимся достойного труда.
112. МОТ создавала и поддерживала многочисленные союзы и партнёрства в рамках Повестки дня до 2030 года. Например:
- был согласован меморандум о взаимопонимании с Тихоокеанским сообществом о расширении возможностей для проведения регулярных обследований рынка труда в соответствии с международными нормами в целях сбора данных, необходимых для мониторинга соответствующих показателей достойного труда и показателей ЦУР в островных государствах Тихого океана;
 - начато сотрудничество со статистической системой Сообщества АСЕАН в вопросах разработки программы мониторинга состояния социальной защиты в государствах АСЕАН в разрезе ЦУР;
 - была создана региональная сеть сотрудничества в целях развития профсоюзов в поддержку усилий национальных профсоюзов, направленных на сбор информации и формирование статистики о трудовых и профсоюзных правах, что повысит качество мониторинга соответствующих ЦУР.



Вставка 10. Комплексные СПДТ: Китай и Тимор-Лешти

Китай: признавая быстро меняющиеся социально-экономические условия в Китае и растущую роль страны в системе глобального управления и процессе устойчивого развития, МОТ и Министерство людских ресурсов и социального обеспечения в сентябре 2016 года заключили меморандум о взаимопонимании, направленный на создание стратегического партнёрства. Позднее, в марте 2017 года, МОТ и трёхсторонние участники из Китая, а именно представители министерства, Всекитайской федерации профсоюзов, Конфедерации китайских предприятий и Государственного управления по безопасности труда, одобрили страновую программу достойного труда на 2016-20 годы. Она предусматривает достижение трёх первоочередных целей, связанных со всеми четырьмя стратегическими задачами МОТ: повышение качества и уровня занятости; поощрение и расширение социальной защиты на рабочем месте и за его пределами; усиление принципов верховенства закона и осуществление основополагающих принципов и прав в сфере труда.

К успехам, связанным с выполнением СПДТ, относятся: рассмотрение резолюции 19-й Международной конференции статистиков труда Национальным бюро статистики Китая для использования в национальной системе трудовой статистики, что позволит формировать последовательные и сопоставимые данные о труде в интересах разработки политики в области занятости; взаимодействие с социальными партнёрами в сфере социальной защиты в целях расширения стратегии соблюдения норм с переходом от принуждения к консультированию и с использованием методологий МОТ, содействующих совершенствованию БГТ на МСП и в системах поставок; деятельность, направленная на расширение занятости с особым вниманием к лицам с ограниченными возможностями и на обеспечение равного обращения с женщинами и лицами, живущими с ВИЧ/СПИДом, в сфере труда. В апреле 2017 года МОТ и министерство приступили к реализации трёхлетнего проекта на тему «Содействие гармоничным трудовым отношениям на основе коллективных переговоров», который будет реализован в тестовом режиме в провинциях Хубэй, Внутренняя Монголия и Цзянсу.

Основными партнёрами МОТ по вопросам развития в Китае являются правительства Ирландии, Норвегии и США, а также другие учреждения ООН.

Тимор-Лешти: СПДТ на 2016-20 годы была принята в мае 2016 года Государственным секретариатом по вопросам профессиональной подготовки и политики в области занятости, Торгово-промышленной палатой Тимора-Лешти и Конфедерацией профсоюзов Тимора-Лешти. Она нацелена на выполнение национального плана стратегического развития на 2011-30 годы. К утверждённым приоритетам и результатам относятся: содействие занятости и социальная защита; социально-экономическое развитие сельских районов; создание действенных учреждений управления рынком труда.

В рамках этой программы правительство при поддержке МОТ утвердило национальную стратегию занятости Тимора-Лешти на 2017-2030 годы и общий закон о социальном обеспечении, в соответствии с которым в стране впервые в её истории учреждаются программы социального обеспечения, основанные на уплате взносов и предусматривающие обеспечение по старости, по случаю потери кормильца, инвалидности и материнства/отцовства. В соответствии с положениями СПДТ, касающимися развития сельских районов, МОТ приступила к реализации второго этапа двух крупных проектов сотрудничества в целях развития – «Дороги для развития» и «Расширение доступа к сельским дорогам». На первом этапе (2013-16 гг.) эти проекты позволили восстановить до высококачественного всепогодного стандарта и содержать в этом состоянии в общей сложности 400 км (приблизительно 20%) сельских дорог Тимора-Лешти, в результате чего время в пути сократилось на 50%, еженедельная выручка от продажи сельскохозяйственной продукции увеличилась на 100% и повысилась доступность медицинских и учебных заведений. Заработная плата в размере 8 млн долл. США, выплаченная женщинам и мужчинам за дорожные работы, была израсходована в местной экономике. Участие женщин в этих проектах составило в среднем 30%.

Основными партнёрами МОТ по вопросам развития в Тиморе-Лешти являлись правительства Австралии, Ирландии, Новой Зеландии и Португалии, а также Европейский союз.

**3.5. Европа и Центральная Азия****Коротко о результатах в области достойного труда**

- В 19 государствах-членах было достигнуто в общей сложности 78 результатов в области достойного труда.
- 1 государство-член достигло 12 и более результатов, касающихся достойного труда, и добилось прогресса в решении всех 4 стратегических задач МОТ.
- К концу 2017 года в регионе осуществлялись 9 СПДТ, и 5 программ были подготовлены в течение двухлетия.
- После ратификации Узбекистаном Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) Европа и Центральная Азия стали первым регионом, в котором ратифицированы все 8 основополагающих конвенций МОТ.

³⁸ МБТ: Декларация Осло: Восстановление уверенности в рабочих местах и росте, Девятое Европейского

113. В своей деятельности на региональном уровне МОТ руководствовалась Декларацией Осло³⁸, принятой Девятым Европейским региональным совещанием в апреле 2013 года; её положения лежали в основе стратегий, реализуемых на уровне стран, как это отражено в СПДТ. В октябре 2017 года стратегическое направление движения в регионе было задано Десятым Европейским региональным совещанием, как это отражено в Стамбульской

региональное совещание, Осло, 8-11 апреля 2013 г., [ERM.9/D.7](#).

инициативе³⁹. Этот документ был представлен Административному совету в марте 2018 года.

114. В течение двухлетия деятельность МОТ способствовала достижению 19 странами в общей сложности 78 результатов во всех областях политики, за исключением достойного труда в сельской экономике, который не был намечен в качестве приоритетной задачи региона на 2016-17 годы. Значительные

достижения были отмечены в вопросах занятости молодежи, содействия жизнеспособным предприятиям, улучшения условий труда (в частности, БГТ), противодействия неприемлемым формам труда, обеспечения соблюдения трудовых норм, развития социального диалога (вставка 11), а также в решении других первоочередных задач, возникающих в странах региона, таких как формализация экономики и трудовая миграция.

Вставка 11. Обеспечение соблюдения международных трудовых норм как один из приоритетов в области развития: Украина и Узбекистан

Украина: в июне 2016 года Украина ратифицировала Конвенцию 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102), а в ноябре 2016 года подписала Европейский кодекс социального обеспечения. По просьбе украинского правительства МОТ взаимодействовала с Советом Европы в целях укрепления национального потенциала в интересах модернизации системы социальной защиты страны в соответствии с этими двумя нормами. После ратификации Конвенции МБТ подготовило замечания о реформе пенсионной системы, успешно осуществленной в октябре 2017 года, и поддержало проведение национальных дебатов о давно назревшем пересмотре минимального размера заработной платы. Ожидалось, что решение правительства повысить вдвое минимальный размер заработной платы с 1 января 2017 года даст положительный эффект, учитывая, что реальный рост средней заработной платы составил 19%, тогда как рост средней номинальной заработной платы в 2017 году прогнозировался на уровне 37%.

Деятельность МОТ в области социальной защиты в контексте стратегий восстановления в Центральной и Восточной Европе финансировалась за счёт средств РБСА.

Узбекистан: в 2016-17 годах МБТ активно работало в Узбекистане, стремясь добиться прогресса в соблюдении основополагающих трудовых прав и принципов во время сбора хлопка, особенно в вопросах использования детского и принудительного труда. При поддержке правительства США и в партнёрстве со Всемирным банком МОТ обеспечила мониторинг

использования детского и принудительного труда во время сбора урожая хлопка. В 2015 году впервые было проведено обследование, посвящённое практике найма и сезонной занятости в сельском хозяйстве; повторно организованное в 2016 году, оно позволило оценить численность работников, которые не по своей воле участвовали в сборе хлопка. В докладе МОТ 2016 года *Third Party Monitoring Report*¹ были рекомендованы дальнейшие решительные меры, направленные на обеспечение устойчивости мониторинга путём укрепления потенциальных возможностей, развития образования и обучения, совершенствования практики найма, улучшения условий труда и системы трудовых отношений.

В декабре 2016 года Европейский парламент принял резолюцию по Узбекистану, в которой отмечались значительные усилия страны, нацеленные на предотвращение и искоренение детского и принудительного труда, а также на упразднение практики принудительного найма на время сбора урожая хлопка. В резолюции содержится множество ссылок на деятельность МОТ в этой области. В марте 2017 года Узбекистан принял закон «О ратификации Протокола о внесении изменений в Соглашение о партнёрстве и сотрудничестве, учреждающему партнёрство между Республикой Узбекистан, с одной стороны, и Европейскими Сообществами и их государствами-членами, с другой стороны, в целях расширения действия положений Соглашения к двусторонней торговле текстильными изделиями, с учётом истечения срока действия двустороннего текстильного Соглашения (2011 г.)».

¹ МБТ: *Third-party monitoring of measures against child labour and forced labour during the 2016 cotton harvest in Uzbekistan*, доклад, представленный Всемирному банку Международным бюро труда (Женева, 2017 г.).

115. В течение двухлетия были утверждены пять новых СПДТ (в Албании, Азербайджане, Республике Молдове, Украине и Узбекистане), а с Российской Федерацией была подписана новая программа сотрудничества. Эти программы соответствуют национальным приоритетам и усилиям, направленным на выполнение Повестки дня до 2030 года.

116. Важным событием в регионе стала ратификация Узбекистаном Конвенции 1948 года о

свободе ассоциации и защите права на организацию (87), в результате чего Европа и Центральная Азия стали первым регионом, в котором все государства-члены ратифицировали все восемь основополагающих конвенций МОТ.

117. В регионе активная поддержка оказывалась инициативе, касающейся будущего сферы труда: 46 стран (из 51) приняли участие более

³⁹ МБТ: *Стамбульская инициатива столетия: Будущее достойного труда во имя обеспечения прочного и ответственного социального партнёрства в Европе и*

Центральной Азии, Десятое Европейского регионального совещание, Стамбул, Турция, 2-5 октября 2017 г., ERM.10/D.10.



чем в 30 трёхсторонних диалогах на национальном и субрегиональном уровнях, включая учреждения Европейского союза (ЕС), Северный совет и Содружество Независимых Государств (СНГ).

118. МОТ укрепила стратегическое партнёрство с Европейским союзом. Были начаты новые проекты сотрудничества, нацеленные на содействие применению норм МОТ в нескольких странах, имеющих торговые отношения с Европейским союзом. Доклад *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries*⁴⁰ (*Общение невзирая на кризис: тенденции в области социального диалога и трудовых отношений в отдельных странах ЕС*) стал кульминацией успешного сотрудничества МОТ-Европейского союза по изучению и документированию формирующихся тенденций и передовой практики в период после экономического и финансового кризиса в Европе. Одновременно МОТ заключила или продлила партнёрские соглашения с правительствами Дании, Норвегии и Швеции, а также с правительством Российской Федерации, компанией ЛУКОЙЛ и Ассоциацией шоколадной, пекарской и кондитерской промышленности Европы.
119. Альянсы в рамках системы ООН выступали в роли тематических коалиций в соответствии с задачами ЦУР, такими как укрепление

социальной защиты, развитие молодёжи и искоренение принудительного и детского труда. МОТ продолжала сотрудничество с Европейской экономической комиссией, участвуя в работе различных целевых групп по вопросам, связанным со статистическими данными, такими как данные по ЦУР, измерению мобильности рабочей силы и оценке стоимости неоплачиваемых услуг домашних хозяйств, а также являясь членом руководящего комитета Группы экспертов по измерению качества занятости.

120. С Советом регионального сотрудничества западнобалканских стран было учреждено трёхстороннее партнёрство, призванное распространять технические знания и содействовать активному участию организаций работодателей и работников в деятельности Совета, касающейся третьего элемента программ экономических реформ и субрегиональной сети по координации деятельности государственных служб занятости. В рамках регионального партнёрства, созданного ПРООН с участием стран Центральной Азии, СНГ и западнобалканских государств, на страновом уровне развернулась деятельность, направленная, в том числе, на решение проблем занятости в целях достижения ЦУР 8, посвящённой достойной работе и всеохватному экономическому росту, в соответствии с положениями Конвенции 1964 года о политике в области занятости (122).

⁴⁰ I. Guardiancich and O. Molina (eds): *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* (Женева, МБТ, 1997 г.).





4. Общие факторы формирования политики

Коротко о результатах в области достойного труда

- Из общего числа результатов, достигнутых на уровне стран во всех областях политики, 49% значительно способствовали ратификации или применению международных трудовых норм, 53% – укреплению социального диалога и 46% – обеспечению гендерного равенства и недопущению дискриминации.
- В рамках инициативы, касающейся норм, трёхсторонняя рабочая группа подготовила заключения по 63 устаревшим конвенциям и рекомендациям, а также по 19 актам, посвящённым БГТ.
- В рамках инициативы в отношении трудящихся-женщин формировалась актуальная информация о тенденциях и вызовах, связанных с участием женщин на рынке труда; эти сведения, относящиеся к отдельным странам и всему миру, способствовали разработке основанной на фактах инновационной политики, содействующей гендерному равенству.

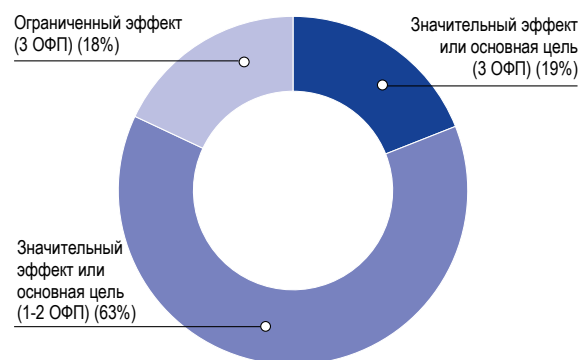
121. В Программе и бюджете на 2016-17 годы были обозначены три общих фактора формирования политики (ОФП), – международные трудовые нормы, социальный диалог, гендерное равенство и недопущение дискриминации; они касаются вопросов, определяющих саму суть мандата МОТ и присущих всем областям её деятельности. Факторы, определяющие политику, лежат в основе разработки стратегий по отдельным результатам на глобальном уровне и обеспечивают их реализацию на уровне стран. Результаты в области достойного труда, достигнутые в течение двухлетия благодаря действиям МОТ, отражают успешное использование одного, двух или всех трёх факторов.

122. В начале двухлетия МБТ внедрило систему маркеров для целей планирования и мониторинга, которая позволяет оценивать, насколько

страновые результаты способствуют реализации эффекта ОФП. На основе параметров маркеров гендерного равенства, согласованных в системе ООН, результаты каждой страновой программы оценивались по балльной шкале – 0 (воздействие на ОФП не ожидается), 1 (ожидается ограниченное воздействие на ОФП), 2А (ожидается значительное воздействие на ОФП) и 2В (ОФП является главной целью). Результат каждой страны, учитываемый в этой системе отчётности по программе, рассчитывался по одной и той же шкале в отношении каждого ОФП после прохождения этапа контроля качества.

123. В общей сложности 136 из 707 результатов, относящихся к достойному труду (19%), были оценены маркером 2А либо маркером 2В сразу по трём ОФП (вставка 12), тогда как 129 результатов (18%) оказали ограниченное влияние на все три ОФП (рисунок 1). Ни один результат двухлетия не был отмечен маркером 0.

Рисунок 1. Распределение страновых результатов по их эффекту для общих факторов формирования политики (ОФП)



Вставка 12. Добродетельный круг: содействие переменам на основе международных трудовых норм, социального диалога, гендерного равенства и недопущения дискриминации

Аргентина: в 2016-17 годах Аргентина добилась значительного прогресса в улучшении условий труда и формализации домашних работников, т.е. группы, которая состоит преимущественно из женщин с низкими доходами и в которой чрезмерно представлены работники-мигранты. Используя «информационный паспорт» и заявку, в которой подробно раскрываются права домашних работников, Союз домашних работников Аргентины провёл информационно-просветительскую кампанию, в которой использовалось руководство о правах и обязанностях работодателей в частных домах. Руководство, подтверждённое на трёхсторонних семинарах МОТ, посвящено способам пресечения дискриминации, развития социального диалога и применения Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189), Рекомендации 2011 года о достойном труде домашних работников (201) и Конвенции 1975 года о работниках-мигрантах (дополнительные положения) (143).

Лаосская Народно-Демократическая Республика: МОТ при поддержке правительств Японии и Швейцарии и Программы арабских стран Залива для организаций системы ООН, занимающихся вопросами развития, оказывала правительству и социальным партнёрам помощь в формировании комплексной

программы обеспечения доходов населения и содействия достойному труду в сельских районах с особым вниманием к женщинам и сельским жителям из числа этнических меньшинств в целевых районах. Программа, выполненная в 2016-17 годах, была нацелена на укрепление возможностей местных организаций, работодателей и работников в сфере инвестиций, стимулирующих рост занятости, профессиональной подготовки, модернизации производственно-сбытовых систем, поощрения развития малых предприятий, улучшения условий труда и обеспечения гендерного равенства. Первые результаты свидетельствуют о положительных изменениях в перераспределении гендерных ролей в частных домах, на фермах и в обществе, а также об увеличении семейных доходов. Активное участие в программе принимали организации работодателей и работников, которые разработали совместные планы действий, нацеленные на обучение представителей членских организаций по вопросам охраны труда и здоровья. Инициативы МОТ по наращиванию потенциальных возможностей и повышению осведомлённости общественности опирались на конвенции и рекомендации, касающиеся БГТ, гендерного равенства и условий труда, что, в свою очередь, способствовало применению этих норм.

4.1. Международные трудовые нормы

124. МОТ в своей глобальной деятельности, касающейся международных трудовых норм, делала особый упор на активном привлечении трёхсторонних участников к работе в рамках системы норм, расширяя их участие в разработке норм и повышая их чувство ответственности. Это требовало постоянных усилий в рамках инициативы МОТ в области норм (вставка 13), чтобы международные трудовые нормы оставались современными и актуальными в меняющейся сфере труда.

125. На страновом уровне 9% всех результатов, достигнутых в течение двухлетия, непосредственно относились к применению международных трудовых норм, а 40% результатов имели значительный эффект для продвижения этого общего фактора формирования политики. Ограниченный эффект был отмечен в отношении 51% результатов (рисунок 2). Целевые значения были достигнуты по всем результатам в области политики, причём большинство результатов (90%) связаны с результатами по международным трудовым нормам, неприемлемым формам труда и обеспечением соблюдения норм на рабочих местах посредством инспекции труда.

Вставка 13. Инициатива в области норм: прогресс в 2016-17 годах

В течение двухлетия Трёхсторонняя рабочая группа по Механизму анализа норм провела три заседания, разработала первоначальную программу работы и подготовила заключения по 63 устаревшим конвенциям и рекомендациям и по 19 актам, посвящённым БГТ. Опираясь на эти результаты, Международная конференция труда в июне 2017 года приняла решение об отзыве двух устаревших актов и об отмене четырёх других. Чтобы обеспечить последовательное выполнение рекомендаций Механизма анализа норм, МБТ приняло меры в поддержку разработки целостной трёхсторонней национальной политики и планов действий по ратификации норм, их применению, подготовке отчётности и отражению норм в СПДТ.

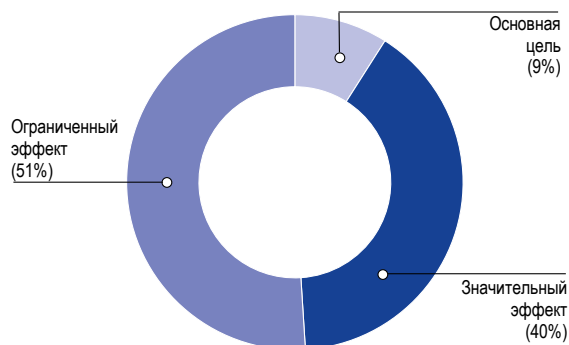
МБТ также содействовало проведению трёхсторонних консультаций, направленных на повышение авторитета и эффективности контрольного механизма МОТ в рамках существующих уставных основ МОТ, результатом чего стало принятие Административным советом в марте 2017 года ограниченного по срокам плана работы.

126. Стратегия отражения международных трудовых норм во всех результатах в области политики была нацелена на установление связей между деятельностью контрольных органов и помощью, оказываемой МБТ на глобальном и страновом уровнях. Она осуществлялась на



основе непрерывного потока информации и замечаний контрольных органов через структуры МОТ в регионах и в обратную сторону. По завершении сессии Комитета по применению норм в июне 2016 года и с учётом его рекомендаций МБТ с июля по октябрь направило приоритетные миссии в 16 стран. Это позволило Комитету экспертов оценить достигнутый прогресс и подготовить дополнительные замечания в ходе своей ноябрьской сессии. В ноябре и декабре 2016 и 2017 годов бюро МОТ в отдельных странах и технические рабочие группы по вопросам достойного труда в регионах принимали участие в подготовке сессий Комитета экспертов посредством онлайн-конференций и вебинаров. На них распространялась последняя информация о прогрессе, достигнутом в применении ратифицированных конвенций на уровне стран.

Рисунок 2. Международные трудовые нормы: распределение страновых результатов по маркерам эффекта



127. Такие двусторонние коммуникации оказались более эффективными в увязывании приоритетов контрольных органов с потребностями и запросами трёхсторонних участников в отдельных странах. Опыт, накопленный в течение двухлетия, показал преимущества углубления этого подхода, которого следует придерживаться с ранних этапов двухлетнего цикла разработки и выполнения программ МОТ.

128. МБТ ещё больше укрепило эту взаимосвязь рекомендаций, поддержки и отчётности в рамках конкретных проектов. При поддержке Европейской комиссии и с учётом претворения в жизнь замечаний контрольных органов МОТ осуществлялись проекты в десяти странах, пользующихся Специальным порядком стимулирования устойчивого развития и

эффективного управления Европейского союза (GSP+). Уроки, извлечённые из этих проектов, будут применяться в других случаях и обстоятельствах, чтобы нормативная роль МОТ помогала повышать адресность и эффективность её деятельности в области сотрудничества в целях развития. К примерам достигнутых результатов относятся:

- в 2017 году Кабо-Верде представила ряд недостающих докладов о ратифицированных конвенциях, в том числе Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенции 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98);
- в марте 2017 года Министерство социального обеспечения и труда Монголии учредило трёхсторонний подкомитет, ответственный за выполнение страной обязательств, вытекающих из ратификации конвенций МОТ, своевременное направление докладов контрольным органам МОТ и преодоление недостатков в практической реализации норм, что привело к пересмотру трудового законодательства;
- в Пакистане правительство подготовило всесторонний доклад о применении восьми основополагающих конвенций и план реформ, направленный на обеспечение более полного соблюдения международных трудовых норм в соответствии с комментариями КЭПКР; он стал частью доклада Пакистана по GSP+ в 2016 году.

4.2. Социальный диалог

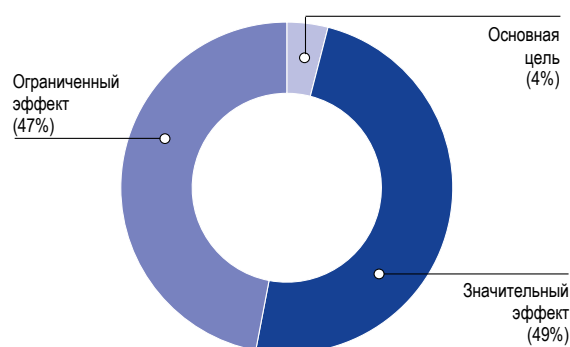
129. Усилия, содействующие развитию социального диалога по всем десяти результатам в области политики, опирались на стратегию, предусмотренную Программой и бюджетом МОТ на 2016-17 годы, а также на План действий МОТ в области социального диалога на 2014-17 годы⁴¹. Рекомендации по вопросам политики и расширение потенциальных возможностей трёхсторонних участников наряду с накоплением и распространением знаний и расширением консультаций являлись основным средством поддержки государств-членов в укреплении учреждений и процессов социального диалога, а также в совершенствовании механизмов социального диалога и коллективных переговоров.

⁴¹ МБТ: *Follow-up to the discussion on social dialogue at the 102nd Session of the International Labour Conference (2013): Plan of action (Последующие действия по итогам обсуждения вопросов социального диалога на 102-й*

сессии Международной конференции труда (2013 г.): План действий), Административный совет, 319-я сессия, Женева, октябрь 2013 г., [GB.319/POL/3\(Rev.1\)](#).

130. Социальный диалог в различной степени и в разных формах является неотъемлемой частью практических мер МОТ на уровне отдельных стран. Около 53% результатов, достигнутых в течение двухлетия, активно способствовали развитию социального диалога или были напрямую нацелены на этот фактор (рисунок 3). Данная закономерность проявляется во всех результатах в области политики, поскольку большинство из них были достигнуты при непосредственном участии трёхсторонних партнёров, что, в свою очередь, зависело от продолжения политического диалога и осуществления социального диалога в целях достижения консенсуса.

Рисунок 3. Социальный диалог: распределение результатов по маркерам эффекта



131. Вклад в развитие социального диалога варьировался по результатам и был особенно выражен в тех из них, которые касались вопросов занятости, в том числе молодёжи, а также развития предприятий. Например:

- разработка национальной политики в области занятости или программ занятости молодёжи, что укрепило авторитет трёхсторонних советов по вопросам занятости или подобных учреждений социального диалога в Гане, Марокко, Южной Африке, Объединённой Республике Танзании и Тунисе;
- социальный диалог и коллективные переговоры, доказавшие особую значимость для политики в области заработной платы в Коста-Рике и Южной Африке и ставшие неотъемлемой частью мер, направленных на достижение гендерного равенства и недопущение дискриминации в Иордании и Зимбабве, а также во всём мире, например на решение проблем гендерного насилия;
- деятельность национальных трёхсторонних комитетов в Чили, Кот-д'Ивуаре и Гондурасе, связанная с регулированием

лёгких видов работ и подготовкой национальных перечней опасных форм детского труда в соответствии с положениями Конвенции 1999 года о наихудших формах детского труда (182).

132. Политический и социальный диалог между трёхсторонними партнёрами часто приводил к заключению соглашений и принятию планов работы с участием нескольких государств или сторон. В ряде стран трёхсторонние участники совместно разработали национальные стратегии, нацеленные на укрепление дисциплины соблюдения норм на рабочих местах и создание безопасных и продуктивных условий труда. Например:

- трёхсторонние делегации из Египта, Марокко и Туниса разработали программу действий по координации усилий в области управления трудовой миграцией;
- трёхсторонние соглашения о формализации неформальной экономики и недекларируемой занятости были заключены в Коста-Рике и Греции;
- в Кот-д'Ивуаре, Гане, Мексике, Сенегале и Южной Африке трёхсторонние партнёры участвовали в совместной диагностике основных препятствий на пути к формализации экономики и принимали меры или планы по их преодолению;
- в пяти странах Африки и Азиатско-Тихоокеанского региона состоялись широкие «национальные оценочные диалоги», посвящённые минимальным уровням социальной защиты, с использованием всеобщей методологии МОТ, которая позволяет трёхсторонним участникам и другим партнёрам анализировать пробелы в сфере социальной защиты и формировать консенсус о приоритетах в области политики и рекомендуемых мерах;
- в Гайане, на оккупированной палестинской территории и в Украине трёхсторонние участники совместно разработали стратегии по обеспечению более полного соблюдения норм на рабочих местах, что впоследствии привело к реформам трудового законодательства;
- в Гренаде и Самоа результатом сотрудничества стало принятие национальной политики, основ и профилей в области БГТ;
- трёхсторонние участники взаимодействовали друг с другом в Бангладеш, Колумбии и Египте в целях укрепления органов регулирования вопросов труда и инспекции труда.



Вставка 14. Прогресс, достигнутый в рамках инициативы, касающейся трудящихся-женщин

В течение 2016-17 годов инициатива, касающаяся трудящихся-женщин, была нацелена на устранение препятствий на пути к достойному труду женщин, таких как: дискриминация, которая препятствует получению достойной работы; низкий уровень оплаты труда и отсутствие равной оплаты за труд; непризнание, неравномерное распределение и недооценка труда, связанного с уходом; насилие и домогательства в сфере труда. Благодаря ряду исследований и инициатив по накоплению знаний были установлены исходные тенденции, а также ключевые факторы политики, влияющие на изменение гендерных представлений. К ним относились доклады *Women at work: Trends 2016*¹, *World Employment Social Outlook: Trends for Women 2017*², а также два региональных доклада по Ближнему Востоку и Северной Африке (2016 г.)³ и по Латинской Америке и Карибскому бассейну (2017 г.)⁴ под названием *Women in business and management: Gaining momentum*. В сотрудничестве со службой Гэллала был подготовлен новаторский доклад, подтверждающий, что женщины стремятся получить оплачиваемую работу и что баланс работы и семьи и доступность детских учреждений являются главными вызовами в каждом регионе. Данные о странах, представленные в докладе МОТ/службы Гэллала, помогли переориентировать дебаты в ряде стран от вопроса о том, стремятся ли женщины получить оплачиваемую работу или приемлемо ли это стремление, к обсуждению на национальном и региональном уровнях ключевых проблем и инновационных путей их решения.

¹ МБТ: *Women at Work: Trends 2016* (Женева, 2016 г.). ² МБТ: *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017* (Женева, 2017 г.). ³ МБТ: *Women in business and management: Gaining momentum in the Middle East and North Africa* (Женева, 2016 г.). ⁴ МБТ: *Women in business and management: Gaining momentum in Latin America and the Caribbean* (Женева, 2017 г.).

Важным направлением работы стала подготовка к обсуждению на 107-й сессии Международной конференции труда 2018 года новой нормы, касающейся насилия и домогательств в сфере труда, включая сбор сведений и обмен знаниями о соответствующих законах, политике и практике, необходимых Конференции для проведения этого обсуждения.

Ещё одной важной частью инициативы явилось создание в сентябре 2017 года Международной коалиции за равную оплату труда, которую возглавляют МОТ, структура «ООН-Женщины» и ОЭСР. Содействуя решению задачи 8.5 ЦУР, связанной с обеспечением равной оплаты за труд равной ценности женщин и мужчин, коалиция стремится обеспечить использование опыта широкого круга заинтересованных сторон и добиться многократного расширения охвата существующих партнёрств и усиления их влияния.

Основные цели инициативы, касающейся трудящихся-женщин, стали главными темами академии по гендерным вопросам 2017 года в Туринском центре, где прошли обучение 112 женщин и 23 мужчины из 69 государств-членов.

Инициатива пользовалась поддержкой правительств Австралии, Бельгии (Фландрия) и Швеции, а также Совета министров Северных стран.

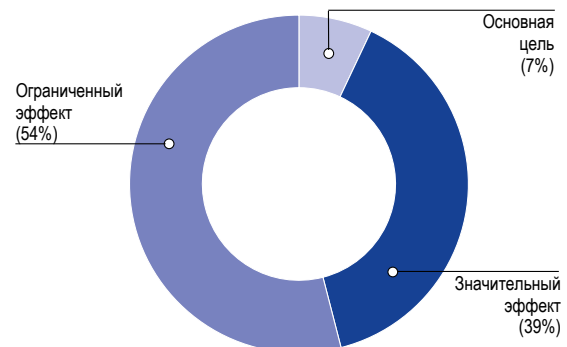
133. МОТ укрепила партнёрские связи с Международной ассоциацией экономических и социальных советов и аналогичных учреждений (AICESIS), Европейской комиссией и Европейским фондом за улучшение условий жизни и труда (Eurofound) в целях укрепления возможностей национальных учреждений социального диалога и других участников, а также в интересах расширения базы знаний, в том числе по Повестке дня до 2030 года.

4.3. Гендерное равенство и недопущение дискриминации

134. На протяжении двухлетия инициатива, касающаяся трудящихся-женщин, задавала стратегическое направление глобальной деятельности МОТ по вопросам гендерного равенства и недопущения дискриминации (вставка 14). На уровне стран эта деятельность была нацелена на оказание трёхсторонним участникам содействия в реализации этого фактора в целях решения задач ЦУР. Достигнутые в разрезе общих факторов, формирующих политику, успехи сыграли важную роль в расширении прав и возможностей женщин и групп населения, которые, вероятнее всего, могут «быть забыты», в том числе лиц с ограниченными возможностями, представителей

коренных народов или этнических меньшинств, лесбиянок, геев, бисексуалов, трансгендеров/интерсексуалов, а также лиц, живущих с ВИЧ/СПИДом или страдающих от ВИЧ/СПИДа.

Рисунок 4. Гендерное равенство и недопущение дискриминации: распределение результатов по маркерам эффекта



135. Из общего числа результатов, достигнутых во всех областях политики, 7% непосредственно касались вопросов гендерного равенства и недопущения дискриминации, а почти 40% оказали значительное влияние на их реализацию (рисунок 4). В этих результатах противодействие



дискриминации чаще отражало гендерные, чем другие причины. Особенно значимые результаты были достигнуты в вопросах содействия занятости, укрепления организаций работников и работодателей, формализации неформальной экономики и защиты работников от неприемлемых форм труда.

136. Действия, предпринятые в рамках этого ОФП, также были нацелены на развитие базы знаний и оказание услуг трёхсторонним участникам в целях обеспечения прав и возможностей обездоленных групп населения и борьбы с дискриминацией в сфере труда. Благодаря развитию сетей и методологий Глобальная сеть по предпринимательству и инвалидности МОТ предоставляла компаниям возможность обмениваться примерами передовой практики приёма на работу и удержания лиц с ограниченными возможностями. К ней присоединились десять новых глобальных компаний, и были созданы две новых национальных сети по вопросам предпринимательства и инвалидности. В октябре 2016 года в рамках этой сети состоялась глобальная конференция по проблемам психического здоровья работников.

137. Рабочие доклады, аналитические материалы и доклады о законодательстве и политике в отношении коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, посвящались таким вопросам, как консультирование и участие, условия труда и изменение климата, положение женщин и лиц с ограниченными возможностями, представляющих коренное население. Также публиковались страновые доклады с результатами аналитических исследований и рекомендациями, касающимися прав работников из числа лесбиянок, геев, бисексуалов и трансгендеров.

138. Ниже приведены примеры результатов, достигнутых в странах при поддержке МОТ, по вопросам гендерного равенства и недопущения дискриминации:

- четыре страны (Доминиканская Республика, Перу, Сан-Томе и Принсипи и Сенегал) ратифицировали Конвенцию 2000 года об охране материнства (183), а две страны (Гвинея и Ямайка) – Конвенцию 2011 года о достойном труде домашних работников (189);
- в Иордании Национальный комитет по вопросам равной оплаты труда содействовал созданию систем справедливой оплаты труда и принятию политики, учитывающей гендерные аспекты в частном секторе образования. В результате было

заключено коллективное соглашение, расширяющее права женщин-учителей и повышающее их заработную плату;

- в Аргентине и Мексике охват систем социального обеспечения был расширен на домашних работников, нанятых несколькими работодателями, а домашним хозяйствам рекомендовалось формализовать трудовые отношения;
- в национальной политике профессиональной подготовки в Сальвадоре, Эфиопии, Перу и Замбии стали шире признаваться выгоды, связанные с участием лиц с ограниченными возможностями в составе формальной рабочей силы;
- условия труда женщин из числа коренного населения в Бангладеш, Многонациональном Государстве Боливии и Гватемале улучшились благодаря развитию профессиональных навыков, расширению доступа к медицинским услугам и проведению законодательной реформы (см. вставку 6 выше);
- меры, направленные на содействие гендерному равенству и удовлетворение нужд групп населения, страдающих от дефицита достойного труда в процессе перехода из неформальной в формальную экономику, относились:
 - в Замбии – изменения практики кредитования с ориентиром на женщин-предпринимателей;
 - в Сенегале (вставка 15) – расширение экономических прав и улучшение условий труда женщин-кожевников;
 - в Монголии – адресные меры, направленные на содействие формализации экономики на основе фактического анализа условий труда в МСП с учётом возрастных и гендерных особенностей;
- в сотрудничестве с ЮНЭЙДС, Международной организацией работодателей и Международной конфедерацией профсоюзов МОТ в рамках инициативы VCT@Work участвовала в повышении степени осведомлённости работников о ВИЧ-статусе и доступе к медицинским услугам на рабочем месте. В течение двухлетия свыше 1,1 млн работников в 18 странах сдали анализы, из которых примерно 18 000 с положительными результатами были направлены на лечение;



Вставка 15. *Улучшение условий труда как залог расширения прав и возможностей женщин: женщины-кожевники в Сенегале*

В Сенегале МОТ оказывала трёхсторонним участникам содействие в повышении производительности малых предприятий в качестве одного из средств, способствующих формализации экономической деятельности, созданию рабочих мест и улучшению условий труда и социальной защиты работников этого сектора. Во взаимодействии с организацией работников – Объединением национальных автономных профсоюзов Сенегала – МОТ помогла женщинам-кожевникам в пригородах Дакара создать формальный кооператив; большинство из них работали в опасных и нездоровых условиях. Эта помощь включала расширение возможностей женщин и предоставление им защитных материалов и оборудования, необходимого для улучшения условий труда. В результате условия труда улучшились, а личные доходы выросли на 25%. В секторе сформировались новые лидеры из числа женщин – более молодые и настроенные на участие в общественном диалоге по вопросам условий труда и жизни. По завершении информационной кампании, организованной Объединением национальных автономных профсоюзов Сенегала, свыше 300 работников фактически перешли из неформальной в формальную экономику, как это предусмотрено в Рекомендации 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204).

- в Камеруне минимальный государственный пакет медицинской помощи предусматривает комплексное лечение ВИЧ/СПИДа, а 40% медицинских пособий адресуются матерям и детям;
- в Кении был расширен доступ к услугам по борьбе с ВИЧ посредством информационно-просветительских курсов, добровольных консультаций и сдачи на месте анализов женщинами и мужчинами, работающими в формальной и неформальной экономике; в результате 11 483 мужчины и 6457 женщин узнали о своём ВИЧ-статусе и были направлены в учреждения социальной защиты.



5. Исследования, статистика и потенциал для обеспечения достойного труда

5.1. Накопление знаний, в частности о будущем сферы труда

139. В 2016-17 годах МОТ продолжила вкладывать значительные средства в проведение авторитетных исследований и распространение их результатов в поддержку рекомендаций по вопросам политики, партнёрских связей и деятельности по наращиванию потенциальных возможностей.
140. В течение двухлетия исследовательская программа МОТ формировалась под воздействием инициатив столетия, в частности инициативы, касающейся будущего сферы труда (вставка 16). МОТ издавала флагманский доклад *World Employment and Social Outlook*, посвящённый сокращению масштабов бедности (2016 г.)⁴² и развитию жизнеспособных предприятий (2017 г.)⁴³, а также подготовила доклады *Global Wage Report 2016/2017: Wage inequality in the workplace*⁴⁴ (Доклад о заработной плате в мире 2016/2017: неравенство в оплате труда на рабочем месте) и *World Social Protection Report 2017/2019: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals*⁴⁵ (Доклад о социальной защите в мире 2017/2019: всеобщая социальная защита в процессе достижения целей в области устойчивого развития). МБТ подготовило новые оценки использования детского и принудительного труда в мире и выполнило ряд исследований, посвящённых главным факторам, определяющим будущее сферы труда, их влиянию на работников и предприятия, а также возможным мерам в сфере политики, направленным на формирование

лучшего будущего. МОТ расширило связи с глобальным исследовательским сообществом, о чём свидетельствует создание 14 новых государственно-частных партнёрств с высшими учебными заведениями и исследовательскими центрами. В этот период был организован ряд конференций и семинаров, включая Пятую Конференцию по регулированию действий сети по достойному труду: будущее сферы труда, на которых состоялись обсуждения результатов последних исследований о будущем сферы труда. Данные, лежащие в основе исследований, и их аналитические результаты предоставили трёхсторонним участникам и широкой общественности информацию о состоянии и перспективах рынка труда, способствуя разработке рекомендаций по вопросам политики на основе фактических данных.

141. В своих исследованиях в рамках всей Организации МБТ уделяло основное внимание важнейшей теме «того, что работает» в интересах Программы достойного труда; в этих целях МБТ тщательно планировало взаимодействие технических департаментов в штаб-квартире и сотрудничество между штаб-квартирой и региональными бюро. Результаты исследований позволили МОТ активизировать участие в глобальных политических форумах, таких как Группа двадцати и БРИКС, а также в национальных диалогах и совместных конференциях, организуемых с участием внешних партнёров. Аналитическая деятельность помогла МОТ глубже понять тенденции, формирующие сферу труда, и роль достойного

⁴² МБТ: *World Employment and Social Outlook 2016: Transforming jobs to end poverty* (Женева, 2016 г.).

⁴³ МБТ: *World Employment and Social Outlook 2017 – Sustainable enterprises and jobs: Formal enterprises and decent work* (Женева, 2017 г.).

⁴⁴ МБТ: *Global Wage Report 2016/17*, op. cit.

⁴⁵ МБТ: *World Social Protection Report 2017–2019: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Женева, 2017 г.).



Вставка 16. Прогресс в рамках инициативы, касающейся будущего сферы труда

В ходе первого этапа инициативы, касающейся будущего сферы труда, в общей сложности 121 государство-член приняло участие в национальных и региональных диалогах. Их главные результаты были изложены в обобщающем докладе¹, в котором пристальное внимание уделялось основным движущим силам перемен, влияющим на сферу труда, и четырём темам, определяющим содержание данной инициативы (труду и обществу, достойным рабочим местам для всех, организации труда и производству и управлению сферой труда).

Одновременно была подготовлена программа исследований, а в апреле 2017 года было созвано глобальное совещание «Будущее сферы труда, которого мы хотим»², на котором 700 участников, в том числе ведущие учёные и представители трёхсторонних участников МОТ, обсудили изменения, преобразующие сферу труда, и возможные меры в сфере политики.

В августе 2017 года МОТ учредила Глобальную комиссию по вопросам будущего сферы труда, которая призвана глубоко проанализировать стремительно меняющуюся сферу труда. МОТ подготовила два справочных доклада для первого заседания Глобальной комиссии – вводный доклад³, в котором освещаются различные аспекты будущего сферы труда, и вышеупомянутый доклад, обобщающий итоги национальных диалогов. Комиссия состоит из 28 членов, включая президента Маврикия и премьер-министра Швеции в качестве сопредседателей и четырёх членов, принимающих участие в силу занимаемой ими должности, – Генерального директора МБТ и должностных лиц Административного совета МБТ. Первое из четырёх заседаний Глобальной комиссии состоялось в Женеве 20-22 октября 2017 года. Её члены подготовят независимый доклад, который будет представлен юбилейной сессии Международной конференции труда МОТ в 2019 году.

¹ МБТ: *Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work* (Женева, 2017 г.). ² МБТ: *The Future of Work We Want: A global dialogue* (Женева, 2017 г.); см. также: <http://www.ilo.org/futurewewant>. ³ МБТ: *Inception Report for the Global Commission on the Future of Work* (Женева, 2017 г.).

труда в достижении ЦУР. К главным направлениям эмпирических исследований по широкому кругу вопросов политики относились следующие публикации:

- *Investing in skills for inclusive trade*⁴⁶ (*Инвестиции в профессиональные навыки в интересах инклюзивной торговли*) – совместно с Всемирной торговой организацией (ВТО);
- *The business case for social dialogue*⁴⁷ (*Участие предпринимателей в социальном диалоге*) – совместная публикация с ОЭСР и Глобальным договором – многосторонним партнёрством, созданным для преодоления вызовов, существующих на глобальном рынке труда;
- *Curbing inequalities in Europe: How can social dialogue and industrial relations help to close the gap?*⁴⁸ (*Преодоление неравенства в Европе: как социальный диалог и трудовые отношения могут помочь преодолеть разрыв?*) – документ, подготовленный совместно с Европейской комиссией;

- *Europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work*⁴⁹ (*Исчезающий средний класс в Европе? О чём свидетельствует сфера труда*);
- *Transformation of women at work in Asia: An unfinished development agenda*⁵⁰ (*Меняющееся лицо работающих женщин в Азии: неоконченная программа развития*);
- *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*⁵¹ (*Нестандартные формы занятости: понимание вызовов, формирование перспектив*) – новаторский, всесторонний анализ влияния этого явления на работников, предприятия, рынки труда и общество.

142. Механизмы контроля качества исследований и публикаций были улучшены в целях усиления эффекта исследований МОТ в сфере политики. Аналитическая группа по исследовательской деятельности созывала регулярные

⁴⁶ МБТ и ВТО: *Investing in skills for inclusive trade* (Женева, 2017 г.).

⁴⁷ МБТ, ОЭСР, Global Deal: *The business case for social dialogue: Achieving decent work and inclusive growth*, Thematic Brief (Стокгольм, 2017 г.).

⁴⁸ См.: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_544236.pdf.

⁴⁹ D. Vaughan-Whitehead (ed.): *Europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work* (Женева,

МБТ, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2016 г.). См. также МБТ: *Europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work*, Executive Summary (Женева, 2017 г.).

⁵⁰ Sukt S. Dasgupta and S. Singh Verick (eds): *Transformation of women at work in Asia: An unfinished development agenda* (Женева, МБТ, Нью-Дели, Sage Publishing, 2016 г.).

⁵¹ МБТ: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Женева, 2016 г.).

заседания, обеспечивая качество, научную строгость и независимость исследований Департамента исследовательской деятельности. МБТ предпринимало конкретные шаги по реализации политики издательской деятельности от 2015 года, в частности посредством Комитета по публикациям.

143. Использование новых платформ и каналов помогало обеспечивать освещение публикаций крупными глобальными СМИ, вызывая всеобщий интерес, о чём свидетельствует число скачанных материалов. Так, доклады из серии *World Economic and Social Outlook* в среднем скачивались около 10 000 отдельными пользователями, число которых заметно возросло после выхода в свет докладов 2016 и 2017 годов. В международных СМИ каждый из докладов упоминался от 30 до 50 раз.
144. МБТ внедрило интерактивные инструменты и новаторские формы представления разным аудиториям, в частности молодежи, ключевых положений главных докладов МОТ посредством социальных сетей. Благодаря глобальной странице в Facebook МОТ может избирательно нацеливать свои материалы на более чем 300 000 своих сторонников на разных языках и в разных регионах. Сотрудничество на основе партнёрств также включает содействие Глобальному университету труда в организации массовых открытых онлайн-курсов.

5.2. Трудовая статистика с особым вниманием к ЦУР

145. Создание глобальной системы показателей для мониторинга 17 ЦУР, образующих Повестку дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года, дало важный стимул сбору данных на уровне стран. МОТ несёт ответственность за 14 показателей ЦУР, в результате этого повышается спрос на содействие со стороны МОТ в отношении отчётности по этим показателям: 26 государств-членов расширили базу своих статистических данных по рынку труда в течение двухлетия при помощи МОТ, и эта тенденция, судя по всему, сохранится в будущем.
146. Что касается оценки прогресса в достижении ЦУР, МБТ принимало участие в подготовке докладов Генерального секретаря ООН о работе, проделанной в 2016 и 2017 годах, а также в расширении глобальной базы данных Статистического отдела Организации

Объединённых Наций. Академия статистики и анализа рынка труда, организованная в сотрудничестве с Туринским центром в октябре и ноябре 2017 года, ставила перед собой цель оценить прогресс на пути к обеспечению достойного труда в разрезе показателей ЦУР. На региональном уровне МОТ сотрудничала с другими учреждениями в организации многочисленных исследований, подготовке статистических сборников и наращивании потенциальных возможностей. Кроме того, МБТ разработало и внедрило программы укрепления потенциальных возможностей сотрудников и трёхсторонних партнёров для участия в процессах ЦУР, включая специальную академию и учебное пособие для профсоюзов.

147. Конкретные действия предпринимались в целях повышения информированности национальных статистических бюро о пересмотренной версии Международной классификации статуса занятости (МКСЗ-93) как нового статистического стандарта для измерения новых форм занятости, который будет предложен на обсуждение 20-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ), которая должна состояться в Женеве в 2018 году. Совместно с партнёрством Data2X Фонда Организации Объединённых Наций и Межамериканским банком развития в десяти государствах-членах были проведены пилотные исследования, посвящённые выполнению резолюции 19-й МКСТ о статистике трудовой деятельности⁵². В сотрудничестве с другими учреждениями ООН были подготовлены многочисленные технические и статистические руководства.
148. База данных ILOSTAT была расширена и теперь включает новые наборы данных о трудовой миграции, заработной плате, безработице молодежи и социальной защите. Доступ к данным был улучшен благодаря новому интерфейсу ILOSTAT, удобному для пользователей.

5.3. Укрепление потенциальных возможностей посредством Туринского центра

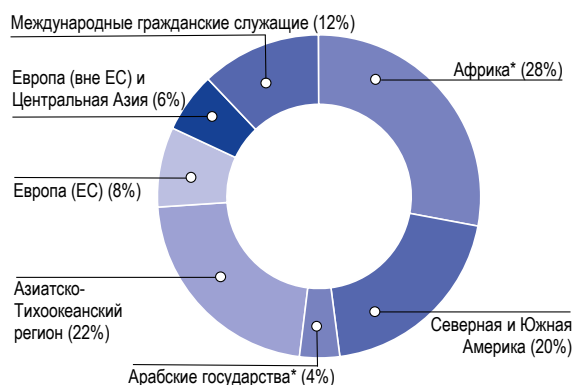
149. В 2016-17 годах Туринским центром было принято почти 24 000 слушателей из 193 стран и территорий; учебные курсы посвящались основным направлениям политики Организации и широкой международной повестке

⁵² МБТ: *Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization* (Резолюция о статистике труда, занятости и недоиспользовании

трудовых ресурсов), Резолюция I, 19-я Международная конференция статистиков труда, 2-11 октября 2013 г.

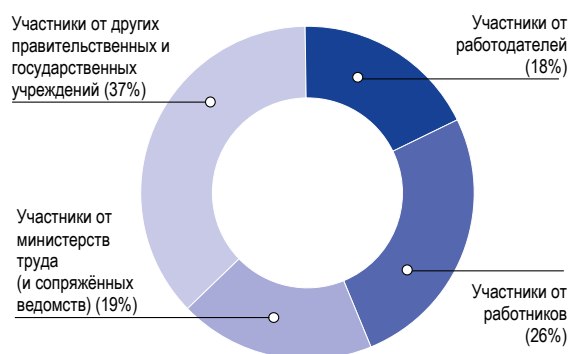


Рисунок 5. Слушатели курсов, организованных Туринским центром в 2016-17 гг.: распределение по регионам



* В соответствии с классификационными критериями МОТ участники из Алжира, Египта, Ливии, Мавритании, Марокко, Судана и Туниса сгруппированы с участниками из Африки.

Рисунок 6. Слушатели курсов, организованных Туринским центром в 2016-17 гг., представляющие организации трёхсторонних участников



дня в области развития (рисунок 5). Участниками от правительств, работодателей и работников были более 15 000 человек (рисунок 6). Был принят ряд мер, направленных на содействие гендерному равенству и разнообразию, в результате чего доля женщин среди слушателей увеличилась до 45,2% в очном обучении и до 48,2% в дистанционном обучении. В дополнение к стандартным курсам, организуемым преимущественно на территории Туринского центра, специализированные учебные мероприятия проводились не только в Центре, но и на региональном, субрегиональном и страновом уровнях.

150. В течение двухлетия учебная деятельность Центра полнее согласовывалась со стратегическими основами МОТ. Подавляющее большинство всех мероприятий были тематически связаны с десятью результатами в области политики и тремя благоприятными результатами, предусмотренными Программой на 2016-17 годы. Два из каждых трёх учебных курсов Центра готовились и осуществлялись в сотрудничестве с департаментами МБТ и полевыми бюро. Центр открыл несколько учебных курсов, направленных на повышение осведомлённости слушателей о связи между Программой достойного труда МОТ и Повесткой дня до 2030 года.
151. В 2016-17 годах образовательные услуги Туринского центра по-прежнему вызвали глубокую удовлетворённость слушателей: средний

оценочный балл составил 4,48 по шкале от 1 до 5, где 5 означает высочайшее качество услуг. Приблизительно 84% всех участников приобрели на курсах новые знания, а 66% всех слушателей применили новые знания по окончании учёбы. Эффективность обучения была подтверждена в ходе ежегодных внешних и независимых оценок.

152. Центр значительно расширил использование электронного кампуса в целях организации смешанного и дистанционного обучения. За отчётный период количество учебных мероприятий, сочетающих очное и дистанционное обучение, практически удвоилось, а число слушателей на курсах дистанционного обучения значительно увеличилось по сравнению с предыдущим двухлетием после открытия массовых открытых онлайн-курсов. Кроме того, Центр расширил спектр услуг, содействующих укреплению потенциальных возможностей учреждений, и подготовил технико-экономические обоснования в пользу создания учебного центра для инспекторов труда во Вьетнаме, а также в целях реорганизации Африканского регионального центра регулирования вопросов труда в Зимбабве. В рамках программы дистанционного обучения и учебных приложений по технологии (DELTA) Туринский центр создал инновационную службу и учредил специальный механизм финансирования собственных экспериментальных форм обучения и разработки новых продуктов.

153. В октябре 2017 года правление Туринского центра утвердило Стратегический план на 2018-21 годы⁵³, в котором намечена перспектива развития стабильного учебного заведения, эффективно реализующего свой мандат в области развития в целях содействия достойному труду и социальной справедливости путём поддержки мер по наращиванию потенциальных возможностей, одновременно удовлетворяя свои финансовые потребности и соблюдая международные

стандарты добросовестного управления. Это видение опирается на идею эволюционирующей организации, которая постоянно адаптируется к сложному миру и способна эффективно оказывать услуги в соответствии с требованиями трёхсторонних участников МОТ, резолюцией Конференции 2016 года о содействии социальной справедливости посредством достойного труда и задачами, вытекающими из Повестки дня до 2030 года.



⁵³ МБТ: *Strategic Plan of the ITCILO for 2018–21: Capacity development for the world of work*, Правление

Туринского центра, 80-я сессия, Турин, 26-27 октября 2017 г., документ СС 80/21.

Часть II

Подотчётность и соотношение цены и качества: эффективная и обучающаяся Организация



154.Повышение эффективности функционирования и надлежащее руководство МОТ лежат в основе эффективного осуществления всех программ МОТ в интересах трёхсторонних участников. Реформа в области административного управления, поддержки и менеджмента, начатая в 2012 году, продолжилась в

2016-17 годах, что позволило повысить эффективность работы, улучшить качество услуг и перераспределить ресурсы из административных и вспомогательных функций в технические и аналитические службы на переднем крае работы Организации.

6. Финансовые показатели

Таблица 1. Стратегические расходы МОТ по результатам, 2016-17 гг. (млн долл. США)*

		Регулярный бюджет	Внебюджетные поступления**	РБСА
Результат 1:	Создание большего числа рабочих мест лучшего качества и улучшение перспектив занятости молодежи	143,9	132,8	6,3
Результат 2:	Ратификация и применение международных трудовых норм	84,6	14,6	1,3
Результат 3:	Установление и повышение минимальных уровней социальной защиты	54,0	12,7	5,4
Результат 4:	Содействие жизнеспособным предприятиям	62,4	53,5	2,2
Результат 5:	Достойный труд в сельской экономике	34,3	10,1	3,0
Результат 6:	Формализация неформальной экономики	28,5	3,2	3,4
Результат 7:	Обеспечение соблюдения норм на рабочих местах посредством инспекции труда	65,7	62,8	2,1
Результат 8:	Защита работников от неприемлемых форм труда	34,7	61,1	1,9
Результат 9:	Содействие справедливой и эффективной политике в области трудовой миграции	24,6	25,1	1,8
Результат 10:	Сильные и представительные организации работодателей и работников	99,5	5,7	3,2
Всего		632,2	381,6	30,6

* Стратегические расходы по результатам включают все прочие издержки помимо тех, которые связаны с директивными органами и службами в области управления.

** За исключением расходов на поддержку программы.



155. В 2016-17 годах МОТ израсходовала 632,2 млн долл. США из стратегической части регулярного бюджета, финансируемого за счёт начисленных взносов государств-членов; 381,6 млн долл. США, полученных в форме добровольных внебюджетных взносов; 30,6 млн долл. США из средств РБСА⁵⁴.

156. Некоторые тенденции представлены в таблице 1. Расходы за счёт средств регулярного бюджета в целом соответствуют смете, установленной в начале двухлетия в плане общих расходов (98,6%), при этом отмечаются различия по результатам в области политики. Уровни расходов из регулярного бюджета, измеряемые на основе использования ресурсов, выделяемых по каждому результату, были ниже запланированных по отдельным областям политики, в частности, по

формализации неформальной экономики, неприемлемым формам труда и трудовой миграции. Тем не менее они компенсировались более высокими уровнями расходов по другим тесно взаимосвязанным и в определённой степени перекликающимся областям, таким как занятость, международные трудовые нормы, устойчивые предприятия и организации работодателей и работников. Наибольшая доля расходов за счёт добровольных взносов отмечена по Результату 1 – 34,8%, а наименьшая доля – по Результату 6 – 0,8%. Расходы из средств РБСА распределялись более равномерно по результатам в области политики: по Результатам 1 и 3 была выделена наибольшая доля средств – соответственно, 20,5% и 17,8%, а по Результату 2 была выделена наименьшая доля средств – 4,2%.



⁵⁴ Дополнительная информация о стратегии и ресурсах МОТ, касающихся сотрудничества в целях развития, содержится в разделе 8.

7. Укрепление системы управления посредством реформы

157. Деятельность в течение двухлетия была направлена на обеспечение максимально полного участия трёхсторонних партнёров в процессе принятия решений и определения приоритетов Организации в рамках [инициативы в области административного руководства и управления](#) (вставка 17), а также в эффективном мониторинге и контроле использования ресурсов, переданных в распоряжение МБТ.

В нижеследующих пунктах представлены результаты, достигнутые в областях деятельности, предусмотренных в благоприятном результате В Программы и бюджета на 2016-17 годы. В таблице 2 Приложения I раскрываются основные итоги, достигнутые в рамках этого результата, с которыми также можно ознакомиться на информационной панели «Результаты достойного труда».

Вставка 17. Прогресс, достигнутый в рамках инициативы в области административного руководства и управления

Функционирование Административного совета продолжало демонстрировать положительный эффект предшествующей реформы: структура принятия решений стала более нацеленной, актуальной, эффективной и действенной, основанной на широком участии и транспарентном механизме определения повестки дня, а также обеспечивающей большую поддержку трёхсторонних участников со стороны МБТ. Реформа Международной конференции труда, в том числе сокращение её продолжительности до двух недель, потребовала более длительного периода времени на разработку мер, их осуществление и оценку, что способствовало расширению участия и достижению консенсуса. К концу 2017 года был достигнут прогресс в модернизации и упрощении Регламента Конференции, и многое было сделано с точки зрения анализа функционирования и роли региональных совещаний.

В 2016 году Международная конференция труда приняла резолюцию о содействии социальной справедливости посредством достойного труда, в которой трёхсторонние участники выразили решительное одобрение Декларации МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации и подтвердили неизменную приверженность Программе достойного труда. Выполняя резолюцию Конференции, Административный совет принял трёхэтапный подход:

- В ноябре 2016 года он утвердил новый пятилетний цикл периодических обсуждений со следующей последовательностью рассмотрения стратегических задач: социальный диалог и трипартизм в 2018 году; социальная защита (социальное обеспечение) в 2020 году; занятость в 2021 году; социальная защита (охрана труда) в 2022 году; основополагающие принципы и права в сфере труда в 2023 году.
- В марте 2017 года Административный совет принял программу работы по выполнению резолюции, которая закладывает комплексную основу для координации и поддержки текущей деятельности и новых мер, направленных на обеспечение достойного труда на согласованной и взаимодополняющей основе.
- В ноябре 2017 года Административный совет утвердил механизм периодических обсуждений с рекомендациями, направленными на повышение их эффективности, чтобы они полностью соответствовали своему предназначению, как это предусмотрено в Декларации 2008 года о социальной справедливости.

Действенная поддержка совещаний по вопросам управления

158. Реализация эффективной политики и внедрение выполнимой практики бережливого использования бумаги являются частью усилий

МБТ, направленных на сокращение затрат и уменьшение углеродного следа. В 2016-17 годах все документы издавались в электронном виде, 65% документов Административного совета публиковались только в электронном виде и 39,5% официальной



корреспонденции отправлялись исключительно в электронном формате. Документы и доклады для Международной конференции труда и технических совещаний, как и в прошлом, распространялись в печатном виде, но значительно в меньшем числе экземпляров: 7,3 млн страниц было напечатано на Конференцию в 2017 году по сравнению с 12,5 млн страниц в 2015 году.

159. Прогресс с точки зрения своевременной публикации официальных документов неравномерно распределялся на протяжении двухлетия. В среднем 70% и 85% документов были изданы вовремя соответственно в 2016 и 2017 годах по сравнению с 82% в 2014 году и 87% в 2015 году. Задержки в основном были обусловлены увеличением на 16% общего объёма обработки текстов по сравнению с предыдущим двухлетием, несмотря на то что на 2016-17 годы была поставлена цель сократить объём обрабатываемых текстов на 10%. Сокращению объёма обработки текстов препятствовал рост числа, размера и сложности сообщений, передаваемых в рамках системы контроля за нормами, а также докладов общих обследований и документов, предназначенных для Механизма анализа норм.

160. Эффективность распоряжения временем официальных совещаний МОТ повышается, хотя здесь требуются дополнительные усилия. Данные о работе Административного совета за 2016-17 годы указывают на определённую закономерность – общую потерю времени из-за позднего открытия заседаний (около пяти часов в течение каждой сессии). Хотя в настоящее время такой информации о Конференции и региональных совещаниях не существует, всеми признаётся тот факт, что сокращение продолжительности Конференции способствовало более рачительному распоряжению временем. Более полные данные будут получены при подготовке будущих докладов.

Активизация контрольной и оценочной деятельности

161. Главный внутренний аудитор ежегодно направляет в Административный совет доклад о существенных заключениях и расследованиях Бюро внутреннего аудита и контроля (БВАК). В свою очередь МБТ ежегодно докладывает Административному совету о последующих мерах, принятых по рекомендациям доклада главного внутреннего аудитора за предыдущий год. Что касается отдельных аудиторских докладов, средние сроки реагирования на них со стороны МБТ сократились с 5,6 месяца в 2015 году до 3,8 месяца в 2017 году. Одновременно

повысился общий объём полностью выполненных рекомендаций, что говорит о твёрдой приверженности МБТ своевременно и действенно реагировать на замечания БВАК, нацеленные на обеспечение качества внутреннего контроля.

162. В 2016 году в полном объёме была реализована система управления рисками предприятия. Повсеместно были составлены и обновлены реестры рисков в целях выявления общих факторов риска. На этой основе был пересмотрен реестр стратегических рисков, который был учтён в Программе и бюджете на 2018-19 годы. В 2017 году деятельность, связанная с управлением рисками, была расширена, чтобы усилить внимание к рискам, касающимся результатов в области политики, обеспечить более последовательный подход к управлению рисками во всём МБТ и расширить круг инструментов и механизмов поддержки.

163. Двухлетие 2016-17 годов стало важнейшим периодом развития оценочной службы, поскольку в этот период завершились разработка пятилетней стратегии оценочной деятельности, формирование независимых оценок оценочной службы (НООС) и подготовка новой политики в области оценочной деятельности, отражающей заключения НООС и обстоятельный процесс консультаций. Согласно ежегодному докладу о результатах оценок, который был представлен на рассмотрение Административного совета в 2017 году, все задачи двухлетия были почти или полностью выполнены, или перевыполнены. В 2016 году почти 83% рекомендаций по итогам оценки проектов были полностью или частично реализованы – на 10% больше, чем в 2013-15 годах. Предварительные данные за 2017 год говорят о том, что этот результат будет превышен. Открытие информационной панели «i-eval Discovery Dashboard»⁵⁵ в 2016 году расширило доступ к докладам о результатах оценок, извлечённых уроках, передовой практике и рекомендациях. Укрепились и расширились возможности и практические методы сотрудников МБТ и трёхсторонних участников в области оценочной деятельности. В 2016 году прошли обучение 124 трёхсторонних участника. Согласно заключениям НООС, за последние пять лет в пределах относительно малого бюджета была создана надёжная, зрелая и независимая оценочная служба. Эти итоги согласуются с результатами оценки, выполненной специалистами Сети по оценке эффективности работы многосторонних организаций (МОПАН) в 2017 году, и другими внешними рецензентами.

⁵⁵ См.: <http://www.ilo.org/ievaldiscovery/#a6y632k>.



8. Повышение эффективности Организации и совершенствование управления ресурсами

164. МБТ добилось значительного прогресса в:

- повышении эффективности и качества административных процессов и вспомогательных услуг;
- использовании ресурсов;
- повышении эффективности практики управления;
- управлении кадрами;
- формировании лидеров.

165. В нижеследующих абзацах представлены результаты, достигнутые в областях деятельности, предусмотренных благоприятными результатами В и С Программы и бюджета на 2016-17 годы. В таблице 2 Приложения I раскрываются основные итоги, достигнутые в рамках этих результатов, с которыми также можно ознакомиться на информационной панели «Результаты достойного труда»⁵⁶.

Укрепление механизмов разработки и реализации программ

166. В 2016-17 годах прилагались значительные усилия, направленные на совершенствование практики управления МБТ, ориентированного на конечные результаты (УКР), в вопросах планирования, реализации, подготовки отчётности и проведения оценок. Это согласуется с заключениями докладов Объединённой инспекционной группы системы Организации Объединённых Наций по УКР. Подготовка Программы и бюджета на 2018-19 годы открыла возможность усовершенствовать систему результатов МОТ с особым вниманием к показателям эффективности и соответствующим критериям успеха. Выявление чётких связей между результатами в области политики МОТ и соответствующими задачами и

показателями ЦУР помогло МОТ занять передний край борьбы за достижение широких целей Повестки дня до 2030 года. Это также поможет государствам-членам оценивать и контролировать собственный прогресс и прогресс МОТ на пути к достижению этих целей.

167. В рамках последующей деятельности по итогам ряда внешних оценок показателей и эффективности МОТ, включая оценку МОПАН 2016 года, МБТ в ноябре 2017 года учредило внутреннюю рабочую группу для анализа существующих подходов, методов и инструментов УКР и подготовки предложений по их совершенствованию. Дорожная карта УКР на 2018-21 годы будет направлять деятельность МБТ в этой области до конца 2019 года. Особое внимание будет уделяться согласованию рекомендаций и инструментов стратегического планирования, бюджетирования, мониторинга и отчётности в регионах и штаб-квартире в отношении всех источников финансирования, а также дальнейшему улучшению системы результатов МОТ, в том числе на уровне стратегических задач. Чтобы повысить прозрачность расходования внебюджетных ресурсов, МБТ создало информационную панель сотрудничества в целях развития, готовило доклады для Комитета содействия развитию ОЭСР (ОЭСР/КСР) и инициировало процесс публикации данных в рамках Международной инициативы в отношении прозрачности помощи.

168. Благодаря проведению анализа управления служебной деятельностью (BPR) значительные улучшения произошли в области формирования и реализации программ. Внедрение более эффективных методов планирования, ориентированных на конечные результаты,

⁵⁶ <http://www.ilo.org/IRDashboard>.



сопровождалось более содержательными обсуждениями между подразделениями штаб-квартиры и регионами по стратегическим вопросам, включая вклад программ МОТ в национальные стратегии устойчивого развития, а также охват, содержание и оптимальное использование глобальных продуктов, которые МБТ готовило в течение двухлетия. Строгий контроль за расходованием финансовых средств через регулярные промежутки времени в течение двухлетия и неукоснительные процедуры перераспределения ресурсов позволили своевременно и эффективно перераспределять недоиспользуемые ресурсы в пользу приоритетных направлений деятельности.

169. МБТ продолжило активно участвовать в общесистемных процессах ООН, таких как Глобальная система показателей для мониторинга ЦУР и пересмотр рекомендаций по ЮНДАФ. Благодаря своему участию МОТ смогла обновить собственное руководство по подготовке и осуществлению СПДТ, которое было издано в середине 2016 года и использовалось при разработке 18 новых программ в период с сентября 2016 года по декабрь 2017 года; в течение этого периода были одобрены шесть новых СПДТ в Албании, Камбодже, Китае, Лаосской Народно-Демократической Республике, Тунисе и Узбекистане. Несмотря на возможности дальнейшего совершенствования СПДТ, программы, разработанные в течение двухлетия, демонстрируют повышение качества с точки зрения: 1) усиления внимания к роли приоритетов в области достойного труда в осуществлении национальных стратегий и планов устойчивого развития; 2) повышения согласованности усилий, направленных на решение четырех стратегических задач МОТ; 3) систематического привлечения трехсторонних участников на всех этапах подготовки и реализации СПДТ; 4) учета всех трех общих факторов формирования политики как условий, способствующих достижению социальной справедливости и достойного труда на уровне стран; 5) обеспечения комплексной структуры ресурсов, основанной на использовании всех источников финансирования, доступных МОТ, и, где это возможно, других существующих источников частного, государственного, внутреннего и международного финансирования. В настоящее время предпринимаются действия по дальнейшему совершенствованию подготовки СПДТ, что, в свою очередь, будет способствовать разработке надежных и основанных на фактах программных

стратегий, нацеленных на оказание конкретного воздействия на жизнь людей и достижение ЦУР.

Более эффективное и действенное сотрудничество и партнерства в целях развития

170. Сотрудничество МОТ в целях развития является неотъемлемой частью её деятельности, связанной с предоставлением трёхсторонним участникам актуальных и своевременных услуг, в том числе в вопросах нормотворчества, наращивания потенциальных возможностей, проведения исследовательской и информационно-просветительской деятельности и оказания технической помощи в целях достижения результатов, касающихся достойного труда. СПДТ оставались основой сотрудничества МОТ в целях развития на уровне стран, что, в свою очередь, способствовало расширению участия МОТ в национальных процессах устойчивого развития и общесистемных инициативах ООН, а также включению вопросов достойного труда в новые национальные планы развития и ЮНДАФ, которые в течение двухлетия были разработаны в 13 государствах-членах. На глобальном уровне десять результатов в области политики как часть системы результатов МОТ стимулировали усилия в области сотрудничества в целях развития с особым вниманием к пяти флагманским программам и другим ключевым программам, которые помогают объединять глобальную информационно-просветительскую деятельность и партнёрские связи с действиями на уровне отдельных стран.

171. Постоянные усилия прилагались в целях увеличения объёма добровольных взносов в поддержку десяти результатов в области политики и приоритетов конкретных стран. В 2016-17 годах новые суммы добровольного финансирования достигли рекордного уровня более чем в 611,6 млн долл. США, причём на 20 ведущих доноров пришлось 97,3% (таблица 2). В то время как члены ОЭСР/КСР продолжали обеспечивать наибольшую долю добровольного финансирования, новые партнёры расширили свою поддержку: значительные объёмы нового финансирования были одобрены Катаром и Российской Федерацией. Все проекты, реализуемые в течение двухлетия, явно связаны с достижением ЦУР, в частности ЦУР 8 (обеспечение достойного труда и экономического роста), ЦУР 5 (гендерное равенство), ЦУР 1 (искоренение бедности), и ЦУР 10 (сокращение неравенства). С подробной информацией⁵⁷ об этих проектах в

⁵⁷ <http://www.ilo.org/dashboard>.



каждой из стран, о результатах МОТ и о партнёрах в области развития можно

ознакомиться на информационной панели сотрудничества в целях развития.

Таблица 2. Ведущие 20 участников внебюджетного финансирования МОТ в 2016-17 гг. (тыс. долл. США)

Участник	Размер средств	Участник	Размер средств
Европейская комиссия	154 408	Нидерланды	13 441
США	80 621	Соединённое Королевство	12 841
Финансирование местного развития	58 409	Российская Федерация	12 000
Система ООН	47 942	Швеция	10 183
Германия	47 933	Канада	8 915
Государственно-частные партнёрства	29 896	Дания	8 104
Норвегия	27 409	Япония	7 680
Швейцария	23 268	Люксембург	5 739
Австралия	21 967	Италия	4 113
Международные финансовые учреждения (банки развития)	16 503	Ирландия	3 803
Всего		595 175	

172. Нецелевое добровольное финансирование от восьми участников, вносивших средства РБСА в 2016-17 годах, составило 29,298 млн долл. США (таблица 3). Постоянная поддержка партнёров РБСА обеспечивала МОТ гибкость в оперативном и своевременном выделении этих финансовых средств на решение приоритетных задач Организации в дополнение к другим ресурсам. Это также позволило МБТ использовать своё влияние в страновых программах ООН, направляя действия по достижению ЦУР и реагируя на неотложные потребности. Средства РБСА предназначались, в частности, странам с низким уровнем дохода и с доходом ниже среднего уровня. В последний раз в 2017 году средства РБСА были выделены странам, пережившим конфликты и находящимся в нестабильном положении (Центральноафриканской Республике, Колумбии, Коморским Островам, Мьянме, Сьерра-Леоне, Сомали, Шри-Ланке, Сирийской Арабской Республике и Украине).

173. Что касается согласованности деятельности в рамках всей системы ООН, МОТ принимала активное участие в работе на уровне стран, являясь членом страновых групп Организации Объединённых Наций (СГООН) в 111 странах (85% всех государств-членов ООН с СГООН) и участником 110 программ ЮНДАФ. Кроме того, в 2016 году МОТ являлась членом 347 межведомственных групп СГООН по сравнению с 275 в 2015 году и возглавляла 27 групп

в качестве председателя или сопредседателя, что отражает расширение участия МОТ и её лидерство в процессах СГООН и ЮНДАФ. Это сотрудничество на страновом уровне также укрепляет позиции МБТ для участия в совместных механизмах финансирования ООН.

Таблица 3. Доноры РБСА в 2016-17 гг. (тыс. долл. США)

Страны-доноры	Размер средств
Бельгия	8 156
Нидерланды	5 464
Швеция	4 215
Норвегия	3 307
Дания	2 928
Германия	2 641
Люксембург	2 140
Италия	447
Всего	29 298

174. Чтобы усилить поддержку трёхсторонних участников в этой области, МБТ в 2017 году издало первую версию Ресурсной платформы

достойного труда в целях устойчивого развития (DW4SD)⁵⁸, включая справочную информацию о связях между результатами политики МОТ и задачами ЦУР, о международных трудовых нормах, показателях, инструментах и услугах, касающихся 24 тематических областей Программы достойного труда. Платформа призвана оказывать содействие трёхсторонним участникам, сотрудникам МБТ, членам страновых групп ООН, партнёрам в области развития и другим заинтересованным сторонам в их усилиях, направленных на адекватный учёт вопросов достойного труда в национальных процессах, связанных с переводом Повестки дня до 2030 года в плоскость национальных планов, программ и бюджетов.

175. Увеличилось число глобальных партнёрств с учреждениями ООН, что усилило влияние Программы достойного труда и содействовало её реализации. В сентябре 2016 года Комиссия высокого уровня по вопросам здравоохранения, занятости и экономического роста под председательством президентов Франции и Южной Африки и руководителей МОТ, ОЭСР и ВОЗ одобрила десять рекомендаций и пять областей срочных действий, направленных на создание достойных рабочих мест в сфере здравоохранения с тем, чтобы обеспечить всеобщий охват медицинскими услугами. Они стали основой Программы МОТ, ВОЗ и ОЭСР «Working for Health» («Работать ради охраны здоровья») на 2017-21 годы. В 2016 году МОТ организовала празднование Всемирного дня водных ресурсов, приуроченного к выпуску механизмом «ООН – водные ресурсы» доклада *World Water Development Report 2016*⁵⁹ (Доклад о развитии мировых водных ресурсов), посвящённого водным ресурсам и рабочим местам.

176. МОТ принимала особенно активное участие в создании и укреплении многосторонних тематических альянсов, особенно Глобальной инициативы по обеспечению достойных рабочих мест для молодёжи, Альянса 8.7 в вопросах борьбы с принудительным трудом, современным рабством, торговлей людьми и детским трудом, Глобального партнёрства за всеобщую

социальную защиту (USP2030) и Международной коалиции за равную оплату труда, а также в деятельности политических форумов высокого уровня, таких как Группа двадцати и БРИКС. В течение двухлетия было расширено сотрудничество с другими многосторонними организациями, включая международные финансовые учреждения и другие учреждения ООН, в целях решения таких общих задач, как установление минимальных уровней социальной защиты, урегулирование кризиса беженцев и управление трудовой миграцией. В этой связи в июле 2016 года МОТ и УВКБ ООН подписали меморандум о взаимопонимании, а в марте 2017 года они подкрепили его планом действий, направленным на развитие сотрудничества, развёртывание совместной работы на местах и обеспечение участия МОТ в консультациях УВКБ ООН по Глобальному договору о беженцах. МОТ активно участвовала в процессе ООН, связанном с разработкой глобального договора о беженцах, который планируется принять в конце 2018 года⁶⁰. МОТ также активизировала взаимодействие с частным сектором в рамках инициативы в отношении предприятий (вставка 18).

177. Дальнейший прогресс был достигнут и в укреплении партнёрских связей с региональными и многосторонними банками развития. Примером может служить Соглашение о фидуциарных принципах, заключённое с Африканским банком развития в 2017 году; оно определяет юридические полномочия МОТ как агентства-исполнителя проектов, реализуемых правительствами и финансируемых или администрируемых Банком. Кроме того, в 2016 году МОТ и Всемирный банк заключили новое рамочное соглашение, которое позволяет МОТ оказывать экспертные консультации правительствам, осуществляющим проекты, которые финансирует Всемирный банк. Оба примера свидетельствуют о новых возможностях дальнейшего расширения участия МОТ в поддержке правительств, которые полагаются на финансирование и партнёрское содействие со стороны региональных и международных финансовых учреждений.

⁵⁸ См.: <http://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/lang-en/index.htm>.

⁵⁹ Механизм «ООН – водные ресурсы»: *The United Nations World Water Development Report 2016: Water and Jobs* (Париж, ЮНЕСКО, 2016 г.).

⁶⁰ ООН: *Формат межправительственных переговоров о глобальном договоре о безопасной, упорядоченной и легальной миграции*, резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей 6 апреля 2017 года, A/RES/71/280.



Вставка 18. Прогресс, достигнутый в рамках инициативы в отношении предприятий: взаимодействие МОТ с частным сектором

Цель инициативы в отношении предприятий заключается в том, чтобы в полной мере реализовать потенциал взаимодействия МОТ с частным сектором в целях претворения в жизнь целей и видения Организации. Основное внимание в рамках инициативы уделяется вопросам политики и практики, касающихся предприятий и систем поставок, международным инициативам, посвящённым поведению предприятий, укреплению базы знаний и расширению охвата деятельности в свете соответствующих международных трудовых норм. МОТ продолжает взаимодействовать с Рабочей группой ООН по предпринимательству и правам человека, которая выступила с заявлением, в котором она приветствовала пересмотренную Трёхстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК). По мнению группы экспертов ООН, «Декларация МНК, принятая Административным советом МБТ в марте 2017 года, является одним из главных международных источников поддержки коллективных усилий, направленных на защиту и обеспечение соблюдения трудовых прав в деятельности транснациональных корпораций. Пересмотренный текст Декларации активно способствует повышению согласованности норм в этой области благодаря упоминанию Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН и Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года»¹.

¹ См. УВКБ ООН: *UN expert group welcomes revised ILO declaration on multi-national enterprises – Another step toward greater convergence on business and human rights*, информационная записка.

Административный совет рассмотрел ход выполнения инициативы на своей сессии в марте 2017 года и поручил Генеральному директору и далее выполнять рекомендации по улучшению взаимодействия МОТ с частным сектором с учётом его указаний.

Инициатива даёт результаты в различных областях – в регионах и на глобальном уровне; к ним относятся создание Межучрежденческой целевой группы ООН по созданию базы знаний о социальной и солидарной экономике, расширение Глобальной сети по предпринимательству и инвалидности МОТ и её Глобальной сети предпринимателей в целях установления минимальных уровней социальной защиты. Взаимодействие с предприятиями активизировалось на Платформе по проблеме детского труда под руководством Рабочей группы по труду в рамках Глобального договора ООН. К другим достижениям относятся расширение учебной Программы по содействию конкурентоспособным и ответственным предприятиям (СКОП) в ряде стран мира, в том числе в Китае, и активизация совместной работы с ОЭСР по вопросам корпоративной социальной ответственности в шести странах Азиатско-Тихоокеанского региона. В ноябре 2016 года Административный совет принял программу действий по обеспечению достойного труда в глобальных системах поставок, которую в марте 2017 года он подкрепил дорожной картой (GB.328/INS/5/1(Add.1)).

178. Продолжилось развитие государственно-частных партнёрств как с точки зрения их числа, так и с точки зрения их финансирования субъектами частного сектора. В конце 2017 года действовало более 50 партнёрств, созданных с участием высших учебных заведений и информационно-исследовательских центров. С одними предприятиями МОТ взаимодействует на этапах практической реализации, связанных с существенными объёмами финансирования, а с другими Организация развивает новые направления работы. Всё активнее осваиваются инновационные возможности финансирования, включая экспериментальную программу «краудфандинга» в поддержку деятельности МОТ, направленной на установление минимальных уровней социальной защиты. Сотрудничество Юг-Юг и треугольное сотрудничество сохраняли своё значение как дополнительная форма сотрудничества в целях развития. В течение двухлетия три новых государства-члена (Иордания, Кыргызстан и Монголия) и три новых организации (Citi-Habitat, Caritas и Учебный и научно-исследовательский институт ООН) включили аспекты сотрудничества Юг-Юг и треугольного сотрудничества в свои стратегии по реализации программ, реализуемых при поддержке МОТ.

179. В рамках процесса BPR МБТ благодаря новым функциональным возможностям ИТ скорректировало рабочие процессы, касающиеся разработки проектов сотрудничества в целях развития, их оценки, утверждения и подготовки по ним отчётности. Это уменьшило административную нагрузку, связанную с указанными процессами, и обеспечило их более полный контроль и согласованность.

Повышение соотношения цены и качества услуг поддержки

180. Основным средством повышения соотношения цены и качества услуг поддержки (и других видов деятельности) стал BPR. Сэкономленные средства реинвестируются в целях повышения объёма и оперативности услуг, в том числе путём их вложения в информационные технологии или их перераспределения в пользу технических, политических или исполнительных служб.

181. На сегодняшний день BPR был завершён в семи подразделениях Организации в штаб-квартире и в настоящее время проводится в восьмом подразделении. Его результаты позволили оценить среднюю экономию времени на уровне около 19%, что было согласовано с руководителями подразделений. К настоящему моменту времени и с учётом дальнейших



положительных результатов BPR реформы, инициированные Генеральным директором, позволили сэкономить около 58 млн долл. США и, соответственно, перераспределить 66 штатных единиц. В течение 2016-17 годов возможности по перераспределению 23,5 штатных единиц были реализованы в форме выхода на пенсию, добровольного увольнения и других отставок сотрудников МБТ. Из этого числа 15,5 штатных единиц были перераспределены в 2016-17 годах либо в рамках Программы и бюджета на 2018-19 годы, а восемь штатных единиц были восстановлены с целью укрепления административных возможностей и повышения связанных с ними уровней обслуживания. Эффект перестановок особенно ощущается в полевых бюро. Были переведены или переводятся в полевые бюро 27 технических должностей, восполняя дефицит технических специалистов в каждом из регионов. Это позволяет повысить уровень поддержки и качество консультаций, предоставляемых напрямую трёхсторонним участникам и другим сотрудникам МБТ на местах, обеспечивая естественную эффективность использования технических специалистов на местах, а не в зависимости от направления миссий сотрудников штаб-квартиры. С учётом результатов BPR, полученных в 2016-17 годах и запланированных на следующие двухлетия, ожидается, что дополнительные значительные объёмы экономии будут реализованы в период с 2018 по 2021 год.

182. Соотношение цены и качества в службах поддержки было повышено благодаря множеству и разнообразию действий. К ним относились совершенствование процессов путём их упрощения и автоматизации, а также сокращение ошибок обработки и вызванного ими передела. Важной частью работы является выявление передовой практики, которая документируется и тиражируется в форме стандартных рабочих процедур. Наконец, изменения были внесены в организационную структуру подразделений и всех портфелей в штаб-квартире, а также в распределение работы между операционными подразделениями. Эти структурные изменения были дополнены уточнением ролей и обязанностей.

183. BPR также предполагает внедрение целого ряда новых методов и инструментов управления, которые образуют формальный механизм непрерывного совершенствования. Эти практические методы помогают улучшать взаимодействие и коммуникации между сотрудниками внутри оперативных групп и между ними,

поощряя коллективную работу, подотчётность, умение решать проблемы и профессиональную подготовку на рабочем месте.

184. BPR позволяет трансформировать работу МБТ, являясь неотъемлемой частью его способности реагировать на значительно возросший спрос на услуги МБТ в условиях нулевого реального роста регулярного бюджета на протяжении двух десятилетий. Его результатом стало то, что услуги предоставляются более эффективно и на более высоком уровне качества. Перед сотрудниками открываются новые возможности служебного роста, а высвобождаемые ресурсы перераспределяются в пользу востребованных новых приоритетных областей с особым вниманием к увеличению объёма услуг, оказываемых трёхсторонним участникам напрямую. МБТ получило положительную оценку своей программы реформ в оценочных докладах Объединённой инспекционной группы системы ООН и в оценках партнёров в области развития. Всё чаще другие учреждения ООН обращают внимание на подход МОТ, в частности к совершенствованию служебных процессов и одновременно к улучшению здоровья Организации и повышению культуры работы. В течение двухлетия была проанализирована большая часть административных процессов в штаб-квартире, и теперь анализ будет расширен на полевые бюро и соответствующие области политики. МБТ также рассмотрит вопрос о том, как наилучшим образом интегрировать результаты служебного анализа в широкие операционные реформы ООН.

185. После внедрения по всему миру в 2014-15 годах модулей кадрового управления и расчёта заработной платы Комитет по управлению ИТ в конце 2015 года утвердил четырёхлетний план реализации и экономическое обоснование ускоренного развёртывания остающихся функций Комплексной системы информации по ресурсам (ИРИС). Ускоренное развёртывание запланировано на четырёхлетний период (2016-19 гг.) и происходило по графику в течение этого двухлетия.

186. В 2016-17 годах полнофункциональная ИРИС была перенастроена в региональном бюро для Африки после его переезда из Аддис-Абебы в Абиджан. Финансовые и программные функции ИРИС были реализованы во всех внешних бюро в Европе, Латинской Америке и Карибском бассейне, в бюро МОТ в Нью-Йорке, Токио и Вашингтоне, округ Колумбия, и в пяти местах реализации проектов. Использование Комплексной системы финансирования внешних бюро было полностью прекращено в 19 бюро.



187. Была создана глобальная модель, объединяющая новые рабочие методы ИРИС с ролями и обязанностями, присущими каждому бизнес-процессу, а также распределяющая рабочие задания между полевыми бюро и соответствующими подразделениями штаб-квартиры.

188. В настоящее время три региона МОТ в своей деятельности полностью полагаются на ИРИС, используя преимущества единой глобальной системы, общих бизнес-процессов, согласованных структур данных, информации, предоставляемой в режиме реального времени, более совершенных методов планирования и контроля, а также возможность в полной мере ориентироваться на конечные результаты в процессах планирования, бюджетирования, мониторинга и отчётности.

189. Несмотря на преимущества ИРИС и её успешное и своевременное внедрение до настоящего времени, её дальнейшее развёртывание остаётся весьма сложной и трудной задачей для всех участников. Постоянно растёт число пользователей ИРИС и расширяются её функциональные возможности, что усиливает давление и требует больших объёмов непрерывного обучения и поддержки. Региональные бюро оказывают эксплуатационную поддержку и выполняют некоторые из более сложных функций. Чтобы обеспечить им успех, группа специалистов по развёртыванию ИРИС

организовала для важнейших региональных пользователей углублённые учебные семинары, которые будут продолжены. Эти усилия являются частью долгосрочной стратегии поддержания, развития, обновления и модернизации профессиональных навыков и возможностей ключевых сотрудников на региональном уровне.

Совершенствование кадрового управления и формирование лидеров

190. В течение двухлетия 2016-17 годов прилагались усилия, направленные на совершенствование системы управления эффективностью, укрепление управленческого потенциала и повышение функциональной и географической мобильности сотрудников. Они были дополнены инициативами, относящимися к BPR и улучшению здоровья Организации.

191. В таблице 4 показано штатное расписание по состоянию на 31 декабря 2017 года. Общий штат сотрудников МБТ составляет 2952 человека, что на 1,6% больше по сравнению с 31 декабря 2015 года; из них 1693 сотрудника (57,4%) финансируются за счёт средств регулярного бюджета и 1259 сотрудников (42,6%) – из внебюджетных ресурсов. Из числа штатных сотрудников, финансируемых за счёт средств регулярного бюджета, 45,6% работают в регионах, а 57,4% должностей в регионах финансируются за счёт внебюджетных ресурсов.

Таблица 4. Штат МБТ по состоянию на 31 декабря 2017 года по месту нахождения и источнику финансирования

	Регулярный бюджет	Внебюджетные ресурсы	Всего
Штаб-квартира	920	218	1 138
Регионы	773	1 041	1 814
Африка	224	261	485
Северная и Южная Америка	185	99	284
Арабские государства	41	57	98
Азиатско-Тихоокеанский	253	539	792
Европа и Центральная Азия	70	85	155
Всего	1 693	1 259	2 952

192. Одной из целей пересмотренного порядка найма и подбора персонала, введённого в действие в 2015 году, было повышение разнообразия вновь назначаемых сотрудников. Поэтому МОТ расширила информационные усилия, чтобы привлечь больше кандидатов со всех

регионов мира. Объявления о вакансиях размещались не только на электронном портале МБТ по вопросам найма, но и во многих международных средствах массовой информации (например, в журналах *The Economist* и *Jeune Afrique*), в национальной прессе



непредставленных и недопредставленных стран, на веб-сайтах женских ассоциаций и ООН, а также на веб-сайтах, специализирующихся на найме технических специалистов. Объявления о вакансиях распространялись среди руководителей МБТ и всех миссий в Женеве, а также среди организаций работников и работодателей. МОТ также рекламировала вакансии на профильных веб-сайтах, связанных с поисками работы, и участвовала в серии ярмарок вакансий, чтобы привлечь специалистов среднего возраста и новых выпускников вузов.

193. В общей сложности в процессе трёх раундов набора персонала в 2016 году и пяти раундов в 2017 году было получено 26 497 заявок, включая 5522 заявки – 20,8% – от кандидатов со стороны менее чем достаточно представленных стран. В результате в 2016-17 годах 21,1% (27 из 128) новых сотрудников нелингвистических служб были приняты на работу согласно принципу географического распределения из менее чем достаточно представленных стран.

194. В рамках недавно принятой Стратегии развития людских ресурсов на 2018-21 годы МБТ намерено и далее расширять усилия, направленные на достижение более сбалансированного национального и регионального

географического представительства, начиная с открытия в начале 2018 года нового электронного портала по вопросам найма, который позволит шире распространять сведения о вакансиях в МБТ и уведомлять кандидатов о вакансиях, отвечающих их интересам и специализации.

195. В 2016-17 годах МОТ израсходовала чуть более 6,5 млн долл. США на централизованную деятельность по профессиональному развитию сотрудников, финансируемых за счёт как регулярного бюджета, так и внебюджетных средств (таблица 5). В общей сложности около 9440 участников представляют 2531 человек, так как многие сотрудники участвовали в нескольких мероприятиях (в среднем по 7,7 дня на человека). В регионах 24% общего числа дней учёбы были посвящены вопросам управления (включая программу электронного обучения в области внутреннего управления) и языковой подготовке и 16% – ускоренному развёртыванию ИРИС; в штаб-квартире на языковые курсы пришлось 63% от общего числа занятий. В этом двухлетии ещё больше внимания уделяется формированию лидеров из числа женщин. Нарращивание потенциальных возможностей в целях обеспечения гендерного равенства и учёта гендерных аспектов станет ещё более значимым направлением деятельности в 2018-19 годах.

Таблица 5. *Профессиональное развитие сотрудников МБТ – централизованные действия (долл. США)*

Категории	Размер средств	Число дней учёбы	Число участников	
			Персонал общего обслуживания	Категория специалистов и выше (включая национальных должностных лиц)
Навыки руководителя	1 670 217	1 048	3	343
ИРИС	1 400 000	1 550	1 036	563
Введение в должность/личная эффективность	1 080 492	2 449	1 714	1 942
Языки	765 722	8 410	412	809
Действенное и эффективное управление	648 091	2 908	575	1 142
Глобальные технические инициативы	301 874	957	15	221
Коммуникации	203 555	1 131	84	154
ILO People	174 546	24	32	16
Нарращивание гендерного потенциала	173 833	133	2	45
Работа в команде и сотрудничество	88 085	757	69	263
Всего	6 506 415	19 367	3 942	5 498



196. Дополнительно 5 млн долл. США, выделенных на цели развития сотрудников, были переданы в распоряжение департаментов и полевых бюро и контролировались всемирной сетью координаторов обучения, которые в своей работе опирались на усовершенствованные инструментальные средства, внедрённые Департаментом людских ресурсов, по управлению фондами и отчётности по распределению ресурсов. В соответствии с приоритетами двухлетия около 40% перераспределённых средств было использовано на цели технической модернизации, т.е. учёбы, связанной с повышением квалификации сотрудников МБТ на соответствующих участках работы. Усилия также были ориентированы на содействие работе в команде и сотрудничеству (к примеру, выездные семинары), на которые приходилось 51% участников учебных мероприятий и 30-процентное повышение перераспределённых средств (по сравнению с 18% в 2014-15 гг.). Высоким приоритетом пользовалась также такая область, как мультилингвизм: 8,5% перераспределённых средств направляется на очные языковые курсы, наряду с дистанционными языковыми курсами, предлагаемыми Департаментом людских ресурсов, которые прошли в 2016-17 годах 279 сотрудников МБТ, финансируемые за счёт централизованных фондов. Помимо изучения языков упор также делался на повышении коммуникационных навыков: 4% перераспределённых средств направляется на эти цели, при этом цель заключается в оказании более эффективных услуг трёхсторонним участникам. Обеспечивался гендерный паритет в процессе развития профессиональных навыков персонала, при этом нанимаемые на местах сотрудники составляли большинство (59%) участников учебных мероприятий, проводимых за счёт перераспределённых ресурсов, учитывая их долю в общем штате сотрудников МБТ.

197. По итогам проведённого в октябре 2015 года анализа состояния здоровья Организации МБТ выделило четыре направления деятельности, нуждающиеся в улучшении:

- подотчётность, уточнение ролей и управление эффективностью;
- вознаграждение и продвижение;
- взвешенное руководство;
- ясные процессы и системы.

198. Меры были приняты по 14 приоритетным методам практической работы в этих областях и, согласно результатам последующего опроса сотрудников, их оценки в среднем повысились на 7 процентных пунктов по сравнению с

базовым уровнем 2015 года. Шесть из 14 приоритетных методов практической работы поднялись до верхней или второй четверти по сравнению с эталонным значением, применяемым в государственном секторе.

199. В течение последних двух двухлетий были приняты меры для повышения мобильности персонала. Хотя относительно немного сотрудников (74) сменили место службы на один год и дольше в 2012-13 годах, их число увеличилось до 200 в течение 2014-17 годов, из них 101 были переведены в 2016-17 годах.

200. Был принят ряд мер, направленных на совершенствование системы управления эффективностью. Это привело к значительному повышению уровня качества, своевременности и соответствия требованиям: число законченных оценок эффективности увеличилось с 40% в декабре 2015 года до 91% в декабре 2017 года.

201. В общей сложности 245 руководителей МБТ участвовали в одном или нескольких учебных курсах в рамках четырёхуровневой структуры формирования лидеров МОТ. Общий уровень выполнения Программы электронного обучения в области внутреннего управления повысился в настоящее время до 81%.

Повышение эффективности использования помещений и объектов

202. Безопасность стала одним из наиболее актуальных вопросов во многих международных организациях и является одним из важных требований для организации деятельности в глобальном масштабе. Сложности политического и экологического характера придают всё больше остроты задачам обеспечения безопасности. Первым приоритетом МБТ в этой области является то, чтобы все страновые бюро и мероприятия МОТ, финансируемые за счёт регулярного бюджета, полностью соответствовали минимальным оперативным стандартам безопасности (МОСБ); эта цель была достигнута. Чтобы создать резервные помещения и объекты в полевых бюро, действующих в условиях чрезвычайных ситуаций, местные сотрудники службы безопасности проходят регулярную учёбу и технический инструктаж. Сотрудники службы безопасности полевых бюро МБТ также расширяют взаимодействие с сотрудниками службы безопасности ООН в этих местах.

203. Что касается обеспечения безопасности в штаб-квартире, приоритетом является повышение уровня защищённости сотрудников МБТ и трёхсторонних участников в соответствии с результатами оценок угроз, проводимых



совместно с местными властями. Безопасность в штаб-квартире была повышена благодаря внедрению новых правил контроля доступа, совершенствованию внутреннего механизма предотвращения и реагирования в случае чрезвычайных ситуаций и подготовки персонала службы безопасности в соответствии с требованиями ООН и местными стандартами.

204. Первый этап проекта реконструкции здания штаб-квартиры был успешно завершён в апреле 2017 года, когда около 600 сотрудников переехали в отремонтированную южную треть главного здания, которая теперь соответствует МОСБ, включая новый порядок эвакуации и соответствующее защитное оборудование. Повышенная теплоизоляция, тройное остекление, светодиодное освещение и снижение температуры отопления позволили повысить энергоэффективность отремонтированных бюро и придали рабочим местам более привлекательный вид. Обновлённые части здания весьма положительно оцениваются сотрудниками и трёхсторонними участниками. Второй этап ремонтных работ, начатый в 2017

году, проводится по методологии бережливого управления (Lean Management). Проект осуществляется согласно графику и смете, что подтверждается последними двумя положительными независимыми оценками внешних аудиторов, проведёнными в течение двухлетия 2016-17 годов.

205. Эффективные процедуры сбора и утилизации отходов были успешно внедрены в пяти пилотных бюро. В каждом из них был выполнен анализ существующей практики обращения с отходами, что послужило основой для разработки индивидуальных планов действий. Ими предусматривался новый порядок сокращения, утилизации и переработки дополнительных видов отходов. Эта деятельность помогла подготовить методологии и материалы, нацеленные на укрепление потенциальных возможностей, которые будут тиражироваться в других полевых бюро. Полученные данные также использовались при составлении сводного доклада об утилизации отходов во всей Организации в сотрудничестве с Программой ООН по окружающей среде.



9. Извлечённые уроки, вызовы и перспективы на будущее

«МОТ заслуживает признания за открытость процесса анализа и за её приверженность решению проблем, вскрываемых в результате различных обзоров».

Сеть по оценке эффективности работы многосторонних организаций (МОПАН): *MOPAN 2015–16 Assessments: International Labour Organization, Institutional Assessment Report* (Доклад об институциональной оценке Международной организации труда, 2015-16 гг.), Executive Summary, p. vi.

206. МБТ придаёт большое значение изучению того, что работает в ходе выполнения программы МОТ, а что нет. В этом процессе оно опирается на целый ряд заказываемых внутренних и внешних оценок, а также на собственный анализ эффективности и опыта. Ниже приводятся примеры некоторых общих уроков, извлечённых из опыта реализации программы МОТ в 2016-17 годах с ориентиром на будущие вызовы.

Согласованность политики и действий в целях достижения желаемых результатов в странах

207. Повышение согласованности политики на разных уровнях позволяет создавать более благоприятные условия для достижения целей Программы достойного труда. В первую очередь это требует постоянных усилий, направленных на придание вопросам достойного труда центрального значения при разработке национальной и международной политики во всех соответствующих областях. Постоянное участие МОТ в политических и исследовательских инициативах высокого уровня совместно с другими организациями многосторонней системы и межправительственными форумами, такими как Группа двадцати и БРИКС, подтвердило репутацию МОТ как ценного источника информации и анализа. Это помогает сохранять в центре глобальной

повестки дня в сфере политики вопросы занятости, социальной защиты, трудовых прав и равенства, в том числе в разрезе будущего сферы труда и достижения ЦУР. В этой связи необходимо сосредоточивать внимание на ключевых вопросах, обеспечивать координацию действий и лидерство путём активизации информационно-просветительской деятельности, чтобы глобальные обязательства воплощались в решения о реализации политики и финансировании на национальном и международном уровнях.

«В течение рассматриваемого периода в общем объёме работы в сфере социальной защиты значение приобрела деятельность в глобальном масштабе. Глобальная информационно-просветительская деятельность, основанная на фактических данных, вместе с созданием новых возможностей для глобального управления и обмена оказались эффективным способом использования ограниченных ресурсов МОТ, чтобы усилить влияние Организации и развернуть глобальные дебаты. Кроме того, МОТ получает возможность влиять на повестки дня крупных учреждений (таких как Всемирный банк, региональные банки и Международный валютный фонд) и выступать за включение в ЦУР минимальных уровней социальной защиты».

МБТ: *Independent evaluation of the ILO's strategy and actions for creating and extending social protection floors, 2012–17* (Независимая оценка стратегии и действий МОТ по установлению и повышению минимальных уровней социальной защиты, 2012-17 гг.), (Женева, 2017 г.), p. 67.

208. Как показывает опыт, глобальные партнёрства, основанные на задачах ЦУР, обладают высоким потенциалом поддержки комплексных мер реагирования средствами политики, а также согласованных действий со стороны широкого круга партнёров, одновременно повышая эффективность и зримость действий



МОТ. Для достижения этих результатов МБТ должно располагать достаточными техническими и финансовыми ресурсами, даже если такие инвестиции окупятся не сразу. Учитывая ограниченный объём ресурсов, важно будет и впредь намечать приоритеты участия в таких партнёрствах. Необходимо будет приложить значительные дополнительные усилия в поддержку трёхсторонних участников в целях осуществления Повестки дня до 2030 года. При полноценном участии Туринского центра МБТ необходимо будет и далее расширять знания сотрудников и трёхсторонних участников и повышать их понимание Повестки дня до 2030 года.

209. На уровне стран взаимосвязанный характер ЦУР требует принятия комплексных мер. Деятельность МОТ отличалась повышенной эффективностью, когда в ней объединялись системные и междисциплинарные подходы, охватывающие несколько технических областей, при участии всех органов правительства и многих других заинтересованных сторон. Например, основанные на результатах оценок национальные диалоги, посвящённые минимальным уровням социальной защиты, показавшие, как та или иная конкретная цель, касающаяся достойного труда, может служить отправной точкой для комплексного решения всех четырёх стратегических задач, одновременно являясь средством продуктивного взаимодействия с широким кругом национальных и международных партнёров. Масштаб применения этого подхода можно было бы расширить.

«Поэтому, наверное, необходимо, чтобы МОТ уведомила свои бюро и трёхсторонних участников о необходимости обеспечить надлежащее участие других министерств. Помимо министерства образования другие учреждения могут интересоваться вопросами развития профессиональных навыков, например министерства, ответственные за экономическое развитие, торговлю, предпринимательство, инфраструктуру, а также отраслевые министерства».

МБТ: *Independent evaluation of the ILO's strategy and actions for skills development for jobs and growth, 2010–15 (Независимая оценка стратегии и действий МОТ по развитию профессиональных навыков в целях создания рабочих мест и экономического роста, 2010–15 гг.)*, (Женева, 2016 г.), р. 61.

Исследовательская, аналитическая и статистическая деятельность МОТ – фундамент доверия и актуальности

210. МОТ приложила особые усилия в 2016-17 годах для повышения актуальности и качества исследований МОТ в целях укрепления своего

авторитета как глобального лидера по социально-трудовым вопросам. Этого подхода необходимо будет придерживаться в предстоящие годы.

211. Опыт двухлетия подчёркивает необходимость упреждающего поиска и использования возможностей в интересах устремлённой в будущее и основанной на фактах аналитической работы над решением возникающих вопросов, значимых как для глобальных политических дебатов, так и для трёхсторонних участников в государствах-членах. Такие исследования набирают темп, в том числе благодаря инициативе, касающейся будущего сферы труда. Механизмы контроля качества исследовательской и издательской деятельности будут по-прежнему играть решающую роль в поддержании высоких стандартов исследовательской программы МОТ. Несмотря на то что МОТ продолжает накапливать весомый запас знаний, их систематизация в рамках стратегии в области знаний остаётся одной из задач на предстоящее двухлетие. При этом опыт МОТ свидетельствует и то, что ей принадлежит важная роль в качестве накопителя актуальных знаний из различных источников, включая её трёхсторонних участников. Необходимо будет и далее развивать партнёрские связи с глобальным исследовательским сообществом, другими учреждениями ООН и многосторонними организациями.

212. Большое число показателей, одобренных Генеральной Ассамблеей ООН для мониторинга достойного труда в рамках ЦУР, является свидетельством лидерства МОТ в этой области и её способности выстраивать на этой основе консенсус внутри международной системы.

213. В будущем постоянного внимания будут требовать три вопроса:

- улучшение координации статистической деятельности в рамках МБТ. Это необходимо для наращивания критической массы, достижения эффекта благодаря масштабу деятельности и недопущения дублирования услуг, предлагаемых трёхсторонним участникам;
- неизменная приверженность трёхсторонних участников должному позиционированию МОТ и укреплению партнёрств в поддержку национальных докладов по ЦУР. В 2016-17 годах отсрочивание договорённости о том, как следует оценивать права в сфере труда, отрицательно сказалось на роли МОТ в процессе разработки показателей ЦУР;



- повышение качества статистических данных, формируемых во многих государствах-членах для целей мониторинга достойного труда. Совершенствование статистики достойного труда во всём мире должно оставаться одним из приоритетов МОТ, которая должна будет продолжить инвестиции в укрепление статистического потенциала МБТ.

Укрепление нормативной функции посредством технического сотрудничества

214. Опыт двухлетия подтверждает значение ясной постановки целей и упорства в решении вопросов, связанных с нормами, даже в сложных условиях и невзирая на критику подхода МОТ. Подтверждением этому служит прогресс, достигнутый в трудных условиях, в урегулировании давних случаев невыполнения основополагающих конвенций. Это также показывает важность систематического увязывания главной нормативной функции МОТ с её консультативными услугами и деятельностью в отдельных странах, что создаёт благотворный цикл деятельности контрольных органов, технической помощи МБТ и последующих действий национальных трёхсторонних участников. Тем не менее нередко отмечаются расхождения между приоритетами, намеченными трёхсторонними участниками в рамках СПДТ, и последующими действиями, которые рекомендуются контрольными органами. Для решения этой проблемы МБТ наладило процесс ранних консультаций о поддержке МОТ в странах, которые стали объектом замечаний со стороны контрольной системы.

«Анализ показал, что не все глобальные стратегии, нацеленные на достижение результатов, опираются на потребности, выраженные трёхсторонними участниками в глобальном масштабе, и не все они учитывают недостатки, вскрытые посредством контрольных механизмов. При этом с контрольными механизмами считаются, хотя и не автоматически и не в полной мере».

МБТ: *Independent evaluation of the ILO's strategies on Fundamental Principles and Rights at Work: Revised edition 2015* (Независимая оценка стратегий МОТ в отношении основополагающих принципов и прав в сфере труда (пересмотренное издание 2015 г.)), (Женева, 2015 г.), р. xi.

215. Опыт также подтверждает необходимость дальнейшей работы, направленной на обеспечение оперативного доступа к нормативным знаниям и информации МОТ, чтобы трёхсторонние участники и партнёры могли легко их понимать и применять. Это особенно важно в то время, когда партнёры, в том числе в

рамках многосторонней системы, обращаются к МОТ за консультациями по этим вопросам, включая ЦУР. В этой связи необходимо активизировать информационно-разъяснительную деятельность МБТ.

216. Для того чтобы сохранить правомочность нормативной функции МОТ, включая правомочность её контрольной системы, на основе надёжной и актуальной системы международных трудовых норм, необходимо будет добиться существенного прогресса в реализации инициативы столетия в области норм. Типичные ситуации, возникающие в контрольной системе, негативно влияют на роль МОТ в определении и мониторинге международного трудового права и приводят к неэффективному использованию ресурсов, которые государства-члены выделяют Организации.

Повышение эффективности трипартизма и социального диалога

217. Несколько оценок свидетельствуют о важной роли социального диалога и сильных социальных партнёров в разработке политики достойного труда и социальной справедливости.

218. В то же время ценность трипартизма обычно оценивается по конкретным результатам. Когда на трипартизм и социальный диалог в некоторых ситуациях оказывается значительное давление, для будущих действий МОТ возникают различные последствия.

«Сопричастность является одним из ключевых факторов устойчивости проектов, вместе с трёхсторонним сотрудничеством, основанным на широком участии партнёров, назначением структур-исполнителей и обеспечением участия ключевых заинтересованных сторон на всех уровнях программы. Чтобы обеспечить устойчивость, авторы ряда оценок указывают на необходимость институционализации участия/поддержки».

МБТ: *Social dialogue interventions: What works and why? Lessons learned from a synthesis review 2013–16* (Практические меры по обеспечению социального диалога: Что работает и почему? Уроки, извлечённые из сводного обзора 2013-16 годов), (Женева, 2017 г.), р. 81.

219. Во-первых, ограничения в законодательстве или на практике, касающиеся осуществления работниками и работодателями основополагающего права на свободу объединения и ведение коллективных переговоров, являются недопустимым, серьёзнейшим препятствием на пути достижения целей МОТ. Устранение этих препятствий является постоянной обязанностью МОТ и её трёхсторонних участников.



220. Во-вторых, реализация полного потенциала социального диалога и трипартизма часто требует системных усилий по совершенствованию национальной политики, нормативных и институциональных основ, а также целевых программ, направленных на расширение возможностей и укрепление учреждений в целях усиления органов регулирования вопросов труда и организаций работодателей и работников. МБТ необходимо будет на более систематической основе прилагать усилия, чтобы шире и глубже реализовывать ответственность и лидерство национальных участников.

221. В-третьих, в условиях стремительных преобразований в сфере труда и меняющихся потребностей членов Организации претерпевает изменения сам характер услуг, которые социальные партнёры запрашивают со стороны МОТ. Однако, как показывает опыт, способность организаций работодателей и работников выполнять новые функции и предоставлять услуги, востребованные их членами, также зависит от консолидированной способности выполнять традиционные представительские функции в процессах социально-экономической политики и социального диалога. Развитие сильных и представительных организаций работодателей и работников должно оставаться одним из ключевых положений программы МОТ. Поддержка со стороны государств-членов и доноров имеет решающее значение для надлежащего финансирования этой работы, в которой в полной мере должны учитываться долгосрочные последствия принимаемых мер.

Расширение партнёрских связей в интересах повышения эффективности сотрудничества в целях развития

222. В условиях сохраняющегося высокого спроса на помощь со стороны МОТ достижение значительных результатов требует установления приоритетов и накопления критической массы опыта в ключевых областях деятельности МОТ. Несмотря на то что МБТ добились прогресса в перераспределении ресурсов в пользу технической работы, существуют пределы того, что может быть достигнуто в условиях нулевого реального роста бюджета. Поэтому расширение масштабов деятельности МОТ зависит от сильного и динамичного портфеля программ сотрудничества в целях развития с опорой на внутреннее финансирование. В этих обстоятельствах МОТ должна осуществлять жизнеспособные стратегии мобилизации ресурсов и диверсификации партнёрств с широким кругом участников, включая традиционные и новые страны-доноры, частный сектор,

сотрудничество Юг-Юг и треугольное сотрудничество.

«Все вместе, данные свидетельствуют о том, что действия МОТ, как правило, весьма злободневны, хотя и отличаются друг от друга по эффективности, результативности и устойчивости. Значительные результаты связаны с реализацией ряда флагманских программ. МОТ особенно эффективна в содействии переменам в национальной политике и программах».

Сеть по оценке эффективности работы многосторонних организаций (МОПАН): *MOFAN 2015–16 Assessments: International Labour Organization, Institutional Assessment Report* (Доклад об институциональной оценке Международной организации труда, 2015-16 гг.), Executive Summary, p. 26.

223. Наряду с этим необходимы дальнейшие усилия для обеспечения более тесной интеграции добровольного финансирования с ресурсами регулярного бюджета МОТ в рамках рабочей программы, в которой объединяются средства из разных источников. В соответствии с реформой системы развития Организации Объединённых Наций и переходом от финансирования технической помощи к финансированию результатов в области развития МОТ необходимо будет работать с трёхсторонними участниками для активизации действий, направленных на то, чтобы результаты в области достойного труда стали частью финансирования и планирования национального развития. В течение двухлетия нецелевые добровольные фонды (РБСА) оставались действенным механизмом разработки новых пилотных направлений деятельности на страновом уровне и привлечения дополнительных ресурсов, включая внутреннее финансирование. Другой значимой тенденцией является активизация совместной работы с другими учреждениями ООН посредством самых разных многосторонних партнёрств, в результате чего способность МОТ отстаивать и поощрять финансирование программ достойного труда в рамках расширенных партнёрств становится не менее важной, чем обеспечение финансирования участия МОТ в конкретных проектах.

224. Партнёрства также являются краеугольным камнем стратегии, лежащей в основе пяти флагманских программ сотрудничества в целях развития. Предварительные уроки, извлечённые из реализации этих программ в 2016-17 годах, свидетельствуют о том, что они соответствуют задаче расширения услуг МОТ в целях более эффективного удовлетворения потребностей трёхсторонних участников. Хотя поддержка этих программ была неравномерной и пока ещё преждевременно делать окончательные выводы, флагманские программы



позволяют МБТ оказывать помощь на более прочной стратегической, согласованной и комплексной основе и облегчают их информационную поддержку. Нацеленность на ясно определённые приоритетные области, способствующие достижению результатов в ограниченном числе стран, обеспечивает взаимную поддержку программ и улучшает координацию действий технических департаментов в штаб-квартире и с регионами. Это также помогает восполнять существующие пробелы в имеющихся возможностях, в том числе в базе знаний и данных, необходимых для разработки опирающихся на факты действий на уровне стран и для налаживания новых партнёрских связей.

225. Несмотря на обнадёживающие перемены, проблемы остаются. Флагманские программы находятся на разных уровнях устойчивости. Добровольное финансирование поступает неравномерно. Координация действий с донорами также не всегда даётся легко, и, что важно, партнёрства все ещё нуждаются в дальнейшем укреплении и расширении, чтобы они могли оказывать влияние в мире и давать результаты в отдельных странах.

Усиление ответственности за результаты

226. Эффективное управление, ориентированное на конечный результат, является центральным элементом общей приверженности МОТ принципам ответственности за результаты своей работы. Путь от оценки деятельности и расходов к оценке существенных результатов и долгосрочного эффекта должен быть пройден открыто и решительно. Оценки и обзоры результатов деятельности МОТ, проведённые в 2016-17 годах, указали не только на достигнутый в этой области прогресс, но и на возможности для улучшения работы. Что касается мониторинга, МБТ будет и впредь укреплять свои системы сбора информации не только о результатах, достигнутых благодаря действиям МОТ, но и об их долгосрочном воздействии, которое может проявляться на протяжении нескольких двухлетий, в соответствии с долгосрочной теорией перемен. Внедрение новых механизмов мониторинга в 2016-17 годах позволило в целом улучшить выполнение программы и бюджета МОТ и своевременно перераспределить ресурсы в пользу важнейших приоритетов. В этой области, равно как и в области составления стратегического бюджета, по-прежнему требуются дополнительные меры, чтобы менеджеры могли получать информацию, необходимую для принятия своевременных решений, и предоставлять Административному совету полноценные сведения о распределении и использовании ресурсов.

Создание специальной рабочей группы МБТ по вопросам УКР, которой поручено внимательно оценить соответствующие системы, инструменты и практику в течение 2018-19 годов, укрепит приверженность МОТ дальнейшему прогрессу в этой области.

«Несмотря на то что результаты УКР доступны для формирования отчётности в центре, в настоящее время они не дают ясного представления о том, в какой степени услуги, предоставляемые полевыми бюро и структурами, ведут к ожидаемым результатам. В целях совершенствования этого процесса региональные и страновые бюро должны обеспечить чёткое определение ожидаемых результатов, действий и итогов на всех уровнях и их отражение в рабочих планах и докладах сверху донизу. Это потребует сбора на более систематической основе данных с разбивкой по полу и их мониторинга ...».

МБТ: *Independent evaluation of the ILO's field operations and structure 2010–16* (Независимая оценка полевой деятельности и структуры МОТ, 2010-16 гг.) (Женева, 2017 г.), р. xvi.

227. На страновом уровне будут приниматься дальнейшие меры в поддержку разработки улучшенных и более адресных СПДТ. Однако одной из главных проблем является то, что в ряде государств-членов трёхсторонние партнёры отказываются участвовать в СПДТ, которые предусматривают взвешенный и целостный подход, способствующий решению всех стратегических задач в области достойного труда. Отсутствие истинного трёхстороннего консенсуса и ответственности за СПДТ может подорвать важнейшую роль, которую СПДТ могут играть в продвижении всех целей достойного труда. Поэтому крайне важно продолжать усилия по разработке СПДТ, которые отражают взвешенный подход к выполнению Программы достойного труда при активном трёхстороннем участии, что позволяет МОТ вносить особый вклад в реализацию программ ЮНДАФ в поддержку Повестки дня до 2030 года.

228. Конкретные уроки можно извлечь из опыта применения международных трудовых норм, социального диалога, гендерного равенства и недопущения дискриминации в качестве общих вопросов, которые обязательно должны присутствовать во всех областях деятельности МОТ. В оценочном докладе МОПАН, посвящённом МОТ, подчёркивалось, что несмотря на выраженную стратегическую направленность Организации на гендерные аспекты, результаты достигаются неравномерно, поскольку в ряде случаев учёт гендерных факторов недостаточно осознаётся как часть собственной ответственности либо потому что



остаются слабыми технические возможности. При этом в том же оценочном докладе отмечалось, что МОТ предпринимает конкретные шаги, направленные на отражение экологических проблем в своей программе, в частности путём осуществления зелёной инициативы и включения четвёртого сквозного вопроса в Программу и бюджет на 2018-19 годы.

«МОТ должна действовать на более систематической основе, когда она призывает сотрудников МБТ и трёхсторонних участников МОТ учитывать гендерные аспекты в своей основной деятельности. В настоящее время её рекомендации носят слишком расплывчатый характер и не обеспечивают ясности в том, что именно гендерное равенство влечёт за собой на разных уровнях».

МБТ: *ILO Action Plan for Gender Equality 2010–15: Independent final evaluation* (Независимая оценка Плана действий МОТ в области гендерного равенства, 2010-15 гг.) (Женева, 2016 г.), р. 92.

229. Опыт 2016-17 годов подтверждает необходимость систематической работы в этих областях и постоянного внимания к ним во всех результатах в области политики, что будет содействовать материализации изменений, подающихся оценке. В свою очередь, необходимо обеспечить практически пригодные руководства, создать вспомогательные системы и наметить чёткие линии ответственности, чтобы все сквозные вопросы должным образом принимались во внимание и обеспечивались ресурсами в ходе их решения. МБТ уже приняло меры, учитывающие эти уроки, когда оно подготовило план реализации Программы и бюджета на 2018-19 годы.

Дальнейшие усилия, обеспечивающие функционирование «Единой МОТ»

230. Безусловная задача обеспечивать гибкое, адресное и качественное реагирование на потребности трёхсторонних участников в более сжатые сроки требует, помимо надёжных технико-аналитических возможностей, налаживания адаптируемых рабочих процессов, которые позволят МБТ формировать, мобилизовать и оперативно предоставлять свои услуги в качестве «Единой МОТ».

231. Несмотря на существенный прогресс, достигнутый в увеличении критической массы технических знаний МОТ, необходимо сделать больше для обеспечения устойчивых уровней профессионализма, компетентности и эффективности в разных областях деятельности МОТ, а также между техническими департаментами и рабочими группами с тем, чтобы они участвовали в совместной работе

по предоставлению услуг трёхсторонним участникам. Эта задача будет решаться в ходе выполнения Стратегии развития людских ресурсов на 2018-21 годы (GB.331/PFA/13).

«Назначив отдельное подразделение в штаб-квартире под руководством одного из заместителей Генерального директора ответственным за деятельность полевых бюро и создав конкретные подразделения, координирующие действия по решению существенных вопросов, такие как глобальные технические группы и координационные группы по конкретным результатам, штаб-квартира смогла бы усилить координацию и поддержку. ... Однако охват этих инициатив и участие в них являются неравномерными. Некоторые из них, возможно, слишком крупные, чтобы быть эффективными. Шире стоит проблема, связанная с тем, что поток информации преимущественно направлен в одну сторону – от штаб-квартиры к полевым бюро, а не наоборот. ... Решить эту задачу могли бы помочь такие средства, как системы коммуникаций в Интернете».

МБТ: *Independent evaluation of the ILO's field operations and structure 2010–16* (Независимая оценка полевой деятельности и структуры МОТ, 2010-16 гг.) (Женева, 2017 г.), р. 71.

232. Улучшение внутренней координации деятельности вспомогательных департаментов, децентрализация административных процессов, их делегирование страновым бюро и упрощение процедур позволяют повышать качество работы и услуг. Одной из главных задач анализа оперативных процессов является устранение узких мест, которые сковывают способность МБТ эффективно и своевременно реагировать на значительно возросший спрос на услуги МОТ. Её решению способствуют дальнейшие инвестиции в развитие на базе информационных технологий систем программного планирования, финансовых и коммуникационных систем, которые содействуют координации, транспарентности и подотчётности в рамках МБТ и в отношениях с трёхсторонними участниками и партнёрами. Хотя эти усилия требуют времени и ресурсов, необходимость инвестиций обосновывается выгодами, которые они могут принести.

233. Успех реформ МОТ зависит от постоянного диалога и сотрудничества между МБТ и трёхсторонними участниками. Реформа Административного совета и Международной конференции труда показала, что активное трёхстороннее взаимодействие может обеспечить значительные улучшения. Одним из вызовов является преодоление разрыва между согласованными изменениями и реальной инерцией, возникающей под давлением требований со



стороны трёхсторонних участников, примером чего могут служить трудности с реализацией политики МБТ, нацеленной на бережливое использование бумаги. Другая проблема заключается в финансировании дополнительной работы по поручению Административного совета в целях претворения в жизнь решений Конференции в течение согласованного бюджетного периода в условиях нулевого реального роста ресурсной базы.

234. Совершенствование коммуникаций является необходимой предпосылкой для функционирования «Единой МОТ» и её позиционирования в качестве доверенного, открытого и авторитетного игрока по отношению к трёхсторонним участникам и партнёрам. Чтобы Организация действовала как единое целое, необходимо изменить образ мышления и культуру поведения, и в этом ключевая роль принадлежит внутренним коммуникациям и информационной поддержке. Опыт показывает значение приверженности и лидерства руководства во внутреннем процессе коммуникаций, а достигнутый прогресс необходимо укреплять и развивать в рамках всего МБТ, в том числе путём обучения. Прогресс отмечается и в преодолении обособленности. В течение двухлетия в тестовом режиме работали такие механизмы, как глобальные технические группы и координационные группы по результатам; целью было расширить обмен информацией и опытом, повысить уровень технической компетентности и обеспечить взаимовыгодное сотрудничество между техническими департаментами в штаб-квартире и в регионах. Они поощряли коллективную работу и подотчётность, оптимизировали использование ресурсов и повышали качество реализации программы МОТ. Будут прилагаться дальнейшие усилия, нацеленные на полное осознание необходимости работы в общих целях. Будет укрепляться внешняя коммуникационная и информационно-разъяснительная деятельность, призванная полнее освещать аналитическую,

пропагандистскую и политическую деятельность МОТ и достигаемые с её помощью результаты. Она охватит более широкую целевую аудиторию и позволит развернуть инициативы, направленные на усиление поддержки доноров.

235. Действия в рамках «Единой ООН» на глобальном и страновом уровнях открывают возможности, но и создают вызовы в условиях, когда в ООН происходят реформы. Успешно сотрудничая с другими учреждениями системы ООН, МОТ добивается высоких результатов и укрепляет свою репутацию. При этом некоторые инициативы могут требовать значительных вложений времени и ресурсов, которые нельзя было заранее предвидеть. Предложения Генерального секретаря ООН об изменениях, касающихся механизмов управления, стратегической согласованности, организации работы на страновом уровне, региональных механизмов и финансирования, направлены на то, чтобы сделать ООН более сплочённой, ориентированной на конкретные результаты и подотчётной, что позволит активнее помогать государствам-членам в выполнении Повестки дня до 2030 года. С учётом итогов консультаций и решений, принятых Экономическим и Социальным Советом, Генеральной Ассамблеей ООН и Административным советом МБТ, предложения Генерального секретаря, безусловно, будут иметь важные последствия для МОТ и её роли и оперативной деятельности в рамках системы развития Организации Объединённых Наций. Процесс внутренних преобразований, начавшийся в Организации в 2012 году и нацеленный на подтверждение её авторитета и влияния в мире, существенный вклад, который она вносит в настоящее время в процесс реализации Повестки дня до 2030 года, и её активное и конструктивное участие в процессе реформирования ООН позволили МОТ занять прочные позиции с точки зрения готовности принимать новые вызовы и использовать возникающие возможности.



Приложения



Итоги выполнения программы

Введение

Настоящий документ включает резюме с количественными характеристиками результатов, достигнутых трёхсторонними участниками МОТ в государствах-членах при поддержке со стороны МБТ в течение двухлетия 2016-17 годов. Результаты по показателям представлены по всем долгосрочным результатам, предусмотренным механизмом достижения результатов, установленным в Программе и бюджете на 2016-17 годы, в частности:

- десять долгосрочных результатов в области политики в разбивке по регионам;
- три благоприятных результата, связанных с эффективной информационно-разъяснительной работой в области достойного труда, административного управления Организацией и рационального использования услуг вспомогательных служб и ресурсов.

Результаты по долгосрочным результатам в области политики

Благодаря поддержке со стороны МОТ в течение двухлетия удалось достичь 707 результатов по десяти долгосрочным результатам в области политики, из которых 702 результата было достигнуто в 131 государстве-члене и 5 результатов на уровне субрегиональных, региональных и международных учреждений (таблица 1). Подробная информация о выполнении программы по страновым результатам и долгосрочным результатам в области политики представлена в информационной панели по результатам в области достойного труда¹.

Долгосрочные результаты в области политики отражают злободневные проблемы в сфере труда, представляющие важность для трёхсторонних участников МОТ в государствах-членах, равно как и для всего сообщества, в области развития, в том

числе в контексте глобальных обязательств достичь трансформационных целей Повестки дня до 2030 года. Они сформулированы как комплексные ответы на ключевые проблемы, связанные с политикой в области занятости, социальной и трудовой политикой.

Следует отметить, что хотя каждый результат регистрируется с учётом только одного показателя по долгосрочному результату, многие из них также включают аспекты, связанные с другими долгосрочными результатами. Это соответствует взаимосвязанному, неделимому и взаимоподдерживающему характеру четырёх стратегических задач, формирующих собой архитектуру Программы достойного труда – занятость, социальная защита, социальный диалог, права и основополагающие принципы в сфере труда. Таким образом, каждый результат, как правило, включает аспекты всех стратегических задач и содействует решению более чем одной из них. С учётом этого оценка общего прогресса по продвижению Программы достойного труда требует сочетания количественного подхода с качественным анализом достижений, как это представлено в основной части настоящего доклада.

На рисунке 1 представлен краткий обзор итогов выполнения программы по десяти результатам в области политики, связанным с целями, установленными в Программе и бюджете на 2016-17 годы.

В ряде политических областей, в первую очередь кающихся долгосрочных результатов 3 и 7, достигнутые результаты превышают установленные на двухлетие цели. Это в основном объясняется сочетанием различных факторов:

- Первое, признанное лидерство МОТ в отношении вопросов, возникающих в сфере труда, а также большое значение её аналитической, нормативной и политико-консультативной

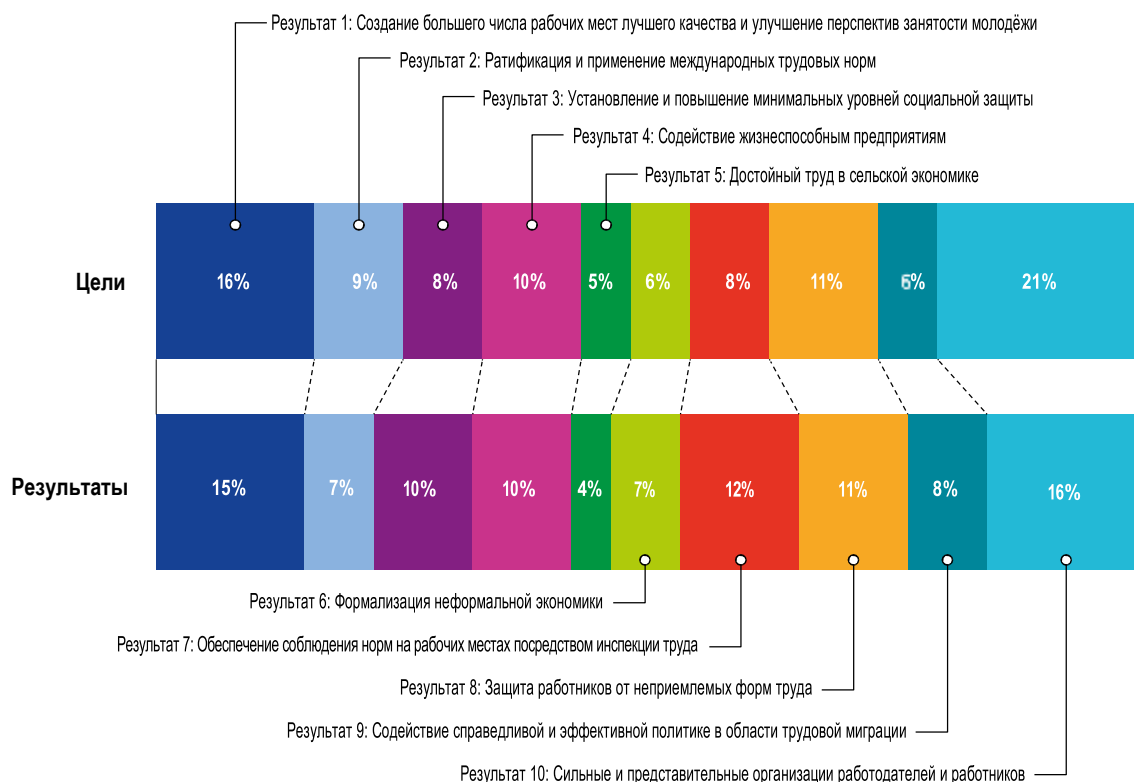
¹ См.: www.ilo.org/IRDashboard.



деятельности и мер по поддержанию диалога для достижения Цели 8 ЦУР, касающейся роста и достойного труда, равно как и решение других, связанных с достойным трудом задач ЦУР, привело к существенному росту обращений к МБТ за помощью. Это было связано, в частности, с процессами разработки

политики и мерами институционального строительства в контексте национальных долгосрочных стратегий и рамочных программ Организации Объединённых Наций по оказанию помощи в целях развития, а также с ролью трёхсторонних участников в этих мероприятиях.

Рисунок 1. Распределение целей и результатов по долгосрочным результатам в области политики (процент)



- Второе, первый опыт осуществления пяти глобальных флагманских программ даёт основание полагать, что эти программы доказывают свою эффективность в процессе консолидации политического внимания, многосторонних партнёрств и ресурсов по ключевым приоритетным задачам программы МОТ. В равной степени эти программы содействуют повышению результативности сотрудничества МОТ в целях развития либо благодаря расширению доказавших свою эффективность успешных моделей практических действий (программа «Better Work»; пересмотренная Международная программа по упразднению детского и принудительного труда (ИПЕК+)), либо за счёт мобилизации дополнительных добровольных ресурсов (Установление минимальных уровней социальной защиты для всех; флагманская программа МОТ

«Охрана труда – глобальные действия в целях профилактики» (OSH-GAP)).

- Третье, неослабное усилие МОТ, прилагаемое к тому, чтобы предлагать качественные услуги своим членам при рациональном использовании имеющихся средств продолжали приносить дивиденды в течение двухлетия. Предпринимались меры по укреплению технических потенциальных возможностей посредством перераспределения ресурсов от вспомогательных административных служб на техническую и аналитическую работу, с тем чтобы расширять базу знаний МОТ по злободневным вопросам сферы труда и умножать экспертные знания и оптимизировать сотрудничество между странами и трёхсторонними участниками, равно как и между самими сотрудниками МБТ, так и между ними и внешними партнёрами. В своей

совокупности эти меры способствовали наращиванию критической массы и расширению коллективных методов работы, создавая эффект масштаба и содействуя более эффективным и результативным моделям практических действий и практике работы.

С другой стороны, в странах по некоторым направлениям работы прогресс был медленнее, чем ожидалось. Что касается Результата 10 по организациям работодателей и работников, это объясняется резким сокращением внебюджетных ресурсов, выделяемых МБТ, по сравнению с расчётной сметой, предусмотренной в Программе и бюджете на 2016-17 годы. Выполнение программы МОТ задерживалось также в регионе арабских государств, главным образом, в результате колоссальных потребностей, возникающих в связи с кризисом сирийских беженцев. Несмотря на значительное увеличение добровольных финансовых средств, мобилизованных МОТ, МБТ вынуждено было сконцентрировать свои усилия и ресурсы на ограниченных высокоприоритетных потребностях в странах, поражённых кризисом.

МБТ продолжает рассматривать вызовы, связанные с измерением результатов в целях совершенствования основ и систем управления, ориентированных на достижение конечных результатов.

Результаты по благоприятным результатам

Благоприятные результаты касаются эффективной пропаганды достойного труда и административного управления, а также результативного функционирования МОТ в соответствии с её Уставом, регламентами и процедурами, учитывая необходимость оказания важнейших услуг, лежащих в основе технической и стратегической деятельности Международного бюро труда. Основной задачей реформы МОТ было и остаётся повышение эффективности и результативности работы этих служб, с тем чтобы добиться максимальной отдачи и сократить общие расходы. Достигнутые по этим долгосрочным результатам результаты измеряются посредством ключевых показателей эффективности деятельности.

Общие результаты, достигнутые по благоприятным результатам, соответствуют целям, установленным на 2016-17 годы (таблица 2). Что касается

эффективной информационно-разъяснительной деятельности в целях обеспечения достойного труда (Результат А), достигнутые результаты превышают цели как в отношении участия международных учреждений, многосторонних и региональных организаций в процессе содействия политике в области достойного труда, так и укрепления информационных систем рынка труда в государствах-членах. Это отражает общий эффект Повестки дня до 2030 года, поскольку достойный труд стал ключевой целью более широких усилий в области развития и страны всё чаще требуют осуществлять измерения соответствующих показателей ЦУР.

Результаты, достигнутые по действенному и результативному управлению Организацией (Результат В), показывают эффект проводимого в течение предыдущего двухлетия процесса реформ на функционирование Административного совета и Международной конференции труда, а также на достижения по результативному осуществлению функций контроля, подотчётности и управления рисками. Потребуется приложить дополнительные усилия к тому, чтобы добиться большей сбалансированности цели обеспечения эффективности выпуска лаконичных документов и времени, отводимого на заседания в ходе совещаний, учитывая новые требования, возникающие в контексте выполнения инициативы в области норм.

С точки зрения обеспечения эффективных вспомогательных служб и рационального использования ресурсов МОТ (Результат С) достигнутые результаты подтверждают прогресс в плане странового планирования и эксплуатации служебных помещений. Что касается добровольных взносов, 2017 год побил все рекорды с точки зрения мобилизации ресурсов. Тем не менее, предстоит ещё многое сделать, чтобы добиться увеличения доли внебюджетных средств на техническое сотрудничество в рамках совокупных расходов МОТ и в процессе децентрализации проектов и их выполнения полевыми бюро МОТ. Достигнутые результаты были ниже целей по некоторым показателям по подготовке кадрового резерва. Ожидается, что реализация Стратегии развития людских ресурсов на 2018-21 годы ([GB.331/PFA/13](#)), утверждённая Административным советом в ноябре 2017 года, будет содействовать достижению существенного прогресса в этих областях.



Таблица 1. Результаты в области политики: цели и результаты по показателям

Цель	Всего		Африка		Северная и Южная Америка		Арабские государства		Азиатско-Тихоокеанский регион		Европа и Центральная Азия	
	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты
Результат 1: Создание большего числа рабочих мест лучшего качества и улучшение перспектив занятости молодёжи												
Показатель 1.1: Государства-члены, которые на основе консультаций с социальными партнёрами разрабатывают, пересматривают, закладывают и/или контролируют комплексные основы политики в области занятости	21	26	10	14	2	2	2	1	5	6	2	3
Показатель 1.2: Число государств-членов, которые предпринимают целенаправленные действия в отношении достойных рабочих мест и профессиональных навыков в интересах молодых женщин и мужчин посредством разработки и реализации многовекторных политических мер и программ	26	34	10	15	5	6	2	1	5	7	4	5
Показатель 1.3: Государства-члены, в которых трёхсторонние участники укрепляют потенциальные возможности по проведению макроэкономической политики, направленной на создание большего числа рабочих мест лучшего качества и на борьбу с неравенством	13	5	3	2	3	1	2	0	3	1	2	1
Показатель 1.4: Государства-члены, в которых трёхсторонние участники осуществляют программы институционального развития и укрепления потенциальных возможностей в области промышленной, отраслевой, торговой, профессионально-квалификационной, инфраструктурной, инвестиционной или природоохранной политики в интересах создания более продуктивных и качественных рабочих мест	19	17	8	6	3	5	2	1	5	4	1	1
Показатель 1.5: Государства-члены, которые пересматривают, разрабатывают и реализуют политику, нормативные правовые акты и услуги в целях создания инклюзивных и действенных учреждений рынка труда	15	26	4	6	3	4	1	0	5	10	2	6
Результат 2: Ратификация и применение международных трудовых норм												
Показатель 2.1: Трёхсторонние участники укрепили свои потенциальные возможности для участия в подготовке и принятии международных трудовых норм	60% по каждой новой международной норме	49% – эта цифра основана на количестве ответов, полученных от государств-членов на два вопросника, распространённых в ходе подготовительной работы, новой завершившейся принятием Рекомендации 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (205).										
Показатель 2.2: Государства-члены, которые принимают меры по ратификации и применению международных трудовых норм, в частности в ответ на вопросы, поднимаемые контрольными органами	33	34	10	9	8	7	2	2	10	13	3	3



Цель	Всего		Африка		Северная и Южная Америка		Арабские государства		Азиатско-Тихоокеанский регион		Европа и Центральная Азия	
	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты
Показатель 2.3: Государства-члены, в которых трёхсторонние и другие ключевые участники расширяют знания и потенциальные возможности для использования международных трудовых норм и контрольной системы	21	19	6	5	5	5	3	2	5	5	2	2
Результат 3: Установление и повышение минимальных уровней социальной защиты												
Показатель 3.1: Государства-члены, которые совершенствуют политику в области социальной защиты, стратегии финансирования и практику управления системами социальной защиты и/или координирования их деятельности в области социальной защиты	17	26	5	10	2	6	3	3	6	5	1	2
Показатель 3.2: Государства-члены, которые расширяют базу знаний и укрепляют аналитический потенциал, финансовое управление, статистику и/или средства распространения информации в целях обеспечения социальной защиты	18	34	5	12	4	8	3	4	4	7	2	3
Показатель 3.3: Государства-члены, которые учреждают новые или улучшают существующие программы, способствующие расширению охвата социальной защиты или повышению достаточности пособий	10	13	1	2	2	3	3	2	2	5	2	1
Результат 4: Содействие жизнеспособным предприятиям												
Показатель 4.1: Государства-члены, в которых улучшаются благоприятные условия для жизнеспособных предприятий благодаря проведению политических, правовых, институциональных или законодательных реформ	15	19	3	6	4	5	1	0	4	1	3	7
Показатель 4.2: Государства-члены, в которых разрабатываются и осуществляются программы поддержки предприятий, направленные на применение ответственной и устойчивой производственной практики в отношении МСП, кооперативов и МНК	16	21	5	7	3	8	2	2	4	3	2	1
Показатель 4.3: Государства-члены, в которых государственные и частные посредники разрабатывают и осуществляют масштабируемые программы в области предпринимательства, направленные на создание доходов и рабочих мест, в первую очередь для молодёжи и женщин	24	30	10	17	5	4	3	4	5	5	1	0



Цель	Всего		Африка		Северная и Южная Америка		Арабские государства		Азиатско-Тихоокеанский регион		Европа и Центральная Азия	
	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты
Результат 5: Достойный труд в сельской экономике												
Показатель 5.1: Государства-члены, которые предпринимают конкретные шаги, направленные на включение вопросов достойного труда в политику и стратегии развития сельских районов	5	9	3	5	0	2	0	0	2	2	0	0
Показатель 5.2: Государства-члены, в которых трёхсторонние участники в рамках консультаций с организациями работодателей и работников или с их участием разработали целевые программы, способствующие достойному труду и продуктивной занятости в сельских районах	10	8	3	1	3	2	1	1	3	4	0	0
Показатель 5.3: Государства-члены, которые расширяют свои базы знаний, аналитические возможности и статистические данные о достойном труде в сельской экономике	12	9	4	2	3	5	1	0	4	2	0	0
Результат 6: Формализация неформальной экономики												
Показатель 6.1: Государства-члены, которые совершенствуют свои правовые, политические или стратегические основы, содействующие переходу к формальным отношениям	9	19	2	6	4	5	1	0	1	4	1	4
Показатель 6.2: Государства-члены, в которых трёхсторонние участники повышают свою осведомлённость и расширяют базу знаний о неформальности в целях поощрения и облегчения перехода к формальной экономике	15	21	2	9	4	5	1	1	4	2	4	4
Показатель 6.3: Государства-члены, в которых как минимум одна сторона из трёхсторонних участников принимает меры, содействующие гендерному равенству и направленные на удовлетворение нужд уязвимых групп в процессе содействия перехода к формальной экономике	12	12	2	2	5	4	1	1	3	4	1	1
Результат 7: Обеспечение соблюдения норм на рабочих местах посредством инспекции труда												
Показатель 7.1: Государства-члены, которые совершенствуют основы права, политику, планы и стратегии, направленные на обеспечение более полного соблюдения норм на рабочих местах в соответствии с международными трудовыми нормами, национальным трудовым законодательством и коллективными соглашениями	19	40	5	14	5	8	2	3	5	12	2	3



Цель	Всего		Африка		Северная и Южная Америка		Арабские государства		Азиатско-Тихоокеанский регион		Европа и Центральная Азия	
	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты
Показатель 7.2: Государства-члены, которые укрепляют институциональные возможности и расширяют сотрудничество с социальными партнёрами и другими учреждениями и партнёрами в целях обеспечения более полного соблюдения норм на рабочих местах	20	34	6	15	5	4	2	2	5	7	2	6
Показатель 7.3: Государства-члены, социальные партнёры и другие заинтересованные стороны, которые расширяют свои знания и совершенствуют информационные системы, обеспечивающие соблюдение норм на рабочих местах	10	15	2	2	2	4	1	2	3	6	2	1
Результат 8: Защита работников от неприемлемых форм труда												
Показатель 8.1: Государства-члены, которые пересматривают законы, политику или стратегии, защищающие работников, особенно наиболее уязвимых работников, от неприемлемых форм труда в соответствии с международными трудовыми нормами и на основе трёхстороннего диалога	36	28	12	5	10	11	3	1	8	7	3	4
Показатель 8.2: Государства-члены, в которых одна или несколько сторон из числа трёхсторонних партнёров укрепляют свои институциональные возможности для защиты работников, особенно наиболее уязвимых работников, от неприемлемых форм труда	12	36	4	10	3	12	1	2	3	6	1	6
Показатель 8.3: Государства-члены, в которых трёхсторонние участники создают партнёрства, в том числе с другими заинтересованными сторонами, для эффективной защиты работников, особенно наиболее уязвимых работников, от неприемлемых форм труда	14	12	5	3	4	5	1	1	3	2	1	1



Цель	Всего		Африка		Северная и Южная Америка		Арабские государства		Азиатско-Тихоокеанский регион		Европа и Центральная Азия		
	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	
Результат 9: Содействие справедливой и эффективной политике в области трудовой миграции													
Показатель 9.1: Государства-члены или региональные или субрегиональные учреждения, которые разрабатывают и/или осуществляют политику, законодательство, двусторонние/многосторонние соглашения или другие директивные документы в рамках соответствующих международных трудовых норм, на основе многосторонней рамочной программы МОТ по трудовой миграции и посредством трёхстороннего диалога	Государства-члены	10	19	4	7	1	4	1	1	4	6	0	1
	Региональные/субрегиональные учреждения	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Показатель 9.2: Государства-члены или региональные или субрегиональные учреждения, которые создают или укрепляют институциональные механизмы и инклюзивные практику или услуги, связанные с защитой трудовых мигрантов и/или содействием продуктивной занятости и достойному труду работников-мигрантов	Государства-члены	16	18	4	5	2	6	3	1	7	5	0	1
	Региональные/субрегиональные учреждения	3	1	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0
Показатель 9.3: Государства-члены или региональные или субрегиональные учреждения, которые формируют базу знаний и статистические данные о трудовой миграции в целях более точного обоснования политики и расширения синергетических связей между трудовой миграцией, занятостью, профессиональной подготовкой и политикой в области развития	Государства-члены	7	7	3	2	1	1	1	1	2	2	0	1
	Региональные/субрегиональные учреждения	3	2	2	1	0	0	0	0	1	1	0	0
Результат 10: Сильные и представительные организации работодателей и работников													
Показатель 10.1: Организации, успешно осуществившие корректировку своих организационных структур и практики административного руководства или управления в целях расширения своих лидерских возможностей, эффективности, актуальности и представительности		15	12	4	3	4	3	1	0	4	4	2	2



Цель	Всего		Африка		Северная и Южная Америка		Арабские государства		Азиатско-Тихоокеанский регион		Европа и Центральная Азия	
	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты
Показатель 10.2: Организации, успешно сформировавшие, укрепившие или применяющие на практике надёжные системы оказания услуг, призванные реагировать на потребности сегодняшних или потенциальных членов	27	28	7	12	9	6	1	0	8	8	2	2
Показатель 10.3: Организации успешно расширили свой потенциал в области анализа инфраструктуры предпринимательской деятельности и оказывают воздействие на процесс разработки политики	25	21	7	5	6	7	2	0	7	5	3	4
Показатель 10.4: Национальные организации работников увеличивают численность своих членов на национальном и региональном уровнях	20	26	6	12	6	9	2	1	4	4	2	0
Показатель 10.5: Национальные организации работников наращивают свою репрезентативную силу в целях оказания воздействия на политические программы на национальном, региональном и международном уровнях	15	16	5	6*	3	3	3	1	3	4	1	2
Показатель 10.6: Национальные организации работников используют международные трудовые нормы для содействия принципам свободы объединения, ведения коллективных переговоров и социальной справедливости на национальном, региональном и международном уровнях	20	10	5	2	7	6	4	0	4	2	0	0

* Два из результатов, зарегистрированных по Африке по показателю 10.5, касаются субрегиональной организации работников.



Таблица 2. Благоприятные результаты: цели и результаты по показателям

	Всего		Африка		Северная и Южная Америка		Арабские государства		Азиатско-Тихоокеанский регион		Европа и Центральная Азия	
	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты	Цель	Результаты
Результат А: Эффективная информационно-разъяснительная деятельность в целях обеспечения достойного труда												
Показатель А.1: Государства-члены, превратившие цель обеспечения достойного труда в стержневой элемент процесса формирования политики или ориентирующие свою политику на учёт принципов достойного труда	15	11	4	0	4	5	1	3	4	2	2	1
Показатель А.2: Международные организации и многосторонние и региональные учреждения, активно сотрудничающие с МОТ в целях содействия политике в области достойного труда	5	8	1) Группа двадцати: аналитические записки, техническая поддержка и консультативные услуги по вопросам политики со стороны МОТ в ходе заседаний Группы двадцати, оказывали воздействие на содержание дополнений рабочих групп к итоговым коммюнике и планам действий, принятых на саммитах лидеров и включающих различные элементы, связанные с достойным трудом. 2) УВКБ ООН: в июле 2016 г. МОТ и УВКБ ООН подписали новый меморандум о взаимопонимании в целях содействия возможностям занятости беженцев и других вынужденно перемещённых лиц. 3) МОТ-ВОЗ-ОЭСР: в качестве сопредседателя МОТ участвует в работе Комиссии высокого уровня по вопросам занятости в области здравоохранения и экономического роста, учреждённой Генеральным секретарём ООН в марте 2016 г., в целях стимулирования процесса создания рабочих мест в здравоохранении и социальном секторе как средства содействия инклюзивности экономической деятельности. На этой основе была подготовлена программа занятости в здравоохранении. 4) Европейский союз: МБТ подготовило доклад Building a social pillar for European convergence (Создание социального фундамента в целях сближения европейских стран) (июнь 2016 г.) в качестве вклада в Европейские основы социальных прав, благодаря которым ссылки на принципы достойного труда были включены в ключевые политические документы ЕС. 5) Международная ассоциация экономических и социальных советов и схожих институтов: МОТ была одним из организаторов состоявшейся в ноябре 2017 г. Конференции, в результате которой была принята The Athens Declaration on Social Dialogue and the Future of Work by Economic and Social Councils and Similar Institutions (Афинская декларация о социальном диалоге и будущем сферы труда). 6) Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК): МОТ в партнёрстве с ЭКЛАК содействовала обмену передовой практикой по вопросам борьбы с принудительным трудом в Южной Америке и разработке модели прогнозирования возможности применения детского труда. 7) Политический форум высокого уровня по устойчивому развитию ООН: МОТ вносила свой вклад в работу форума в 2016 и 2017 гг., что имело результатом многочисленные ссылки на вопросы достойного труда и стимулировало работу МОТ по разработке министерских деклараций форума и в связи с соответствующими ЦУР, являющимися предметом анализа. 8) Ассоциация государств Юго-Восточной Азии: в сентябре 2016 г. АСЕАН приняла Vientiane Declaration on Transition from Informal Employment to Formal Employment towards Decent Work Promotion in ASEAN (Вьентьянская декларация о переходе от неформальной занятости к формальной занятости в ходе содействия достойному труду в странах АСЕАН) на основе проведённой подготовительной работы МОТ.									



Показатель А.3: Число государств-членов, укрепивших системы информации о рынке труда и осуществляющих распространение информации о национальных тенденциях в сфере рынка труда в соответствии с международными нормами и стандартами по статистике труда	17	26	6	9	2	7	2	1	4	6	3	3
--	----	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Результат В: Действенное и результативное управление Организацией

Показатель В.1: Эффективность функций административного управления и разработки политики органов МОТ

Осуществление согласованных мер реформ	Цель: полномерное применение соответствующих процедур и правил с учётом критической оценки экспериментальных мер.	В процессе. Ход реформы Административного совета, начатой в 2011 г., был проанализирован Международной конференцией труда и Административным советом в 2014 и 2015 гг. После одобрения Административным советом предложенные изменения в начале 2016 г. были включены в новое издание <i>Свода правил, применимых к Административному совету</i> , которые успешно применяются в настоящее время. Пакет реформ Конференции был предложен в 2012 г. Спустя совсем немного времени он превратился в далеко идущие реформы, в частности с применением начиная с 2015 г. нового формата конференций двухнедельной продолжительности. Этот экспериментальный формат по-прежнему является предметом анализа, с тем чтобы в дальнейшем можно было бы формализовать вытекающие из него нормативно-правовые и процедурные изменения в течение 2018-19 гг., включая модернизацию и упрощение Регламента и порядка проведения Конференции.
Уровень участия и достижения консенсуса трёхсторонними участниками	Цель: достигнут консенсус относительно последующих мер по реформе системы административного управления, включая порядок проведения региональных совещаний.	В процессе. В марте 2016 г. Административный совет поручил МБТ подготовить к его ноябрьской сессии 2016 г. справочный документ о порядке проведения региональных совещаний и приступить к анализу их функционирования и роли. Впоследствии Административный совет рассмотрел ряд аспектов, включая роль и мандат, состав, права участия, продолжительность, периодичность и место проведения, формат и методы работы, а также форму и характер итогового документа. Широкой поддержкой пользуется предложение о сохранении четырёхдневной продолжительности этих совещаний и обеспечение их необходимой гибкости с точки зрения сроков и периодичности совещаний. На своей ноябрьской сессии 2017 г. Административный совет обсудил предлагаемые поправки к <i>Регламенту региональных совещаний</i> .
	Цель: широкое и плодотворное участие всех заинтересованных сторон в процессе составления повестки дня и принятии решений посредством согласованного пакета процедур и механизмов.	Достигнута. Административный совет принял и на деле применяет стратегический и последовательный подход к составлению повестки дня сессий Конференции на 2017-2019 гг. С учётом принятия Конференцией резолюции о содействии социальной справедливости посредством достойного труда в ноябре 2016 г. Административный совет утвердил новый пятилетний цикл периодических обсуждений со следующей последовательностью рассмотрения стратегических задач: социальный диалог и трипартизм в 2018 г.; социальная защита (социальное обеспечение) в 2020 г.; занятость в 2021 г.; социальная защита (охрана труда) в 2022 г.; основополагающие принципы и права в сфере труда в 2023 г.





Цель: резуль­та­тив­ная оцен­ка Кон­фе­рен­ций ре­зо­нан­са Дек­ла­ра­ции о со­ци­аль­ной спра­вед­ли­во­сти в це­лях спра­вед­ли­вой гло­ба­ли­за­ции и со­гла­со­ва­ние по­сле­дую­щих мер по её ре­а­ли­за­ции.

Дости­г­ну­та. В 2016 г. Ме­ж­ду­на­род­ная кон­фе­рен­ция тру­да осу­ществ­и­ла оцен­ку мер, при­ня­тых по со­дей­ствию вы­пол­не­нию Дек­ла­ра­ции и её ре­зо­нан­са, и при­ня­ла ре­зо­лю­цию о со­дей­ствии со­ци­аль­ной спра­вед­ли­во­сти по­сред­ством до­сто­й­но­го тру­да. В Ре­зо­лю­ции вы­ра­же­на мощ­ная трёх­сто­рон­няя под­дер­жка Дек­ла­ра­ции и не­ос­лаб­ная при­вер­жен­ность Про­грам­ме до­сто­й­но­го тру­да. В ней под­чёр­ки­ва­ет­ся кри­ти­че­ская важ­ность со­дей­ствия ком­п­лекс­но­му под­хо­ду к про­б­ле­мам до­сто­й­но­го тру­да и пред­ла­га­ет­ся рас­ши­рить уси­лия, на­прав­лен­ные на ре­а­ли­за­цию все­го по­тен­ци­ала Дек­ла­ра­ции о со­ци­аль­ной спра­вед­ли­во­сти бла­го­да­ря пол­но­цен­но­му и ак­тив­но­му уча­стию в ре­а­ли­за­ции По­вес­тки дня до 2030 го­да и обес­пе­че­нию МОТ не­об­хо­ди­мы­ми сред­ства­ми ре­ше­ния про­б­лем в те­че­ние вто­ро­го сто­ле­тия сво­е­го су­щес­тво­ва­ния. В ре­зо­лю­ции пред­став­ле­ны важ­ные ре­ко­мен­да­ции по фор­му­ли­ров­ке Стра­те­гиче­ско­го пла­на МОТ на 2018-21 го­ды (GB.328/PFA/1) и со­став­ле­нию Про­грам­мы и бюд­же­та на 2018-19 го­ды.

В ка­че­стве даль­ней­ших мер по вы­пол­не­нию ре­зо­лю­ции Ад­ми­ни­стра­тив­ный совет при­нял про­грам­му ра­бо­ты, на­це­лен­ную на ре­а­ли­за­цию по­ло­же­ний ре­зо­лю­ции о со­дей­ствии со­ци­аль­ной спра­вед­ли­во­сти по­сред­ством до­сто­й­но­го тру­да (GB.329/INS/3/1) на сво­ей мар­тов­ской сес­сии 2017 г. и ут­вер­дил по­ря­док про­ве­де­ния пе­ри­одиче­ских об­суж­де­ний (GB.331/INS/3) на сво­ей ноябрь­ской сес­сии 2017 г. В про­грам­ме ра­бо­ты пред­ус­мо­т­ре­ны ана­лиз и ос­но­вы ко­ор­ди­на­ции и сти­му­ли­ро­ва­ния опе­ра­тив­ной де­я­тель­но­сти, а так­же про­ве­де­ния но­вых ме­ро­прия­тий в це­лях со­дей­ствия до­сто­й­но­му тру­ду со­гла­со­ван­ным и вза­имодоп­ня­е­мым по­ря­дком. Что ка­са­ет­ся по­ря­дка про­ве­де­ния пе­ри­одиче­ских об­суж­де­ний, пред­ус­мо­т­ре­ны ре­ко­мен­да­ции от­но­си­тель­но эф­фек­тив­но­го фор­ма­та пе­ри­одиче­ских об­суж­де­ний, вклю­чая их под­го­тов­ку, об­суж­де­ние на Кон­фе­рен­ции, ито­го­вый до­ку­мент и со­гла­со­ва­ние по­ря­дка про­ве­де­ния пе­ри­одиче­ских об­суж­де­ний со ста­тьёй 19 Об­ще­го об­зора.

По­ка­за­тель В.2: Ра­ци­о­наль­ное пла­ни­ро­ва­ние, под­го­тов­ка и про­ве­де­ние сес­сий Ме­ж­ду­на­род­ной кон­фе­рен­ции тру­да и Ад­ми­ни­стра­тив­но­го со­ве­та и ре­ги­о­наль­ных со­ве­ща­ний

Свое­вре­мен­ное пред­став­ле­ние лак­о­нич­ных офи­ци­аль­ных до­ку­мен­тов в элек­трон­ном фор­ма­те

Цель: 100% офи­ци­аль­ных до­ку­мен­тов пуб­ли­ку­ет­ся свое­вре­мен­но в элек­трон­ном фор­ма­те.

Час­тич­но дос­ти­г­ну­та. 100% офи­ци­аль­ных до­ку­мен­тов из­да­ёт­ся в элек­трон­ном фор­ма­те. Что ка­са­ет­ся сро­ков их пуб­ли­ка­ции (т.е. с учё­том пред­ус­мо­т­рен­ных Уста­вом сро­ков), в сред­нем ре­зуль­та­ты со­став­ля­ли 70% в 2016 г. и 85% в 2017 г. со сле­дую­щей их раз­бив­кой:

- Ад­ми­ни­стра­тив­ный совет: 92,6% в 2016 г. и 92% в 2017 г.
- Ме­ж­ду­на­род­ная кон­фе­рен­ция тру­да: 55% в 2016 г. и 67% в 2017 г.
- Ре­ги­о­наль­ные со­ве­ща­ния: 100% в 2016 и 2017 гг.
- От­рас­ле­вые, тех­ни­че­ские и дру­гие со­ве­ща­ния: 33% в 2016 г. и 80% в 2017 г.

Цель: 60% офи­ци­аль­ных до­ку­мен­тов пуб­ли­ку­ет­ся толь­ко в элек­трон­ном фор­ма­те.

Дос­ти­г­ну­та. 65% до­ку­мен­тов Ад­ми­ни­стра­тив­но­го со­ве­та бы­ло опу­бли­ко­ва­но толь­ко в элек­трон­ном фор­ма­те; до­ку­мен­ты и до­кла­ды на Кон­фе­рен­цию и тех­ни­че­ские со­ве­ща­ния, как и в про­шлом, рас­про­стра­ня­лись в пе­чат­ном фор­ма­те, но су­щес­вен­но бы­ло сок­ра­ще­но ко­ли­че­ство их ко­пий.

	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Млн стра­ниц, на­пе­чатан­ных для МКТ	12,5	8,8	7,3
Сок­ра­ще­ние по срав­не­нию с пре­ды­ду­щим го­дом	30,1%	29,6%	17%

Цель: 10-про­цен­тное сок­ра­ще­ние чис­ла обра­ба­ты­ва­е­мых слов.

Не дос­ти­г­ну­та. На ос­но­ве дан­ных за двух­ле­тие 2016-2017 гг. от­ме­ча­лось 16-про­цен­тное уве­ли­че­ние об­ще­го ко­ли­че­ства обра­ботан­ных слов по срав­не­нию с 2014-15 гг., при этом в 2014-15 гг. по срав­не­нию с 2012-13 гг. этот по­ка­за­тель со­став­лял 8%.

	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Млн слов	9,993	11,193	11,258	13,381

Цель: 20% этих со­об­ще­ний рас­сы­ла­ет­ся ис­клю­чи­тель­но в элек­трон­ном фор­ма­те.

Дос­ти­г­ну­та. В те­че­ние двух­ле­тия 39,4% офи­ци­аль­ной кор­ре­с­пон­ден­ции рас­сы­ла­лось ис­клю­чи­тель­но в элек­трон­ном фор­ма­те (37,5% в 2016 г. и 41,3% в 2017 г.).



Эффективное использование времени, отводимого на официальные совещания

Цель: в среднем 50-процентное сокращение времени, потерянного по причине позднего начала заседаний официальных совещаний.

В процессе. В условиях отсутствия достоверных данных по предыдущим двухлетиям не было установлено никаких базовых ориентиров. Что касается 2016-17 гг., систематически осуществлялся сбор данных лишь по сессиям Административного совета по причине отсутствия надлежащих инструментальных средств мониторинга на Конференции, региональных совещаниях или отраслевых и других технических совещаниях. Данные Административного совета свидетельствуют о регулярной тенденции потери времени по причине позднего начала заседаний; ниже приведена схема по сессиям:

Сессия Административного совета	Потерянное время
326-я (март 2016 г.)	4 ч. 37 мин.
328-я (октябрь-ноябрь 2016 г.)	4 ч. 47 мин.
329-я (март 2017 г.)	5 ч. 08 мин.
331-я (октябрь-ноябрь 2017 г.)	6 ч. 13 мин.

Показатель В.3: Качество исполнения функций контроля, подотчётности и управления рисками

Уровень удовлетворённости внешнего аудитора консолидированными финансовыми отчётами

Цель: сохраняется практика вынесения безусловно положительных заключений внешним аудитором и полного соблюдения принципов МСУГС.

Достигнута. Безусловно положительные заключения были получены от внешнего аудитора, подтверждающие, помимо прочего, полное соблюдение принципов МСУГС в отношении обоих комплектов финансовых отчётов, подготовленных в течение двухлетия. Эти заключения были включены в финансовые отчёты и представлены государствам-членам.

Цель: практическая реализация отчёта о внутреннем контроле как часть ежегодной финансовой отчётности.

Достигнута. Вступительное декларативное заявление внутренних контрольных органов будет включено в финансовые отчёты за 2017 г., подготовительная деятельность осуществляется по графику и анализируется Независимым консультативным комитетом по контролю.

Время, необходимое для действенного проведения в жизнь рекомендаций аудитора

Цель: подразделения, на которые возложена ответственность за проведение в жизнь рекомендаций надзорных структур, представляют свои планы действий в течение трёх месяцев после опубликования аудиторского отчёта.

Не достигнута. В среднем сроки, предоставляемые МБТ для ответов на отчёты внутренних аудиторов, сокращены с 5,6 месяцев в 2015 г. до 5 месяцев в 2016 г. и 3,8 месяцев в 2017 г.

Цель: все рекомендации аудиторов принимаются руководством и претворяются в жизнь в течение шести месяцев после опубликования аудиторского отчёта.

Частично достигнута. Общее число рекомендаций внутренних аудиторов полностью выполнены в течение установленного срока: 175 (из 237) или 73,8%. Общее число рекомендаций внутренних аудиторов частично выполнены или находятся в процессе выполнения к установленному сроку: 56 (из 237) или 23,6%. Общее число рекомендаций внутренних аудиторов, выполнение которых было отложено по причине бюджетных трудностей: 6 (из 237) или 2,4%.

Уровень применения системы управления рисками в рамках всей Организации

Цель: все элементы системы управления рисками внедрены, применяются и расширяются.

Достигнута. Все недостающие элементы системы управления рисками предприятия были реализованы в 2016 г. Реестры рисков были внедрены во всех регионах. Они были пересмотрены, чтобы можно было выявлять вопросы, связанные с общими рисками, что в свою очередь оказало воздействие на анализ и введение в действие пересмотренных реестров стратегических рисков как часть Программы и бюджета на 2018-19 годы. В течение 2017 г. была расширена деятельность по управлению рисками в целях уделения более пристального внимания рискам, связанным с результатами в области политики, применения более последовательного подхода к управлению рисками в рамках всего МБТ и расширения спектра инструментальных средств и механизмов поддержки.

Показатель В.4: Качество использования выводов и рекомендаций, сформулированных в ходе независимых оценок, в процессе принятия решений руководством МБТ и Административным советом

Более широкое использование выводов, сформулированных в ходе оценок, трёхсторонними участниками и руководством МБТ в целях эффективного управления	Цель: Консультативный комитет по оценкам проводит свои заседания не менее четырёх раз в год и вносит свой существенный вклад в реализацию рекомендаций обобщённых оценок.	Достигнута. Консультативный комитет по оценкам провёл девять заседаний в период с января 2016 г. по декабрь 2017 г. (одно из этих совещаний было проведено в режиме онлайн). Деятельность Комитета развивалась в более предметном и амбициозном ключе, и он внедрил в практику систематический и тщательно продуманный процесс осуществления дальнейших мер по рекомендациям органов высокого уровня по оценкам.
	Цель: дальнейшие меры по рекомендациям оценок проектов составляют не менее 75%.	Достигнута. В 2016 г. почти 83% рекомендаций было реализовано или частично выполнено, что составляет увеличение на 10 пунктов по сравнению с 2013-15 гг. – в среднем на 72%. EVAL испытывал трудности с получением своевременных ответов органов управления на рекомендации, сформулированные в ходе оценок, и в настоящее время разрабатывает автоматизированную онлайн-систему в целях оптимизации процесса отслеживания такой информации, которая должна повысить эффективность этого процесса. Цифры по ответам органов управления на рекомендации, сформулированные в ходе оценок за 2017 г., будут представлены в Ежегодном докладе об оценках за 2017-18 годы.
Качество анализа обобщённых оценок и оценки проектов, осуществляемых в МБТ, соответствуют передовой практике по стандартам ОЭСР и Группы ООН по оценке	Цель: рекомендации подразделения по проведению оценок, утверждённые Административным советом, отражены в Стратегическом плане на 2018-21 годы	Достигнута. Ежегодные доклады об оценках постоянно учитывались при составлении стратегических планов МОТ. В Стратегическом плане на 2018-21 годы признаётся ценность осуществляемых оценок для содействия деятельности МОТ с точки зрения усиления отчётности по результатам. В нём конкретно указывается, что функция проведения оценок является средством обеспечения отчётности перед трёхсторонними участниками благодаря представлению объективной информации относительно прогресса в ходе выполнения этого плана и достижения результатов.
	Цель: внешние оценки подтверждают факт того, что 85% проектных оценок соответствуют стандартам ОЭСР и Группы ООН по оценке.	Достигнута. Доклады об оценках подлежат двухлетнему анализу качества этих оценок внешними экспертами. Подготовка обширных рекомендательных мероприятий и усилия, направленные на наращивание потенциальных возможностей, способствовали тому, чтобы качество проектных оценок оставалось на приемлемом уровне. Что касается двухлетия 2014-15 гг., 70% докладов об оценках приблизились к стандартам качества Группы Организации Объединённых Наций по оценке (ЮНЕГ), сравнялись с ними или даже превысили их. Анализ качества проектных оценок внешними экспертами, завершённый в октябре 2017 г., позволил заключить, что более 90% проанализированных докладов удовлетворяют минимальным требованиям качества.
Развиваются потенциальные возможности и практические методы сотрудников МБТ и трёхсторонних участников в области проведения оценок	Цель: в докладе независимой внешней оценки оценочной службы МБТ 2016 г. подтверждается приемлемое качество обобщённых оценок.	Достигнута. В 2016 г. в итоговом докладе независимых оценок оценочной службы МБТ (НООС) (<i>Independent evaluation of ILO's evaluation function – IEE, 2011–16, Final report</i>) содержится заключение, что в ходе как оценок на высоком уровне, так и проектных оценок в целом и целом используются надлежащие методы сбора данных и анализа и что их качество значительно повысилось после проведения НООС 2010 г.
	Цель: более широкое использование оценок воздействия техническими департаментами в соответствии с директивами Бюро по проведению оценок.	Достигнута. Издана обновлённая директивная записка по воздействию оценок в ходе обзора последствий оценок EVAL, и сформулированы аналитические выводы по поводу качества и рекомендации по четырём оценкам воздействия, которые либо завершены, либо находятся на стадии реализации. В декабре 2017 г. началась подготовка к проведению ретроспективного анализа качества по выборке оценок воздействия.
	Цель: не менее 75 трёхсторонних участников прошли подготовку по проведению оценок и 50 сотрудников МБТ аттестованы как менеджеры по оценкам.	Частично достигнута. EVAL постепенно расширяет и совершенствует перечень своих учебных продуктов и услуг. В 2016 г. подготовку прошли 124 трёхсторонних участника, а в 2017 г. был подготовлен пересмотренный пакет учебных материалов по оценке для трёхсторонних участников в контексте ЦУР. На сегодняшний день было аттестовано 77 сотрудников МБТ в рамках Программы сертификации менеджеров по оценке (ЕМСР). В течение двухлетия 2016-17 гг. 47 должностных лиц прошли подготовку по вопросам управления оценками, но лишь восемь из них прошли сертификацию. В 2016 г. EVAL разработало внутреннюю программу оценки качества обучения (IETP) в целях повышения качества самооценок и внутренних оценок. В апреле 2017 г. в экспериментальном порядке в этой программе приняли участие 24 сотрудника МБТ из большинства регионов и штаб-квартиры.





Результат С: Эффективные вспомогательные службы и рациональное использование ресурсов МОТ

Показатель С.1: Эффективность усовершенствованной методологии составления программ на страновом уровне

Доля в % СПДТ, отвечающих критериям качества, в соответствии с пересмотренной методологией и рекомендациями, в том числе в отношении всех четырёх стержневых элементов Программы достойного труда

Цель: 80%.

Достигнута. 100% новых СПДТ разработано и утверждено в период сентября 2016-декабря 2017 гг. (начиная с запуска версии 4 *ILO Decent Work Country Programme: A practical guidebook* (Руководство МОТ по страновым программам достойного труда)). Это соответствует шести новым программам.

Показатель С.2: Эффективность мобилизации добровольных взносов из диверсифицированной донорской базы и управление ими

Доля расходов из добровольных взносов (внебюджетные средства на цели технического сотрудничества и РБСА) в процентном отношении от общих расходов

Цель: 45%.

Не достигнута. 39,6%.

Доля в % добровольных взносов, которыми распоряжаются местные бюро

Цель: 80%.

Не достигнута. 73,1%.

Показатель С.3: Эффективность вспомогательных служб МБТ

Доля пользователей, заявивших, что они «удовлетворены» или «весьма удовлетворены» работой вспомогательных служб

Цель: увеличение на 10%.

В процессе. Для измерения этого показателя необходимо будет осуществить в течение второго квартала 2018 г. дополнительное обследование здоровья Организации.

Показатель С.4: Эффективность обучения кадров и развития лидерских качеств персонала

Увеличение числа сотрудников, меняющих место своей работы на один год и более

Цель: 25%.

Не достигнута. Не наблюдалось существенного увеличения числа сотрудников, поменявших место своей работы, в 2016-17 гг. (101) по сравнению с 2014-15 гг. (99). Следует отметить, однако, что текучесть кадров в 2014-15 гг. повысилась на 34% по сравнению с 2012-13 гг., когда 74 сотрудника поменяли место своей работы.

Доля менеджеров в %, которые приступили к прохождению обучения по развитию своих лидерских качеств после получения рейтинга профпригодности: «не полностью соответствует» по результатам своей работы в качестве менеджеров в рамках оценки результативности деятельности в конце цикла

Цель: 75%.

Достигнута. 75%.

Доля сотрудников в %, имеющих свой персональный профиль в приложении «ILO People»

Цель: 75%.

Не достигнута. 55%. Меньший акцент делался на персональном профиле в 2017 г. по причине того, что в 2018 г. в результате внедрения новой онлайн-платформы приёма на работу его структура будет изменена.

Доля персонала в %, прошедшего программу дистанционного обучения по вопросам внутреннего управления в течение первых шести месяцев после приёма на работу

Цель: 80%.

Не достигнута. 48%. В целом уровень выполнения достиг 81%. Новые сотрудники считают проблематичным завершить эту программу в течение своих первых шести месяцев, однако 58% завершили её в течение восьми месяцев.

Показатель С.5: Эффективность управления инфраструктурой

Продолжается реализация проекта ремонтно-восстановительных работ в течение двух лет в соответствии с графиком или досрочно и в рамках утверждённого бюджета

Цель: 100%.

Достигнута. Работы продолжаются по графику. Общий бюджет начальных работ остаётся в границах финансового плана, уже утверждённого Административным советом. Экономия, получаемая за счёт оптимизации стоимости, будет перераспределена на цели непредвиденных расходов, которые могут возникнуть.

В пилотных полевых бюро внедрены процедуры утилизации отходов

Цель: пять полевых бюро.

Достигнута. Процедуры были завершены в пяти пилотных полевых бюро, включая оценку базовых ориентиров, план действий и подготовку рекомендательных материалов, которые можно было бы тиражировать в других полевых бюро.

Приложение II

Дополнительные финансовые данные

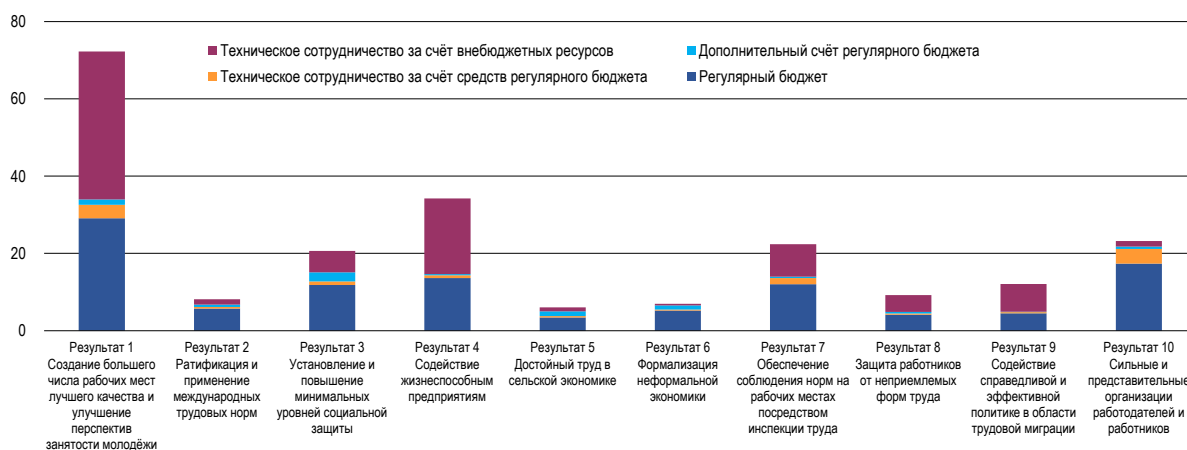
Настоящий документ содержит дополнительную информацию о расходовании средств МОТ¹ в 2016-17 годах по результатам в области политики.

На рисунках 1-5 показаны общие расходы по результатам в области политики и по источникам финансирования по каждому из пяти регионов МОТ.

На рисунках 6-15 показана доля в процентах участия в общих расходах по результатам в области политики департаментов МБТ в штаб-квартире и

программ МОТ в пяти регионах Организации, мерилom которого является время, затраченное персоналом, финансируемым за счёт средств регулярного бюджета по категории международных специалистов на техническую и аналитическую работу и оказание услуг, связанных с каждым из десяти результатов. Это весьма существенная доля участия в расходах, учитывая, что расходы на персонал составляют 70% всех ресурсов регулярного бюджета.

Рисунок 1. Общие расходы по результатам в области политики и по источникам финансирования в Африке, 2016-17 гг. (млн долл. США)



¹ Предварительные и непроверенные данные.

Рисунок 2. Общие расходы по результатам в области политики и по источникам финансирования в Северной и Южной Америке, 2016-17 гг. (млн долл. США)

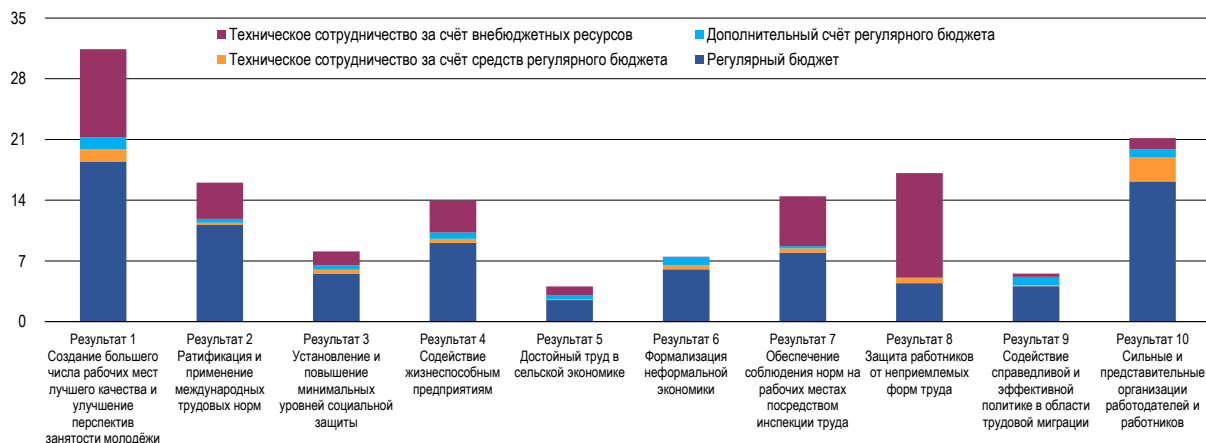


Рисунок 3. Общие расходы по результатам в области политики и по источникам финансирования в арабских государствах, 2016-17 гг. (млн долл. США)

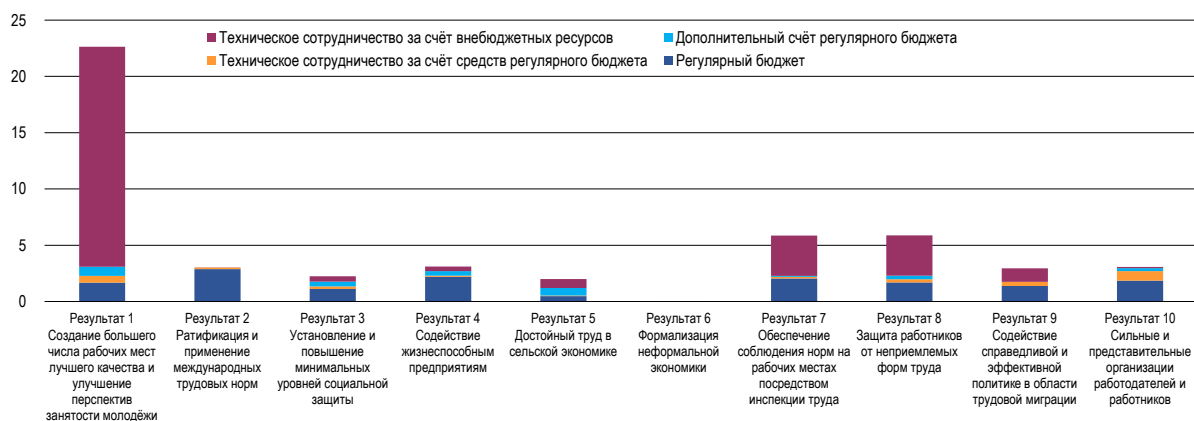


Рисунок 4. Общие расходы по результатам в области политики и по источникам финансирования в Азиатско-Тихоокеанском регионе, 2016-17 гг. (млн долл. США)

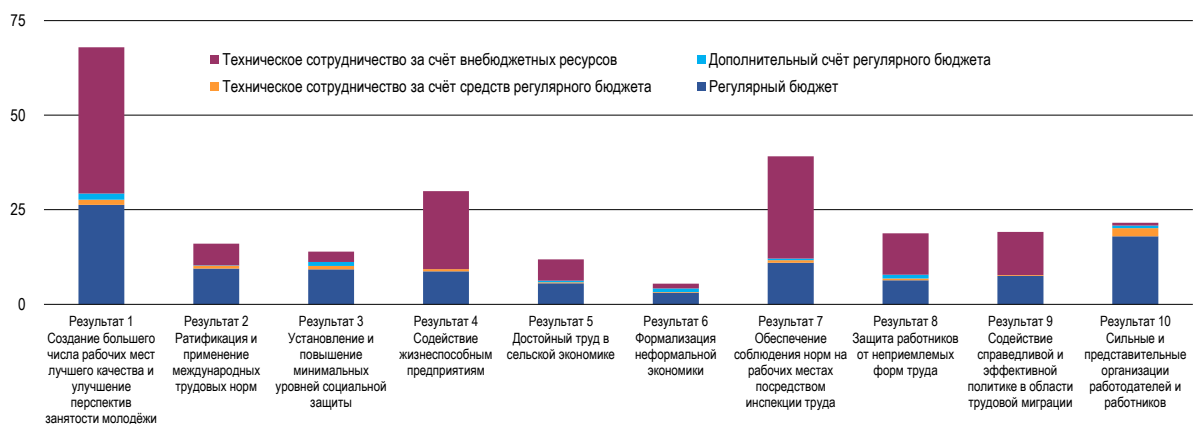


Рисунок 5. Общие расходы по результатам в области политики и по источникам финансирования в Европе и Центральной Азии, 2016-17 гг. (млн долл. США)

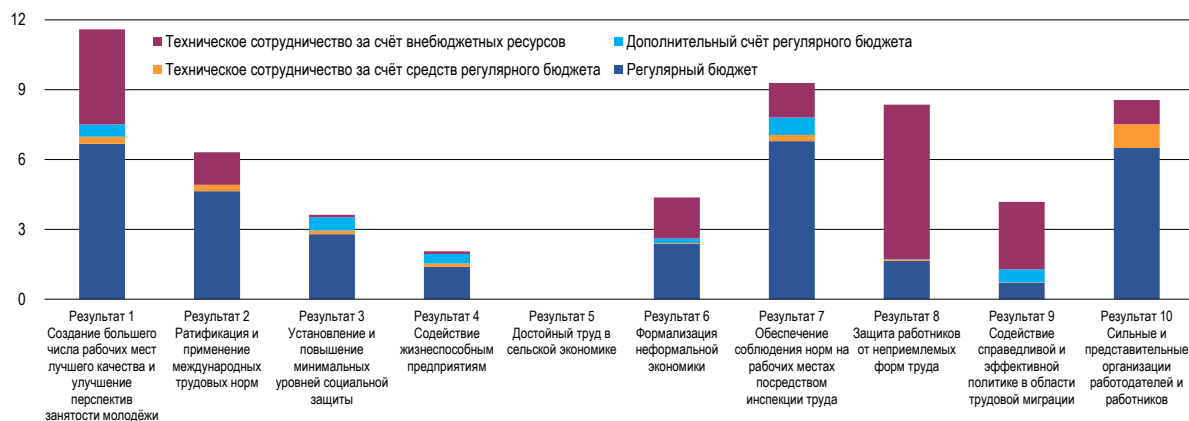


Рисунок 6. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение Результата 1 в области политики

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

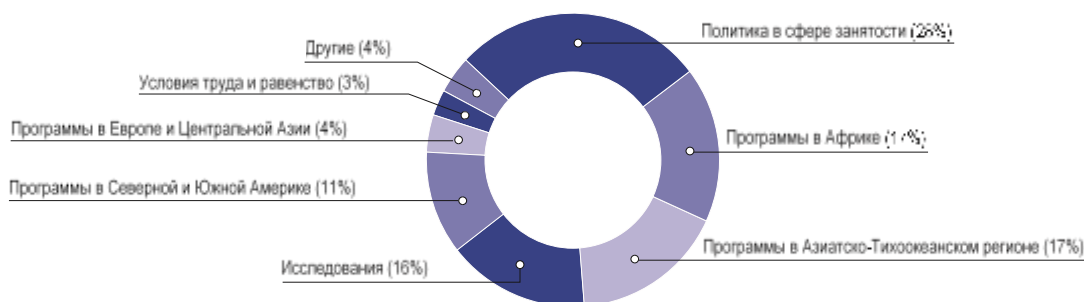


Рисунок 7. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение Результата 2 в области политики

Результат 2: Ратификация и применение международных трудовых норм

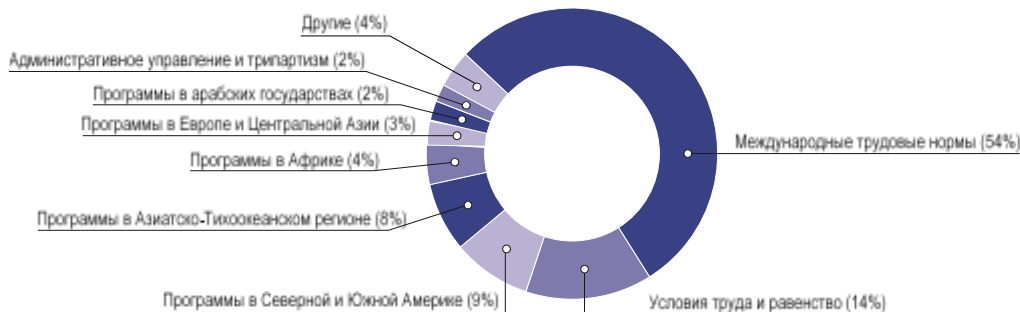


Рисунок 8. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение Результата 3 в области политики

Результат 3: Установление и повышение минимальных уровней социальной защиты

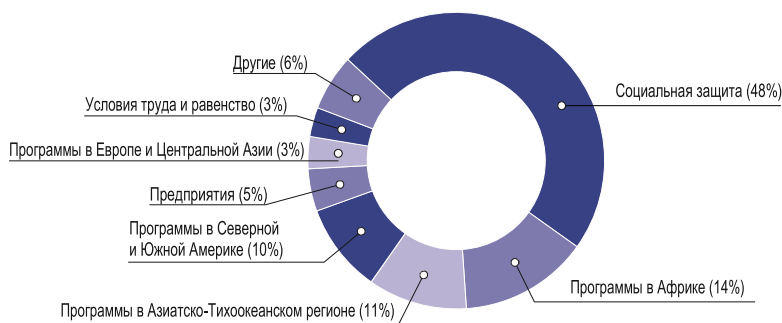


Рисунок 9. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение Результата 4 в области политики

Результат 4: Содействие жизнеспособным предприятиям

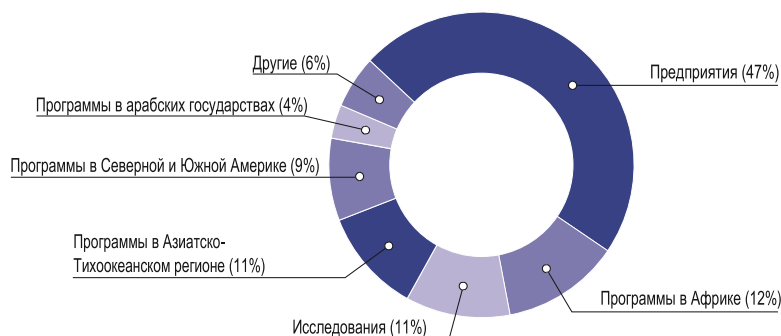


Рисунок 10. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение Результата 5 в области политики

Результат 5: Достойный труд в сельской экономике

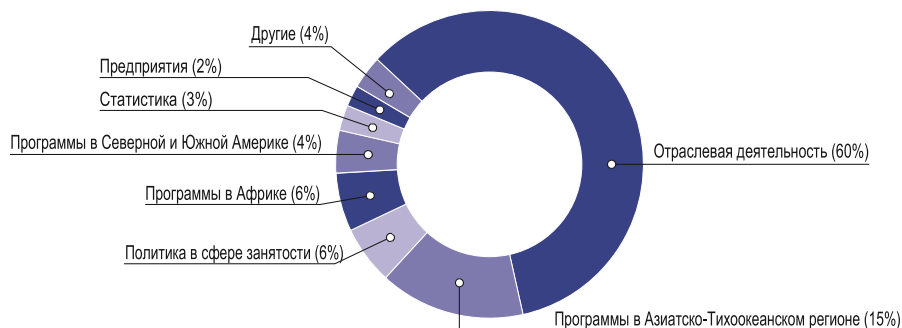


Рисунок 11. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение Результата 6 в области политики

Результат 6: Формализация неформальной экономики

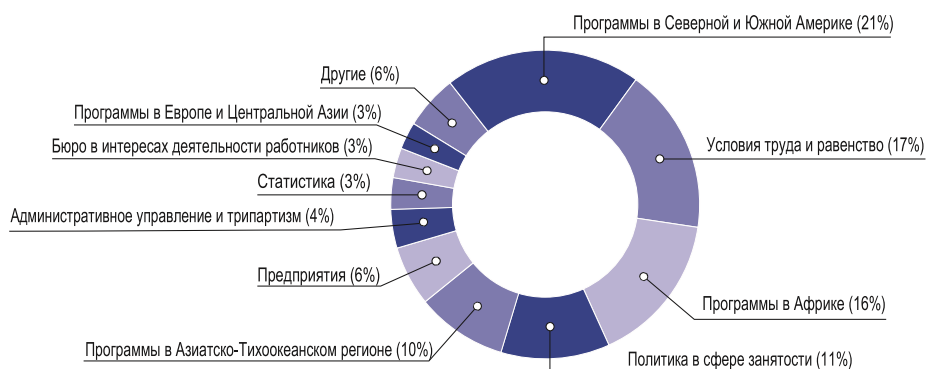


Рисунок 12. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение Результата 7 в области политики

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

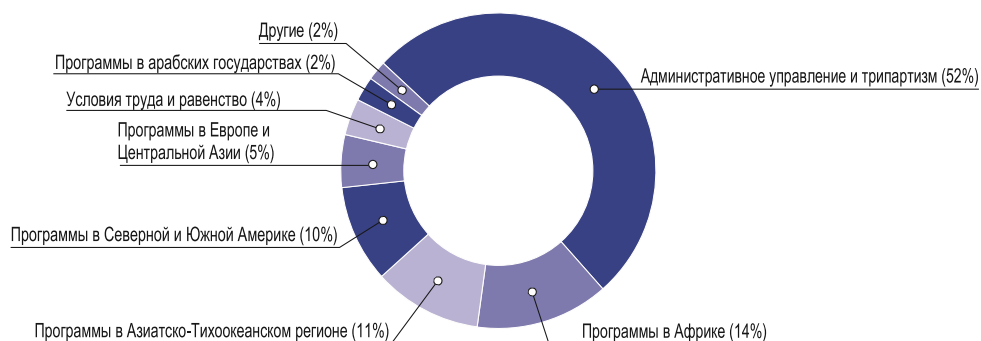
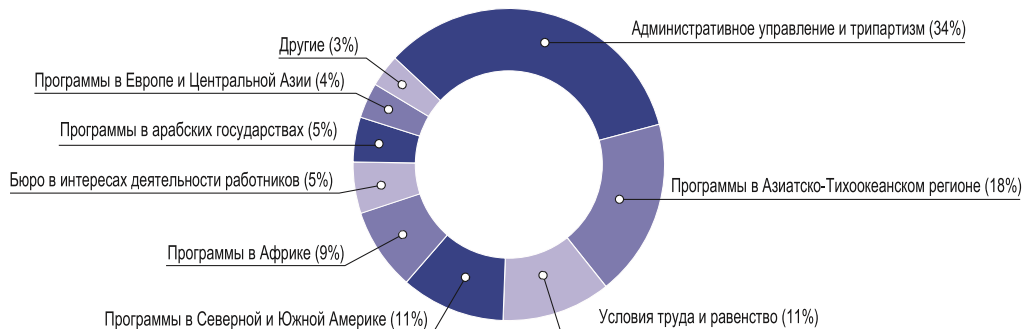


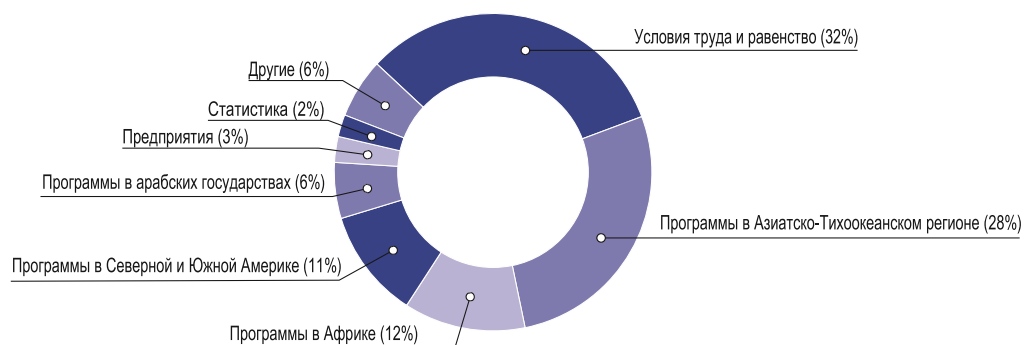
Рисунок 13. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение Результата 8 в области политики

Результат 8: Защита работников от неприемлемых форм труда



**Рисунок 14. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение
Результата 9 в области политики**

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



**Рисунок 15. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение
Результата 10 в области политики**

Результат 10: Сильные и представительные организации работодателей и работников

