Международная организация труда

ILC.109/I(A)

Результаты в области достойного труда

Выполнение программы МОТ в 2018–19 годах

Доклад Генерального директора I (A)

Результаты в области достойного труда

Выполнение программы МОТ в 2018–19 годах

Международная конференция труда
109-я сессия, 2021 г.

ILC.109/I(A)

ISBN 978-92- 2-132502-4 (print)
ISBN 978-92-2-132503-1 (Web pdf)
ISSN 0251-3730

Первое издание, 2021

Названия, используемые в публикациях МБТ и соответствующие принятой в Организации Объединённых 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.

Компьютерная вёрстка TTR: Confrep-ILC109(2021)-I(A)-[PROGR-210409-001]-Ru.docx
Отпечатано Международным бюро труда, Женева, Швейцария

Работник текстильной фабрики в Эфиопии, где программа МОТ по продвижению достойного труда в швейной и текстильной промышленности инициировала скоординированные практические действия с участием различных департаментов и программ, таких как Better Work, SCORE, Vision Zero Fund, в целях оздоровления трудовых отношений на производстве, улучшения условий труда и повышения производительности в этом секторе. Июнь 2019 г. © МОТ

▶ Содержание

Предисловие vii
Сокращения ix
Введение xi
Часть I. МОТ в действии в 2018–19 годах 1
Тенденции в области достойного труда 2
Столетие МОТ: Чествуя прошлое и строя светлое будущее сферы труда 3
Декларация столетия МОТ: Дорожная карта по формированию ориентированного на человека будущего сферы труда 5
Достойный труд — краеугольный камень устойчивого развития 6
Новые целевые ориентиры в нормотворческой деятельности МОТ 8
Основные факты, связанные с бюджетом и расходами 9
Откуда берутся ресурсы МОТ? 9
Куда и на что направляются ресурсы МОТ? 10
Часть II. Показатели деятельности Организации 15
Результаты в области достойного труда и вклад в реализацию ЦУР 16
Краткий обзор результатов в области достойного труда 16
Вклад в достижение Целей в области устойчивого развития 19
Результаты по промежуточным результатам в области политики 23
Результат 1: Создание большего числа рабочих мест лучшего качества и улучшение перспектив занятости молодёжи 23
Результат 2: Ратификация и применение международных трудовых норм 26
Результат 3: Установление и повышение минимальных уровней социальной защиты 30
Результат 4: Содействие жизнеспособным предприятиям 33
Результат 5: Достойный труд в сельской экономике 37
Результат 6: Формализация неформальной экономики 40
Результат 7: Содействие безопасному труду и обеспечение соблюдения норм на рабочих местах в глобальных системах поставок 43
Результат 8: Защита работников от неприемлемых форм труда 47
Результат 9: Справедливая и эффективная международная трудовая миграция и мобильность 51
Результат 10: Сильные и представительные организации работодателей и работников 55

Общие факторы, формирующие политику 63
Международные трудовые нормы 64
Социальный диалог 64
Гендерное равенство и недопущение дискриминации 65
Справедливый переход к экологической устойчивости 66
Благоприятные результаты 67
Благоприятный результат A: Эффективное управление знаниями в целях содействия достойному труду 68
Благоприятный результат B: Действенное и результативное управление Организацией 72
Благоприятный результат C: Эффективные вспомогательные службы и рациональное использование ресурсов МОТ 75
Часть III. Извлечённые уроки и перспективы на будущее 83
Укрепление лидерства на основе эмпирических знаний и информационно-разъяснительной деятельности 84
Содействие согласованности политики в поддержку будущего сферы труда с социальной справедливостью 85
Обеспечение стратегического и комплексного использования ресурсов для усиления эффекта 87
Укрепление ориентированного на результаты управления, прозрачности и отчётности 89
Приложения 92
Приложение I 93
Приложение II 99

▶ Рисунки

Рисунок 1. Ведущие 20 участников внебюджетного финансирования в 2018–19 гг. (в долл. США) 10
Рисунок 2. Доноры в РБСА в 2018–19 гг. (в долл. США) 10
Рисунок 3. Общие расходы по результатам в области политики (в млн долл. США) 12
Рисунок 4. Общие расходы по регионам (в процентах) 12
Рисунок 5. Распределение средств РБТС по результатам в области политики (в процентах) 13
Рисунок 6. Целевые показатели и результаты по промежуточным результатам в области политики 17
Рисунок 7. Целевые показатели и результаты по регионам 18
Рисунок 8. Вклад результатов в области достойного труда в достижение ЦУР в 2018–19 гг. 20
Рисунок 9. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 1, по показателям и регионам 25
Рисунок 10. Число ратификаций, зарегистрированных в 2018 и 2019 гг., по месяцам 27
Рисунок 11. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 2, по показателям и регионам 29
Рисунок 12. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 3, по показателям и регионам 32
Рисунок 13. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 4, по показателям и регионам 36
Рисунок 14. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 5, по показателям и регионам 39
Рисунок 15. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 6, по показателям и регионам 42
Рисунок 16. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 7, по показателям и регионам 46
Рисунок 17. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 8, по показателям и регионам 50
Рисунок 18. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 9, по показателям и регионам 54
Рисунок 19. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 10 (организации работодателей), по показателям и регионам 59
Рисунок 20. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 10 (организации работников), по показателям и регионам 60
Рисунок 21. Международные трудовые нормы: распределение результатов в области достойного труда по параметрам 64
Рисунок 22. Социальный диалог: распределение результатов в области достойного труда по параметрам 64

Рисунок 23. Гендерное равенство и недопущение дискриминации: распределение результатов в области достойного труда по параметрам 65
Рисунок 24. Справедливый переход к экологической устойчивости: распределение результатов в области достойного труда по параметрам 66
Рисунок I.1. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение результата 1 в области политики 94
Рисунок I.2. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение результата 2 в области политики 94
Рисунок I.3. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение результата 3 в области политики 95
Рисунок I.4. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение результата 4 в области политики 95
Рисунок I.5. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение результата 5 в области политики 96
Рисунок I.6. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение результата 6 в области политики 96
Рисунок I.7. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение результата 7 в области политики 97
Рисунок I.8. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение результата 8 в области политики 97
Рисунок I.9. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение результата 9 в области политики 98
Рисунок I.10. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение результата 10 в области политики 98

▶ Предисловие

Настоящий доклад о выполнении программы МОТ является одним из ключевых инструментов отчётности МБТ перед трёхсторонними участниками Организации. В дополнение к интерактивной информационной панели результатов в области достойного труда и интерактивному цифровому нарративу (InfoStory) он содержит информацию о ресурсах, которыми располагала Организация, о том, как они расходовались, и об изменениях, которые благодаря им стали возможными. Отзывы трёхсторонних участников о докладе будут ориентиром для действий МБТ, нацеленных на постоянное повышение качества отчётности в соответствии с их ожиданиями.

Доклад охватывает знаковый период в истории МОТ, когда Организация в 2019 году отметила свою столетнюю годовщину. Приняв в июне 2019 года Декларацию столетия МОТ о будущем сферы труда, Международная конференция труда подтвердила актуальность и значимость мандата МОТ в XXI столетии и настоятельную необходимость формирования справедливого, инклюзивного и безопасного будущего сферы труда с полной, производительной и свободно избранной занятостью и достойным трудом для всех. Позднее Генеральная Ассамблея ООН приняла резолюцию в поддержку Декларации столетия МОТ, в которой признаётся, что эти элементы являются залогом устойчивого развития и поэтому должны служить в качестве приоритетной цели национальной политики и международного сотрудничества.

Содержание Декларации столетия является основой Программы деятельности МОТ на 2020–21 годы, которая была принята Административным советом в ноябре 2019 года как первый шаг на пути к достижению её целей.

В течение двухлетия МОТ продолжала оказывать правительствам и организациям работодателей и работников содействие в их усилиях, направленных на обеспечение социальной справедливости посредством достойного труда, одновременно углубляя анализ факторов, вызывающих изменения в сфере труда, и укрепляя партнёрства с другими организациями многосторонней системы в условиях реформирования ООН. МОТ также продолжала осуществлять свою деятельность, опираясь на результаты своих предшествующих реформ, с тем чтобы становиться более эффективной и активной организацией, строящейся на принципах убедительного и общепризнанного мандата.

Настоящий доклад и информационная панель результатов в области достойного труда отражают прогресс, достигнутый в 135 странах, с 844 результатами по всем десяти результатам в области политики, предусмотренным в Программе и бюджете на 2018–19 годы. Деятельность по-прежнему осуществлялась с упором на принципы трипартизма, международные трудовые нормы и социальный диалог, при этом признавалась необходимость содействовать укреплению потенциальных возможностей трёхсторонних участников. Её результаты также способствовали достижению Целей в области устойчивого развития (ЦУР).

Достигнутый прогресс отражается в динамике ряда показателей ЦУР, относящихся к социально-трудовой сфере, включая сокращение масштабов бедности среди работающих и рост численности населения, охваченного системами социальной защиты. Однако другими показателями вырисовывается иной сценарий. Тревогу вызывает увеличение числа молодых мужчин и особенно женщин, которые не учатся, не работают и не проходят профессиональную подготовку, равно как и замедление годовых темпов роста реального ВВП в расчёте на одного работающего. Они указывают на острый дефицит достойного труда среди

молодёжи и на широкий масштаб неравенства во всём мире, обусловленного проблемами в сфере труда.

Наблюдаемое замедление темпов экономического роста и увеличение числа социальных и политических конфликтов в стремительно меняющемся мире придают ещё бóльшую остроту задаче по обеспечению достойного труда. Это требует инновационного мышления и творческих подходов в высококонкурентной и предъявляющей высокие требования среде. Основной посыл настоящего доклада о выполнении программы заключается в том, что перемены к лучшему возможны. Для этого требуется создавать инклюзивные и разноплановые коалиции, выступающие за общие цели в области достойного труда, а также за согласование политических мер и увеличение инвестиций в человеческий потенциал, в учреждения рынка труда и в процесс создания рабочих мест.

Гай Райдер

Генеральный директор

▶ Сокращения

АСЕАН	Ассоциация государств Юго-Восточной Азии
СПДТ	Страновая программа достойного труда
ОРП	Организации работодателей и предпринимателей
ЭКОВАС	Экономическое сообщество государств Западной Африки
EPIC	Международная коалиция за равную оплату труда
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединённых Наций
ВВП	валовой внутренний продукт
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
МКТ	Международная конференция труда
ILOSTAT	База данных МОТ по статистике труда
МВФ	Международный валютный фонд
НККК	Независимый консультативный комитет по контролю
МОР	Международная организация работодателей
МОМ	Международная организация по миграции
МСУГС	Международные стандарты учёта в государственном секторе
ИРИС	Комплексная система информации по ресурсам
МКП	Международная конфедерация профсоюзов
LMAC	Консультативный комитет Африканского союза по трудовой миграции
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
УВКПЧ ООН	Управление Верховного комиссара ООН по правам человека
БГТ	безопасность и гигиена труда
ПСЗЭ	Партнёрство за содействие в интересах зелёной экономики
УКР	управление, ориентированное на конкретные результаты
РБСА	Дополнительный счёт регулярного бюджета
РБТС	Регулярный бюджет на техническое сотрудничество
САДК	Сообщество по вопросам развития стран юга Африки
СКОП	Программа содействия конкурентоспособным и ответственным предприятиям
ЦУР	Цели в области устойчивого развития
SSTC	Сотрудничество Юг–Юг и треугольное сотрудничество
МСП	малые и средние предприятия
ПТОП	профессионально-техническое образование и подготовка

ООН	Организация Объединённых Наций
ЮНДАФ	Рамочная программа Организации Объединённых Наций по оказанию помощи в целях развития
ПРООН	Программа развития Организации Объединённых Наций
ЕЭК ООН	Европейская экономическая комиссия Организации Объединённых Наций
ЮНЕГ	Группа Организации Объединённых Наций по вопросам оценки
ЮНФПА	Фонд Организации Объединённых Наций в области народонаселения
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединённых Наций
ЮНСДГ	Группа Организации Объединённых Наций по устойчивому развитию

▶ Введение

Доклад о выполнении программы МОТ является основным инструментом отчётности МОТ перед её Административным советом, Международной конференцией труда и её трёхсторонними участниками и партнёрами в области развития. В докладе излагаются результаты деятельности Организации по выполнению обязательств, взятых в Программе и бюджете на 2018–19 годы, отмечаются успехи, достигнутые за счёт ресурсов, выделенных МОТ, и освещаются области, требующие дальнейшего совершенствования.

Настоящее издание доклада освещает празднование столетней годовщины МОТ, которое вызвало мощную мобилизацию сил, направленную на реализацию мандата и политической повестки дня МОТ; кульминацией этого стала Международная конференция труда, посвящённая столетию Организации, и принятие Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда в июне 2019 года.

Структура доклада следующая:

- В **Части I** обобщаются результаты деятельности МОТ за двухлетний период. В ней описываются основные тенденции в области достойного труда и представлены основные достижения года столетней годовщины и его результаты, которые сформируют программу деятельности Организации в ближайшие годы. Эта часть также включает информацию о том, каким образом достойный труд способствовал устойчивому развитию, в ней определяются основные этапы нормативной работы МОТ в течение двухлетия и представляется бюджет и смета расходов в 2018–19 годах.
- В **Части II** основное внимание уделяется показателям деятельности Организации в течение двухлетия и отражаются достигнутые результаты в области достойного труда и в реализации МОТ практических мер в рамках бюджетных ассигнований, выделенных на результаты в области политики. В ней также представлена информация об общих факторах формирования политики и их анализ, а также благоприятные результаты Программы и бюджета на 2018–19 годы.
- В **Части III** изложены уроки, извлечённые в ходе реализации программы и в результате оценок. Они сыграли важную роль в разработке программы на 2020–21 годы и будут служить ориентиром в ходе выполнения этой программы.

Доклад о выполнении программы МОТ является результатом совместной работы с участием всех департаментов и бюро МОТ. Объём информации не позволяет резюмировать её в одном документе. Таким образом, доклад является лишь одним из элементов более масштабной работы по аспектам отчётности и коммуникации, которая включает в себя интерактивный цифровой нарратив (InfoStory) и обновлённую версию информационной панели по результатам в области достойного труда (ILO Decent Work Results Dashboard). Эти платформы предоставляют подробную информацию по результатам, регионам и странам, а также ряд видеороликов, публикаций и отзывов, наглядно иллюстрирующих воздействие деятельности МОТ на жизнь людей и на процесс реализации мандата МОТ по обеспечению социальной справедливости

Проекция изображения логотипа столетия МОТ на здании МБТ в Женеве, Швейцария. Январь 2019 г. © МОТ

Часть I

МОТ в действии в 2018–19 годах

Двухлетие 2018–19 годов было уникальным, поскольку на этот период выпало празднование столетней годовщины Организации. В программе деятельности по-прежнему достойный труд ставился во главу угла устойчивого развития с упором на максимальное использование возможностей, возникших благодаря столетию, а также на подготовку Организации к второму столетию её существования.

▶ Тенденции в области достойного труда

Вялый глобальный экономический рост, усиливающееся давление на многостороннюю систему и изменения в сфере труда привели к углублению неопределённости и проблем для трёхсторонних участников МОТ во всём мире в течение двухлетия.

Экономическая активность значительно снизилась в последние три квартала 2018 года и оставалась слабой в 2019 году, особенно в производственном секторе. В таблице ниже приведены связанные с трудом показатели, из которых можно экстраполировать тенденции достойного труда. Большинство из этих показателей также используется для измерения прогресса в достижении Целей в области устойчивого развития (ЦУР).

▶ Ключевые тенденции по показателям в области достойного труда в 2016–19 гг. (в процентах)

	2016 г. (%)	2017 г. (%)	2018 г. (%)	2019 г. (%)
Соотношение занятых лиц к общей численности населения (в возрасте 15 лет и старше), по полу	**57,7**	**57,6**	**57,6**	**57,4**
Женщины	44,8	44,8	44,8	44,6
Мужчины	70,6	70,5	70,5	70,3
Уровень бедности среди работающих Доля населения, живущего за международной чертой бедности (связан с показателем 1.1.1 ЦУР)	**8,0**	**7,7**	**7,4**	**7,1**
Женщины	8,2	7,9	7,7	7,5
Мужчины	8,0	7,6	7,2	6,9
Ежегодный темп роста реального ВВП на каждого занятого (связан с показателем 8.2.1 ЦУР)	**2,2**	**2,5**	**2,2**	**1,9**
Уровень безработицы (показатель 8.5.2 ЦУР)	**5,7**	**5,6**	**5,4**	**5,4**
Женщины	5,9	5,8	5,6	5,6
Мужчины	5,5	5,4	5,3	5,3
Молодёжь (в возрасте от 15 до 24 лет)	13,8	13,7	13,5	13,6
Доля молодёжи (в возрасте от 15 до 24 лет)**, которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков** (показатель 8.6.1 ЦУР)	**21,6**	**21,7**	**21,9**	**22,2**
Женщины	30,8	30,8	30,8	31,1
Мужчины	12,0	13,2	13,5	13,8
Доля женщин на руководящих должностях (показатель 5.5.2 ЦУР)	**27,4**	**27,6**	**27,8**	**27,9**
Доля населения, охваченного системами минимальных уровней социальной защиты (показатель 1.3.1 ЦУР)	**45,2**	**–**	**–**	**49,1**

Источник: ILO modelled estimates, ноябрь 2019 г.

Уровень безработицы в мире оставался относительно стабильным, снизившись с 5,6% в 2017 году до 5,4% в 2018 и 2019 годах. Это эквивалентно примерно 188 млн безработных в мире. Безработица среди молодёжи оставалась неизменно выше, чем безработица среди взрослого населения, составив 13,6% в 2019 году, что эквивалентно примерно 68 млн молодых женщин и мужчин во всём мире. Приходится констатировать, что каждый пятый молодой человек не работал, не учился и не проходил профессиональной подготовки. Женщины составляли более 30%.

Доля людей, живущих за чертой бедности, продолжала снижаться — с 7,7% в 2017 году до 7,1% в 2019 году. Однако более 630 млн работников — в основном в странах с низким уровнем дохода — по-прежнему не получают достаточного дохода, чтобы избежать состояния бедности. Самостоятельная и неформальная занятость оставались широко распространённым явлением. Ежегодный рост реального ВВП на одного работающего снизился с 2,5% в 2017 году до 1,9% в 2019 году. Многие страны продолжают добиваться прогресса в расширении сферы охвата социальной защиты — этот показатель в общемировом масштабе увеличился примерно на 4 процентных пункта в период с 2015 по 2019 годы. Для решения задачи 1.3 ЦУР, однако, необходимо предпринять дальнейшие усилия, поскольку более половины населения мира остаётся незащищённым.

В течение двухлетия во многих странах мира усилились социальные волнения. Множились протесты, демонстрации и забастовки, в ходе которых выражалось недовольство социальной, экономической или политической ситуацией. Нерешённые вопросы зачастую отражали распространённость неравенства и его последствий, а также привлекали особое внимание к сохраняющейся актуальности мандата МОТ в отношении социальной справедливости посредством достойного труда.

Доклад МОТ *Time to Act for SDG 8* (Время действовать в целях реализации ЦУР 8) подтвердил, что прогресс во имя неуклонного, всеохватного и устойчивого экономического роста, полной и продуктивной занятости и достойного труда для всех замедляется во многих странах мира, несмотря на отдельные «островки» достижений. Отмечается настоятельная необходимость ускорить трансформационные изменения в соответствии с ЦУР и Программой достойного труда.

▶ Столетие МОТ: Чествуя прошлое и строя светлое будущее сферы труда

Столетие МОТ в 2019 году дало возможность поразмышлять о богатом прошлом и исторических достижениях Организации. Что наиболее важно, оно также предоставило возможность заглянуть в будущее и оценить роль МОТ в сфере труда, претерпевающей стремительные трансформационные изменения, обусловленные технологическими инновациями, демографическими сдвигами, глобализацией, а также изменениями окружающей среды и климата.

Инициатива, касающаяся будущего сферы труда, была запущена в 2015 году в целях обеспечения аналитической основы формирования будущего сферы труда с ориентиром на ценности МОТ. По этой инициативе было проведено более 110 национальных и наднациональных трёхсторонних диалогов о будущем сферы труда, состоявшихся в 2016 и 2017 годах. В 2018 году была создана Глобальная комиссия по будущему сферы труда под председательством премьер-министра Швеции и президента Республики Южная Африка и в составе видных деятелей из научных кругов, правительств и социальных партнёров. Доклад

Глобальной комиссии, выпущенный в январе 2019 года, вызвал дальнейшие дебаты между трёхсторонними участниками и другими участниками, которые впоследствии внесли важный вклад в переговоры, в результате которых была принята Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда.

▶ Работа ради светлого будущего

В докладе Глобальной комиссии по будущему сферы труда — *Работать ради лучшего будущего* — изложено видение ориентированной на человека повестки дня о будущем сферы труда, основанной на инвестициях в человеческий потенциал, в учреждения в сфере труда, а также в достойные и стабильные рабочие места. Он включал конкретные рекомендации в адрес правительств, социальных партнёров и других заинтересованных сторон, направленные на повышение качества трудовой жизни, расширение выбора для всех, сокращение гендерного разрыва и устранение глобального неравенства. Доклад был основан на серии научных работ и национальных диалогов, которые внесли важный вклад в расширение знаний о будущем сферы труда.

108-я сессия Конференции объединила более 6300 участников, в том числе 162 министров, руководителей организаций работодателей и работников и других высокопоставленных гостей. На Конференции выступили 34 главы государств и правительств и Генеральный секретарь ООН. В результате вновь было высказано широкое одобрение концептуальному видению МОТ и её мандату в области социальной справедливости, что является свидетельством масштабной политической поддержки, оказываемой МОТ и её работе. Помимо Декларации столетия Конференция приняла также второй исторический документ — Конвенцию 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (190).

В течение 2019 года состоялось более 600 глобальных, региональных и национальных мероприятий в ознаменование столетия МОТ, инициаторами многих из которых являлись трёхсторонние участники МОТ; таковые включали ратификацию конвенций, информационно-пропагандистские и просветительские кампании, тематические встречи и форумы, а также спортивные и художественные мероприятия. Примерами глобальных инициатив, вызвавших наибольший внешний резонанс относительно роли МОТ, могут служить:

- открытие года столетия МОТ 22 января 2019 года;
- 24-часовое глобальное турне 11 апреля 2019 года, связавшее бюро МОТ и её трёхсторонних участников во всём мире в непрерывной веб-трансляции, в ходе которой подчёркивалось многообразие направлений деятельности МОТ и был продемонстрирован глобальный масштаб работы Организации;
- проведение глобальной коммуникационной кампании МОТ100 «Сближение МОТ с людьми», в ходе которой использовались простые, но значимые послания и образы, понятные людям;
- день открытых дверей МОТ, состоявшийся 15 октября 2019 года, привлёкший почти 1600 посетителей, в том числе 700 учащихся местных школ;
- Всемирная неделя социальной защиты, прошедшая в Женеве с 25 по 28 ноября 2019 года, в которой приняли участие более 500 человек, обсудивших социально-экономические преимущества социальной защиты.

Последним крупным событием года столетия было 14-е Африканское региональное совещание, состоявшееся в декабре 2019 года. В Абиджанской декларации — «Продвижение социальной справедливости: формирование будущего сферы труда в Африке», принятой

трёхсторонними участниками на этом совещании и сопряжённой с Декларацией столетия, намечены приоритеты стран региона.

Столетие МОТ позволило повысить зримость и влияние МОТ, а также обеспечить осведомлённость о мандате МОТ в области социальной справедливости и Программе достойного труда и поддержку им. Оно также дало МОТ возможность играть ведущую роль в глобальных политических дебатах о будущем сферы труда.

▶ Декларация столетия МОТ: Дорожная карта по формированию ориентированного на человека будущего сферы труда

Декларация столетия МОТ призывает к применению ориентированного на человека подхода к формированию будущего сферы труда, благодаря которому права работников и потребности, устремления и права всех людей становятся сердцевиной экономической, социальной и экологической политики.

Декларация является политическим и практическим ответом трёхсторонних участников МОТ на хронические и вновь возникающие проблемы, связанные с достойным трудом. Она представляет собой как дорожную карту, так и объединяющий призыв ко всем государствам-членам сформировать будущее сферы труда на основе достойного труда для всех. Это также создаёт платформу для сотрудничества в рамках международного сообщества. Генеральный секретарь Организации Объединённых Наций назвал Декларацию изменением парадигмы того, как мы смотрим на процесс развития, а также исторической возможностью построить светлое будущее для людей во всём мире.

В Декларации столетия содержится призыв к действиям в трёх областях: 1) увеличение инвестиций в человеческий потенциал, чтобы каждый мог воспользоваться возможностями, создаваемыми будущим сферы труда; 2) увеличение инвестиций в учреждения труда в целях обеспечения адекватной защиты всех работников; 3) увеличение инвестиций в обеспечение достойного и стабильного труда во имя создания большего числа достойных рабочих мест.

Декларация подтверждает важнейшую роль международных трудовых норм, социального диалога и трипартизма в достижении социальной справедливости. Она также призывает МОТ играть центральную роль в многосторонней системе и поддерживать самые высокие стандарты исследований, а также управления статистикой и знаниями.

Декларация столетия повлияла на формирование Программы деятельности МОТ на 2020–21 годы, принятой Административным советом в ноябре 2019 года. Программа предусматривает целенаправленный подход к немедленным действиям и создаёт основу для более длительного процесса претворения в жизнь дерзновенных задач Декларации.

Декларация уже получила решительную поддержку со стороны других международных организаций, включая Организацию Объединённых Наций, Группу двадцати и Совет Европейского союза, которые призвали к её немедленному осуществлению.

Генеральная Ассамблея Организации Объединённых Наций приветствовала принятие Декларации столетия и убедительно рекомендовала реализовать её. Она попросила «...фонды, программы и специализированные учреждения Организации Объединённых Наций и финансовые учреждения продолжать учитывать задачи обеспечения полной и производительной занятости и достойной работы для всех в своей политике, а также рассмотреть возможности интеграции программных элементов Декларации столетия Международной организации труда о будущем сферы труда в усилия по реализации Рамочной программы Организации Объединённых Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития, с тем чтобы создать информационную базу для работы страновых групп Организации Объединённых Наций, в надлежащих случаях и в соответствии с национальными приоритетами». Генеральная Ассамблея также выступила с призывом к государствам-членам «...рассмотреть возможность применения принципов, изложенных в Декларации столетия Международной организации труда о будущем сферы труда, на национальном уровне в рамках усилий по поощрению согласования политики по вопросам, касающимся содействия обеспечению полной и производительной занятости и достойной работы для всех».

Источник: ООН. Генеральная Ассамблея, Декларация столетия Международной организации труда о будущем сферы труда, 2019 г. Резолюция Генеральной Ассамблеи Организации Объединённых Наций, A/RES/73/342 (Нью-Йорк), 2019 г.

▶ Достойный труд — краеугольный камень устойчивого развития

В Декларации столетия подтверждается центральная роль достойного труда в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (Повестка дня до 2030 года), а также важность этой цели для всей Организации Объединённых Наций.

В течение 2018–19 годов Организация Объединённых Наций добилась значительных успехов в осуществлении стратегии Генерального секретаря по переориентации своей системы развития и улучшению осуществления Повестки дня до 2030 года. Это включало формирование нового поколения страновых групп ООН и пересмотр функций и механизмов подотчётности координаторов-резидентов (с января 2019 г.). Это также привело к появлению новых руководящих указаний, в соответствии с которыми Рамочная программа Организации Объединённых Наций по сотрудничеству в целях устойчивого развития должна стать основным инструментом планирования ООН в странах, что отражает коллективную поддержку всех подразделений ООН достижению ЦУР (выпущены в июне 2019 г.).

МОТ с учётом рекомендаций Административного совета активно содействовала этим процессам. Организация оставалась членом основной группы Группы Организации Объединённых Наций по устойчивому развитию (ЮНСДГ), а также четырёх групп ЮНСДГ по результатам в области реализации Целей в области устойчивого развития, стратегическому финансированию, деловым инновациям и стратегическому партнёрству. Структуры МОТ на местах также активно участвуют в разработке и реализации мер по реформированию на региональном и страновом уровнях.

В июле 2019 года МОТ официально выразила поддержку просьбе Международной организации работодателей (МОР) и Международной конфедерации профсоюзов (МКП) о предоставлении статуса наблюдателя на Генеральной Ассамблее ООН.

▶ ЦУР 8 — Время действовать

В 2019 году МОТ внесла значительный вклад в тематический обзор осуществления ЦУР, касающихся расширения прав и возможностей людей, их инклюзивности и равенства. Этот обзор был проведён Политическим форумом высокого уровня Организации Объединённых Наций по устойчивому развитию под эгидой Экономического и Социального Совета.

В докладе МОТ *Time to Act for SDG 8* (*Время действовать в целях достижения ЦУР 8*) сделан вывод, касающийся того, что чрезвычайно важно ускорить прогресс в достижении ЦУР 8. Требуется всеобъемлющая и комплексная политическая повестка дня, которая учитывает его динамическую взаимосвязь с другими ЦУР. Срочно необходима более активная приверженность многостороннему подходу для реализации концепции ЦУР 8, требующей как национальных, так и международных усилий по разработке, финансированию и внедрению инновационной политики в её поддержку.

В течение двухлетнего периода МОТ активизировала свою работу по развитию потенциала, в частности посредством своего Международного учебного центра в Турине (Туринский центр), с тем чтобы подготовить трёхсторонних партнёров к участию в процессах, связанных с ЦУР. Эта работа сопровождалась действиями по укреплению диалога и сотрудничества между персоналом МОТ и координаторами-резидентами ООН в регионах. В рамках этих мероприятий в сентябре 2019 года в Латинской Америке и Карибском бассейне было организовано региональное совещание с целью обмена знаниями и информацией, в частности о будущем сферы труда, с представителями Управления ООН по координации деятельности в целях развития и координаторами-резидентами в регионе.

МОТ также углубила своё взаимодействие с руководством многосторонних альянсов, сформированных в целях оказания поддержки ЦУР. Примерами могут служить: Альянс 8.7 по искоренению детского и принудительного труда; Международная коалиция за равную оплату труда (EPIC); инициатива Всеобщая социальная защита к 2030 году; Партнёрство за содействие в интересах зелёной экономики (ПСЗЭ); Глобальное соглашение о достойном труде и инклюзивном росте; Глобальная инициатива ООН по обеспечению достойного труда для молодёжи.

Помимо этого, МОТ продолжила выступления в поддержку достойного труда на глобальном уровне, активизировав участие в политических и операционных партнёрствах в рамках системы ООН, Группы двадцати, Группы семи, БРИКС (Бразилия, Российская Федерация, Индия, Китай и Южная Африка) и в других региональных организациях, многосторонних форумах, сообществах партнёров в области развития и организациях частного сектора. В 2018 году страны БРИКС в совместной декларации министров труда и занятости подчеркнули свою приверженность социальному диалогу как способу, позволяющему найти ответы на будущие вызовы сферы труда. МОТ активно участвовала в заседаниях министров труда и занятости Группы двадцати и в саммитах Группы двадцати, состоявшихся в Аргентине (2018 г.) и Японии (2019 г.), внеся свой вклад в итоговые документы этих встреч посредством предоставления технических услуг по таким вопросам как неформальность, профессиональные навыки, гендерные разрывы, старение, цифровые платформы и будущее сферы труда.

> «Чтобы сформировать ориентированное на человека будущее сферы труда, мы стремимся обеспечить согласованность политики в обеспечение прочного, устойчивого, сбалансированного и всестороннего экономического роста, социальной интеграции, полной и продуктивной занятости и достойного труда. Мы признаём, что действия и сотрудничество с социальными партнёрами имеют ключевое значение для обеспечения того, чтобы будущее сферы труда основывалось на надлежащих ответных мерах в ответ на демографические изменения, дальнейший прогресс в обеспечении гендерного равенства и рациональное развитие новых форм труда. Мы также будем продолжать выполнять наши обязательства по решению проблем рынка труда и социальных проблем».
>
> **Источник:** Shaping a Human-Centered Future of Work, Декларация министров совещания министров труда и занятости Группы двадцати, Мацуяма, Япония, сентябрь 2019 г.

▶ Новые целевые ориентиры в нормотворческой деятельности МОТ

В 2018–19 годах продолжалась нормативная деятельность МОТ, и в Декларации столетия была подтверждена потребность в чётко сформулированном, надёжном и обновлённом своде международных трудовых норм, которые бы отвечали происходящим в сфере труда изменениям, обеспечивали защиту работников и учитывали потребности жизнеспособных предприятий. В течение двухлетия Трёхсторонняя рабочая группа по механизму анализа норм провела два заседания и завершила обзор 35 актов, охватывающих вопросы безопасности и гигиены труда, инспекции труда, статистики труда и политики в области занятости.

Конвенция 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (190) является самым первым глобальным договором против насилия и домогательств на рабочем месте и первой конвенцией, принятой Конференцией с 2011 года. Положительный глобальный отклик, который получили Конвенция 190 и сопровождающая её Рекомендация, свидетельствует об их актуальности и своевременности.

▶ На пути к миру, свободному от насилия и домогательств

21 июня 2019 года Конференция приняла Конвенцию о насилии и домогательствах в сфере труда (190) и сопровождающую её Рекомендацию 206. Эти акты обеспечивают общую основу, благодаря которой можно положить конец насилию и домогательствам в сфере труда.

Конвенция предусматривает право всех женщин и мужчин на рабочее место, свободное от насилия и домогательств, а также то, чтобы это право уважалось, поощрялось и реализовывалось. В ней даётся первое общее определение терминов «насилие и домогательства». Конвенция и Рекомендация предусматривают, что их осуществление будет реализовано посредством программы комплексных действий, включая защиту, профилактику, правоприменение, средства правовой защиты, рекомендательные указания, обучение и повышение осведомлённости. Конвенция вступит в силу через 12 месяцев после её ратификации двумя государствами-членами.

В 2019 году МОТ приступила к реализации кампании ратификации столетия, предложив правительствам, организациям работодателей и работников в её 187 государствах-членах ратифицировать по крайней мере одну конвенцию или протокол в течение года столетней годовщины Организации. Хотя кампания не достигла своей дерзновенной цели, 70 ратификаций, зарегистрированных в 2019 году, являются весьма существенным увеличением этого показателя — по сравнению с 45 в 2018 году и 44 в 2017 году.

Примечательно, что в течение двухлетнего периода пять государств-членов ратифицировали Конвенцию 1999 года о наихудших формах детского труда (182). Требуется ещё одна ратификация этой основополагающей конвенции, чтобы она стала первой всеобще ратифицированной международной нормой в сфере труда. Ещё одним значительным достижением этой кампании стала ратификация в течение двухлетия 11 государствами-членами Конвенции 1976 года о трёхсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144); такое же число ратификаций было зарегистрировано за предыдущие семь лет.

▶ Основные факты, связанные с бюджетом и расходами

Общий бюджет МОТ на 2018–19 годы составлял 1270,5 млн долл. США, включая: 62% — начисленные взносы (регулярный бюджет) и 38% — сметные добровольные взносы. Общие реальные расходы за двухлетие составили 1277,7 млн долл. США по причине увеличения расходов за счёт добровольных поступлений.

Откуда берутся ресурсы МОТ?

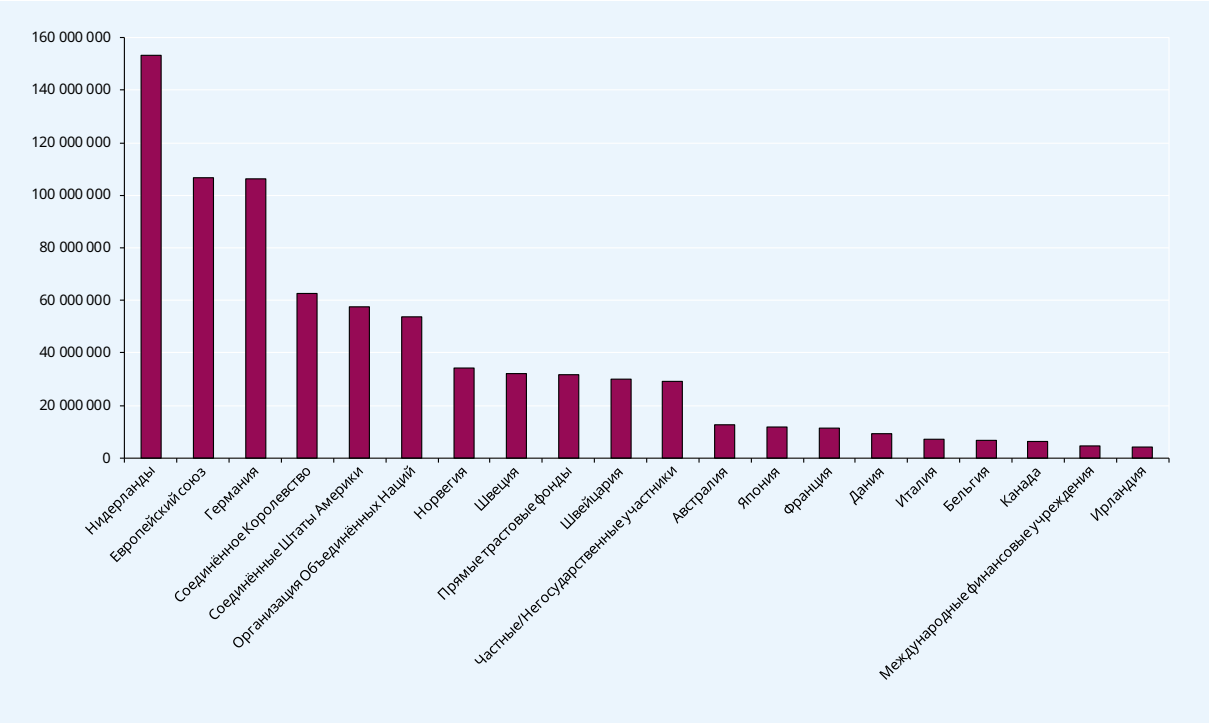
Осуществление программы МОТ финансируется за счёт начисленных взносов государств-членов в её регулярный бюджет и за счёт добровольных взносов доноров. Размер начисленных взносов устанавливается Конференцией при утверждении бюджета на двухлетие (784,1 млн долл. США на 2018–19 гг.). Установленная практика заключается в согласовании ставок взносов государств-членов МОТ со ставками взносов в ООН.

Средства за счёт добровольных взносов выделяются на проекты сотрудничества в целях развития или используются как нецелевое финансирование через дополнительный счёт регулярного бюджета (РБСА). Эти средства поступают от партнёров в области развития, включая правительства стран-доноров, многосторонние организации и частные организации. Часть добровольных взносов МОТ также поступает из внутренних ресурсов государств-членов, которые обращаются за помощью к МОТ, через прямые целевые фонды или в рамках соглашений Юг–Юг и треугольного сотрудничества (SSTC).

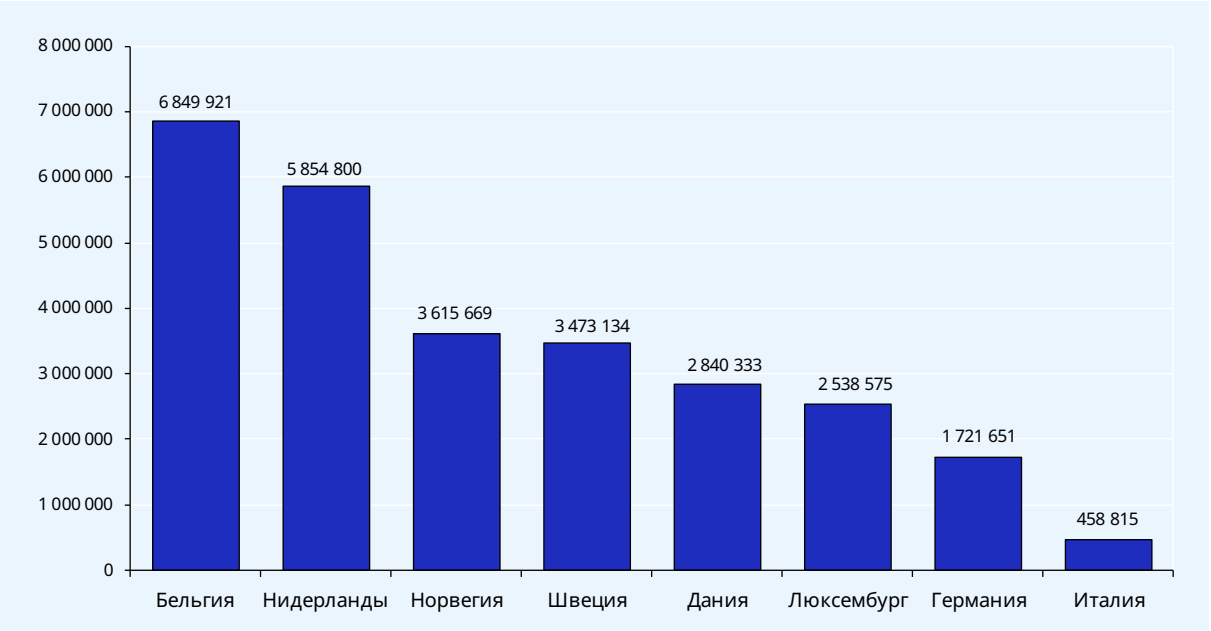
Новые подтверждения добровольного финансирования в 2018–19 годах достигли суммы 791 млн долл. США, что на 29% больше уровня 2016–17 годов. На долю 20 ведущих доноров пришлось 97% добровольных поступлений. Нецелевое финансирование восьми доноров в РБСА в 2018–19 годах составило 27,4 млн долл. США, что на 6% меньше по сравнению с 2016–17 годами[1].

[1] Дополнительная информация о стратегии МОТ в области сотрудничества в целях развития и соответствующих ресурсах представлена в разделе, касающемся Благоприятного результата C.

▶ **Рисунок 1.** **Ведущие 20 участников внебюджетного финансирования в 2018–19 гг.** (в долл. США)



▶ **Рисунок 2.** **Доноры в РБСА в 2018–19 гг.** (в долл. США)



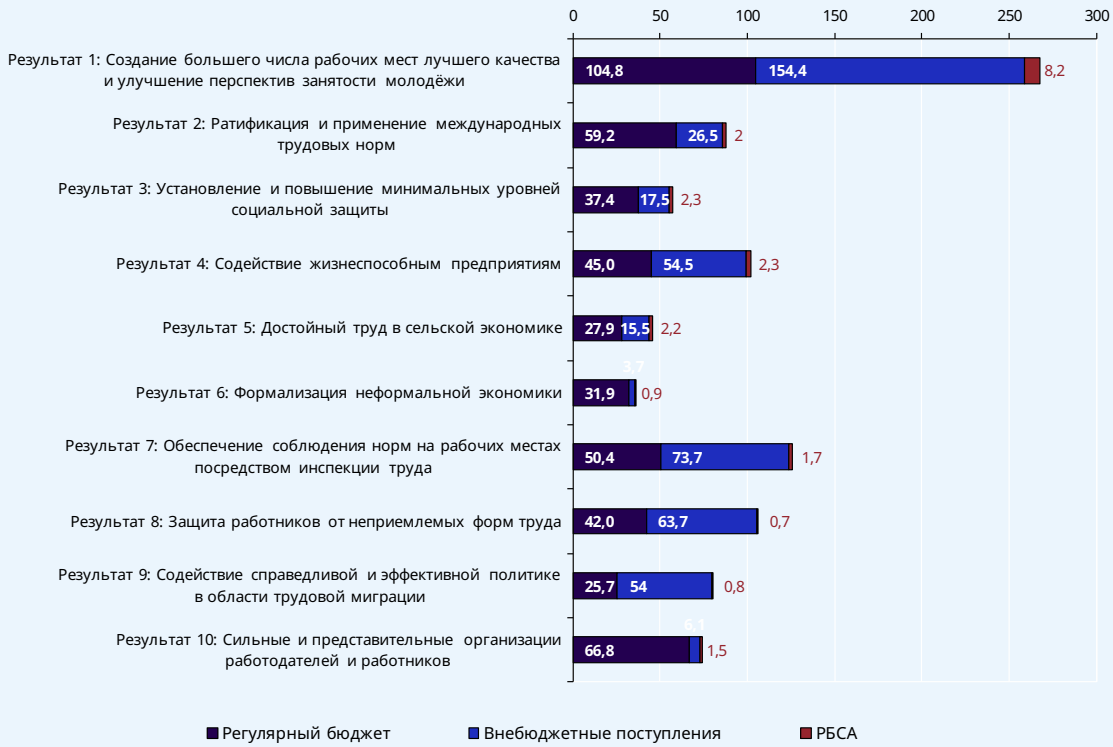
Куда и на что направляются ресурсы МОТ?

В 2018–19 годах МОТ потратила 983,3 млн долл. США на достижение десяти результатов в области политики (исключая вспомогательные службы). Из этой суммы 491,1 млн долл. США поступило из регулярного бюджета, 469,6 млн долл. США — из средств добровольного финансирования и 22,6 млн долл. США из РБСА. Расходы на добровольное финансирование

составили 50,1% от общих расходов на достижение результатов в области политики. В целом расходы за счёт средств регулярного бюджета соответствовали бюджету, установленному в начале двухлетия (коэффициент эффективности — 99,1%), с некоторыми отклонениями по результатам в области политики. Наибольшая доля расходов за счёт добровольных поступлений отмечалась по результату 1 (32,9%), а наименьшая доля пришлась на результат 6 (0,8%). Расходы за счёт добровольного финансирования по результатам в области политики 1, 2, 5 и 9 превысили сметы, установленные в начале двухлетия. Наибольшие расходы за счёт средств РБСА были отмечены по результату 1 (36,3%), а наименьшие — по результату 8 (3,1%). Доля расходов за счёт средств РБСА, выделенных на результат 2, возросла на 8,9% по сравнению с 4,2% в 2016–17 годах. Дополнительная информация о расходах МОТ в 2018–19 годах с разбивкой по результатам в области политики содержится в Части II и Приложении I.

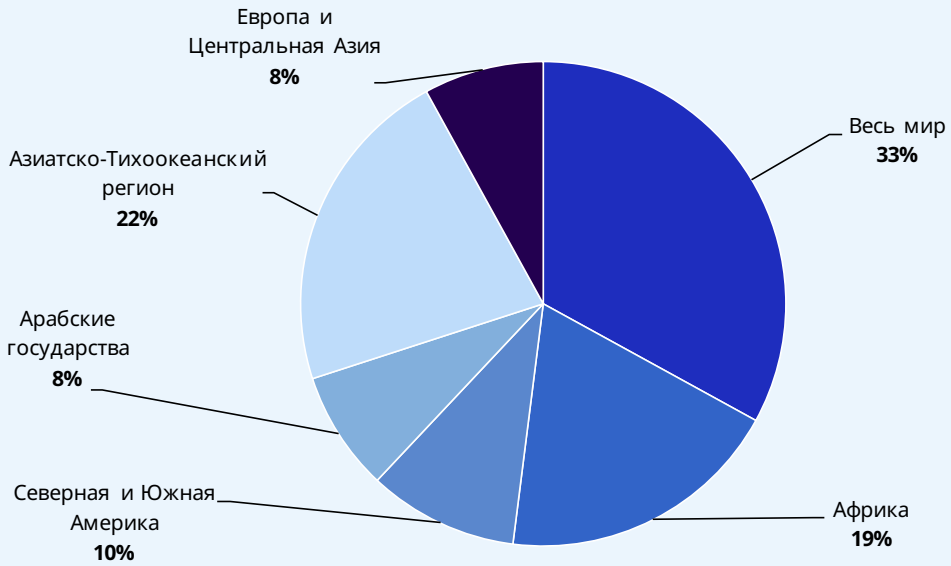
Подготовка судовых механиков в рамках поддерживаемого МОТ проекта по расширению экономических возможностей в рыболовном секторе Мавритании. Сентябрь 2018 г. © МОТ / Alfredo Cáliz

▶ Рисунок 3. Общие расходы по результатам в области политики (в млн долл. США)



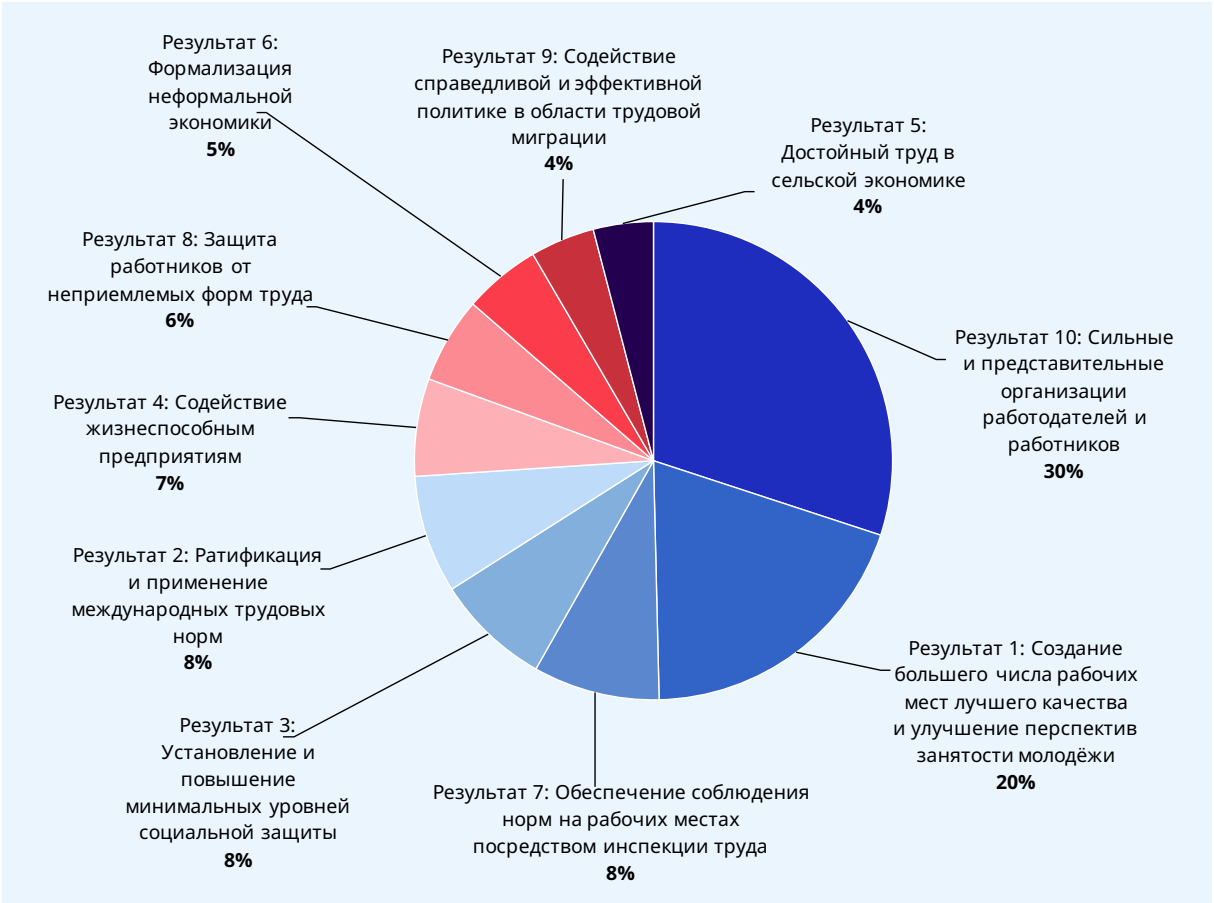
На регионы приходилось 67% расходов на достижение результатов в области политики, а 33% было выделено на глобальные меры в области знаний и потенциальных возможностей, а также рекомендаций стратегического и нормативного характера.

▶ Рисунок 4. Общие расходы по регионам (в процентах)



Из средств регулярного бюджета 38,5 млн долл. США было израсходовано на техническое сотрудничество (РБТС) в целях достижения результатов в области политики, информационно-разъяснительные меры по обеспечению достойного труда, мероприятия по расширению институциональных потенциальных возможностей, проведённые в Туринском центре, и на сотрудничество Юг–Юг и треугольное сотрудничество (SSTC). На результат 10 пришлась наибольшая доля средств РБТС (30%).

▶ Рисунок 5. Распределение средств РБТС по результатам в области политики (в процентах)



Программа производственного ученичества содействует расширению возможностей в области трудоустройства молодых работников в Индонезии. Март 2019 г. © MOT/ F. Latief, Leo M

Часть II

Показатели деятельности Организации

В этой части доклада приводится общий обзор показателей деятельности Организации по целям и обязательствам, изложенным в Программе и бюджете на 2018–19 годы. Анализ основан на количественной и качественной оценке достижений в рамках десяти результатов в области политики, четырёх общих факторов формирования политики и трёх благоприятных результатов. В Приложении I представлена дополнительная информация о расходах МОТ в 2018–19 годах по результатам в области политики и источникам финансирования, а в Приложении II приведена подробная информация о благоприятных результатах.

▶ Результаты в области достойного труда и вклад в реализацию ЦУР

Краткий обзор результатов в области достойного труда

В 2018–19 годах МОТ внесла вклад в достижение 844 результатов в области достойного труда в 135 странах и территориях по десяти результатам в области политики по сравнению с 850 целевыми показателями, установленными в программе и бюджете на двухлетие — показатель эффективности составил 99,3%.

▶ Результаты в области достойного труда

Через свою сеть, включающую более чем 50 бюро на местах и штаб-квартиру в Женеве, МОТ предоставляет услуги своим трёхсторонним участникам во всём мире. Непосредственной целью этих услуг является развитие институционального потенциала правительств, организаций работодателей и работников и улучшение нормативной и политической среды во имя обеспечения достойного труда.

Программа и бюджет на 2018–19 годы включают десять результатов в области политики и 36 показателей, которые измеряют непосредственный эффект усилий МОТ на страновом уровне с конкретными критериями успеха. Таким образом, результатом достойного труда является изменение потенциальных возможностей, законодательства или политики в данной стране, достигнутое в течение двухлетия при поддержке МОТ и отвечающее критериям успеха, предусмотренным соответствующим показателем.

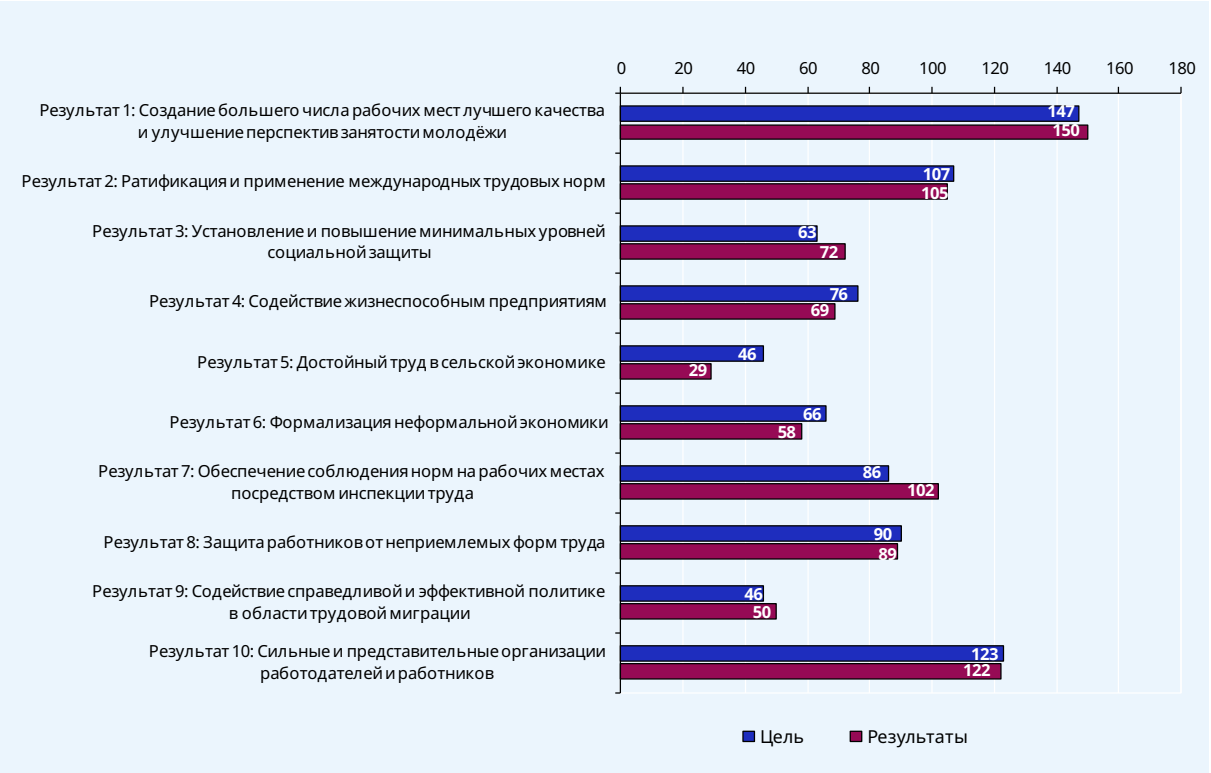
Информационная панель МОТ по результатам в области достойного труда включает подробную информацию о показателях деятельности, достигнутых в течение двухлетия по странам и результатам в области политики.

Каждый результат в области достойного труда регистрируется в сравнении с промежуточным результатом, и каждый промежуточный результат включает комплексные ответные меры на современные вызовы в сфере труда. Поэтому каждый результат, как правило, включает в себя аспекты четырёх стратегических задач, лежащих в основе Программы достойного труда: занятость, социальная защита, социальный диалог и трипартизм и основополагающие принципы и права в сфере труда. Некоторые результаты в области достойного труда, достигнутые в течение двухлетия, одновременно содействовали прогрессу по различным другим промежуточным результатам, и поэтому они могли быть учтены более чем по одному из них. В таких случаях было принято решение учитывать соответствующий результат по результату в области политики, в отношении которого прогресс, измеренный соответствующим показателем, был наибольшим. Это привело к тому, что было учтено меньшее, чем ожидалось, количество результатов, которые были учтены в таких политических областях как формализация и достойный труд в сельской экономике и которые перекликаются с большинством других результатов в области политики.

Распределение результатов по всем областям промежуточных результатов в области политики свидетельствует, что достигнутый прогресс был ниже целевого показателя, предусмотренного по результату 2 по международным трудовым нормам, результату 4 по жизнеспособным предприятиям, результату 5 по достойному труду в сельской экономике и результату 6 по переходу от формальной к неформальной экономике. С другой стороны, достигнутые результаты практически покрыли или даже превысили целевые показатели,

установленные на двухлетие, по всем другим областям политики. Некоторые из этих различий можно объяснить схемой, использованной в системе результатов, возможностями осуществления практических мер или внешними непрогнозируемыми факторами, которые оказали влияние на реализацию программы. В последующих разделах, посвящённых конкретным результатам, представлен более подробный анализ этих причин.

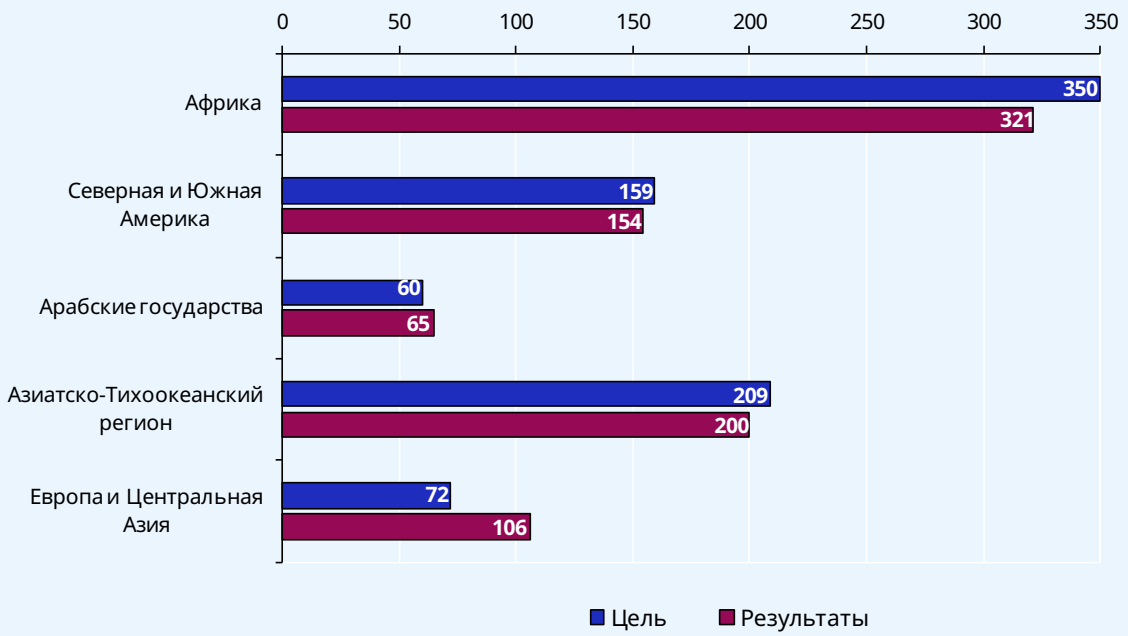
▶ Рисунок 6. Целевые показатели и результаты по промежуточным результатам в области политики



Распределение результатов в области достойного труда по различным регионам свидетельствует, что результаты либо покрыли, либо превысили целевые показатели, предусмотренные на 2018–19 годы в арабских государствах и в Европе и Центральной Азии. Число результатов было очень близко к целевому показателю в Северной и Южной Америке и Азиатско-Тихоокеанском регионе, в то время как достигнутый прогресс был ниже целевого показателя в Африке. Во всех случаях отклонение от установленного целевого показателя было в пределах 10%, за исключением Европы и Центральной Азии, где целевой показатель был превышен на 47%.

В арабских государствах большее число результатов явилось прямым следствием расширения портфеля сотрудничества МОТ в области развития в 2016–17 годах и последующего увеличения расходов в 2018–19 годах, которое удвоилось по сравнению с предыдущим двухлетним периодом. Это также имело место в Европе и Центральной Азии, где расходы на сотрудничество в целях развития увеличились более чем на 50%. В остальных трёх регионах — Африке, Северной и Южной Америке и Азиатско-Тихоокеанском регионе — расходы на сотрудничество в целях развития остались на том же уровне или сократились по сравнению с 2016–17 годами.

▶ Рисунок 7. Целевые показатели и результаты по регионам



Ряд стран в течение двухлетия добились прогресса по четырём стратегическим задачам МОТ. В частности, МОТ внесла вклад в достижение 12 и более результатов в области достойного труда по нескольким промежуточным результатам в 21 государстве-члене и территориях: восемь в Африке, восемь в Азиатско-Тихоокеанском регионе, два в Северной и Южной Америке, два в арабских государствах и один в Европе и Центральной Азии.

Во многих из этих стран, таких как Колумбия, Иордания, Тунис, Турция и Вьетнам, эти результаты были в значительной степени обусловлены объёмным и диверсифицированным портфелем проектов сотрудничества в целях развития. Однако в других странах и территориях, например в Аргентине, Камеруне, Индии и на оккупированной палестинской территории, достижение большого числа результатов явилось следствием стратегического использования ограниченных ресурсов в целях использования возможностей для достижения прогресса.

▶ Стратегическое планирование и объединённые ресурсы на достижение результатов в области достойного труда во Вьетнаме

МОТ продолжала сотрудничать с трёхсторонними участниками во Вьетнаме в процессе реализации страновой программы достойного труда (СПДТ) на 2017–21 годы по трём приоритетным направлениям: i) содействие достойной занятости и создание благоприятных условий для жизнеспособных предприятий; ii) расширение социальной защиты и сокращение неприемлемых форм труда; iii) внедрение эффективных методов управления рынком труда, которые соответствуют основополагающим принципам и правам в сфере труда. В течение двухлетия МОТ осуществила 24 проекта сотрудничества в области развития на общую сумму более 17 млн долл. США. Эти мероприятия, наряду с мерами, осуществлёнными за счёт ресурсов регулярного бюджета МОТ и РБСА и технической поддержкой специалистов из групп по достойному труду, способствовали достижению важных результатов. Основными партнёрами по развитию в течение двухгодичного периода были правительства Ирландии, Японии, Люксембурга, Норвегии, Российской Федерации, Соединённых Штатов Америки и Швейцарии, а также Европейский союз.

Независимый среднесрочный обзор СПДТ, осуществлённый в 2019 году, выявил значительный прогресс во всех приоритетных областях. Результаты в области достойного труда, достигнутые в течение двухлетия, охватывали восемь из десяти результатов в области политики МОТ, включая политику в сфере оплаты труда, коллективные переговоры, детский труд, принудительный труд, трудовую миграцию, а также в контексте флагманской программы МОТ Better Work сотрудничество на рабочем месте. Важнее всего то, что в июне 2019 года Вьетнам ратифицировал Конвенцию 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98), а в ноябре принял пересмотренный Трудовой кодекс, который полнее соответствует международным трудовым нормам, поскольку он даёт возможность гарантировать принципы свободы объединения на предприятиях и распространяет правовую защиту на работников без письменно оформленных трудовых договоров. В рамках процесса достижения этих результатов организации работодателей и работников, а также правительственные учреждения были вооружены знаниями и навыками для оказания воздействия на разработку политики и реализацию социальной и трудовой политики, направленной на обеспечение достойного труда — основы основ стратегии национального социально-экономического развития.

▶ Использование внебюджетных ресурсов и ресурсов РБСА для расширения политических и нормативных рекомендаций в Камеруне

В 2018–19 годах правительство Камеруна добилось значительного прогресса по всем четырём стратегическим задачам Программы достойного труда. В контексте трёхсторонней страновой программы достойного труда для Республики Камерун на 2014–17 годы (продлённой до 2019 г.) МОТ оказала помощь правительству и социальным партнёрам в следующих областях:

- укрепление органов инспекции труда;
- расширение охвата систем социальной защиты и самих этих систем в целях распространения их на неформальную экономику;
- защита прав домашних работников;
- учёт аспектов занятости в государственных закупках;
- оценка состояния дел в экономике;
- обеспечение профессиональных навыков для работников жизнеспособных предприятий в агробизнесе.

Содействие со стороны МОТ позволило трёхсторонним участникам разработать национальную программу создания зелёных рабочих мест, создать системы контроля за формализацией экономических единиц и укрепить потенциальные возможности профсоюзов по осуществлению контроля за комментариями и замечаниями контрольных органов МОТ.

Ключом к успешной деятельности МОТ в Камеруне был комплексный подход, основанный на участии и ресурсах проектов сотрудничества в области развития, связанных с интенсивными программами занятости и предпринимательством, финансируемыми Африканским банком развития и Международным фондом сельскохозяйственного развития (МФСР). Кроме того, МОТ осуществила финансируемые за счёт средств РБСА мероприятия по социальной защите и инвестировала ресурсы регулярного бюджета в целях предоставления технических и нормативных рекомендаций в таких областях, как развитие профессиональных навыков и формализация.

Вклад в достижение Целей в области устойчивого развития

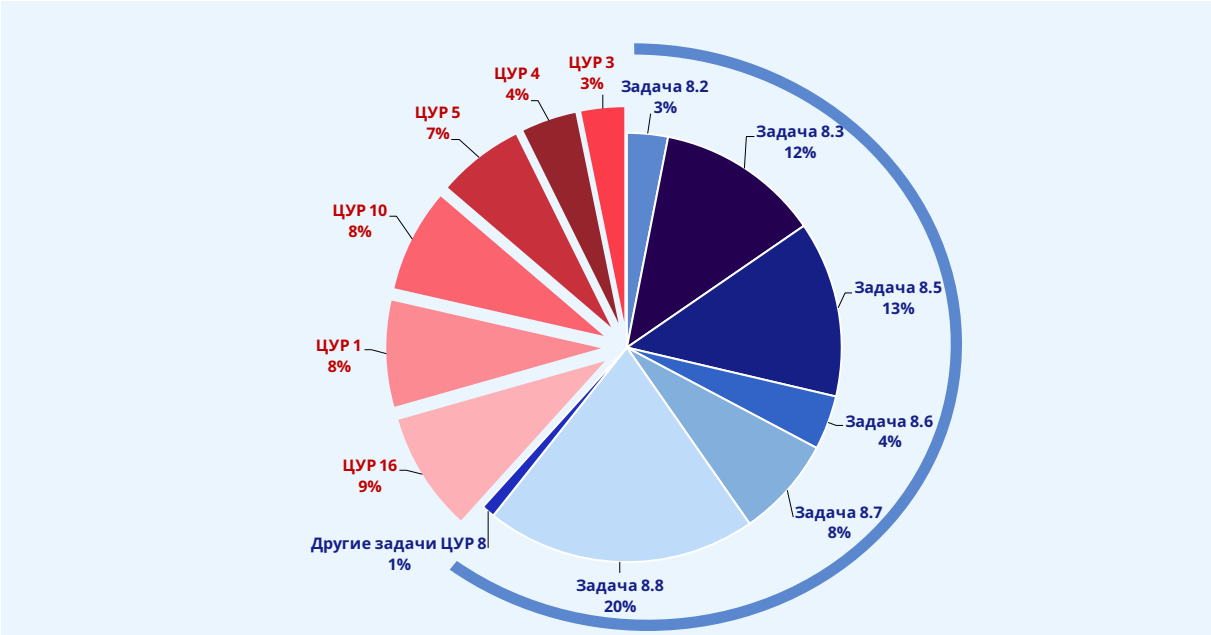
Система результатов на 2018–19 годы непосредственно отражала вклад каждого результата в области политики в решение ограниченного числа задач ЦУР, тесно связанных с областями сравнительных преимуществ МОТ. Эти задачи легли в основу реализации стратегий по достижению промежуточных результатов на страновом уровне. Результаты в области достойного труда, достигнутые в течение двухлетия при поддержке МОТ, отражают вклад Организации в реализацию ЦУР.

В целом большинство результатов МОТ способствовали достижению ЦУР 8, касающейся содействия поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех. Основное внимание было уделено трём основным целям:

1. защищать трудовые права и содействовать созданию надёжных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая трудящихся-мигрантов, особенно женщин-мигрантов, и лиц, не имеющих стабильной занятости (8.8);
2. обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех женщин и мужчин, в том числе молодых людей и инвалидов, и равную оплату за труд равной ценности (8.5);
3. содействовать проведению ориентированной на развитие политики, которая способствует производительной деятельности, созданию достойных рабочих мест, предпринимательству, творчеству и инновационной деятельности, и поощрять официальное признание и развитие микро-, малых и средних предприятий, в том числе посредством предоставления им доступа к финансовым услугам (8.3).

Результаты, достигнутые в течение двухлетия, также в значительной степени способствовали искоренению детского и принудительного труда (8.7), занятости молодёжи и развитию навыков (8.6) и производительности (8.2).

▶ Рисунок 8. Вклад результатов в области достойного труда в достижение ЦУР в 2018–19 гг.



ЦУР 1: Ликвидация нищеты

ЦУР 3: Хорошее здоровье и благополучие

ЦУР 4: Качественное образование

ЦУР 5: Гендерное равенство

ЦУР 8: Достойная работа и экономический рост

ЦУР 10: Уменьшение неравенства

ЦУР 16: Мир, правосудие и эффективные институты

ЦУР 8: Достойная работа и экономический рост
Задача 8.2: Диверсификация и модернизация и инновации для экономической продуктивности
Задача 8.3: Развитие политики, способствующей созданию рабочих мест и предпринимательства
Задача 8.5: Полная занятость и достойная работа с равной оплатой труда
Задача 8.6: Работа, обучение и образование
Задача 8.7: Искоренить принудительный труд, торговлю людьми и детский труд
Задача 8.8: Защищать трудовые права и обеспечить безопасные условия работы

Значительная доля результатов в области достойного труда за двухлетний период способствовала достижению ЦУР 16 по вопросам мира, доступа к правосудию и эффективных институтов, в частности путём продвижения международных трудовых норм в качестве средства обеспечения верховенства права (16.3) и институционального развития эффективных организаций работодателей и работников и механизмов социального диалога (16.6). Вклад в ЦУР 1 по искоренению нищеты обусловлен главным образом результатами, достигнутыми благодаря работе МОТ в системах социальной защиты, включая минимальные уровни социальной защиты (1.3).

Что касается ЦУР 10 по сокращению неравенства, результаты, достигнутые в течение двухлетия, в основном способствовали безопасной, законной и ответственной трудовой миграции и мобильности (10.7), а также принятию политики в области заработной платы и социальной защиты (10.4). Результаты деятельности МОТ в области гендерного равенства были сосредоточены на обеспечение прогресса в деле ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин на рынке труда (5.1) и на повышение реального участия женщин и обеспечение для них возможностей для лидерства (5.5). Результаты, способствующие достижению ЦУР 4 в области качественного образования, были в основном связаны с развитием востребованных навыков для трудоустройства, достойной работой и предпринимательством (4.4), а результаты в рамках ЦУР 3 в области здорового образа жизни и благополучия были сосредоточены на мерах по БГТ, направленных на снижение смертности и заболеваний в результате воздействия опасных химических веществ и загрязнения окружающей среды (3.9) и на расширение охвата услугами здравоохранения (3.8). Ряд результатов в области достойного труда также свидетельствует о вкладе в реализацию ЦУР 17, посвящённой партнёрским отношениям, особенно в том, что касается содействия политике и институциональной согласованности в отношении достойного труда как средства устойчивого развития.

▶ Примеры результатов в области достойного труда, способствующих прогрессу в достижении ЦУР 8

- **Задача 8.8 ЦУР по трудовым правам и надёжным и безопасным условиям работы.** При поддержке правительств Канады, Нидерландов и Соединённого Королевства МОТ оказала помощь правительству Бангладеш в создании информационной системы управления для органов инспекции труда. В первом полугодии 2019 года эта система позволила провести более 1000 проверок условий труда в 23 районах, в том числе в тех, где расположено большинство швейных фабрик массового производства.
- **Задача 8.3 ЦУР по созданию достойных рабочих мест, предпринимательству и формализации.** В 2019 году МОТ при поддержке правительства Франции оказала помощь трёхсторонним участникам в Кот-д'Ивуаре в разработке национальной стратегии перехода от неформальной к формальной экономике. Стратегия охватывает такие области, как нормативно-правовое регулирование, производительность, представительство, социальный диалог, условия труда и социальная защита. Она направлена, в частности, на оценку производительного потенциала женщин, переходящих к формальным формам труда, путём развития профессиональных навыков, объединения в организации и безопасности и гигиены труда (БГТ).

- **Задача 8.5 ЦУР по полной и производительной занятости и достойной работе для всех.** В Мьянме в сотрудничестве с общинными организациями и в процессе консультаций с новой партией штата Мон МОТ внесла вклад в осуществление инвестиционной программы, нацеленной на расширение занятости в 13 затронутых конфликтом поселениях городка Йе. В рамках программы было создано 3000 достойных дневных рабочих мест для молодых мужчин и женщин в штате Мон и подготовлено 100 молодых людей в качестве лидеров общин и начинающих собственный бизнес лиц, из которых более 50% составляли женщины. Все мероприятия были разработаны с учётом Рекомендации 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (205) и основаны на подходе, учитывающем конфликтные ситуации и ориентированном на то, чтобы никто не был забыт.
- **Задача 8.7 ЦУР по искоренению детского и принудительного труда.** В Сирийской Арабской Республике с привлечением средств РБСА МОТ приступила к мероприятиям по повышению осведомлённости и развитию институционального потенциала в целях предотвращения и устранения случаев детского труда. Это повлекло за собой осуществление национальной программы, направленной на изъятие работающих детей из ситуаций детского труда, их реабилитацию и реинтеграцию; эта программа предусматривала подготовку инспекторов труда и 500 директоров школ для обеспечения раннего выявления случаев детского труда.
- **Задача 8.6 ЦУР по занятости молодёжи.** При технической поддержке со стороны МОТ в течение 2018 и 2019 годов правительство Северной Македонии в трёх муниципалитетах внедрило экспериментальную гарантию для молодёжи в соответствии с моделью Европейского союза. Эта гарантия устанавливает для государственных учреждений обязанность обеспечивать, чтобы в течение четырёх месяцев после окончания формального образования или становления безработные люди в возрасте до 29 лет получали приемлемое предложение о трудоустройстве, дополнительном образовании, ученичестве или стажировке. Министерство труда и социальной политики отвечает за мониторинг плана реализации молодёжных гарантий.
- **Задача 8.2 ЦУР по производительности.** С января 2018 года Конфедерация частных работодателей Боливии (CEPB) начала предлагать программу МОТ по содействию конкурентоспособным и ответственным предприятиям (СКОП) в рамках своих услуг, адресованных предприятиям. В течение 2018 и 2019 годов СКОП применялась на 78 предприятиях Ла-Паса, Кочабамбы, Санта-Круса и Потоси, где было занято около 17 000 работников.

▶ Результаты по промежуточным результатам в области политики

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

Коротко о результатах в области достойного труда

- Тридцать государств-членов разработали новую национальную политику в области занятости или приступили к её претворению в жизнь либо подготовили программы и координационные механизмы для её осуществления. Согласно национальным отчётам в Мозамбике национальная политика занятости, поддерживаемая МОТ, позволила создать 457 667 рабочих мест.
- Двадцать семь государств-членов разработали стратегии занятости молодёжи или включили молодёжь в качестве целевой группы в национальную политику занятости или планы устойчивого развития. Занятость молодёжи была включена в стратегию в сфере занятости Республики Азербайджан на 2019-30 годы, в которой особое внимание уделено развитию навыков, профессионально-технической ориентации и предпринимательству молодёжи. МОТ организовала Глобальный форум по трудоустройству молодёжи (Абуджа, август 2019 г.) и поддержала национальные меры по выходу или возвращению молодёжи на рынок труда.
- Тридцать четыре государства-члена добились результатов в области достойного труда в развитии профессиональных навыков; одним из таких результатов является разработка и реализация стратегий профессионально-технического образования и подготовки (ПТОП) в целях улучшения прогнозирования востребованных навыков и адаптации обучения к меняющимся потребностям рынка труда. МОТ оказала поддержку семи странам в реализации программ развития навыков, ориентированных на конкретные сектора и нацеленных на женщин и молодёжь в уязвимых ситуациях, в частности в сельской экономике.
- Двадцать два государства-члена разработали стратегии, направленные на стимулирование занятости, и в том числе осуществляли трудоёмкие инвестиционные программы, которые являются экологически устойчивыми и способствуют обеспечению гендерного равенства и других форм недопущения дискриминации. Руководствуясь Рекомендацией 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (205), программа МОТ «Рабочие места во имя обеспечения мира и потенциала противодействия» была начата или расширена в ряде стран, находящихся в состоянии нестабильности или переживающих конфликтные ситуации или стихийные бедствия. В Иордании с января 2018 года по июнь 2019 года благодаря программе развития инфраструктуры, способствующей расширению занятости, финансируемой в том числе МОТ, были созданы временные рабочие места более чем для 4000 иорданцев и сирийских беженцев.
- Шестнадцать государств-членов приняли политику и программы по совершенствованию трудовых отношений и учреждений рынка труда и улучшению условий труда, в частности, путём действенного осуществления мер по установленной законодательством минимальной заработной плате или по коллективным соглашениям. Новые коллективные соглашения, подписанные в течение двухлетия, стали позитивным сдвигом приблизительно для 50 000 работников в Индонезии и 40 000 охранников в Сенегале. В 2019 году

Гватемала приступила к проведению национальной трёхсторонней политики в области оплаты труда, ориентируясь на Конвенцию 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131) и Рекомендацию 1970 года об установлении минимальной заработной платы (135).

- Двадцать одно государство-член приняли правовые и политические рамки в целях повышения эффективности и инклюзивности служб занятости и проведения активной политики на рынке труда.

▶ Профессиональное обучение удерживает молодёжь Мадагаскара от уличной преступности

При поддержке МОТ Министерство труда в августе 2019 года приступило к осуществлению программы профессиональной подготовки и трудоустройства молодых мужчин и женщин из групп риска в портовом городе Диего-Суарес на севере Мадагаскара. Программа позволяет молодым людям освоить профессию и покончить с преступной жизнью, что способствует миру и устойчивому развитию.

См. видео — См. Информационную панель по результатам в области достойного труда

▶ В центре внимания заработная плата и разрыв в оплате труда

МОТ продолжает формировать глобальную базу данных о заработной плате. В докладе *Заработная плата в мире в 2018/19* МОТ отметила снижение темпов роста заработной платы в мире в 2017 году, которое продолжилось в 2018 году. В нём представлены результаты нового инновационного и уточнённого расчёта гендерного разрыва в оплате труда, которые свидетельствуют о том, что женщины по-прежнему получают в среднем примерно на 20% меньше, чем мужчины. Эмпирические свидетельства, отражённые в докладе, показывают, что традиционные причины, такие как различия в уровнях образования женщин и мужчин, лишь частично объясняют существующий гендерный разрыв в оплате труда. Были представлены рекомендации о мерах политики, направленных на сокращение этого разрыва, в том числе на решение проблемы недооценки женского труда, содействие более справедливому распределению семейных обязанностей между мужчинами и женщинами и борьбу со стереотипами и дискриминацией в начале трудовой жизни человека.

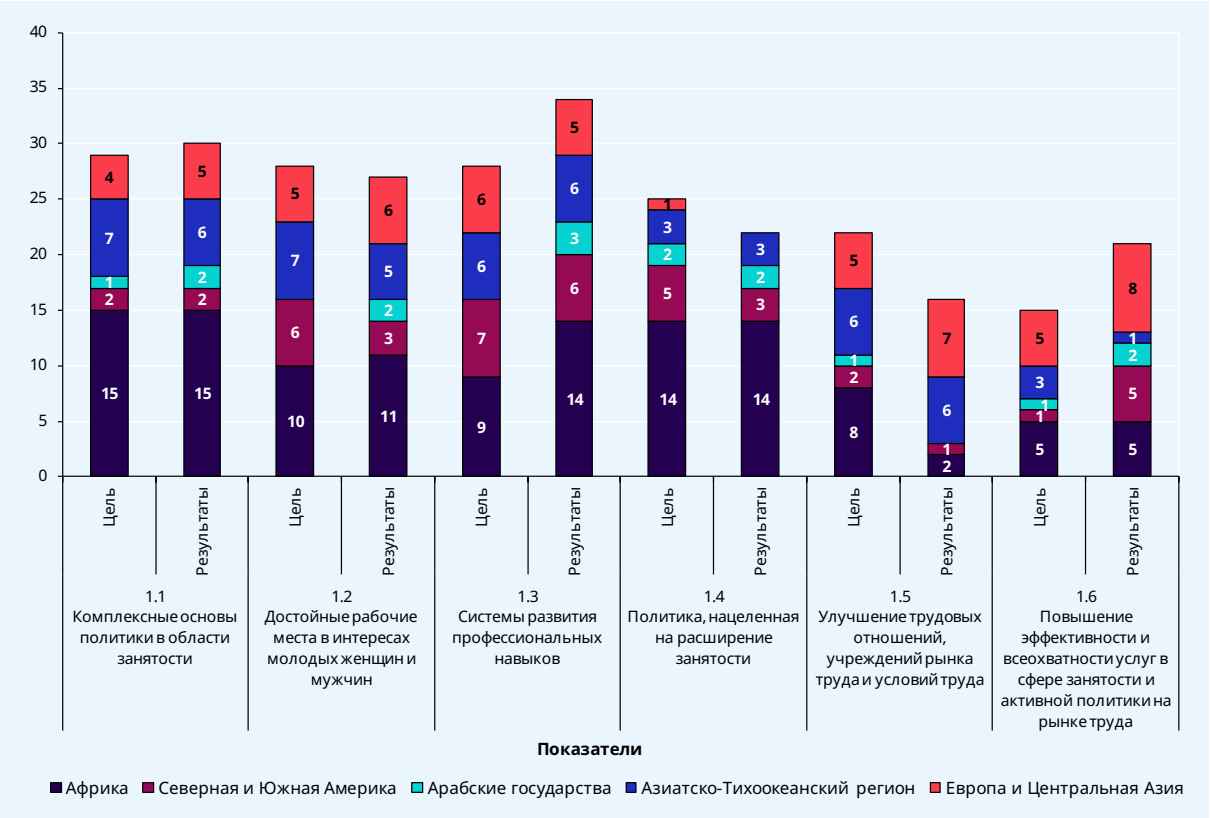
Целевой показатель и результаты

Результаты в области достойного труда, достигнутые в рамках результата 1, превысили установленные на двухлетие целевые показатели по трём из шести показателей. Превышение было зафиксировано в отношении мер политики, принятых в области профессиональной подготовки и в целях укрепления профессионально-технических заведений (показатель 1.3), а также в связи с разработкой комплексных основ политики в области занятости (показатель 1.1).

Как и в предыдущие двухлетия, большинство результатов в области достойного труда в рамках этого результата (40%) были достигнуты в Африке, в первую очередь благодаря устойчивому спросу на услуги МОТ в поддержку политики занятости, программ занятости молодёжи и ПТОП. Результаты, достигнутые в Европе и Центральной Азии, также превысили целевые значения, особенно в таких областях, как учреждения рынка труда, условия труда, услуги по трудоустройству и политика на рынке труда.

Однако в ряде областей они оказались несколько ниже целевых показателей. В отношении показателя 1.4, касающегося политики, нацеленной на расширение занятости, число результатов, достигнутых в Северной и Южной Америке, Европе и Центральной Азии, оказалось меньше запланированного главным образом по причине замедления темпов экономического роста, что в некоторых случаях приводило к формированию политических условий, в которых приоритетное внимание уделялось жёсткой экономии в расходовании бюджетных средств. Что касается показателя 1.5 по трудовым отношениям, учреждениям рынка труда и условиям труда, в Африке МОТ прилагала значительные усилия и выделяла немалые средства в предоставление технических консультаций, особенно по вопросам политики в области заработной платы, что дало свои результаты в Эфиопии и Южной Африке. Однако в ряде стран политические дебаты об ожидаемых последствиях принятия программ минимальной оплаты труда проходили в более сложной обстановке, чем ожидалось, что объясняет меньшее число достигнутых результатов по сравнению с целевыми показателями двухлетия.

▶ Рисунок 9. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 1, по показателям и регионам



Бюджет и расходы

В 2018–19 годах расходы МОТ, связанные с достижением этого результата, составили 267,4 млн долл. США, из которых 39% было выделено из регулярного бюджета и 61% — за счёт добровольных взносов партнёров в области развития, в частности правительства Германии и Европейского союза. Расходы в течение двухлетия на 14,7% превысили стратегический двухлетний бюджет. Основными причинами стали расширение числа внебюджетных проектов и стратегическое использование средств РБСА в поддержку действий по созданию рабочих мест в рамках стратегий посткризисного восстановления в таких странах,

как Центральноафриканская Республика, Гаити, Мьянма и Сомали. Важную роль в реализации стратегии МБТ по мобилизации ресурсов, предназначенных для достижения этих результатов, сыграла флагманская программа МОТ «Рабочие места в целях поддержания мира и потенциала противодействия».

Источник	Стратегический бюджет (в млн долл. США)	Реальные расходы (в млн долл. США)
Регулярный бюджет	102,2	104,8
Внебюджетные ресурсы на цели сотрудничества в целях развития	131,0	154,4
Дополнительный счёт регулярного бюджета	Не определён	8,2
Всего	**233,2**	**267,4**

▶ Партнёрства в действии: Достойный труд молодёжи в Нигерии

Ведущая роль МОТ в Глобальной инициативе ООН по обеспечению достойных рабочих мест для молодёжи способствовала продвижению политических рекомендаций и активизации действий на страновом уровне в Африке. В ноябре 2018 года Нигерия стала партнёром программы «Достойные рабочие места для молодёжи» и заявила о своей приверженности Нигерийскому плану действий по обеспечению занятости молодёжи (NIYEAP) в качестве вклада правительства в эту инициативу. В ответ на это обязательство МОТ при поддержке правительства Испании расширила свою техническую рекомендательную помощь стране и приступила к одногодичному активному содействию NIYEAP, опираясь на трёхстороннюю и многостороннюю координацию со стороны многочисленных партнёров и обеспечивая при этом участие молодых нигерийцев в процессе оказания такой помощи и проведении анализа её реализации.

Результат 2: Ратификация и применение международных трудовых норм

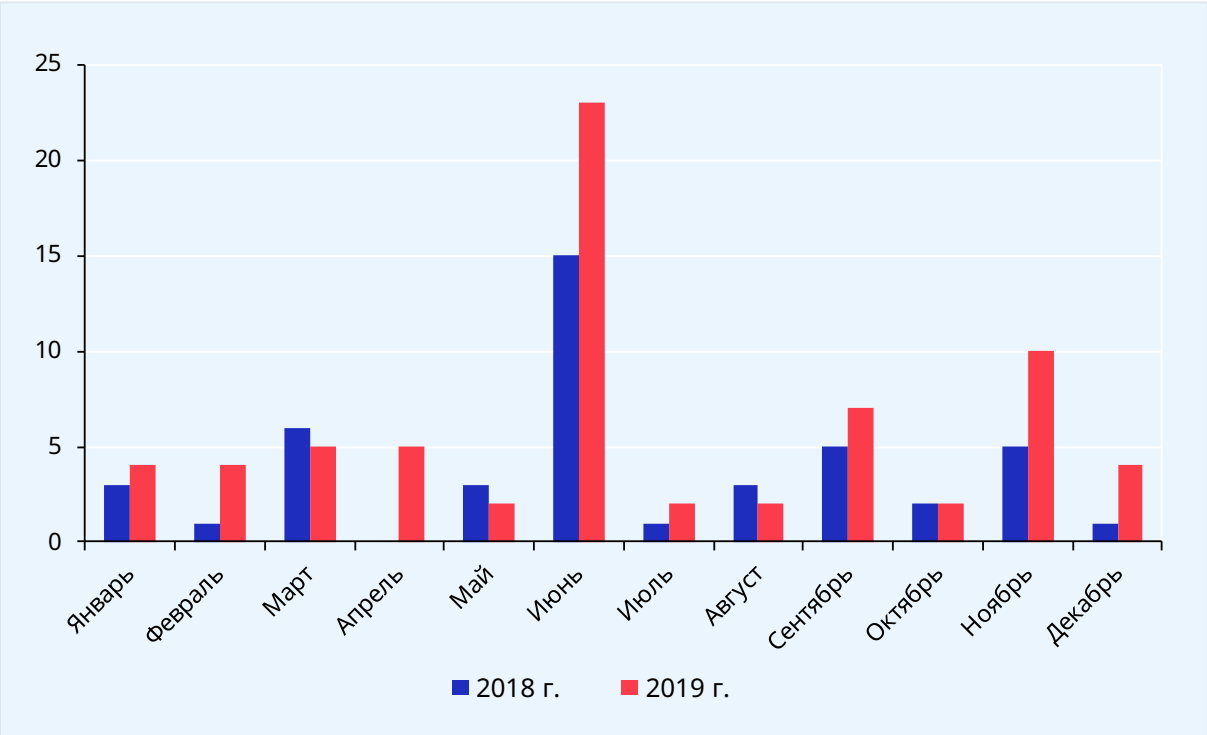
Коротко о результатах в области достойного труда

- Семьдесят государств-членов зарегистрировали 115 новых ратификаций, в том числе 31 — основополагающих конвенций, включая 21 ратификацию Протокола 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде (П. 29), 18 директивных конвенций, включая одну ратификацию Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда (П. 81) и 66 технических конвенций.
- Благодаря новым ратификациям, зарегистрированным в течение двухлетия, к концу 2019 года Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (182) стала наиболее широко ратифицированной (186 государствами-членами) основополагающей конвенцией, и ей недостаёт всего лишь одной ратификации, чтобы она стала первой конвенцией МОТ, ратифицированной всеми государствами-членами. Конвенция 1976 года о трёхсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144) стала наиболее широко ратифицированной (150 государствами-членами) директивной конвенцией.
- Кампания за ратификацию, развёрнутая МОТ по случаю своего столетия, стала своего рода предложением всем 187 государствам-членам ратифицировать как минимум одну

международную конвенцию о труде в течение 2019 года. В период с января по декабрь состоялось 70 ратификаций, то есть максимальное число за год начиная с 2006 года, причём пик ратификаций пришёлся на время проведения сессии столетия Международной конференции труда в июне. В течение двухлетия некоторые страны, такие как Мадагаскар, Малави, Намибия, Руанда и Узбекистан, ратифицировали как минимум по четыре конвенции.

- Пятьдесят четыре государства-члена приняли меры по расширению применения международных трудовых норм, в частности, в ответ на вопросы, поднятые контрольными органами. К ним относились создание или укрепление трёхсторонних механизмов предотвращения и разрешения конфликтов на национальном уровне в восьми государствах-членах и применение международных трудовых норм национальными судами в пяти государствах-членах. Контрольные органы МОТ с удовлетворением отметили ощутимый прогресс в применении ратифицированных конвенций в 13 государствах-членах, в частности благодаря реформам в сфере регулирования, осуществлённым при поддержке МОТ.
- При поддержке МОТ 12 государств-членов направили МБТ свои ответы в ходе подготовки Конвенции 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (190), а 26 государств-членов своевременно прислали требуемые доклады о ратифицированных конвенциях.

▶ Рисунок 10. Число ратификаций, зарегистрированных в 2018 и 2019 гг., по месяцам



▶ На пути к искоренению системы *кафала* в Катаре

В начале 2018 года правительство Катара и МОТ приступили к реализации программы технического сотрудничества в поддержку усилий страны, направленных на завершение масштабных реформ в социально-трудовой сфере и улучшение защиты прав работников-мигрантов. Были приняты меры в области оплаты труда, инспекции труда, безопасности и гигиены труда, укрепления представительства работников, искоренения принудительного труда и разработки положений трудовых договоров взамен системы *«кафала»*, в качестве дальнейших мер по решению Административного совета относительно жалобы по статье 26 на правительство Катара и повторных запросов Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций.

Среди других результатов, представленных Административному совету МБТ в годовом докладе Катара в октябре 2019 года, Совет министров Государства Катар объявил о решении осуществить знаковую реформу законодательства с поправками, которые вступят в силу в 2020 году. Они предоставят трудовым мигрантам свободу передвижения на рынке труда; ранее для перехода на другую работу они должны были получить от работодателя справку об отсутствии возражений с его стороны. Программа реформ также способствовала разработке закона № 13 от 2018 года и министерского постановления от 2019 года, которые отменяют требование, касающееся разрешения на выезд всех работников, за исключением военнослужащих. Трудовые мигранты теперь могут в течение срока действия трудового договора покидать страну временно или навсегда. Эти реформы, наряду с другими мерами, такими как установление минимального размера заработной платы, равного для всех работников, представляют собой важные шаги на пути защиты прав работников-мигрантов в Катаре.

Дополнительная информация — См. Информационную панель по результатам в области достойного труда

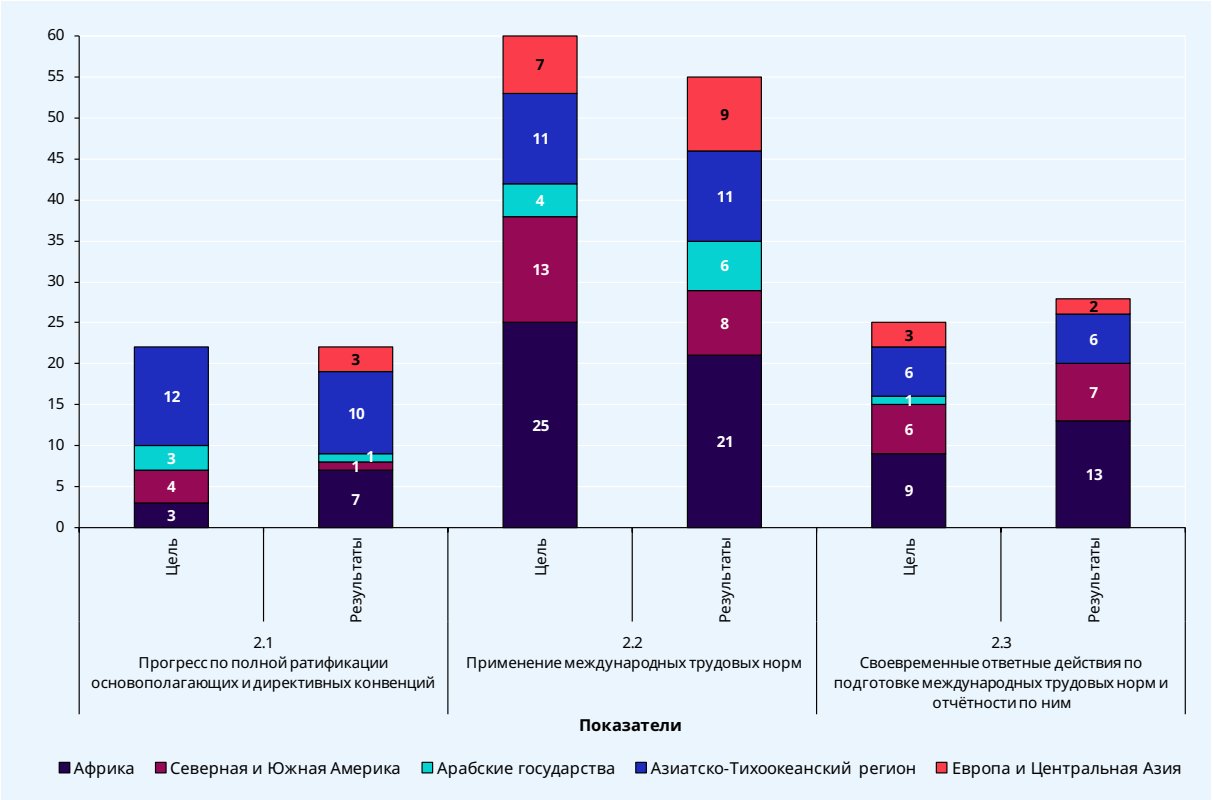
▶ Авторитетный и эффективный контроль за применением международных трудовых норм

К главным процедурным результатам контрольной деятельности в 2018–19 годах относятся создание в июле 2018 года комиссии по расследованию в отношении соблюдения конвенций, касающихся механизма установления минимальной заработной платы, свободы объединения и защиты права на организацию и трёхсторонние консультации в Боливарианской Республике Венесуэле. Комиссия по расследованию завершила тщательное изучение жалоб, в том числе в ходе слушаний в Женеве и посещения этой страны, и Генеральный директор МБТ направил доклад правительству 27 сентября 2019 года. В рамках контрольной деятельности состоялись прямые контакты и были направлены миссии высокого уровня в Алжир, Бахрейн, Египет, Гондурас, Казахстан, Малайзию, Мавританию и Мьянму, а также, по запросу Комитета по применению норм, техническая консультативная миссия МОТ в Эритрею. Благодаря поддержке МОТ в течение двухлетия контрольные органы смогли эффективно функционировать и продолжать обсуждение своих методов работы.

Целевой показатель и результаты

Результаты в области достойного труда, достигнутые в отношении дальнейших ратификаций основополагающих и директивных конвенций (показатель 2.1) и подготовки докладов (показатель 2.3), достигли или несколько превысили целевой показатель двухлетия, а результаты, касающиеся более эффективного применения международных трудовых норм (показатель 2.2), оказались ниже целевого значения. В Азиатско-Тихоокеанском регионе произошли важные изменения, обусловленные ратификацией Конвенции 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98) Вьетнамом и Конвенции 1999 года о наихудших формах детского труда (182) четырьмя государствами-членами в регионе Тихого океана.

▶ Рисунок 11. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 2, по показателям и регионам



Бюджет и расходы

Общие расходы по этому результату в 2018–19 годах составили 87,7 млн долл. США, то есть 68% от объёма регулярного бюджета МОТ.

Внебюджетные средства, ассигнованные на сотрудничество в целях развития в рамках этого результата, превысили плановый показатель на 57%. Значительная часть имеющихся внебюджетных ресурсов, предназначенных для содействия ратификации и применению международных трудовых норм, поступила через прямые целевые фонды от стран, которые сами проводят реформы. В течение двухлетия основным партнёром в области развития являлся Европейский союз, особенно в вопросах обеспечения более полного соблюдения международных трудовых норм торговыми партнёрами ЕС в глобальных системах поставок. Благодаря средствам, перечисленным на счёт РБСА, результаты были достигнуты в Гватемале, Украине и Зимбабве.

Источник	Стратегический бюджет (в млн долл. США)	Реальные расходы (в млн долл. США)
Регулярный бюджет	56,8	59,2
Внебюджетные ресурсы на цели сотрудничества в целях развития	16,8	26,5
Дополнительный счёт регулярного бюджета	Не определён	2,0
Всего	**73,6**	**87,7**

▶ Партнёрства в действии: Трудовые нормы в глобальных системах поставок — программа действий для Азии и швейной промышленности

При поддержке правительства Германии осуществлялся проект «Трудовые нормы в глобальных системах поставок — программа действий для Азии и швейной промышленности», направленный на обеспечение более полного соблюдения трудовых норм путём создания систем установления минимального размера оплаты труда на основе широкого участия и фактических данных, формирования политики в области заработной платы и содействия коллективным переговорам в Камбодже, Индонезии и Пакистане. В ходе реализации проекта оказывалась поддержка системам, обеспечивающим соблюдение норм на уровне отдельных фабрик, и укреплялся институциональный потенциал правительств, организаций работодателей и работников в глобальной системе поставок швейной промышленности. В 2019 году была выполнена заключительная независимая оценка этапов II и III проекта, которая показала, что принятые меры соответствовали потребностям трёхсторонних участников и что они дали ощутимые результаты, в частности в Камбодже. По результатам оценки МОТ было рекомендовано продолжить оказание содействия всем странам в вопросах установления минимальной заработной платы, проведения коллективных переговоров и разработки среднесрочных и долгосрочных стратегий, направленных на закрепление достигнутых результатов и их тиражирование в других отраслях.

Результат 3: Установление и повышение минимальных уровней социальной защиты

Коротко о результатах в области достойного труда

- В 21 государстве-члене были разработаны новые стратегии и политика в области социальной защиты, что позволило расширить охват соответствующих систем и увеличить размер пособий. Так, в Малави была создана новая всеобщая система пенсионного обеспечения по старости, которая в настоящее время охватывает свыше 600 000 человек, из которых 60% составляют женщины.
- Двадцать семь государств-членов сообщили о значительном прогрессе в повышении качества администрирования программ социальной защиты благодаря совершенствованию нормативной базы или институциональной политики. К примеру, в Центральноафриканской Республике было принято решение о создании системы пенсионного обеспечения государственных служащих. В Организации социального обеспечения Таиланда была учреждена актуарная группа, призванная улучшить финансовое управление. Бенин, Марокко и Российская Федерация ратифицировали Конвенцию 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102). Государственное управление социального страхования Омана усовершенствовало структуру инвестиций в соответствии с рекомендациями МОТ.
- Двадцать четыре государства-члена укрепили институциональные возможности и расширили базу знаний, необходимых для разработки, администрирования и мониторинга систем социальной защиты. При поддержке учреждений системы ООН, в том числе МОТ, в Сенегале и Того были проведены национальные диалоги, которые на основе результатов совместных оценок подготовили обзоры, соответственно, национальной системы социальной защиты и национального плана развития на 2018–22 годы.

▶ Разработка всеобъемлющей национальной системы социальной защиты в Тиморе-Лешти

МОТ при поддержке правительства Португалии в течение нескольких лет сотрудничала с правительством Тимора-Лешти в разработке системы социальной защиты. МОТ предоставила нормативные и политические рекомендации в целях принятия Всеобщего закона о социальном обеспечении, которым было предписано создание первой системы, основанной на взносах, в стране в 2016 году. МОТ также оказала поддержку в разработке национальной стратегии социальной защиты в 2018 году, которая направлена на укрепление программ социальной защиты, не предусматривающих взносов, сокращение масштабов нищеты и социальной уязвимости к 2030 году. В этом процессе приняли участие заинтересованные стороны на национальном уровне при содействии МОТ посредством национального диалога с осуществлением последующей оценки. Наряду с этим МОТ оказала поддержку в создании Национального института социального обеспечения (INSS), который приступил к работе в январе 2019 года, выступая в качестве руководителя новой системы, предусматривающей выплату пособий по старости, в случае смерти, по инвалидности, материнству и отцовству более чем 70 000 трудящихся более чем 1000 работодателей. Это включает поддержку созданию трёхстороннего совета директоров, а также внедрение правил, регулирующих функционирование INSS и его системы управления.

Дополнительная информация – См. Информационную панель по результатам в области достойного труда

▶ Всемирная неделя социальной защиты: всеобщая социальная защита в контексте будущего

В рамках празднования столетнего юбилея МОТ с 25 по 28 ноября 2019 года прошла Всемирная неделя социальной защиты на тему «Достижение ЦУР 1.3 и всеобщая социальная защита в контексте будущего сферы труда». В этой встрече приняли участие более 500 представителей правительств, социальных партнёров, партнёров в области развития, международных организаций, гражданского общества и научных кругов. В поддержку глобального признания того факта, что социальная защита является инвестицией с высокой социальной и экономической отдачей, в ходе дискуссий подчёркивалось, что глобальные пробелы в сфере охвата соответствующих систем требуют активизации глобальных и национальных обязательств в развивающихся странах дополнительно на сумму 527 млрд долл. США в год или 1,6% от ВВП этих стран, согласно докладу МОТ.

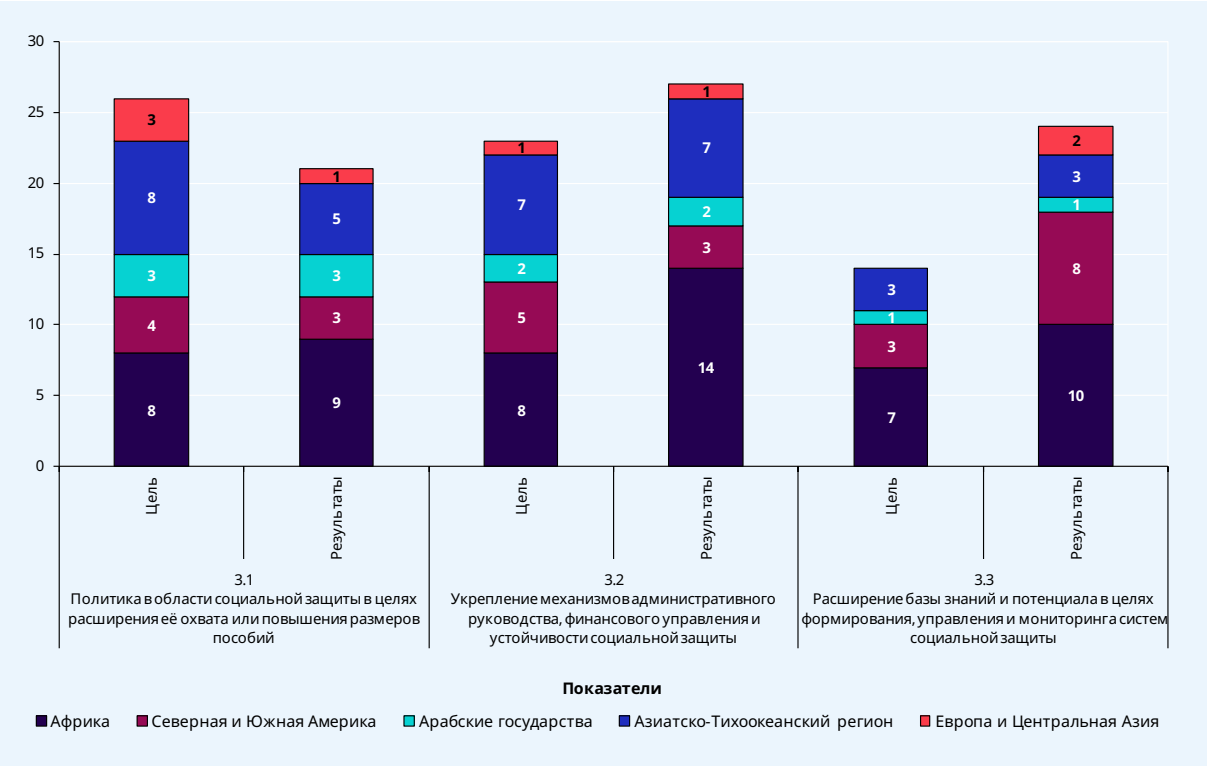
Целевой показатель и результаты

Результаты, достигнутые в течение двухлетия, превысили целевые значения, установленные в отношении механизмов административного руководства, финансового управления и устойчивости социальной защиты (показатель 3.2), особенно в Африке, а также в отношении расширения базы знаний и возможностей систем социальной защиты (показатель 3.3) во всех регионах. Результаты, относящиеся к стратегиям в области социальной защиты в целях расширения охвата или повышения размера пособий (показатель 3.1), оказались ниже целевого показателя, в частности в Азиатско-Тихоокеанском регионе и в Европе и Центральной Азии. Эти отклонения от целевых значений двухлетия главным образом были обусловлены временными рамками процессов принятия решений в ряде стран.

Опыт, накопленный в течение двухлетия, показывает, что правительства стран во всех регионах придают большое значение вопросам администрирования и функционирования систем социальной защиты. Он свидетельствует и о том, что стратегии, нацеленные на обеспечение всеобщего охвата, в основном рассматриваются как обязательства в области развития

и являются одним из ключевых элементов Повестки дня до 2030 года, хотя и требуют формирования политического консенсуса и должного учёта финансовых последствий.

▶ Рисунок 12. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 3, по показателям и регионам



Бюджет и расходы

Общие расходы по результату 3 в 2018–19 годах составили 57,2 млн долл. США, то есть 65% от объёма регулярного бюджета.

Основными партнёрами в области развития, участвовавшими в усилиях по достижению этого результата в 2018–19 годах, являлись правительства Германии, Ирландии, Республики Кореи, Люксембурга, Португалии и Таиланда. Кроме того, значительные суммы поступили от прямых целевых фондов, частного сектора, совместных программ ООН с участием многих доноров, Африканского банка развития, совместного фонда мира и развития Китая и ООН. Средства РБСА способствовали достижению результатов в Камбодже, Камеруне, Сальвадоре, Гондурасе, Ираке, Либерии, на оккупированной палестинской территории и в Таджикистане.

Несмотря на то что внебюджетные расходы были ниже запланированных, в течение двухлетия значительно расширился портфель проектов МОТ в области сотрудничества в целях развития, что позволит Организации активизировать деятельность в области социальной защиты во всех регионах в предстоящие годы. В значительной степени это стало результатом целенаправленных усилий по мобилизации ресурсов в рамках Глобальной флагманской программы МОТ по установлению минимальных уровней социальной защиты для всех.

Источник	Стратегический бюджет (в млн долл. США)	Реальные расходы (в млн долл. США)
Регулярный бюджет	39,2	37,4
Внебюджетные ресурсы на цели сотрудничества в целях развития	23,7	17,5
Дополнительный счёт регулярного бюджета	Не определён	2,3
Всего	**62,9**	**57,2**

▶ Партнёрства в действии: Глобальная флагманская программа МОТ по созданию минимальных уровней социальной защиты для всех

Программа сыграла важнейшую роль в обеспечении целенаправленного и согласованного представления консультативных услуг по вопросам социальной защиты, а также в процессе расширения сбора и распространения знаний. Это способствовало тому, что МОТ стала учреждением-участником в реализации 75% предложений, утверждённых благодаря коллективному призыву Фонда Организации Объединённых Наций по ЦУР 2019 года к созданию национальных минимальных уровней социальной защиты, и она выступала в роли головного учреждения в 25% из них. Это создаёт исключительную возможность для учёта норм МОТ и Программы достойного труда, в частности аспектов социального диалога, в деятельности Организации Объединённых Наций по решению задачи 1.3 ЦУР и мобилизации дополнительного финансирования. Эта флагманская программа позволила принять новую программу сотрудничества с Европейским союзом с общим бюджетом в 23 млн долл. США, которая будет реализована в ближайшие годы.

Дополнительная информация здесь и здесь

Результат 4: Содействие жизнеспособным предприятиям

Коротко о результатах в области достойного труда

- В 11 государствах-членах, большинство из которых расположены в Африке и Северной и Южной Америке, были проведены реформы, направленные на улучшение деловой среды; они опирались на результаты систематических оценок, проводимых на основе методологии МОТ, и способствовали развитию жизнеспособных предприятий. Так, правительство Камеруна развернуло план реформ, предусматривающий 18 областей действий, в том числе поощрение женского предпринимательства путём расширения доступа женщин к финансовым услугам и профессиональной подготовке.
- В 47 государствах-членах МОТ поддержала меры по оказанию помощи жизнеспособным предприятиям и потенциальным предпринимателям, которые способствовали повышению производительности и улучшению условий труда на предприятиях, большинство из которых составляют малые и средние предприятия (МСП). В Кабо-Верде, Индии, Сенегале и Зимбабве ряд государственных и частных учреждений начали оказывать предпринимателям услуги по развитию «зелёного бизнеса». В Монголии федерация работодателей признала важность удовлетворения потребностей предприятий в снижении риска бедствий и разработала учебную программу по вопросам планирования устойчивой деятельности предприятий во время стихийных бедствий.

- В течение двухлетия почти 1000 предприятий с более чем 200 000 работников приняли участие в Программе поддержки развития конкурентоспособных и ответственных предприятий (СКОП). Около 70% из них подтвердили, что участие в программе позволило им сэкономить средства, повысить производительность в среднем на 30%, снизить текучесть кадров на 42% и сократить производственный травматизм на 29%. Действия, развёрнутые в системах создания стоимости в 30 странах, напрямую помогли повысить доходы и улучшить условия труда примерно 50 000 работников.
- В 2018–19 годах более 1000 человек в 22 государствах-членах приняли участие в обучении с использованием инструментальных средств МОТ Think.Coop и Start.Coop. В результате мужчины, женщины и молодёжь, находящиеся в неблагоприятном положении, в том числе беженцы и население принимающих общин, создали или присоединились к кооперативу, что повысило их доходы и улучшило условия их труда.
- В 11 государствах-членах трёхсторонние участники МОТ разработали и создали платформы диалога по вопросам ответственной деловой практики, а также действенные программы, нацеленные на совершенствование функционирования рынков, секторов и производственно-сбытовых цепочек в целях содействия достойному труду. Так, в Перу Министерство по охране окружающей среды в рамках Партнёрства за содействие в интересах зелёной экономики (ПСЗЭ) создало государственно-частный технический комитет для обсуждения и согласования мер политики, направленных на обеспечение экологической устойчивости, включая ответственную деловую практику в сфере переработки отходов, чистого производства и возобновляемых источников энергии и в других областях.

▶ Программа МОТ СКОП содействует улучшению процесса ведения бизнеса в Гане

СКОП — это программа МОТ, направленная на повышение производительности, конкурентоспособности и достойного труда в странах с развивающейся экономикой. В Гане программа ориентирована на МСП в производственном секторе, особенно в глобальных системах поставок. Она направлена на укрепление национального потенциала с ориентиром на предоставление МСП доступа по доступной цене к программам обучения в целях повышения их производительности и обеспечения достойной работы.

Учебные курсы были организованы для 206 сотрудников пяти компаний при участии Фонда развития профессиональных навыков правительства Ганы и структуры СКОП Training Solutions Ghana (STSG), некоммерческой организации и партнёра МОТ по практической реализации проектов. Наиболее значительными изменениями для этих фирм стали снижение расходов на оперативную деятельность, сокращение отходов, укрепление сотрудничества на рабочем месте и более безопасные условия труда.

См. видео — Дополнительная информация — См. Информационную панель по результатам в области достойного труда

▶ Малое немаловажно: фактические свидетельства вклада в расширение занятости самозанятых лиц, микропредприятий и МСП

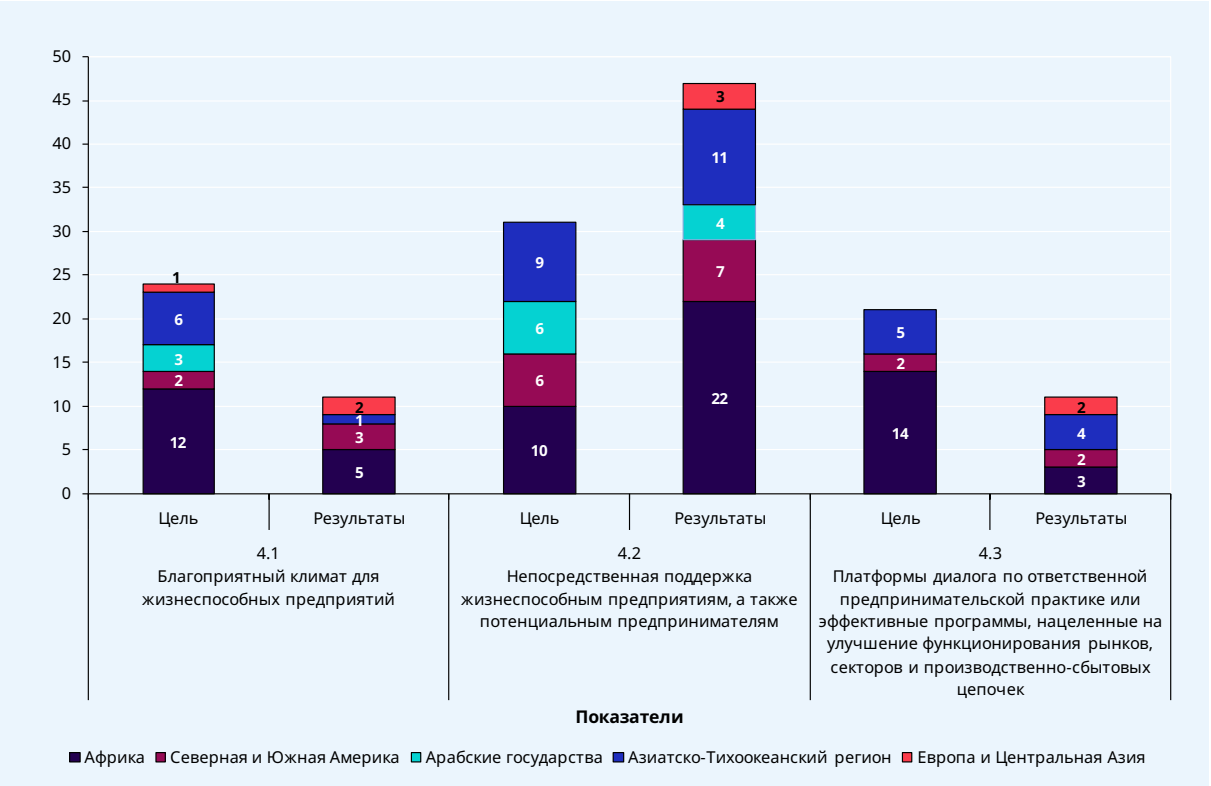
Опираясь на новую базу данных, в 2019 году МОТ подготовила глобальный доклад, в котором рассматриваются свидетельства, существующие в мире, того, какой вклад самозанятые лица и предприятия различных размеров вносят в общую занятость. На основе выборки из 99 стран в докладе было установлено, что на долю малых экономических единиц в целом приходится 70% от общей численности работающих. Понимание реальности, с которой сталкиваются небольшие экономические единицы, является ключом к решению фундаментальных проблем создания рабочих мест и повышения качества рабочих мест во всем мире, особенно в странах с низким и ниже среднего уровнями доходов, где доля работников в этих компаниях выше. Поэтому поддержка развития таких экономических единиц должна быть центральной частью стратегий экономического и социального развития, основанных на принципах достойного труда.

Целевой показатель и результаты

Результаты, достигнутые в течение двухлетия по этому показателю, оказались ниже целевых значений касательно проведения реформ предпринимательской среды (показатель 4.1) и внедрения диалоговых площадок по ответственной предпринимательской практике (показатель 4.3). Это объясняется преимущественно двумя основными причинами. Во-первых, прогресс в ряде стран в течение двухлетия застопорился из-за изменений в политических или социально-экономических условиях, что, в свою очередь, привело к отсрочке структурных реформ и процессов диалога в предпринимательской среде. Во-вторых, некоторые элементы реформ, направленных на создание благоприятной среды для жизнеспособных предприятий, отражены в других результатах. К ним относятся постановление Государственного совета об активной политике на рынке труда в Китае и принятие национальной политики в отношении кооперативов в Шри-Ланке (отражено в результате 1), совершенствование практики страхования фермеров в Индии (результат 5) и заключение соглашения между Управлением по вопросам развития рабочей силы, профсоюзами и вузами о сертификации неформальных работников строительной отрасли в Руанде (результат 6).

Результаты, достигнутые в отношении оказания прямой помощи жизнеспособным предприятиям (показатель 4.2), значительно превысили целевой показатель двухлетия, особенно в Африке. Спрос на услуги поддержки МОТ в этой области остаётся очень высоким благодаря признанию таких методологий МОТ, как программы СКОП, «Рыночные системы в интересах достойного труда», «Начни и совершенствуй свой бизнес» (НССБ), «Развитие систем создания стоимости» (VCD) и Think.Coop and Start.Coop.

▶ Рисунок 13. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 4, по показателям и регионам



Бюджет и расходы

Общие расходы по результату 4 в течение двухлетия составили 101,8 млн долл. США, то есть 44% от объёма регулярного бюджета МОТ.

В 2018–19 годах основными партнёрами в области развития, участвовавшими в достижении результата 4, являлись правительства Швеции, Швейцарии и Нидерландов, а также Европейский союз и Управление Многостороннего целевого фонда, действующего под эгидой ПРООН. Деятельность в поддержку жизнеспособных предприятий подкреплялась пожертвованиями частного сектора в Египте, Иордании, Мозамбике, Руанде, Саудовской Аравии, Турции и Уганде. Расходование средств РБСА способствовало достижению результатов в Армении, Многонациональном Государстве Боливии, Гайане, Непале, на оккупированной палестинской территории и в Сьерра-Леоне.

Источник	**Стратегический бюджет** (в млн долл. США)	**Реальные расходы** (в млн долл. США)
Регулярный бюджет	45,6	45,0
Внебюджетные ресурсы на цели сотрудничества в целях развития	61,8	54,5
Дополнительный счёт регулярного бюджета	Не определён	2,3
Всего	**107,4**	**101,8**

▶ Партнёрства в действии: Доступность финансирования для микро- и малых предприятий в Индонезии

С 2015 года по конец 2019 года при поддержке правительства Швейцарии МОТ осуществляла проект «Содействие развитию микро- и малых предприятий путём улучшения доступа предпринимателей к финансовым услугам» — PROMISE IMPACTS. В ходе его реализации МОТ оказывала техническую помощь Управлению финансовых услуг Индонезии в целях трансформации региональных банков развития и активизации деятельности сельских банков, чтобы они могли предоставлять пакеты услуг повышенной стоимости малым экономическим единицам, которые представляют подавляющее большинство предприятий страны. Тестирование пилотной программы, проведённое на основе случайной выборки в Восточной Яве и Западной Яве, показало 7-процентный рост числа клиентов сельских банков, которые готовят деловые и финансовые планы для своих предприятий, 4-процентный рост числа предприятий, реинвестирующих прибыль в собственное производство, и 9-процентный рост числа предприятий, планирующих обновление выпускаемой продукции.

Результат 5: Достойный труд в сельской экономике

- Девять государств-членов приняли стратегии содействия достойному труду в сельских районах. Примерами служат планы развития сельских районов в Пакистане и Лаосской Народно-Демократической Республике, где национальная стратегия занятости сельского населения была включена в 9-й Национальный план социально-экономического развития. В Иордании правительство приступило к осуществлению новой стратегии социальной защиты, которая предусматривает создание рабочих мест в сельских районах. В Колумбии и Перу были разработаны стратегии развития сетей и кооперативов. Боливия и Эквадор разработали отраслевые инициативы, ориентированные на развитие туризма.
- В 16 государствах-членах были приняты конкретные меры, содействующие занятости населения и достойному труду в сельских районах. При поддержке МОТ трёхсторонние участники осуществили программы содействия достойному труду молодёжи путём развития производственно-сбытовых цепочек в Кот-д'Ивуаре (производство какао), Египте (молочная промышленность) и Камеруне (производство риса и сельская инфраструктура). В Белизе (производство сахарного тростника) и Мексике (производство кофе) были реализованы пилотные проекты под руководством лаборатории социальных инноваций МОТ в интересах достойного труда в сельской экономике стран Латинской Америки и Карибского бассейна — LABOR. Программы профессиональной подготовки сельских женщин и молодёжи осуществлялись в Центральноафриканской Республике, на Гаити и Мадагаскаре. Другие направления деятельности касались защиты трудовых прав и безопасности и гигиены труда на плантациях, например в Индонезии (пальмовое масло), Малави (чай) и Шри-Ланке (чай). В Мали и Иордании были реализованы программы, конкретно нацеленные на искоренение детского труда в сельском хозяйстве, а в Непале программа обслуживания сельских дорог помогла создать рабочие места и укрепить местные предприятия.
- В четырёх государствах-членах были созданы или усилены механизмы консультаций и социального диалога в сельской экономике. К ним относились общинные структуры в Пакистане и трёхсторонняя рабочая группа по сельскому хозяйству в Иордании, где кооперативное движение разработало план действий, нацеленный на расширение представительства и участия кооперативов в социальном диалоге. В Замбии мелкие фермеры и сельские работники укрепили свои организации и приняли активное участие в деятельности нескольких платформ социального диалога. В Коста-Рике был учреждён

трёхсторонний форум многоотраслевого диалога *Mesa Caribe*, участники которого уделяют пристальное внимание созданию рабочих мест для представителей незащищённых групп населения.

▶ Социальный диалог в целях производственных преобразований в сельских районах Коста-Рики

Для развития сельских районов крайне важно расширить участие организаций работодателей и работников в механизмах социального диалога. Форум по социальному диалогу *Mesa Caribe* в провинции Лимон был создан с целью стимулирования производственных преобразований и содействия созданию достойных рабочих мест посредством социального диалога. Это пример новаторского межсекторального социального диалога, в котором участвуют Институт развития сельских районов, профсоюзы работников сельского хозяйства, представители местных органов власти, коренного населения и различных правительственных министерств. МОТ выступает в роли технического секретариата. *Mesa Caribe* финансово поддерживает мероприятия в области кооперативов, обучения, трудоустройства, нацеленного на уязвимые группы населения, кластеров предприятий, создания благоприятных условий для жизнеспособных предприятий и содействия сельскому туризму в качестве стимулирующего фактора создания рабочих мест. Ожидается, что в течение ближайших четырёх лет эти инициативы обеспечат внушительные государственные инвестиции, стимулируя развитие предприятий и способствуя созданию приблизительно 30 000 новых рабочих мест.

См. видео — См. Информационную панель по результатам в области достойного труда

▶ Знания, статистика, инструментальные средства и партнёрства в целях содействия достойному труду в сельских районах

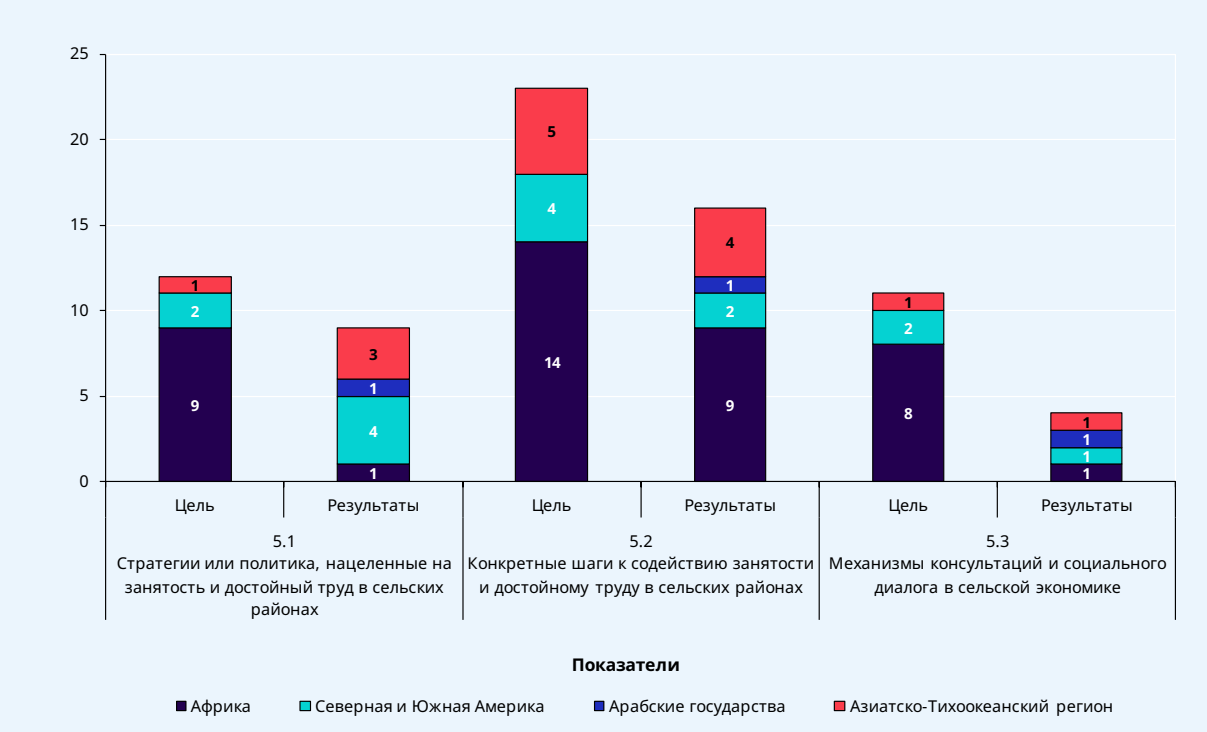
МОТ расширила базу знаний и комплект инструментальных средств в поддержку усилий трёхсторонних участников, направленных на обеспечение достойного труда в сельских районах. Участники трёхстороннего отраслевого совещания приняли заключения о достойном труде и безопасности и гигиене труда в лесном хозяйстве. Пакет материалов Руководство МОТ по вопросам содействия достойному труду в сельской экономике был дополнен новыми документами, посвящёнными молодёжи, миграции и водным ресурсам; были пересмотрены разделы, касающиеся лесного хозяйства и справедливого перехода. В Латинской Америке МОТ развернула исследовательскую программу (FORLAC rural), посвящённую путям перехода сельского населения в формальную экономику. Возможности трёхсторонних участников были расширены благодаря проведению двух учебных курсов по вопросам развития сельской экономики в Турине и Египте, а также организации региональных форумов и отраслевых совещаний по вопросам туризма и табачной промышленности. Статистическая база данных МОТ, ILOSTAT, была дополнена показателями в разбивке на сельские и городские районы. Из более чем 8500 групп микроданных обследований рабочей силы, обработанных МОТ, 97% теперь представлены в разбивке на сельские и городские районы. На рассмотрение 20-й Международной конференции статистиков труда был представлен документ по статистике труда сельского и городского населения. МОТ укрепила партнёрские связи с МФСР, ФАО и ЕЭК ООН. Сотрудничество с УВКПЧ имело решающее значение для принятия Декларации ООН о правах крестьян и других лиц, работающих в сельских районах.

Целевой показатель и результаты

Достижения в рамках этого результата оказались ниже целевых показателей, установленных на двухлетие. Отчасти это было связано с всеобщим характером задачи по обеспечению достойного труда в сельских районах, поэтому часть результатов отражена в других результатах. К примерам относятся:

- повышение качества профессиональной подготовки в сельских районах Габона (отражено в результате 1);
- создание новых рабочих мест для молодёжи в рыболовном секторе Экваториальной Гвинеи (результат 1);
- осуществление программ на уровне предприятий в сельскохозяйственном секторе Замбии (результат 4);
- расширение доступа сельского населения к достойным рабочим местам и возможностям предпринимательства в Кабо-Верде (результат 4);
- укрепление возможностей инспекторов труда для работы в сельских районах Лесото (результат 7);
- расширение возможностей трёхсторонних участников по искоренению детского труда в сельском хозяйстве в Доминиканской Республике и производстве хлопка в Буркина-Фасо (отражено в результате 8).

▶ Рисунок 14. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 5, по показателям и регионам



Бюджет и расходы

Общие расходы, связанные с достижением результата 5 в 2018–19 годах, составили 45,6 млн долл. США и в основном финансировались за счёт средств регулярного бюджета (61%).

Расходование внебюджетных средств в течение двухлетия несколько превысило смету. Основными партнёрами в области развития, участвовавшими в деятельности по обеспечению достойного труда в сельских районах, являлись правительства Норвегии и Швейцарии, Всемирный банк и ЮНИСЕФ. Средства РБСА способствовали достижению результатов в Колумбии, Лаосской Народно-Демократической Республике, Мали, Шри-Ланке, Объединённой Республике Танзании и Замбии.

Источник	Стратегический бюджет (в млн долл. США)	Реальные расходы (в млн долл. США)
Регулярный бюджет	27,4	27,9
Внебюджетные ресурсы на цели сотрудничества в целях развития	12,0	15,5
Дополнительный счёт регулярного бюджета	Не определён	2,2
Всего	**39,4**	**45,6**

▶ **Партнёрства в действии: MozTrabalha — достойный труд в интересах устойчивого развития и экономических преобразований с акцентом на сельские районы Мозамбика**

МОТ, Министерство труда, занятости и социального обеспечения и социальные партнёры при поддержке правительства Швеции приступили к осуществлению проекта сотрудничества в целях развития, направленного на обеспечение достойных рабочих мест и устойчивой социальной интеграции населения сельских районов в провинциях Мапуту, Кабу-Дельгаду и Иньямбане, а также в сфере туризма. Проект призван поощрять инвестиции в рыночную инфраструктуру, способствующие расширению занятости, созданию зелёных рабочих мест и развитию МСП, особенно в интересах женщин и домашних хозяйств, возглавляемых женщинами.

Дополнительная информация

Результат 6: Формализация неформальной экономики

Коротко о результатах в области достойного труда

- В 14 государствах-членах трёхсторонние участники МОТ силами национальных специалистов выявили причины и характеристики неформальной экономики — всей экономики (Азербайджан, Ливан, Лесото, Парагвай, Таджикистан, Уругвай, Замбия), конкретных секторов (Кот-д'Ивуар, Руанда, Сенегал, Того), групп работников (сирийские беженцы в Иордании, домашние работники на Филиппинах, нелегальные, самозанятые и сельскохозяйственные работники в Греции) или неформальных предприятий (Сенегал). В 19 государствах-членах были созданы системы мониторинга, призванные оценивать ход формализации на основе показателей диагностических исследований.
- Девятнадцать государств-членов разработали комплексную политику, законодательство или механизмы правоприменения, облегчающие переход к формальности. Национальные стратегии формализации были приняты в таких странах, как Колумбия, Коста-Рика, Северная Македония, Парагвай, Перу и Вьетнам. В Таджикистане была утверждена

национальная программа сокращения неформальной занятости; планы действий, поощряющие переход в формальную экономику, были разработаны в Азербайджане, Ямайке (с акцентом на рыбаках и домашних работниках), Лесото и Южной Африке.

- В Монголии был достигнут прогресс в расширении охвата трудового законодательства на работников неформальной экономики. В Замбии был подготовлен законопроект о социальной защите, обеспечивающий законодательную базу для расширения социального страхования на ранее неохваченные категории работников. В Таиланде была разработана стратегия, направленная на обеспечение более полного применения закона о надомных работниках, а в Аргентине рассматривалось предложение о регулировании труда работников цифровых платформ. В Мексике увеличилось число домашних работников, участвующих в системе социального страхования.
- В 20 государствах-членах организации работодателей и работников расширили членство за счёт работников и экономических единиц неформальной экономики либо учредили или улучшили услуги, способствующие их переходу в формальную экономику. В Монголии, Черногории, Турции и Зимбабве организации работодателей подготовили программы информационно-разъяснительной деятельности, содействующие переходу неформальных предприятий в формальную экономику. В Индии, Мексике, Монголии, Намибии, Руанде и Зимбабве организации работников добились прогресса в вовлечении работников неформальной экономики в социальный диалог.

▶ Комплексный подход, обеспечивающий переход к формальной экономике в Перу

Министерство труда и занятости Перу в марте 2018 года утвердило новую стратегию формализации в целях расширения доступа к трудовым правам и социальному обеспечению для наёмных работников как формальной, так и неформальной экономики. Министерство также осуществляет профориентацию, подготовку и оказывает вспомогательные услуги с ориентиром на содействие формализации работников и малых предприятий, используя методологии и инструментальные средства МОТ. Это позволило МСП повысить производительность и предпринять шаги к полной формализации.

Дополнительная информация — См. Информационную панель по результатам в области достойного труда

▶ Роль организаций работодателей и работников в стимулировании перехода к формальной экономике: краткий перечень национальных мероприятий

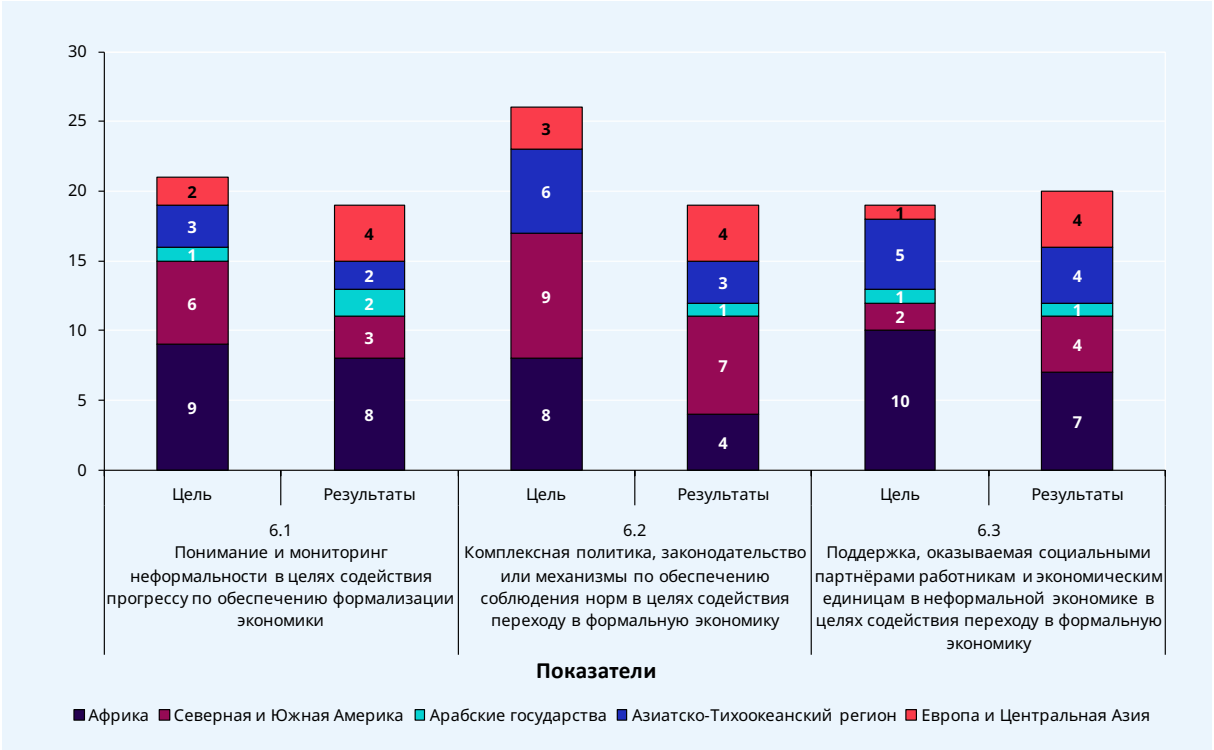
В течение двухлетия МОТ подготовила краткий перечень мероприятий, осуществлённых в странах, в котором описываются действия, предпринимаемые организациями социальных партнёров в целях расширения членства и/или предоставления соответствующих услуг и стимулирования сотрудничества с работниками или экономическими единицами в неформальной экономике с ориентиром на сокращение дефицитов достойного труда и содействия их переходу в формальную экономику. В этом перечне приводятся примеры передовой практики в соответствии с Рекомендацией МОТ 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204). В этом перечне, касающемся организаций работников, приводится более 30 видов практических действий во всех регионах и в различных отраслях промышленности, таких как рыболовство, розничная торговля, уличные торговля, транспорт и домашний труд. В процессе подготовки находится аналогичный краткий перечень практических действий, разработанный организациями работодателей при участии экономических единиц неформальной экономики.

Целевой показатель и результаты

Достижения в рамках этого результата оказались чуть ниже целевого показателя двухлетия. В целом, успехи оказались скромнее, чем планировалось, в Африке, Северной и Южной Америке и Азиатско-Тихоокеанском регионе, хотя и превысили намеченные цели в арабских государствах, а также в Европе и Центральной Азии. Отчасти это объясняется наличием региональных ресурсов, выделяемых на сотрудничество в целях развития, которые отражаются в других результатах. В частности, речь идёт о способствующем формализации результате 9 в области трудовой миграции и мобильности рабочей силы. Так, в Иордании и Турции благодаря положительным изменениям в национальных основах политики и регулирования разрешения на работу стали выдаваться сирийским беженцам.

В других регионах прогресс на пути к формализации зависит от достижений во многих других областях политики, таких как занятость, социальная защита и социальный диалог; поэтому некоторые результаты, относящиеся к формализации, отражены в других результатах. Например, в Индии, услуги по развитию предпринимательства, призванные поддержать формализацию малых предприятий, отражены в результате 4, а в Чили и Сенегале формирование статистических данных рынка труда (в том числе неформальной экономики) отражено в результате A (эффективное управление знаниями в целях содействия достойному труду).

▶ Рисунок 15. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 6, по показателям и регионам



Бюджет и расходы

Общие расходы, связанные с достижением этого результата в 2018–19 годах, составили 36,5 млн долл. США, причём весьма высокая доля расходов финансировалась за счёт средств регулярного бюджета МОТ (87%). Как подчёркивалось в *Независимой оценке стратегии и действий МОТ по формализации неформальной экономики в 2014–2018 годах*, деятельность,

связанная с достижением этого результата, в целом недофинансировалась и значительные расхождения возникли между запланированными и фактическими ассигнованиями.

Внебюджетные ресурсы под этот результат выделялись в ограниченном объёме по сравнению с другими результатами. Основными партнёрами в области развития, поддержавшими деятельность МОТ в этой области политики, являлись правительства Японии и Швеции, а также Европейский союз. Усилия, направленные на обеспечение перехода от неформальной к формальной экономике, также получали поддержку со стороны фондов. Средства РБСА способствовали достижению результатов в Монголии и Парагвае.

Источник	Стратегический бюджет (в млн долл. США)	Реальные расходы (в млн долл. США)
Регулярный бюджет	32,9	31,9
Внебюджетные ресурсы на цели сотрудничества в целях развития	3,9	3,7
Дополнительный счёт регулярного бюджета	Не определён	0,9
Всего	**36,8**	**36,5**

▶ Партнёрства в действии: Облегчение доступа сирийских беженцев к формальной занятости в Иордании

К концу 2017 года МОТ в партнёрстве с Государственным департаментом США приступила к реализации проекта, направленного на облегчение доступа сирийских беженцев к формальной занятости. Он способствовал обеспечению достойного труда путём расширения доступа беженцев к гибким разрешениям на работу, а также расширения их возможностей в области профессиональной подготовки и аттестации. Проект предназначался более чем для 25 000 сирийских беженцев во всех мухафазах Иордании, преимущественно в Аммане, Ирбиде, Зарке и Марфаке. В 2018 году нормативные положения были пересмотрены, чтобы расширить доступ беженцев к формальной достойной занятости. В результате были формализованы малые предприятия, в частности надомные предприятия сирийских женщин; 11 000 участников проекта получили квалификационные свидетельства, облегчившие их доступ к формальному рынку труда; 15 360 работников строительной отрасли и 10 250 работников сельского хозяйства получили гибкие разрешения на работу и были официально оформлены на работу.

Результат 7: Содействие безопасному труду и обеспечение соблюдения норм на рабочих местах в глобальных системах поставок

Коротко о результатах в области достойного труда

- В 33 государствах-членах были укреплены национальные системы БГТ в соответствии с Конвенцией 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187). В ходе этого процесса были разработаны или обновлены национальные регистры, направления политики, программы, законодательные акты, институциональные структуры, механизмы социального диалога и системы регистрации и уведомления. Среди примеров можно назвать национальную программу по безопасности и гигиене труда,

утверждённую в Чили в феврале 2018 года; национальный регистр по безопасности и гигиене труда в Ираке, обновлённый в ноябре 2019 года; национальный регистр, политику и программу БГТ, принятые трёхсторонней рабочей группой в Намибии в марте 2019 года.

- В 39 странах были укреплены возможности органов регулирования вопросов труда, особенно органов инспекции труда, по разработке и реализации стратегий, направленных на обеспечение соблюдения трудового законодательства. Был достигнут прогресс в совершенствовании правовых систем, улучшении институциональных условий, использовании информационных технологий и расширении возможностей инспекторов труда по предупреждению и устранению нарушений трудового законодательства, в том числе норм БГТ и основополагающих принципов и прав в сфере труда.
- В рамках флагманской программы МОТ Better Work трёхсторонние участники в Камбодже, Гаити, Индонезии, Иордании, Никарагуа и Вьетнаме разработали программы, системы и механизмы, улучшающие соблюдение норм БГТ, основных международных трудовых норм и национального законодательства; в этой деятельности приняли участие свыше 1500 предприятий и более 2 млн работни-ков, занятых в глобальных системах поставок в швейной и текстильной отраслях. Органы инспекции труда в Камбодже, Гаити, Иордании и Вьетнаме создали стратегические основы, призванные обеспечить соблюдение норм, что позволило им оптимизировать использование инспекционных ресурсов и расширить сотрудничество с социальными партнёрами и предприятиями в системах поставок.
- В 29 государствах-членах были созданы или укреплены учреждения, ответственные за социальный диалог, коллективные переговоры и трудовые отношения, в целях устранения проявлений неравенства и обеспечения более полного соблюдения норм на рабочих местах, в том числе в рамках глобальных систем поставок. Примерами могут служить объединённый форум социального диалога в Индонезии, который позволит социальным партнёрам улучшить соблюдение норм и трудовые отношения в швейной промышленности, а также успехи, достигнутые социальными партнёрами в Иордании на пути к заключению нового общеотраслевого коллективного соглашения. Учреждения трёхстороннего социального диалога, включая национальные советы, были созданы или укреплены в Бенине, Буркина-Фасо, Центральноафриканской Республике, Грузии, Индии (на уровне штата Тамилнаду), Мавритании, Черногории, Никарагуа и Тунисе. Был достигнут прогресс в совершенствовании механизмов коллективных переговоров в Мьянме, Сенегале, на Сейшельских Островах и во Вьетнаме. Организации работодателей и работников утвердили порядок проведения консультаций и взаимодействия на рабочих местах в Колумбии, Эфиопии, Гаити, Индонезии, Мьянме, Никарагуа и Вьетнаме.

▶ Дальнейшая работа в Бангладеш, направленная на создание безопасных и здоровых рабочих мест для всех

Спустя семь лет после одной из самых серьёзных промышленных аварий в новейшей истории — разрушения здания фабрики Rana Plaza в 2013 году — МОТ продолжила свою деятельность в Бангладеш в целях исправления ситуации, улучшения управления промышленной безопасностью и инспекцией труда, повышения уровня безопасности и гигиены труда и обеспечения более полного соблюдения норм на швейных предприятиях путём расширения программы Better Work Bangladesh.

При поддержке правительств Канады, Нидерландов и Соединённого Королевства МОТ оказала помощь Департаменту инспекционной деятельности на заводах и предприятиях Бангладеш в разработке различных инструментов, применяемых органами инспекции труда. Правительству Бангладеш также была оказана техническая поддержка в создании онлайнового модуля управления системой инспекции труда.

Эта работа способствовала укреплению потенциала страны, необходимого для проведения регулярных и внеплановых проверок не только в целях повышения осведомлённости фабричных работников об актуальных вопросах безопасности, но для того, чтобы рабочие места оставались безопасными и здоровыми для всех.

Дополнительная информация — См. Информационную панель по результатам в области достойного труда

▶ Отраслевой подход, содействующий достойному труду в национальных и глобальных системах поставок

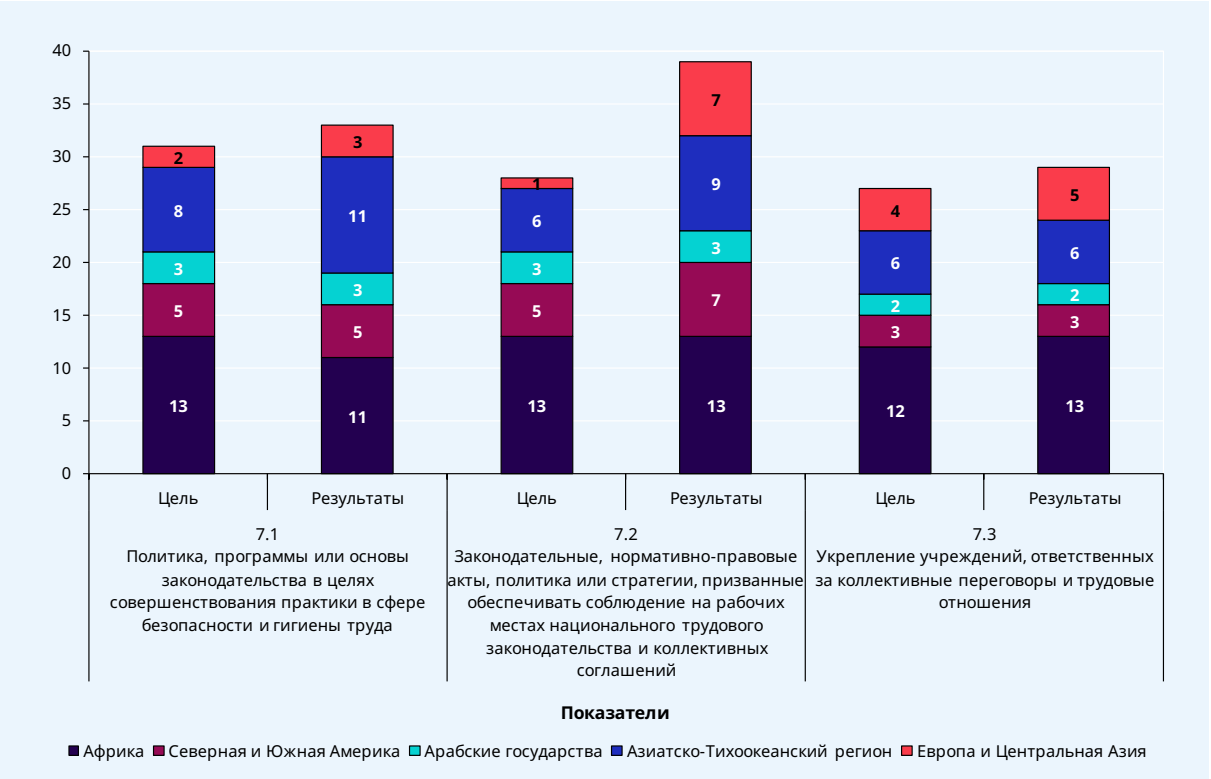
МОТ продолжила поощрять отраслевой социальный диалог в разных областях. В течение двухлетия представители правительств и организаций работодателей и работников приняли своды практических правил, руководства и заключения, относящиеся к химическому производству и фармацевтике, образованию, утилизации электронных отходов, здравоохранению, государственным аварийным службам, автодорожному транспорту, судостроению и ремонту судов. Трёхсторонние участники также приняли дорожную карту для воспитателей дошкольных заведений в странах Северной и Западной Африки, стратегию развития кадров здравоохранения в Сообществе по вопросам развития стран юга Африки (САДК) и практические рекомендации по вопросам безопасности грузовых автомобильных перевозок в субрегионе Большого Меконга. В Индии были приняты рекомендации, направленные на повышение уровня безопасности и гигиены труда в отрасли утилизации судов.

МОТ расширила базу знаний о влиянии новых технологий, демографии, окружающей среды и глобализации на будущее сферы труда в здравоохранении и в текстильной, швейной, кожевенной и обувной промышленности. В рамках усилий по обеспечению достойного труда в глобальных системах поставок МБТ провело исследование, посвящённое международным рамочным соглашениям в пищевой, химической и швейной отраслях. МОТ также укрепила стратегические партнёрства и сотрудничество с другими организациями ООН и многосторонними организациями в электронной и текстильной промышленности, например, посредством Коалиции ООН по утилизации электронных отходов и Альянса ООН по устойчивой моде. Совместно с ОЭСР и ВОЗ МОТ приступила к реализации программы «Работа на благо здоровья» — программы сотрудничества в целях развития, направленной на содействие достойному труду и занятости работников здравоохранения.

Целевой показатель и результаты

Достижения в рамках этого результата оказались ниже целевых показателей двухлетия. Что касается учреждений и механизмов, ответственных за обеспечение соблюдения норм на рабочих местах (показатель 7.2), достигнутые результаты значительно превысили целевой показатель, особенно в Азиатско-Тихоокеанском регионе, а также в Европе и Центральной Азии. В обоих регионах спрос на услуги МОТ превысил прогнозы, а благоприятные институциональные условия в этих странах позволили эффективно осуществлять программу МОТ.

▶ Рисунок 16. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 7, по показателям и регионам



Бюджет и расходы

Общие расходы по результату 7 в 2018–19 годах составили 125,8 млн долл. США, то есть 40% от объёма регулярного бюджета МОТ.

Две флагманские программы МОТ — Better Work и Safety + Health for All — сыграли важную роль в последовательном реагировании на потребности трёхсторонних участников в целях обеспечения соблюдения норм на рабочих местах и БГТ. Основными партнёрами в области развития, поддержавшими деятельность МОТ для достижения этого результата, являлись правительство США и Европейский союз, а также правительства, фонды и компании, поддерживающие программу Better Work. Средства РБСА способствовали достижению результатов в Албании, Азербайджане, Колумбии, Мавритании и Украине.

Источник	**Стратегический бюджет** (в млн долл. США)	**Реальные расходы** (в млн долл. США)
Регулярный бюджет	54,3	50,4
Внебюджетные ресурсы на цели сотрудничества в целях развития	77,5	73,7
Дополнительный счёт регулярного бюджета	Не определён	1,7
Всего	**131,8**	**125,8**

▶ Партнёрства в действии: Формирование поколения защищённых и здоровых молодых работников

В период с 2015 по 2019 год МОТ и Министерство труда США взаимодействовали в рамках проекта сотрудничества в целях развития SafeYouth@Work, нацеленного на решение проблем безопасности и гигиены труда, которые в первую очередь затрагивают молодых работников. В ходе реализации проекта были предприняты действия на глобальном, региональном и страновом уровнях, направленные на совершенствование политики и законодательства, укрепление потенциала правоприменения, расширение базы знаний и содействие социальному диалогу. Деятельность на страновом уровне проводилась в Аргентине, Колумбии, Кот-д'Ивуаре, Индонезии, Мьянме, на Филиппинах, в Уругвае и Вьетнаме с особым вниманием к отраслям, где молодые мужчины и женщины подвергаются высокой степени риска, таким как горнодобывающая промышленность, строительство и сельское хозяйство.

В ходе проекта было пересмотрено законодательство в пяти странах и были подготовлены четыре новых плана действий по улучшению БГТ для молодёжи. Проект позволил обучить 1300 членов организаций работодателей и работников, укрепить возможности 800 инспекторов и администраторов органов инспекции труда и вовлечь 4000 молодых мужчин и женщин в информационно-просветительскую деятельность.

Результат 8: Защита работников от неприемлемых форм труда

Коротко о результатах в области достойного труда

- В 28 государствах-членах были разработаны или пересмотрены положения законодательства или политика, связанные с защитой работников от неприемлемых форм труда, в том числе в отраслях повышенного риска.
- Реформы, осуществлённые в некоторых из них, касались соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда. Семь государств-членов приняли законодательство об искоренении детского труда, и ещё семь стран разработали перечни опасных видов детского труда. В 12 государствах-членах были подготовлены национальные планы действий по борьбе с детским трудом, а в четырёх странах — планы действий по ликвидации принудительного труда. На Филиппинах и во Вьетнаме в рамках политики, направленной на искоренение детского труда, также принимались меры в целях решения проблем, связанных с дискриминацией, свободой объединения и правом на ведение коллективных переговоров, а также плохими условиями труда.
- В одних странах политические и законодательные реформы затронули вопросы БГТ и условий труда, включая заработную плату. Так, в Пакистане на уровне провинций был принят всеобъемлющий пакет законов о БГТ, ликвидации детского труда и защите надомных и домашних работников. В других странах были проведены реформы, направленные на защиту женщин из числа коренного населения, работающих в секторах, где они могут подвергаться повышенному риску неприемлемых форм труда: в Камеруне были пересмотрены положения о заработной плате, продолжительности рабочего времени и защите домашних работников от насилия и домогательств; в Многонациональном Государстве Боливии был принят закон, предусматривающий обязательное страхование от несчастных случаев строительных рабочих — женщин и мужчин; в Бангладеш благодаря заключению коллективного соглашения были улучшены условия труда работников чайных плантаций, особенно женщин. Украина пересмотрела национальную трёхстороннюю

стратегию сотрудничества по противодействию ВИЧ и СПИДу в сфере труда, чтобы усилить защиту от стигматизации и дискриминации по причине реального или предполагаемого ВИЧ-статуса.

- В 38 государствах-членах трёхсторонние участники приняли меры по защите работников от неприемлемых форм труда. Так, на Филиппинах шесть неформальных ассоциаций мелких золотодобытчиков обязались воздерживаться от использования детского труда и соблюдать трудовое законодательство. Члены Торгово-промышленной палаты Вьетнама приняли новый кодекс поведения, направленный на предотвращение и искоренение детского труда в швейной и текстильной промышленности, рыболовстве и сельском хозяйстве, пищевой промышленности и резьбе по дереву и камню. Две ассоциации работодателей Таиланда инициировали программу «Практика добросовестного труда в производстве морепродуктов», направленную на повышение трудовых норм в отрасли переработки морепродуктов. В Камеруне, Индии и Перу профсоюзы поддержали кампании, нацеленные на повышение осведомлённости домашних работников о своих трудовых правах. Профсоюзы также организовали добровольные консультации и анализы на ВИЧ, в том числе в судоходном секторе Украины.
- К другим результатам в области достойного труда относились меры, направленные на совершенствование систем мониторинга и предупреждения детского и принудительного труда (Аргентина, Эквадор, Египет и Таиланд); укрепление органов инспекции труда (Гана, Мавритания, Мозамбик, Сирийская Арабская Республика и Таиланд), в том числе укрепление возможностей для выявления случаев дискриминации по признаку пола, включая насилие и домогательства на рабочем месте (Коста-Рика); повышение уровня оснащённости правоохранительных органов (Перу) и укрепление механизмов направления жертв детского труда в службы социальной защиты на уровне провинций или общин (Филиппины, Турция).
- В 23 государствах-членах были учреждены национальные партнёрства в целях защиты работников от неприемлемых форм труда. В таких странах, как Демократическая Республика Конго, Лесото, Мозамбик, Непал, Таиланд и Узбекистан, партнёрства с участием трёхсторонних представителей, многосторонних организаций и гражданского общества содействовали ратификации и более эффективному применению соответствующих международных трудовых норм, особенно основополагающих конвенций МОТ. Партнёрства с участием представителей СМИ помогали расширять охват и повышать адресность усилий по повышению осведомлённости общественности в целях искоренения детского труда в Аргентине и Турции и защиты прав домашних работников в Гватемале и Камеруне. В Узбекистане активисты гражданского общества объединили усилия с правительством, организациями работодателей и работников для мониторинга принудительного труда в хлопковом секторе.

▶ Устранение неприемлемых форм труда на угольных шахтах Украины

Горнодобывающая промышленность является одним из основных секторов экономики Украины. При этом это одна из самых опасных отраслей промышленности, где происходит значительное число несчастных случаев и отмечается высокий уровень профессиональных заболеваний.

При поддержке правительства Канады МОТ оказывала трёхсторонним участникам помощь в разработке современной политики в области БГТ и повышении их способности принимать практические меры на рабочих местах и участвовать в формировании производственной культуры БГТ на основе профилактики. Опираясь на результаты практической оценки рисков, 40 экспертов по безопасности горных работ прошли подготовку по вопросам внедрения систем

управления БГТ на угольных шахтах и принятия действенных практических мер, нацеленных на устранение или минимизацию рисков. В 2018 году правительство приняло «Концепцию реформы системы охраны труда» и план действий на 2019-20 годы, которые вместе с «Концепцией реформирования и развития угольной промышленности» позволили преобразовать систему охраны труда в систему управления БГТ в горнодобывающей промышленности, основанную на профилактике рисков.

Дополнительная информация — См. Информационную панель по результатам в области достойного труда

▶ Вклад в достижение ЦУР глобальных альянсов, выступающих за расширение базы знаний и повышение уровня осведомлённости о неприемлемых формах труда

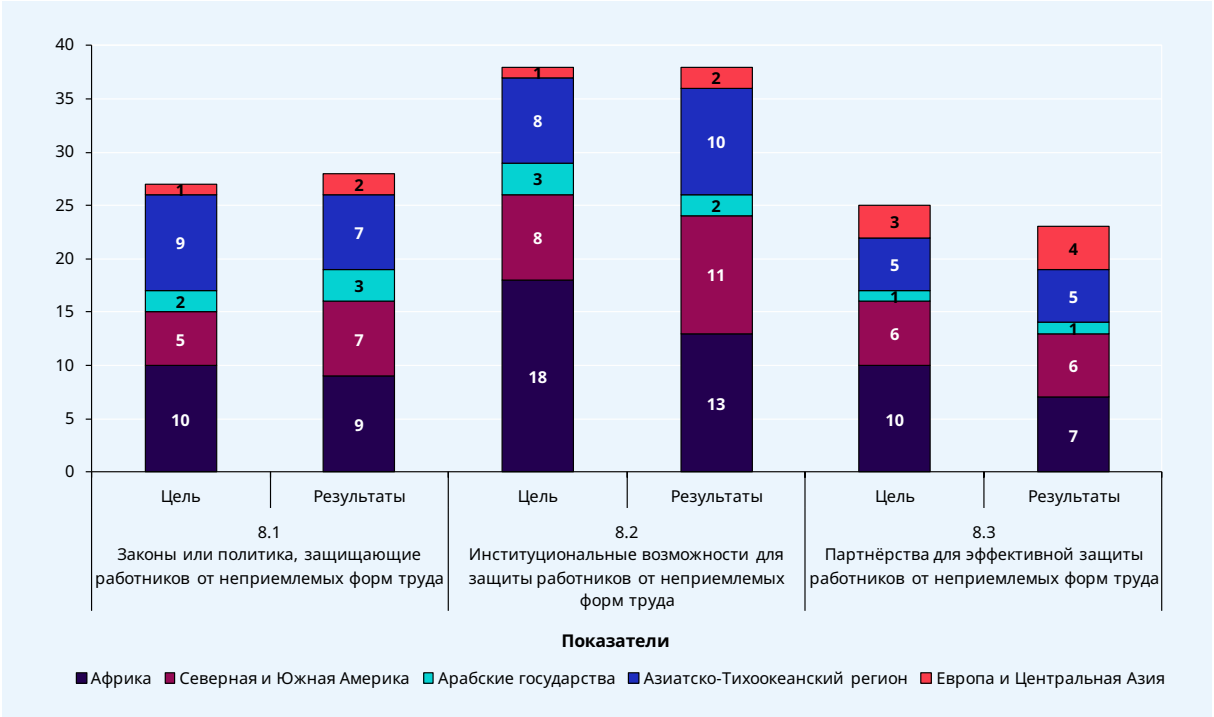
Альянс 8.7 активизировал информационно-разъяснительную деятельность, нацеленную на искоренение детского и принудительного труда во всём мире. Генеральная Ассамблея Организации Объединённых Наций единогласно приняла резолюцию, провозгласившую 2021 год Международным годом ликвидации детского труда. Альянс 8.7 организовал региональные и глобальные обмены опытом и передовой практикой, а число его членов увеличилось до более чем 200 организаций-партнёров и 15 «стран-первопроходцев», выступающих за активизацию действий по решению задачи 8.7 ЦУР. Созданная в сентябре 2018 года новая информационная платформа содержит большой объём данных, фактических материалов и результатов исследований, которые используются при разработке политики борьбы с детским и принудительным трудом и торговлей людьми. 20-я сессия Международной конференции статистиков труда установила новые статистические стандарты идентификации и классификации детей, занятых производственной деятельностью и детским трудом, и приняла первый в истории свод рекомендаций об измерении принудительного труда.

МОТ в партнёрстве с ОЭСР и структурой «ООН-Женщины» содействовала началу деятельности Международной коалиции за равную оплату труда (EPIC), которая была создана в сентябре 2017 года в развитие усилий, направленных на решение задачи 8.5 ЦУР. Форумы высокого уровня состоялись в рамках Комиссии по положению женщин (март 2019 г.) и Генеральной Ассамблеи ООН (сентябрь 2018 г.), в ходе которых представители правительств, частного сектора, профсоюзов и гражданского общества обязались принять конкретные меры для преодоления гендерного разрыва в оплате труда к 2030 году. В сентябре 2018 года был открыт веб-портал, где представлены материалы о равной оплате за равный труд. МОТ совместно с правительством Исландии провели глобальный технический семинар по показателям разрыва в оплате труда и методологиям его измерения. Участники встречи на уровне министров стран Группы семи под председательством Франции приветствовали межучрежденческие инициативы, такие как EPIC, и подтвердили важность искоренения насилия и домогательств в сфере труда для обеспечения гендерного равенства.

Целевой показатель и результаты

Достижения в рамках этого результата, в целом соответствующие намеченным значениям, относились к трём показателям — совершенствованию законодательства и политики (показатель 8.1), институциональным возможностям для защиты от неприемлемых форм труда (показатель 8.2) и партнёрствам (показатель 8.3). В то время как результаты в Африке оказались ниже целевого показателя двухлетия, что было связано с условиями в конкретных странах, отсрочивших осуществление программы МОТ, результаты в Северной и Южной Америке превзошли первоначальные планы. Это стало отражением политического значения, придаваемого искоренению принудительного и детского труда в этом регионе, что подтверждается продолжающейся деятельностью в рамках Региональной инициативы по искоренению детского труда в Латинской Америке и Карибском бассейне.

▶ Рисунок 17. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 8, по показателям и регионам



Бюджет и расходы

Общие расходы, связанные с достижением результата 8 в течение 2018–19 годов, составили 106,4 млн долл. США, то есть 39% от объёма регулярного бюджета МОТ и 61% от суммы внебюджетных пожертвований на сотрудничество в целях развития.

Внебюджетные ресурсы, предоставленные для достижения этого результата, оказались ниже ожидаемого уровня в основном из-за задержек с утверждением крупных новых проектов в этой области. С другой стороны, в течение двухлетия в рамках флагманской Международной программы по упразднению детского и принудительного труда (IPEC+) МОТ добилась значительного увеличения числа утверждённых проектов, реализуемых в 55 странах.

Основным партнёром по вопросам развития, участвовавшим в деятельности по достижению этого результата, было правительство Соединённых Штатов Америки. Значительный вклад внесли и компании частного сектора, а также правительства стран-бенефициаров через прямые целевые фонды. Средства РБСА, выделенные в течение двухлетия, направлялись на цели сокращения наихудших форм детского труда среди детей, пострадавших от кризиса в Сирийской Арабской Республике.

Источник	Стратегический бюджет (в млн долл. США)	Реальные расходы (в млн долл. США)
Регулярный бюджет	41,9	42,0
Внебюджетные ресурсы на цели сотрудничества в целях развития	82,1	63,7
Дополнительный счёт регулярного бюджета	Не определён	0,7
Всего	**124,0**	**106,4**

▶ Партнёрства в действии: Сокращение масштабов детского труда и улучшение условий труда в кустарной и мелкомасштабной золотодобыче на Филиппинах

При поддержке Министерства труда США МОТ осуществила проект, направленный на сокращение масштабов детского труда и решение проблемы плохих условий труда в кустарной и мелкомасштабной золотодобыче на Филиппинах. На кустарную и мелкомасштабную золотодобывающую отрасль на Филиппинах приходится около 80% производства золота. В ней занято около 350 000 работников, из которых 18 000 — женщины и дети. Функционирование этой отрасли в сельских общинах в основном не регулируется.

В рамках проекта были предложены решения для совершенствования применяемой практики, мониторинга детского труда и повышения осведомлённости о детском труде и условиях труда в кустарной и мелкомасштабной золотодобыче. Законодательные реформы законодательства о детском труде были проведены в 2019 году, включая повышение минимального возраста приёма на работу до 16 лет и защиту детей от опасных видов труда. Были приняты меры для облегчения доступа детей и их семей к службам социальной защиты, и неформальные ассоциации, действующие в этом секторе, всё в большей мере вовлекаются в процесс обеспечения соблюдения трудовых норм, включая соблюдение правил техники безопасности и гигиены труда, а также создание безртутных сооружений и оборудования.

Результат 9: Справедливая и эффективная международная трудовая миграция и мобильность

Коротко о результатах в области достойного труда

- В 21 государстве-члене были разработаны или обновлены политика и законы, содействующие справедливой трудовой миграции, или приняты новые нормативные акты по конкретным вопросам, таким как реинтеграция трудовых мигрантов, типовые договоры и принцип нулевых сборов за трудоустройство работников. К примеру, Лесото в своей национальной политике трудовой миграции предусмотрела, чтобы трудовые мигранты пользовались такой же правовой защитой, что и граждане страны, в соответствии с Конвенцией МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111). В Мьянме в 2019 году был принят второй пятилетний национальный план действий по управлению международной трудовой миграцией, который направлен на выработку общей позиции в отношении политики нулевых сборов.
- В целях улучшения защиты трудовых мигрантов и других лиц, работающих за рубежом, было разработано семь двусторонних соглашений о труде, в частности между странами Азии и арабскими государствами.
- Пять региональных организаций пересмотрели системы управления трудовой миграцией или мобильностью рабочей силы. Так, Африканский союз учредил Консультативный комитет Африканского союза по трудовой миграции (LMAC) в качестве регионального трёхстороннего механизма, призванного регулировать справедливую трудовую миграцию и защищать права работников-мигрантов и их семей. Экономическое сообщество западноафриканских государств (ЭКОВАС) утвердило новую директиву о гармонизации трудового законодательства. Ассоциация государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН) привела свою базу данных статистики международной трудовой миграции в соответствие с рекомендациями, касающимися статистики международной трудовой миграции.

- В девяти государствах-членах были приняты меры, направленные на создание или укрепление институциональных механизмов контроля, отслеживающих ход формирования структур управления трудовой миграцией. Так, правительство Вьетнама внесло показатель 10.7.1 ЦУР в национальный целевой перечень ЦУР. В Мексике, в штате Нижняя Калифорния, была создана межучрежденческая рабочая группа по трудовой миграции и справедливому найму, которой поручено координировать деятельность в области найма, трудоустройства и охраны труда работников-мигрантов, а также содействовать развитию социального диалога.
- Под эгидой 11 государственных учреждений на основе принципов инклюзивности и недопущения дискриминации были созданы новые службы, содействующие достойному труду работников-мигрантов, беженцев и других вынужденных переселенцев. Например, в Эфиопии профессионально-технические учебные заведения подготовили 13 000 потенциальных работников-мигрантов, используя новую учебную программу по домашнему труду. В Кувейте была создана первая основанная на принципах членства организация домашних работников (Ассоциация домашних работников «Сандиган Кувейт»), которая расширила свои возможности, чтобы выступать от имени членов, представлять их интересы и повышать качество оказываемых им услуг.

▶ Содействие справедливому найму — Борьба с принуждением и обманом трудовых мигрантов в Непале

Работники-мигранты часто оказываются никому не нужными в принимающих странах и сталкиваются с множеством препятствий на пути к рынку труда и достойному труду. Зачастую с такими препятствиями им приходится иметь дело ещё на родине, в начале миграционного пути, когда работников-мигрантов нередко подвергают унизительному и жестокому обращению, включая наём на условиях эксплуатации, введение в заблуждение относительно характера и условий труда, изъятие паспортов, противозаконные вычеты из заработной платы и долговую кабалу, связанную с погашением задолженности по сборам за трудоустройство.

При поддержке Швейцарского агентства по развитию и сотрудничеству МОТ оказала Непалу помощь в решении этой проблемы путём создания «коридоров» справедливого найма работников для швейной промышленности Иордании, где миграция происходит в условиях безопасности и достоинства. Эта деятельность сопровождалась предоставлением мигрантам достоверной информации о практике найма, их правах и программах профессиональной подготовки, а также подкреплялась информационными кампаниями на основе эффективного взаимодействия со СМИ.

См. видео — Дополнительная информация — См. Информационную панель по результатам в области достойного труда

▶ Статистические данные о международных трудовых мигрантах как основа для принятия решений, опирающихся на факты

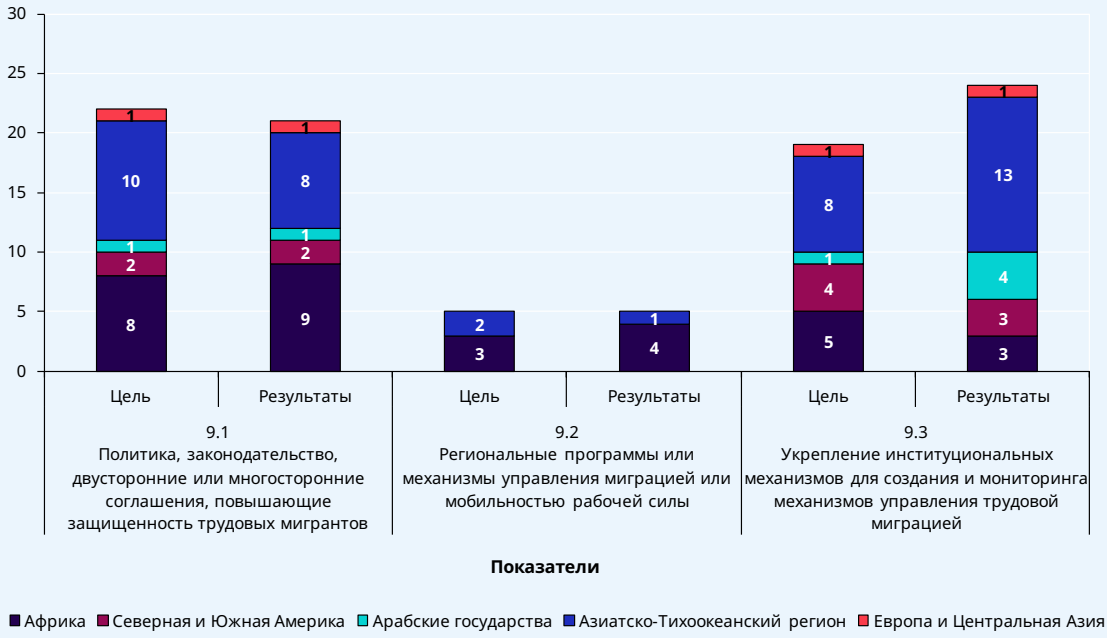
В 2018 году МОТ опубликовала второе издание глобальных оценок международных трудовых мигрантов с обновлённой информацией, разбитой по регионам, группам доходов, полу и возрастным группам. В докладе отмечается рост трудовой миграции: по оценкам, на конец 2017 года численность международных работников-мигрантов должна была составить 164 млн человек — на 9% больше, чем их оцениваемая численность в 2016 году.

Достоверные статистические данные имеют решающее значение для адекватного управления трудовой миграцией и защиты работников-мигрантов, в том числе посредством разработки эффективной политики, соответствующей международным трудовым нормам и глобальным обязательствам в этой области, таким как Глобальный договор о безопасной, упорядоченной и легальной миграции. Принятие руководящих принципов МОТ по статистике международной трудовой миграции 20-й Международной конференцией статистиков труда в 2018 году стало ключевой вехой на этом пути. Этот документ заполнил пробел в согласованных на международном уровне стандартах, касающихся концепций, определений и методологий измерения трудовой миграции. В результате начался пересмотр статистического определения термина «международный мигрант» в Организации Объединённых Наций.

Целевой показатель и результаты

Достигнутые результаты практически вышли на целевые показатели двухлетия во всех ключевых областях и во всех регионах что касается разработки политики, законодательства и двусторонних соглашений (показатель 9.1), субрегиональных органов управления (показатель 9.2) и институциональных механизмов для создания основ и мониторинга трудовой миграции (показатель 9.3). Они оказались выше запланированных, в частности в арабских государствах и Азиатско-Тихоокеанском регионе, благодаря растущему спросу на помощь со стороны МОТ и с учётом того места, которое эта область политики занимает в политической и социальной повестке дня.

▶ Рисунок 18. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 9, по показателям и регионам



Бюджет и расходы

Общие расходы, связанные с достижением результата 9 в течение 2018–19 годов, составили 80,5 млн долл. США, то есть 32% от объёма регулярного бюджета МОТ и 68% от суммы внебюджетных пожертвований на сотрудничество в целях развития.

Расходование внебюджетных средств для достижения этого результата превысило соответствующую смету на двухлетие. Во многом это было связано с растущей поддержкой усилий, направленных на преодоление последствий роста мобильности рабочей силы на рынках труда, трёхсторонних участников и партнёров в области развития.

Основными партнёрами в области развития, участвовавшими в работе по достижению этого результата в течение двухлетия, были Европейский союз и правительства Австралии, Канады, Швейцарии, Соединённого Королевства и Соединённых Штатов Америки и, в меньшей степени, другие организации Организации Объединённых Наций. Средства РБСА способствовали достижению результатов в Эфиопии и Турции.

Источник	**Стратегический бюджет** (в млн долл. США)	**Реальные расходы** (в млн долл. США)
Регулярный бюджет	28,4	25,7
Внебюджетные ресурсы на цели сотрудничества в целях развития	32,3	54,0
Дополнительный счёт регулярного бюджета	Не определён	0,8
Всего	**60,7**	**80,5**

▶ Партнёрства в действии: Максимальное повышение вклада трудовой миграции в справедливый, инклюзивный и стабильный рост экономики стран АСЕАН

TRIANGLE — это проект сотрудничества в целях развития МОТ, поддерживаемый Министерством иностранных дел Австралии и Министерством торговли и международных отношений Канады и реализуемый в партнёрстве с секретариатом АСЕАН, Советом профсоюзов АСЕАН, Конфедерацией работодателей и трёхсторонних участников АСЕАН в Камбодже, Лаосской Народно-Демократической Республике, Малайзии, Мьянме, Таиланде и Вьетнаме. В период с 2011 по 2018 год проект способствовал, среди прочего, принятию 34 программных документов и законодательных актов в целевых странах. Расходы на наём сократились после того, как 343 частных агентства занятости подписались под сводом правил, касающихся справедливого и этичного найма. В помощь трудовым мигрантам был открыт портал со сравнительными данными о затратах на денежные переводы, SaverAsia, который помогает им найти наиболее дешёвый вариант и тем самым способствует дальнейшему снижению затрат на денежные переводы. Трудовые мигранты могут воспользоваться новыми полезными услугами, обратившись в один из 35 ресурсных центров для работников-мигрантов, которые в настоящее время обслуживают свыше 130 000 мужчин и женщин в шести странах АСЕАН.

Дополнительная информация здесь — См. Информационную панель по результатам в области достойного труда

Результат 10: Сильные и представительные организации работодателей и работников

Коротко о результатах в области достойного труда

Организации работодателей и предпринимателей

- В общей сложности 42 организации работодателей и предпринимателей (ОРП) в 40 государствах-членах укрепили институциональные возможности для обслуживания своих членов, представления их интересов и формулирования их потребностей.
- В 13 государствах-членах ОРП приняли и реализовали новые стратегические планы, адаптировали свои структуры в целях совершенствования практики управления и повышения финансовой устойчивости либо расширили состав своих членов. Так, организации работодателей и предпринимателей в Чили, Гондурасе, Индии, Экваториальной Гвинее, Эсватини, Нигере, Пакистане, Перу, Уганде и Замбии обязались увеличить приём новых членов из числа недопредставленных предприятий и ассоциаций предпринимателей. Одобрив новый стратегический план на 2018–21 годы в июне 2018 года, организация Business Eswatini изменила приоритеты в сфере обслуживания и нацелила усилия на решение проблем, с которыми сталкиваются предприятия страны. В свою очередь, это позволило ей в период с июля 2018 года по июнь 2019 года привлечь крупные предприятия и ещё больше увеличить число членов и доходы, соответственно, на 20% и 60%.
- Кроме того, в 12 государствах-членах ОРП учредили, расширили и обеспечили услуги для удовлетворения потребностей существующих и потенциальных членов. Так, решая постоянную задачу поиска и найма специалистов, Федерация работодателей Цейлона в Шри-Ланке создала портал по вопросам трудоустройства, который позволяет на основе цифровых технологий увязывать компетенции соискателей с потребностями предприятий. С момента открытия портала в октябре 2018 года Федерация осуществила подбор более чем 80 кандидатов для компаний-членов и направила 25 учащихся для прохождения на них производственной практики.

- Наконец, в 17 государствах-членах ОРП расширили возможности, необходимые для анализа деловой среды, обеспечения лидерства в вопросах политики и оказания влияния на разработку политики в соответствии с потребностями предприятий. Например, Федерация работодателей Антигуа и Барбуды приняла стратегию информационно-разъяснительной деятельности, опираясь на результаты опроса о положении женщин в сфере бизнеса и управления, проведённого с апреля по июнь 2018 года среди представителей 71 компании. Реализуя эту стратегию, в августе 2018 года Федерация подписала совместно с Министерством социальных преобразований, развития людских ресурсов, молодёжи и гендера «Заявление о приверженности цели расширения участия женщин в бизнесе и управлении». Документ заложил основу для совместных действий работодателей и правительства по созданию благоприятных условий, обеспечивающих гендерное равенство, расширение прав и возможностей женщин и недопущение дискриминации.

▶ Преобразование организационных структур в поддержку предпринимательства в Мьянме

В 2019 году Федерация торгово-промышленных палат Мьянмы при поддержке МОТ реорганизовала департамент организаций работодателей, в состав которого вошли семь профессиональных юристов и специалистов по социально-трудовым вопросам. Департамент отвечает за сбор фактической информации и организацию на этой основе информационно-разъяснительной деятельности, раскрывающей точку зрения работодателей при разработке трудового законодательства и создании служб занятости. Кроме того, он предоставляет компаниям-членам услуги, которые включают в себя информационную горячую линию, консультативную поддержку, выезды на места для урегулирования трудовых споров, учебную программу более чем по 30 темам, а также услуги в области социально-трудового аудита и безопасности и гигиены труда.

Дополнительная информация — См. Информационную панель по результатам в области достойного труда

▶ Будущее бизнеса и представительных организаций предпринимателей

Независимо от размера, отрасли и местоположения, компании должны решать множество задач, таких как технологические инновации, интеграция в глобальную экономику, демографические изменения и смена поколений, изменение климата и устойчивость, глобальный дефицит квалифицированных работников. Эти тенденции анализируются в докладе *Changing Business and Opportunities for Employers' and Business Membership Organizations (Меняющийся бизнес и возможности организаций работодателей и предпринимателей)*, выпущенном МОТ совместно с МОР в марте 2019 года.

Его заключения основываются на тематических исследованиях, анализе и опросе 500 компаний, проведённых совместно с Oxford Economics в 15 странах. В докладе подчёркивается необходимость укрепления способности предпринимателей и директивных органов прогнозировать будущие проблемы, тенденции и сценарии. В нём содержатся рекомендации о том, как ОРП могут решать эти проблемы и реализовать потенциальные возможности сферы труда в будущем.

Организации работников

- В 37 государствах-членах организации работников укрепили свои возможности на разных уровнях. Значительные результаты были достигнуты, в частности, в организации и расширении услуг для работников неформальной экономики, домашних работников и работников-мигрантов. К примерам того, что было достигнуто в этой области, относятся:
  - приём новых членов и организаций в Колумбии, Гане, Иордании, Перу;
  - расширение охвата коллективных переговоров в Аргентине, Иордании, Малави, Сьерра-Леоне и Объединённой Республике Танзании;
  - предоставление новых услуг в Колумбии, Мексике и Монголии;
  - создание Конгрессом тред-юнионов Замбии Института социально-трудовых исследований и разработок Замбии;
  - учреждение профсоюзной сети в защиту прав работников, занятых в производстве пальмового масла в Индонезии;
  - консультирование работников транспорта в Объединённой Республике Танзании об их законном праве свободно осуществлять свою деятельность на территории страны;
  - открытие в 2018 году второго ресурсного центра для мигрантов, предоставляющего информационные и консультационные услуги потенциальным мигрантам в Лаосской Народно-Демократической Республике.
- В 25 государствах-членах организации работников оказывали влияние на политические программы разных уровней. К примерам относятся:
  - реформирование трудового законодательства в Чили, Грузии, Индии и Зимбабве;
  - разработка законодательства о заработной плате в Лаосской Народно-Демократической Республике и Уганде;
  - принятие трёхсторонней дорожной карты по установлению к 2020 году впервые в истории страны минимального размера оплаты труда в Эфиопии;
  - принятие политики в отношении неформальной экономики в Пакистане и нового закона о безопасности и гигиене труда в Грузии.
- В 18 государствах-членах организации работников, опираясь на международные трудовые нормы, выступали в защиту принципов свободы объединения, ведения коллективных переговоров и социальной справедливости. Эти выступления включали, в частности, направление комментариев в контрольные органы МОТ со стороны организаций работников, например, из Эквадора, Ливана, Парагвая, Перу, Российской Федерации, Сомали и Зимбабве. В Камеруне был создан профсоюзный комитет, которому было поручено обеспечить выполнение рекомендаций контрольных органов МОТ.

▶ Приём новых членов и расширение услуг для работников в Иордании

После создания в марте 2019 года профсоюза домашних работников, заключения 59 новых коллективных соглашений на уровне предприятий и подписания меморандума о взаимопонимании с Министерством труда, Всеобщая федерация профсоюзов Иордании при поддержке МОТ расширила свою членскую базу и услуги для работников Иордании.

Свыше 300 домашних работников приняли участие в съезде профсоюза домашних работников, на котором они подготовили план работы и избрали свой руководящий состав. На уровне предприятий от имени 146 000 работников были заключены коллективные соглашения в полиграфической и пищевой промышленности, сфере услуг, банковском секторе, строительстве и электроэнергетике. По данным Министерства труда, в 2018 году было заключено 58 соглашений, которые позволили улучшить условия труда и жизни примерно 40 000 работников.

См. Информационную панель по результатам в области достойного труда

▶ Будущее сферы труда и роль профсоюзов

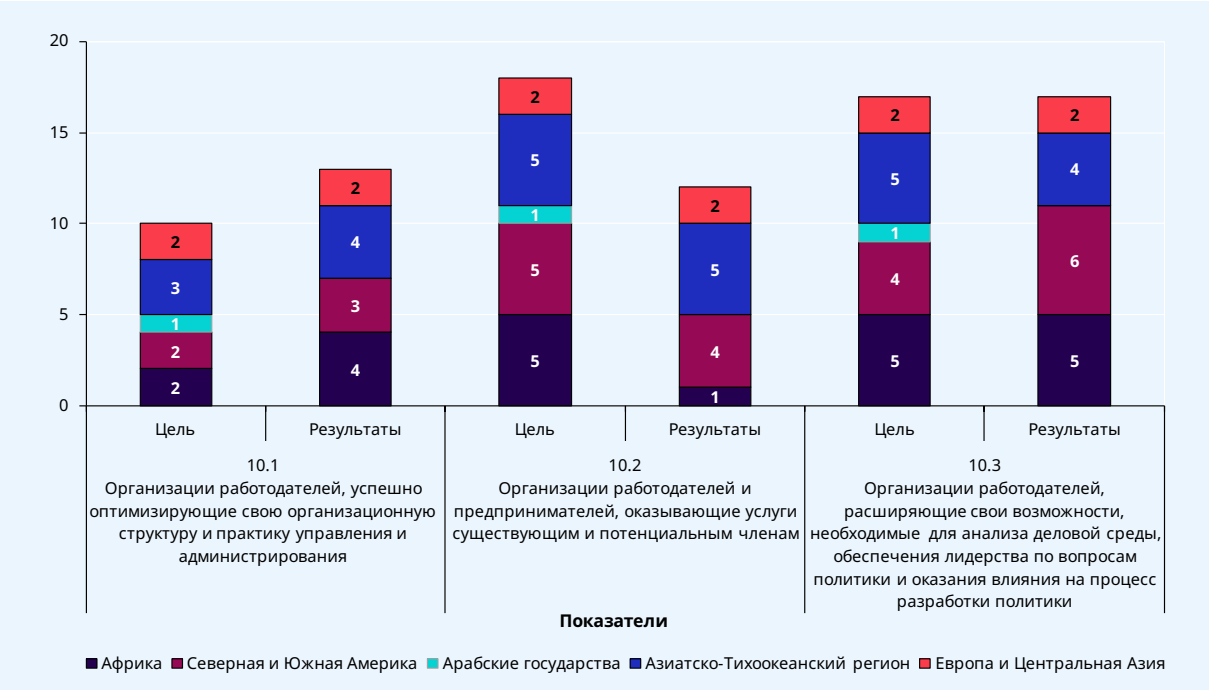
Профсоюзы сталкиваются со всё более сложными вызовами, обусловленными преобразованиями в сфере труда, особенно что касается их способности привлекать, объединять и представлять интересы разных категорий работников, охватывать новые группы и создавать альянсы с другими организациями, преследующими схожие цели. МОТ активизировала усилия по оказанию поддержки организациям работников, в том числе посредством региональных инициатив, нацеленных на наращивание потенциальных возможностей, глобальной академии работников, организованной совместно с Туринским центром в 2018 году, а также Международного рабочего симпозиума в октябре 2019 года. МБТ публиковало конкретные доклады о будущем профсоюзов и посвятило этой теме один из выпусков International Journal of Labour Research.

Дополнительная информация

Целевой показатель и результаты

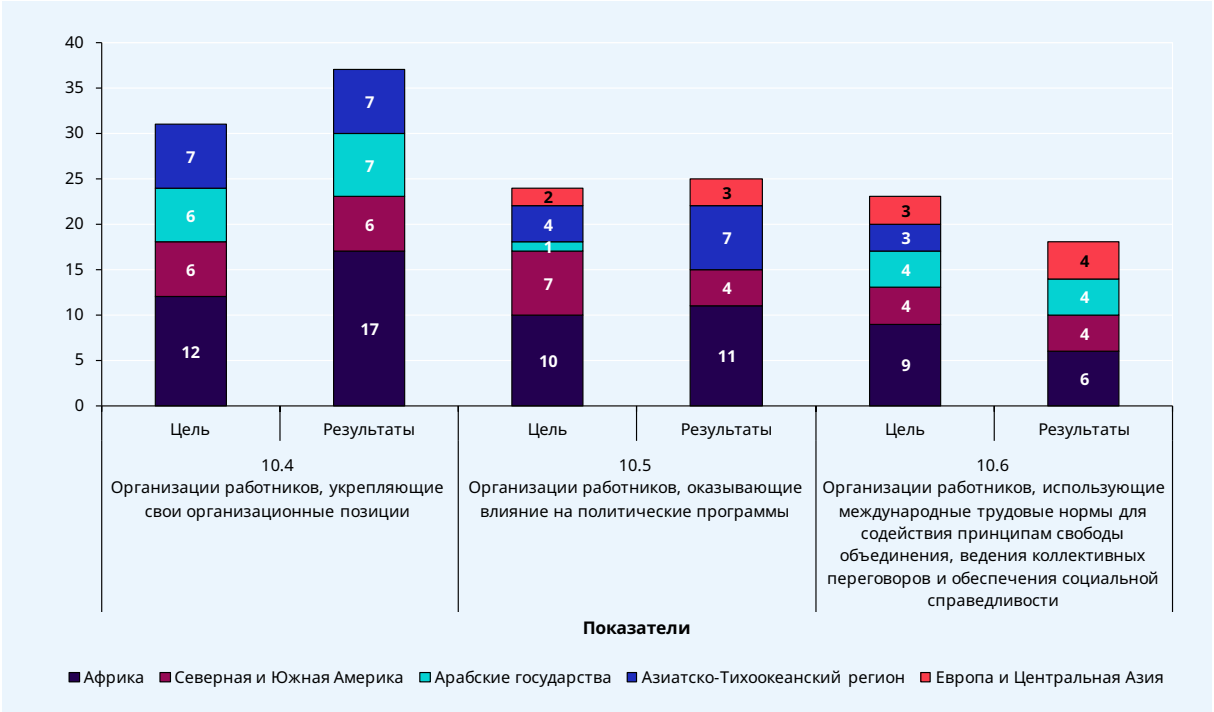
Результаты по показателю ОРП достигли целевого значения, установленного на двухлетие в отношении числа организаций, укрепляющих свои потенциальные возможности, необходимые для анализа деловой среды и оказания влияния на процесс разработки политики (показатель 10.3), и превысили целевой показатель, касающийся оптимизации организационной структуры и практики управления и администрирования (показатель 10.1). Достигнутые результаты оказались чуть ниже целевого показателя, связанного с оказанием услуг (показатель 10.2), в соответствии с которым требуется прилагать усилия к тому, чтобы ОРП не только предлагали услуги, но и располагали средствами и возможностями для предоставления услуг в течение длительного времени.

▶ Рисунок 19. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 10 (организации работодателей), по показателям и регионам



Что касается организаций работников, достигнутые результаты превысили целевые показатели двухлетия, касающиеся укрепления институционального потенциала (показатель 10.4) и влияния на политику (показатель 10.5). С другой стороны, с точки зрения использования международных трудовых норм в отстаивании принципов свободы объединения, права на коллективные переговоры и социальной справедливости результат оказался ниже целевого показателя в Африке и Азиатско-Тихоокеанском регионе. Осуществление программы МОТ в ряде стран было отсрочено главным образом из-за внутренних и внешних вызовов, с которыми сталкиваются профсоюзы, включая политическую обстановку и ситуацию с безопасностью, неэффективные процессы социального диалога и отсутствие единства среди организаций работников на национальном уровне.

▶ Рисунок 20. Целевые показатели и результаты, достигнутые по результату 10 (организации работников), по показателям и регионам



Бюджет и расходы

Общие расходы, связанные с достижением результата 10 в 2018–19 годах, составили 74,4 млн долл. США и в основном финансировались за счёт средств регулярного бюджета МОТ (90%).

Внебюджетные ресурсы, предоставленные МБТ в рамках этого результата, были ниже сметы, определённой в программе и бюджете на двухлетие, что повлияло на ход достижения целевых показателей двухлетия.

Основным партнёром в области развития в течение двухлетия являлся Европейский союз. Кроме того, средства РБСА были использованы в поддержку новых программ, учреждённых в течение двухлетнего периода в островных государствах Тихого океана и в Сан-Томе и Принсипи.

Источник	**Стратегический бюджет** (в млн долл. США)	**Реальные расходы** (в млн долл. США)
Регулярный бюджет	66,9	66,8
Внебюджетные ресурсы на цели сотрудничества в целях развития	8,9	6,1
Дополнительный счёт регулярного бюджета	Не определён	1,5
Всего	**75,8**	**74,4**

▶ Партнёрства в действии: Гендерное равенство означает хороший бизнес

"Win-Win: Gender equality means good business" — это проект, финансируемый Европейским союзом и осуществляемый МОТ совместно со структурой «ООН-Женщины» в странах Латинской Америки и Карибского бассейна. Проект, начатый в 2018 году, содействует расширению экономических прав и возможностей женщин и способствует организационным изменениям в поддержку гендерного равенства как одного из факторов, необходимых для обеспечения конкурентоспособности предприятий. Участники проекта взаимодействуют с организациями работодателей и предпринимателей в Аргентине, Бразилии, Чили, Коста-Рике, Ямайке и Уругвае.

Проект является частью глобальных усилий МОТ, направленных на расширение осознания необходимости того, чтобы во главе предприятий стояли женщины. В мае 2019 года в рамках программы «Женщины в бизнесе и управлении» (WIBM) и инициативы, касающейся трудящихся-женщин, совместно с Калифорнийским университетом в Лос-Анджелесе МБТ подготовило доклад *Women in Business and Management: The business case for change (Женщины в бизнесе и управлении: экономическое обоснование перемен)*. Он основан на результатах глобального опроса 13 000 предприятий в 70 странах и привлёк внимание СМИ во всех регионах мира.

▶ Партнёрства в действии: Роль сельских профсоюзов в Колумбии после конфликта

При финансовой поддержке правительства Норвегии МОТ в 2018 году приступила к осуществлению программы миростроительства в Колумбии, предусматривающей участие организаций работников в процессах развития сельских районов с особым вниманием к принципам свободы объединения, праву на ведение коллективных переговоров и содействию гендерному равенству. Проект направлен на укрепление репрезентативности, организационного потенциала и социально-политического влияния профсоюзов в сельском секторе, а также на поощрение их участия в процессах социального диалога на местном уровне.

Дополнительная информация

Празднование 24-часового глобального тура в Нью-Дели, Индия, по случаю столетия МОТ. Апрель 2019 г. © МОТ

▶ Общие факторы, формирующие политику

В Программе и бюджете на 2018–19 годы закреплены четыре общих фактора формирования политики. Три из них — международные трудовые нормы, социальный диалог и гендерное равенство и недопущение дискриминации — безусловно опираются на устав и институциональную структуру, отражая вопросы, которые являются незыблемыми для мандата МОТ с момента её создания. Четвёртый общий фактор формирования политики — справедливый переход к экологической устойчивости — отражает новые реалии изменения климата как одного из основных трансформативных факторов, оказывающих воздействие на сферу труда и имеющих последствия для четырёх задач Программы достойного труда.

Четыре общих фактора формирования политики актуальны для каждого из результатов в области политики и учитывались при разработке и реализации соответствующих стратегий. Поэтому результаты в области достойного труда, достигнутые в течение двухлетия, способствовали повышению значения всех четырёх факторов, хотя и по-разному и в разной степени. Вклад каждого из результатов в области достойного труда в усиление воздействия этих факторов отслеживался в ходе реализации программы и оценивался по шкале из четырёх категорий[1], разработанной на основе согласованных в системе ООН параметров гендерного равенства. Анализ, представленный в настоящем разделе, основан на параметрах результатов в области достойного труда[2].

В целом в 90% результатов отмечается значительное или непосредственное воздействие на усиление всех четырёх факторов, а в немногим более четверти (26%) результатов влияние было значительным либо одновременно содействующим международным трудовым нормам, социальному диалогу и гендерному равенству и недопущению дискриминации. Это свидетельствует о заметном повышении значения всех сквозных факторов формирования политики по сравнению с 2016–17 годами.

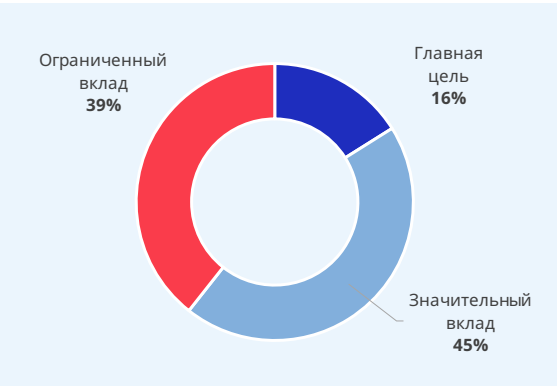
[1] 0 — Не прогнозируется влияния на общий фактор формирования политики; 1 — Прогнозируется ограниченное влияние на фактор; 2A — Прогнозируется значительное влияние на фактор; 2B — Влияние на фактор является главной целью.

[2] См. Информационную панель по результатам в области достойного труда.

Международные трудовые нормы

В течение двухлетия МОТ стремилась подчеркнуть значение международных трудовых норм и нормотворчества для достижения целей устойчивого развития. В целом в 60% всех результатов в области политики, достигнутых в 2018–19 годах, значительное влияние оказывалось на этот общий фактор формирования политики, либо он непосредственно являлся главной целью. Эта доля была выше по результатам, касающимся международных трудовых норм (100%), неприемлемых форм труда (85%) и трудовой миграции и мобильности (84%).

▶ Рисунок 21.
Международные трудовые нормы: распределение результатов в области достойного труда по параметрам

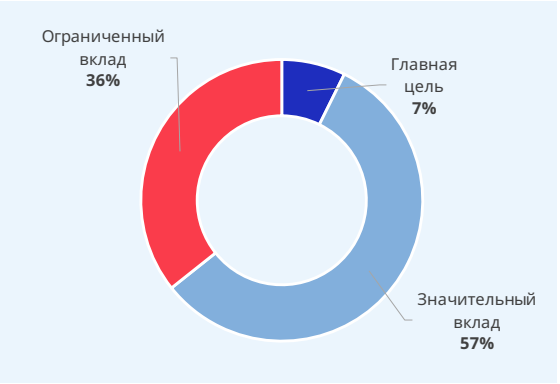


Социальный диалог

Как было подтверждено в резолюции о содействии социальной справедливости посредством достойного труда 2016 года, социальный диалог является основой как мандата МОТ, так и мер, принимаемых на страновом уровне в целях обеспечения социальной справедливости посредством достойного труда. В двухлетии 2018–19 годов МОТ поощряла социальный диалог в целях достижения всех результатов, в первую очередь путём консультирования трёхсторонних участников по вопросам политики и оказания технической поддержки, направленной на укрепление потенциала участников социального диалога, в том числе организаций работников и работодателей и предпринимателей, для их эффективного участия в деятельности институтов социального диалога.

В целом 64% результатов, достигнутых в течение двухлетия, либо активно способствовали развитию социального диалога, либо были напрямую нацелены на этот общий фактор формирования политики. Показатель оказался выше в отношении результатов, связанных с содействием безопасным условиям труда и соблюдению норм на рабочих местах, в том числе в глобальных системах поставок (75%), с международными трудовыми нормами и формализацией неформальной экономики (по 70%). Эта динамика подтверждает важность участия трёхсторонних партнёров и дальнейшего социального диалога в процессах, содействующих ратификации и применению международных трудовых норм, формализации и соблюдению норм на рабочих местах.

▶ Рисунок 22.
Социальный диалог: распределение результатов в области достойного труда по параметрам

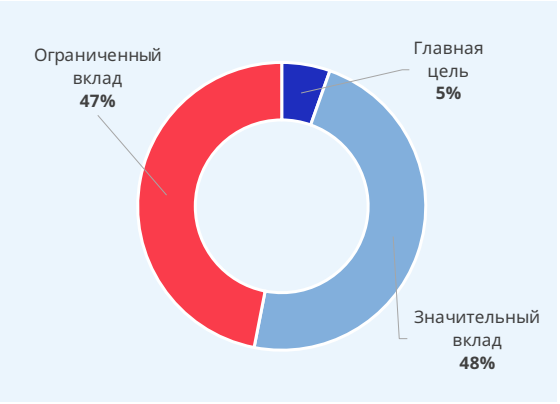


Гендерное равенство и недопущение дискриминации

Деятельность МОТ в интересах обеспечения гендерного равенства и недопущения дискриминации в течение двухлетия зависела от проведения новых исследований и распространения их результатов на страновом и региональном уровнях. Гендерный разрыв в оплате труда стал одной из центральных тем доклада МОТ Заработная плата в мире в 2018/19 гг. В рамках других усилий, содействующих гендерному равенству и недопущению дискриминации, проводились кампании за ратификацию конвенций МОТ, закрепляющих принцип равного обращения с обездоленными и уязвимыми группами населения, и предпринимались действия в целях укрепления потенциальных возможностей организаций работодателей и работников, в том числе посредством Глобальной сети МОТ по предпринимательству и инвалидности. Кроме того, МОТ предоставляла политические и нормативные консультации на страновом уровне в отношении всех результатов, в том числе в рамках проектов сотрудничества в целях развития.

В целом 53% результатов, достигнутых в течение двухлетия, оказали существенное влияние или были напрямую нацелены на этот общий фактор формирования политики. Результаты оказались значительно выше среднего значения в отношении результатов по формализации неформальной экономики, по достойному труду в сельской экономике, неприемлемых форм труда, трудовой миграции и мобильности рабочей силы. Это означает, что большее число результатов активно способствовало обеспечению гендерного равенства и недопущению дискриминации в отношении работников, находящихся в наиболее уязвимом положении.

▶ Рисунок 23.
Гендерное равенство и недопущение дискриминации: распределение результатов в области достойного труда по параметрам



▶ Содействие преобразующей повестке дня в интересах гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

В рамках инициативы, касающейся трудящихся-женщин, МОТ подготовила три ключевых доклада, в которых содержится глубокий анализ сохраняющихся структурных препятствий, ограничивающих возможности женщин в сфере труда, а также ряд рекомендаций по выполнению преобразующей повестки дня в области гендерного равенства:

- *Care work and care jobs for the future of decent work* (2018 г.);
- *Инициатива, касающаяся трудящихся-женщин: импульс к обеспечению равенства* (2018 г.; доклад Генерального директора, представленный 107-й сессии Международной конференции труда);
- *A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all* (2019 г.).

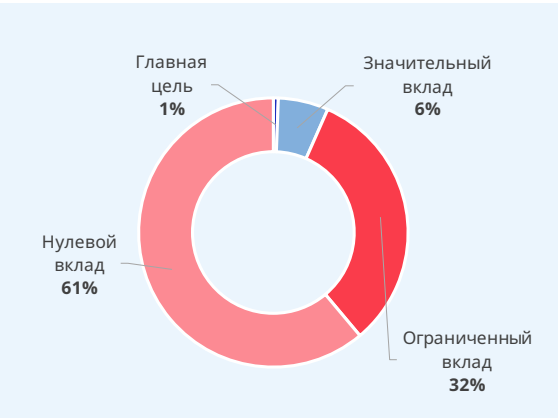
Содержащиеся в них предложения по вопросам политики станут основой стратегии МОТ в этой области, которая будет включена в Программу и бюджет на 2020–21 годы.

Справедливый переход к экологической устойчивости

Изменения климата и окружающей среды являются ключевыми факторами преобразований в сфере труда. Поэтому справедливый переход к устойчивой будущей сфере труда в экономической, социальной и экологической областях являлся предметом повышенного внимания МОТ как одного из направлений её деятельности в 2018–19 годах. В течение двухлетия МБТ активизировало усилия по повышению уровня осведомлённости и расширению базы знаний по этим вопросам. К примеру, были опубликованы результаты новых исследований *Working on a warmer planet: The effect of heat stress on productivity and decent work* и *Skills for a Greener Future*.

Результаты, достигнутые в 2018–19 годах, отражают ограниченный, хотя и обнадёживающий прогресс в освещении темы справедливого перехода к экологической устойчивости в деятельности МОТ, причём 7% результатов оказали существенное влияние или были напрямую нацелены на этот общий фактор формирования политики. Ещё 32% результатов оказали на него ограниченное воздействие. Более существенный прогресс был достигнут в отношении результатов, касающихся жизнеспособных предприятий, большего числа рабочих мест лучшего качества и сельской экономики, ввиду значимости влияния изменения климата на эти области политики и их участников.

▶ Рисунок 24.
Справедливый переход к экологической устойчивости: распределение результатов в области достойного труда по параметрам



▶ Как биогаз способствует созданию рабочих мест и устойчивому ведению сельского хозяйства в Египте

Согласно докладу МОТ *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs (Перспективы занятости и социальной защиты в мире — Экологизация посредством рабочих мест)*, на основе экологически устойчивых методов производства в мире может быть создано до 24 млн новых зелёных рабочих мест. В течение двухлетия МОТ оказывала поддержку трёхсторонним участникам и поощряла формирование альянсов с ключевыми заинтересованными сторонами в правительственных и научных кругах в целях укрепления национальных возможностей по созданию зелёных рабочих мест и развитию зелёного предпринимательства в разных секторах. Меры, направленные на поощрение использования биогаза в качестве источника занятости и устойчивого ведения сельского хозяйства в Египте, служат примером положительного воздействия такого рода действий на местное развитие, достойный труд и окружающую среду.

См. видео

▶ Благоприятные результаты

В течение 2018–19 годов три благоприятных результата, закреплённых в программе и бюджете, способствовали эффективному и действенному функционированию МОТ в соответствии с её Уставом, правилами и процедурами. Прогресс в этих вопросах способствовал достижению десяти результатов в области политики, а также результатов в области достойного труда, описанных в предыдущих разделах.

Бóльшая часть того, что было достигнуто по направлениям деятельности, связанным с этими результатами, обеспечила выход на целевые показатели; при этом значительный прогресс был достигнут в отношении:

- своевременного производства продуктов МОТ в области знаний на уровне высоких стандартов качества;
- совершенствования статистики рынка труда и информационных систем на основе международно признанных стандартов, облегчающих подготовку отчётности по показателям ЦУР;
- включения целей достойного труда в национальные стратегии устойчивого развития и глобальные обязательства благодаря информационно-разъяснительной деятельности МОТ;
- эффективного функционирования административных и директивных органов МОТ;
- качества исполнения функций контроля, отчётности и управления рисками;
- использования при принятии решений заключений и рекомендаций, сформулированных в ходе независимых оценок;
- эффективности и рентабельности вспомогательных служб, страновых программ, мобилизации ресурсов, кадрового развития и обслуживания помещений.

В Приложении II и на информационной панели результатов в области достойного труда представлена подробная информация о том, что было достигнуто по конкретным результатам и показателям.

Благоприятный результат A: Эффективное управление знаниями в целях содействия достойному труду

МОТ укрепила свои позиции в качестве лидера в области знаний и статистики, касающихся сферы труда, будущего сферы труда и ЦУР, связанных с достойным трудом. МБТ оформило и распространило результаты авторитетных исследований и статистические данные в этих областях, участвовало в деятельности глобальных, региональных и национальных партнёрств, содействующих достойному труду, и активизировало усилия, направленные на укрепление институционального потенциала в этой области.

Исследования и знания

В течение двухлетия повестку дня МОТ в области исследований определяли две приоритетные темы — будущее сферы труда и ЦУР — ввиду их центрального значения для общего мандата и направленности деятельности Организации. Несколько исследовательских документов было подготовлено в поддержку работы Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда. Изучение динамических взаимосвязей между экономическим ростом, достойным трудом и охраной окружающей среды также лежало в основе детального анализа прогресса в достижении ЦУР 8, результаты которого отражены в докладе *Time to Act for SDG 8*.

МОТ осуществила актуальные, достоверные и своевременные исследования, выделив тенденции в сфере труда и изучив современные проблемы; их результаты она использует при подготовке рекомендаций по вопросам политики, оформленных в виде глобальных флагманских докладов, аналитических материалов и платформ знаний. К ним относились доклады *World Employment and Social Outlook (Перспективы занятости и социальной защиты в мире)* (Тенденции 2018 года, Тенденции, касающиеся женщин, Тенденции 2019 года и тема «Экологизация экономики посредством рабочих мест»), а также доклад *Заработная плата в мире в 2018/2019 гг.*, посвящённый гендерным разрывам в оплате труда.

На региональном уровне был выпущен ряд ключевых публикаций, в том числе *Asia–Pacific Employment and Social Outlook 2018*, содержательный доклад *Wages in Africa* и результаты количественного и качественного анализа под названием *Child labour in the Arab Region*. Продолжилось издание ежегодного обзора *Labour Overview for Latin America and the Caribbean*, 25-й номер которого вышел в свет в 2018 году.

Все флагманские и другие основные доклады готовились вовремя в соответствии с международно признанными издательскими стандартами, включая коллегиальные рецензии. Материалы, в частности касающиеся будущего сферы труда, привлекали к себе значительное внимание средств массовой информации на национальном, региональном и глобальном уровнях и упоминались на международных форумах и многонациональными организациями, включая Генеральную Ассамблею ООН, ОЭСР, Всемирный банк и Международный валютный фонд (МВФ).

Несколько проектов сотрудничества были организованы совместно с международным научным сообществом в рамках таких конференций, как «Регулирование достойного труда» (Женева, 2019 г.) и «Международная ассоциация по труду и занятости» (Сеул, 2018 г.). Они сыграли важную роль в усилении воздействия академического журнала МОТ *International Labour Review* и в расширении выпуска рецензируемых книг и журнальных статей по теме достойного труда.

Статистика

В течение двухлетия МОТ активизировала работу в этой области, укрепляя потенциальные возможности трёхсторонних участников и национальных статистических бюро, в том числе посредством учебных курсов по информационным системам рынка труда и занятиям в академии статистики и анализа рынка труда, организуемым совместно с Туринским центром. Во взаимодействии со Статистическим отделом ООН и Фондом ООН в области народонаселения (ЮНФПА) МОТ разработала пакет практических рекомендаций для обследований рабочей силы, а также *Quick guide on measuring economic characteristics in the population censuses (Краткое руководство по измерению экономических характеристик в ходе переписей населения).*

МОТ расширила, перестроила и консолидировала веб-сайт и базу данных ILOSTAT, в которой теперь содержится 74 млн единиц данных — на 150% больше, чем в 2016–17 годах (когда насчитывалось 30 млн единиц), с новыми наборами данных по показателям ЦУР, относящимся к рынку труда, ответственность за формирование которых возложена на МОТ. Организация гармонизировала массивы микроданных в центральном статистическом хранилище, которое обеспечивает согласованность и сопоставимость данных, лежащих в основе технико-аналитической деятельности МОТ, включая глобальные и региональные оценки в области достойного труда.

В ходе 20-й Международной конференции статистиков труда (Женева, октябрь 2018 г.) были приняты ключевые резолюции, касающиеся статистики трудовых отношений, методологии формирования показателей 8.8.2 ЦУР о трудовых правах и 8.b.1 о политике занятости молодёжи и о статистике детского труда. Конференция также приняла руководящие принципы, касающиеся статистики международной трудовой миграции, измерения принудительного труда, оценки дисбаланса квалификаций и навыков и кооперативов.

На национальном уровне МОТ помогла 20 государствам-членам укрепить системы статистики рынка труда и оказала содействие 32 странам в сборе и представлении информации о показателях ЦУР, касающихся достойного труда.

Коммуникации

Усилия МОТ в области коммуникаций способствовали подтверждению позиции Организации как лидера знаний о сфере труда. Они включали планирование, подготовку и распространение информационных материалов о докладах и сборниках данных, выпущенных в течение двухлетия, включая основные флагманские доклады.

Столетие МОТ предоставило уникальную возможность донести информацию о МОТ до более широкой аудитории. Реализация коммуникационной стратегии МОТ100 в 2019 году позволила создать единый образ Организации и распространить её основные посылы по всему миру, что повысило осведомлённость о мандате, деятельности и результатах деятельности МОТ. Стратегия включала в себя проведение коммуникационной кампании, 24-часового глобального турне и видеопроектов; при разработке веб-сайта МОТ100 использовалось большинство новых веб-технологий, создавших среду для захватывающего мультимедийного путешествия в прошлое, настоящее и будущее МОТ, которое затмило весь остальной информационный веб-контент МОТ.

В целом редакция новостей МОТ отметила свыше 1,1 млн просмотров в 2018 году и почти 1,4 млн просмотров в 2019 году. В течение 2018–19 годов самыми популярными материалами на открытом веб-сайте МОТ были пресс-релизы о докладах и данных. Что касается освещения в СМИ, пресс-релизы и новости МОТ упоминались более чем в 160 000 статей в 2018 году и более чем в 190 000 статей в 2019 году. МОТ ведёт блог Work in Progress («Работа продолжается»), где регулярно размещаются сообщения об исследованиях и данных

МОТ; с 2018 по 2019 год число зарегистрированных подписчиков блога увеличилось на 24%. Количество видеопросмотров возросло на 61%. В 2019 году веб-сайты МОТ100 посетило свыше 340 000 человек.

Партнёрства

Помимо глобальных партнёрств с учреждениями системы Организации Объединённых Наций и другими многосторонними организациями, описанными в Части I доклада, МОТ также расширила участие в дебатах по вопросам политики совместно с Всемирным банком, ОЭСР, МВФ и другими международными финансовыми учреждениями. В мае 2019 года Координационный совет руководителей системы Организации Объединённых Наций утвердил Стратегию системы ООН в отношении будущего сферы труда, разработанную целевой группой под руководством МОТ, призвав все организации ООН к её реализации и поручив МОТ возглавить усилия, направленные на то, чтобы стратегия стала руководством к действию на страновом уровне.

МОТ совместно с ПРООН возглавила также процесс разработки Стратегии по интеграции инвалидов, которая была утверждена Координационным советом руководителей системы ООН и запущена Генеральным секретарём ООН в июне 2019 года. Эта стратегия предусматривает проведение политических мер и создание системы отчётности по социальной интеграции инвалидов с применением контрольных показателей для оценки прогресса всеми учреждениями ООН и содействующими ускорению трансформационных изменений в этой области.

В 2018 году МОТ, Международная организация по миграции, Организация Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры, МОР и МКП учредили Глобальное партнёрство по развитию навыков в интересах мигрантов, которое призвано оказывать странам содействие в признании и развитии профессиональных навыков трудовых мигрантов с особым вниманием к женщинам и молодёжи.

В 2018 году МОТ и Токийский организационный комитет Олимпийских и Паралимпийских игр 2020 года подписали соглашение о партнёрстве, направленное на содействие устойчивому развитию и продвижению социально ответственной трудовой практики среди партнёров Игр, используя в качестве основы Трёхстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК).

Весомой частью сотрудничества в целях развития оставались сотрудничество Юг–Юг и треугольное сотрудничество (SSTC). В течение двухлетия 2018–19 годов государства — члены МОТ и многие трёхсторонние участники из стран глобального Юга подтвердили свою приверженность этой форме взаимодействия, приняв участие в Конференции ООН на высоком уровне БАПА +40. Трёхсторонние участники МОТ также выразили поддержку SSTC в рамках: i) Региональной инициативы за Латинскую Америку и Карибский бассейн без детского труда и принудительного труда, в том числе в форме финансовых пожертвований правительств Бразилии и Испании; ii) проекта по обучению навыкам для экономики ухода в регионе АСЕАН при финансовой поддержке правительства Китая; iii) совместных программ ООН по вопросам изменения климата, миростроительства и развития стран Карибского бассейна при финансовой поддержке правительств Индии и Китая.

Институциональные возможности в целях обеспечения достойного труда

В 2018–19 годах все бюро и департаменты МБТ осуществили конкретные инициативы, направленные на укрепление институционального потенциала в области достойного труда с особым вниманием к потребностям трёхсторонних участников. В марте 2019 года Административный совет МБТ утвердил Стратегию МОТ по укреплению институциональных возможностей, которая послужила основой для подготовки Программы и бюджета на 2020–21 годы.

В ней признаётся центральная роль Туринского центра в наращивании потенциала Организации и в разработке и тестировании новых подходов.

В течение двухлетия Туринский центр значительно увеличил число слушателей благодаря внедрению новых продуктов дистанционного обучения: свыше 22 000 человек приняли участие в очных формах и более 23 000 человек в дистанционных формах обучения (44% женщин и 40% представителей организаций трёхсторонних участников МОТ). Два из трёх учебных курсов Туринского центра были разработаны и проведены в сотрудничестве с департаментами и полевыми бюро МОТ, и более 90% всех учебных занятий в группах были тематически связаны с десятью результатами в области политики и тремя благоприятными результатами программы и бюджета МОТ.

Туринский центр продолжил повышать и качество своих услуг. Уровень удовлетворённости слушателей возрос до среднего балла 4,49 по шкале от 1 до 5. Тестирование знаний в конце учёбы показало, что 83% всех слушателей приобрели новые, применимые на практике знания. Как показали внешние оценки качества обучения, выполненные по заказу Туринского центра в 2018 и 2019 годах, свыше 70% всех участников прошлых курсов применяли полученные знания по окончании учёбы.

▶ Что происходит после обучения? Результаты прохождения курсов Туринского центра по вопросам трудовой миграции

В 2019 году внешние специалисты оценили качество учебных курсов Туринского центра, посвящённых трудовой миграции. Они использовали качественные и количественные методы оценки качества обучения, включая опрос бывших слушателей в Интернете. Из всех 108 респондентов 103 отметили конкретное воздействие полученных ими знаний на укрепление институционального потенциала их самих или всей страны. Среди прочих вопросов респонденты отметили ратификацию конвенций МОТ на Мадагаскаре, в Марокко и Сьерра-Леоне; учреждение панафриканской профсоюзной сети по миграции; создание механизма консультаций с социальными партнёрами при Комиссии АСЕАН; заключение двусторонних соглашений о трудовой миграции между Эфиопией и странами назначения.

Источник: Global Migration Policy Associates. 2019 г .Independent external evaluation of the ITCILO training and learning activities in the area of labour migration from the beginning of 2017 till mid-2018 (Женева).

Благоприятный результат B: Действенное и результативное управление Организацией

Усилия МОТ в течение двухлетия были нацелены на обеспечении максимально полного участия трёхсторонних партнёров в процессах принятия решений и определения приоритетов. Стратегические решения были приняты, когда Конференция 2019 года приняла Декларацию столетия МОТ о будущем сферы труда. МОТ также оказывала действенную поддержку органам административного управления и совещаниям, осуществляла эффективный надзор за использованием ресурсов и укрепляла механизмы отчётности.

Органы управления

МОТ продолжила содействовать успешной реализации инициативы в области административного руководства и управления с акцентом на роли и функционировании региональных совещаний, выполнении резолюции 2016 года о содействии социальной справедливости посредством достойного труда и повышении эффективности работы.

В течение двухлетия был пересмотрен и обновлён *Регламент региональных совещаний* и состоялись два успешных совещания в Северной и Южной Америке и Африке. Почти все положения программы работы по выполнению резолюции 2016 года были реализованы в соответствии с планом. Была пересмотрена структура результатов на 2020–21 годы, и были приняты новая политика и стратегия оценочной деятельности, а также стратегия МОТ по укреплению институциональных возможностей. Была усовершенствована база данных ILOSTAT, и успехом была увенчана реализация стратегии в отношении партнёрств, о чём свидетельствует деятельность тематических альянсов по вопросам ЦУР.

Была обеспечена экономия средств за счёт сокращения формата сессий Международной конференции труда и Административного совета. Они стали проходить более прозрачно и продуктивно, в том числе благодаря увеличению числа брифингов и консультаций в периоды между сессиями.

Экономия средств была обусловлена и расширением использования информационно-коммуникационных технологий. МБТ улучшило доступ к документам на веб-сайтах и распространило приложение ILO Events App. Все официальные документы накануне сессий Административного совета публиковались исключительно в электронном виде, из них около 80% — в установленные сроки. Объём текстов, обработанных в течение двухлетия, оставался стабильным — около 24 млн слов.

В течение двухлетия продолжилось непрерывное совершенствование методов работы и функционирования Административного совета и Международной конференции труда. МБТ внедрило новую цифровую систему представления поправок на Конференции и приняло меры в целях управления временем на сессиях Административного совета. Прогресс, достигнутый на пленарном заседании Международной конференции труда, измерялся экономией времени в 9,3% в 2018 году и 7,7% в 2019 году. Для завершения сессий Административного совета в марте и ноябре 2018 года потребовалось свыше 20% дополнительного времени. На сессии в марте 2019 года необходимое дополнительное время было сокращено до 2%, а в октябре-ноябре 2019 года Административный совет завершил работу с 2-процентной экономией времени.

Активно предоставлялись юридические консультации и поддержка, с тем чтобы обеспечить эффективное функционирование органов управления; в том числе были разработаны и приняты пересмотренный *Регламент региональных совещаний*, а также новые Регламент технических совещаний и Регламент совещаний экспертов.

Контроль и управление рисками

В течение двухлетия механизмы контроля МОТ получили дальнейшее развитие. К основным достижениям относятся подготовка заявления о внутреннем контроле в соответствии с передовой практикой системы ООН, пересмотр структуры управления рисками предприятия и обновление реестров рисков МОТ, принятие новых директив МБТ по этике и информированию о проступках и защите от возмездия. Внешний ревизор вынес безусловно положительные аудиторские заключения, подтверждающие полное соответствие Международным стандартам учёта в государственном секторе (МСУГС) обоих пакетов консолидированной финансовой отчётности, подготовленных в течение двухлетия и предоставленных государствам-членам вместе с другой финансовой отчётностью.

Необходимо прилагать дальнейшие усилия в целях ускорения подготовки планов действий по выполнению рекомендаций аудитора, которые были сформулированы уже более четырёх месяцев назад. Тем не менее около 75% рекомендаций были выполнены вовремя. Было отложено выполнение лишь 3% рекомендаций, как правило в силу бюджетных причин.

Независимый консультативный комитет по контролю (НККК) готовил рекомендации и следил за прогрессом во всех этих областях, а также ежегодно представлял Административному совету собственные доклады.

Структура управления рисками предприятия была пересмотрена в мае 2018 года, и были приняты меры по обновлению реестров рисков, которые были пересмотрены и окончательно оформлены во всех департаментах и бюро. В поддержку этого процесса МБТ разработало и провело учебный курс для сотрудников в штаб-квартире и на местах, целью которого было дальнейшее повышение компетентности персонала и укрепление потенциала в области управления рисками.

Оценочная деятельность

Новая стратегия оценочной деятельности, реализованная в течение двухлетия, основывалась на политике оценки преобразований, принятой в марте 2018 года. Новое направление политики потребовало подготовки руководящих принципов, контрольных списков и методов, чтобы точнее увязать результаты оценок с основным мандатом МОТ, а именно с международными трудовыми нормами, принципами социального диалога и трипартизма, и чтобы полнее отразить вклад МОТ в достижение ЦУР и решение общих вопросов, таких как гендер, инвалидность и другие формы дискриминации.

Ещё больше расширилось использование результатов оценок на уровне руководства, которое прореагировало в полной или частичной мере более чем на 80% рекомендаций. Рекомендации по итогам оценок были выполнены на 81%, что несколько ниже целевого показателя в 85%, установленного на двухлетие. Отчасти это было связано с более строгой оценкой предложенных последующих мер ввиду внедрения новой автоматизированной системы реагирования органов руководства.

Доклады о результатах оценок по-прежнему готовились на высоком уровне качества. Как показали оценки качества внешних экспертов, в целом 97% докладов об оценках, проведённых в 2018 году, относились к категории «удовлетворительных» по сравнению с 86% в 2015 году.

Консультативный комитет МОТ по оценкам провёл девять обсуждений. Он внёс существенный вклад в выполнение рекомендаций по итогам пяти оценок высокого уровня, утвердил планы работы трёх оценок высокого уровня и одобрил окончательные доклады о ходе выполнения результатов двух оценок высокого уровня.

▶ Значение оценок для обеспечения отчётности и обучения сотрудников Организации

МОТ добилась существенного прогресса в реализации оценочной стратегии, ориентированной на результат, на 2018–21 годы. *Годовой доклад об оценках за 2018–19 годы* содержал подробный отчёт о её реализации по результатам, этапам и целевым показателям. Он продемонстрировал увеличение числа независимых плановых оценок, что свидетельствует о возросшем внутреннем потенциале оценочной деятельности МОТ. Продолжило повышаться и качество оценок как необходимое условие подотчётности и обучения сотрудников Организации. В целях расширения стратегического использования оценок и снижения степени усталости от оценочной деятельности была разработана новая политика, в которой рекомендовалось группировать оценки всякий раз, когда существуют общие рамки результатов. Объединение в группы оценок позволяет обогащать анализ общих характеристик и различий аналогичных проектов, реализуемых в разных национальных и отраслевых условиях. Это ведёт к повышению их эффективности. МБТ продолжит стратегические обсуждения с партнёрами в области развития в целях проведения дополнительных групповых оценок в 2020–21 годах.

Благоприятный результат C: Эффективные вспомогательные службы и рациональное использование ресурсов МОТ

МОТ продолжила совершенствовать административные процессы и системы управления, ориентированные на конкретные результаты (УКР), в интересах более эффективного и рационального использования ресурсов, вверенных Организации.

Совершенствование деловой практики и прозрачность

МОТ продолжила разрабатывать и внедрять инновации в своих моделях предоставления услуг, повышать эффективность и оперативность процессов и методов работы. Усилия в течение двухлетия сосредоточились на рационализации операционной деятельности в целях оказания необходимого содействия эффективному функционированию контрольных органов МОТ.

▶ Использование ресурсов в интересах инноваций, решения проблем и укрепления коллективизма

МОТ расширяет свой внутренний потенциал и экспертные знания, чтобы сотрудники и руководители могли постоянно совершенствовать методы работы, уделяя особое внимание инновациям, решению стратегических проблем и укреплению коллективных подходов. Отдельная группа специалистов с глубоким знанием особенностей МОТ в некоторых случаях стала внутренней альтернативой использованию внешних консультантов и предоставляет помощь, необходимую для инноваций. Она оказывает содействие менеджерам и сотрудникам, чтобы инновационные идеи преобразовывались в осуществимые проекты, ищет решения проблем управления на основе методологий совместного творчества и способствует укреплению чувства коллективизма.

В течение двухлетия группа взаимодействовала с Департаментом международных трудовых норм и Департаментом информационных технологий МБТ, перенастраивая внутренние процессы, чтобы обеспечить эффективное функционирование Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций и Комитета по свободе объединения. Среди успехов, достигнутых в результате этих инициатив, можно назвать:

- новый электронный процесс работы, который избавляет от лишних этапов и заданий и облегчает обмен информацией между членами комитетов;
- усовершенствованные и удобные методы, упрощающие подготовку документов;
- информационные панели, позволяющие отслеживать документооборот;
- внедрение новой системы классификации и хранения электронных документов.

В 2019 году МБТ развернуло глобальную систему управления предприятием (ИРИС) во всех бюро. Теперь она функционирует в 79 местах службы МОТ по всему миру. Другие инновации в области информационных технологий дали возможность расширить доступ должностных лиц МБТ к технической и финансовой информации в поддержку процесса принятия решений, УКР и улучшенной системы найма. Всё это как часть усилий МОТ по повышению прозрачности данных о финансах и результатах включает в себя: i) применение стандартов данных ООН; ii) согласование с финансовыми данными ОЭСР/ОПР об официальной помощи в целях развития; iii) взаимодействие с Международной инициативой по обеспечению транспарентности помощи (IATI).

Формирование стратегических программ и управление, ориентированное на конечные результаты

МОТ улучшала методы и инструментальные средства планирования деятельности, ориентированной на результат, и совершенствовала внутреннюю и внешнюю отчётность. Она также предоставляла промежуточные рекомендации, чтобы облегчить взаимодействие МОТ и трёхсторонних участников с новыми механизмами сотрудничества ООН в целях устойчивого развития, в том числе путём разработки нового поколения СПДТ.

▶ Отражение вопросов достойного труда в Рамочной программе Организации Объединённых Наций по сотрудничеству в целях устойчивого развития

МОТ принимала активное участие в межучрежденческом процессе, завершившемся подготовкой нового руководства для механизмов сотрудничества ООН в целях устойчивого развития, которые были развёрнуты во второй половине 2019 года. Большинство программ ООН, разработанных или пересмотренных в течение двухлетия, предусматривали содействие достойному труду, расширение доступа к социальной защите и защиту от неприемлемых форм труда. Среди примеров можно назвать:

- обновление в 2019 году плана реагирования на кризис в Ливане на 2017–2020 годы;
- механизм сотрудничества для Пакистана на 2018–2022 годы;
- механизм партнёрства в целях устойчивого развития Филиппин на 2019–2023 годы;
- механизм сотрудничества для Бенина, Лесото, Маврикия и Того на 2019–2023 годы;
- механизм сотрудничества для Чили на 2019–22 годы.

В течение двухлетия была утверждена 31 новая СПДТ. В результате к концу 2019 года общее число активных СПДТ достигло 56, а ещё 36 находились на этапе подготовки, включая консультации с трёхсторонними участниками. Механизм внутреннего контроля качества показал, что все эти программы согласуются с национальными приоритетами развития и целями механизмов сотрудничества и что они направлены на достижение существенного прогресса на пути к выполнению Повестки дня до 2030 года на основе комплексного решения из четырёх стратегических задач Программы достойного труда.

Источник	Новые СПДТ, утверждённые в 2018–19 гг.	Общее число активных СПДТ на конец 2019 г.	СПДТ на этапе подготовки на конец 2019 г.
Африка	12	22	20
Северная и Южная Америка	1	3	2
Арабские государства	5	6	–
Азиатско-Тихоокеанский регион	9	16	12
Европа и Центральная Азия	4	9	2
Всего	**31**	**56**	**36**

Сотрудничество в целях развития

Значительные усилия прилагались в целях увеличения размера добровольных взносов и пожертвований на программу МОТ, особенно в части выполнения резолюции о действенном сотрудничестве МОТ в целях развития в поддержку ЦУР, принятой Международной

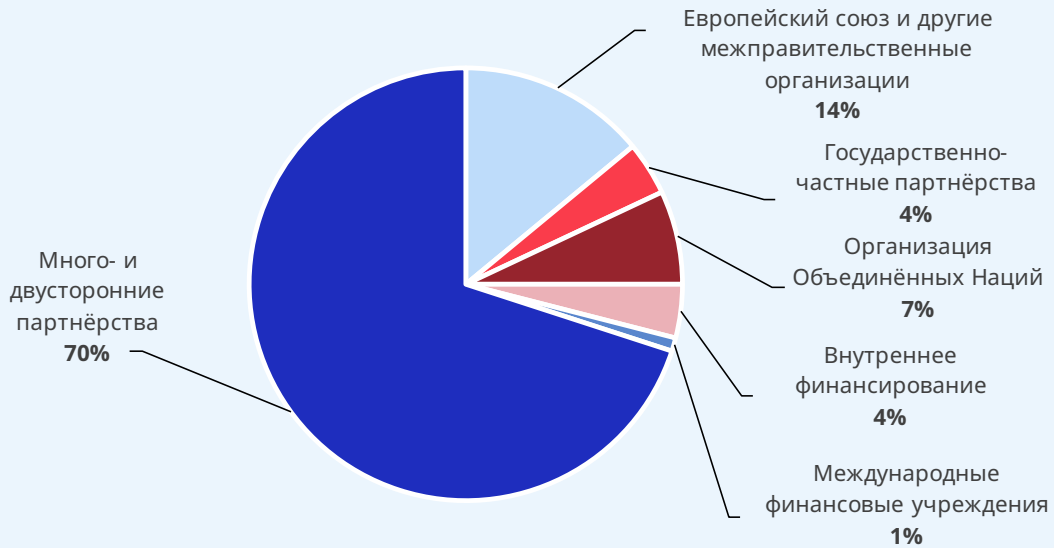
конференцией труда в 2018 году. Административный совет также подтвердил, что сотрудничество в целях развития является неотъемлемой частью общего пакета услуг, оказываемых МОТ трёхсторонним участникам, и призвал Организацию соответствовать поставленным целям в условиях реформированной системы развития ООН, сохраняя при этом свою уникальную идентичность как трёхстороннее специализированное учреждение.

В течение двухлетия дополнительное добровольное финансирование превысило 791 млн долл. США. На 20 ведущих доноров по-прежнему приходится свыше 97% от общего объёма добровольного финансирования. Партнёрские отношения были углублены с рядом стран-доноров, и умеренный прогресс были достигнут в вопросах диверсификации донорской базы. Сотрудничество Юг–Юг и треугольное сотрудничество оставались важным источником опыта и ресурсов. Благодаря финансированию со стороны новых партнёров продолжали поддерживаться конкретные программы МОТ, в том числе по вопросам детского труда, профессиональной подготовки и влияния изменения климата на достойный труд.

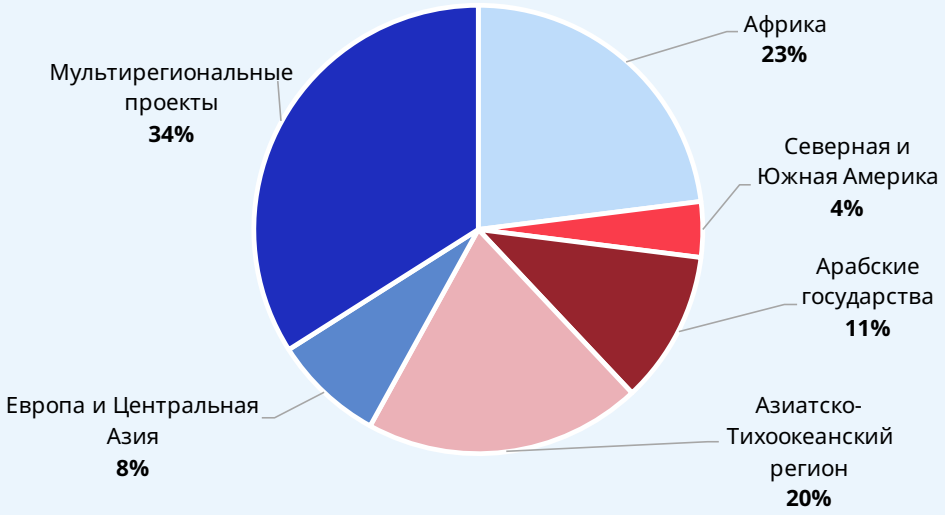
▶ Мобилизация ресурсов в целях достойного труда в 2018–19 гг.

Добровольные взносы, полученные в течение 2018–19 годов, возросли почти на 30% по сравнению с 2016–17 годами. Кроме того, от восьми доноров РБСА поступило нецелевое добровольное финансирование в размере свыше 27 млн долл. США.

По сравнению с 2016–17 годами в общем портфеле значительно увеличились пожертвования многосторонних партнёров — правительств стран-доноров — при этом крупные суммы были получены от правительств Германии, Нидерландов и Соединённого Королевства. Доля пожертвований государственно-частных партнёрств (ГЧП) и ООН оставалась относительно стабильной, а доля международных финансовых учреждений (МФУ), внутренних трастовых фондов и других межправительственных организаций несколько снизилась. Европейская комиссия оставалась одним из важнейших партнёров МОТ в области развития.



Что касается регионального распределения, доля ресурсов, мобилизованных для Африки, Европы и Центральной Азии, а также арабских государств, оставалась стабильной, а сумма средств, выделенных для Азиатско-Тихоокеанского региона и Северной и Южной Америки, немного сократилась. Бóльшие суммы были выделены в поддержку глобальных проектов, что отразило заинтересованность партнёров в более масштабных программах, которые зачастую охватывают несколько регионов и дают результаты в области достойного труда на страновом уровне.



Эти средства направлялись на решение вопросов, касающихся инвестиций, способствующих созданию рабочих мест, трудовой миграции, глобальных систем поставок и профессиональной подготовки. В ряде проектов особое внимание уделялось улучшению перспектив беженцев и принимающего населения путём их трудоустройства, защиты и обучения, а также борьбы с детским и принудительным трудом, как это происходило в рамках проекта PROSPECTS, реализуемого при поддержке правительства Нидерландов.

Нецелевые добровольные взносы в РБСА оставались неоценимым источником средств, позволяя МБТ гибко и своевременно распределять их. В 2018–19 годах средства РБСА по-прежнему использовались в поддержку приоритетных стран с низким и ниже среднего доходом. Они предназначались программам, содействующим:

- достижению результатов в области достойного труда на страновом уровне с особым вниманием к усилению взаимного положительного эффекта нормативной функции МОТ, СПДТ и технической помощи (например, в Афганистане, Колумбии, Казахстане, Кыргызстане, на оккупированной палестинской территории, Украине);
- усилению роли трёхсторонних участников МОТ в широких процессах ООН, с тем чтобы активнее поддерживать и направлять усилия на пути к достижению ЦУР (например, в странах Карибского бассейна и островов Тихого океана, Сан-Томе и Принсипи, Вьетнаме);
- более оперативному реагированию МОТ на возникающие проблемы и нестабильные ситуации (например, в Эфиопии, Ираке, Перу, странах Сахеля и Южной Америки с акцентом на кризисе венесуэльских мигрантов).

Развитие людских ресурсов

В рамках стратегии в области людских ресурсов на 2018–21 годы МОТ продолжила укреплять систему управления служебной деятельностью, повышать квалификацию сотрудников и прививать прочные лидерские навыки. Усилия, нацеленные на повышение качества, своевременности и соответствия требованиям механизма управления эффективностью, достигнутые в 2016–17 годах, были продолжены и усилены благодаря реализации ряда новых инициатив, касающихся уточнения ожидаемых результатов и системы оценки эффективности. К другим мерам, принятым в 2019 году, относилось установление новой серии общих должностных инструкций для категории национальных сотрудников-специалистов и категории сотрудников общего обслуживания, занимающих должности в полевых бюро, финансируемые из регулярного бюджета. Это помогло повысить гибкость в работе МБТ и расширить возможности служебного роста сотрудников. Были обновлены должностные инструкции директоров полевых бюро, чтобы они могли реагировать на потребности, связанные с реформой ООН.

В апреле 2018 года повсеместно в мире стал использоваться инструментарий электронного найма «ILO Jobs». С момента открытия платформы её посетило свыше 1,5 млн человек и появилось 100 000 подписчиков. В результате был расширен информационный охват МОТ, что является одним из решающих факторов, обеспечивающих разнообразие выбора кандидатов, претендующих на должности. Кроме того, МОТ начала сотрудничать с профильными онлайн-платформами объявлений, такими как ImpactPool. Инструменты отчётности и отслеживания, размещённые на новой платформе ILO Jobs, позволяют оценивать прогресс в достижении гендерного баланса и лучшего географического распределения сотрудников МБТ.

В течение двухлетия МОТ вложила около 6,6 млн долл. США в централизованную деятельность по развитию кадрового и руководящего состава и дополнительно 3,7 млн долл. США в соответствующую деятельность департаментов и полевых бюро. Благодаря широкому кругу программ электронного обучения обеспечивались глобальные возможности для ознакомительного, языкового и управленческого обучения, а библиотека LinkedIn Learning предоставляла сотрудникам МБТ по всему миру немедленный доступ с рабочих мест к видеокурсам, помогающим им повышать эффективность работы.

В марте 2018 года Генеральный директор в рамках всего МБТ запустил кампанию за предотвращение случаев сексуальных домогательств и недостойного поведения, тем самым содействуя поддержанию безопасной и свободной от домогательств производственной среды и культуры взаимного уважения внутри Организации. МБТ активно участвовала в целевой группе системы ООН по решению проблем сексуальных домогательств внутри органов ООН; эта группа разработала целевые показатели и определила ресурсы, необходимые для обеспечения согласованного подхода к предотвращению случаев домогательств или их урегулированию.

Вторая кампания, «Гендерное равенство: принятие мер», была запущена в целях разработки адресованных персоналу идей и практических мер, с тем чтобы МОТ стала более гендерно ответственной и инклюзивной организацией и средством реализации гендерного равенства и наделения женщин правами и возможностями. В октябре 2019 года Административным советом был принят план действий по улучшению диверсификации трудовых ресурсов МБТ, который предусматривает предпринятие шагов к улучшению гендерной сбалансированности.

Служебные помещения и экологические показатели

Ремонт главного здания штаб-квартиры был завершён досрочно и дешевле, чем предусматривалось сметой. Он включал полную замену изоляционного слоя на фасаде в соответствии с современными стандартами, установку энергоэффективного оборудования, такого как светодиодное освещение и кондиционеры с высокоэффективной системой рекуперации воздуха, снижающие потребность в энергоснабжении и потреблении электроэнергии.

Главное здание было приведено в соответствие с действующим кодексом противопожарной защиты, что является значительным улучшением с точки зрения безопасности. Все асбестовые конструкции были удалены из центрального здания, а в главных конференц-залах были оборудованы безопасные выходы.

МОТ продолжила улучшать экологические показатели: ежегодное энергопотребление в 2019 году сократилось на 11% по сравнению с 2015 годом. Технологические системы водоснабжения были смонтированы во всех вновь отремонтированных помещениях, и во всех офисах был улучшен порядок обращения с отходами.

Рабочий на водохранилище в Ливане. Сайт поддерживается в рамках проекта МОТ/ПРООН, направленного на создание краткосрочных возможностей получения достойной работы для перемещённых лиц в Ливане. Июль 2018 г. © МОТ

Часть III

Извлечённые уроки и перспективы на будущее

Отзывы трёхсторонних участников МОТ о релевантности и качестве проделанной в течение двухлетия работы, в сочетании с собственной оценкой МБТ в отношении качества его услуг государствам-членам и результатами независимых оценок, дают полную информацию об успехах и недочётах в выполнении программы МОТ.

В следующих разделах суммируются некоторые из ключевых уроков, извлечённых в ходе реализации программы МОТ в 2018–19 годах, а также действия, предпринимаемые с тем, чтобы использовать эти уроки для повышения эффективности деятельности МОТ в 2020–21 годах.

▶ Укрепление лидерства на основе эмпирических знаний и информационно-разъяснительной деятельности

В течение 2018–19 годов МОТ продолжила и углубила усилия, нацеленные на формирование и распространение эмпирических и прогнозных знаний по ключевым вопросам сферы труда. Исследовательские материалы МОТ о будущем сферы труда и связанных с ним глобальных вопросах политики повысили узнаваемость МОТ, способствовали укреплению её позиций как глобального лидера знаний о сфере труда и усилили её влияние на ход политических дискуссий на глобальном уровне и в отдельных странах.

Опыт двухлетия говорит о том, что прогресс в этой области в значительной степени стал результатом совершенствования подхода МБТ к производству и распространению высококачественных, своевременных и актуальных информационных материалов, которые лежат в основе рекомендаций МБТ в отношении политики, направленной на преодоление текущих и будущих вызовов в сфере труда. Будущее сферы труда в качестве важнейшей темы, сформировавшей и стимулировавшей исследовательскую программу МОТ в 2018–19 годах, определило содержание основных информационных продуктов, изданных в течение двухлетия, и одновременно поощряло взаимодействие технических департаментов в штаб-квартире и региональных специалистов в ключевых областях исследований. В свою очередь, это потребовало придать исследовательским инициативам более комплексный характер, полнее координировать статистическую деятельность в рамках всего МБТ (особенно по показателям ЦУР), расширить взаимодействие с трёхсторонними участниками МОТ и научным сообществом, а также развивать сотрудничество в рамках государственно-частных партнёрств.

> «МОТ следует приветствовать любые формы партнёрств, поддерживающие исследования, поскольку это важнейшая область, для которой не так просто мобилизовать средства. Однако процесс создания ГЧП может быть слишком сложным и длительным для таких исследовательских проектов, которые должны быть ясно нацеленными. Поэтому может быть полезно изыскать другие формы партнёрств или быстрые решения в поддержку исследований».
>
> **Источник:** МБТ. Бюро по оценкам. 2019 г. *Independent evaluation of ILO's public–private partnerships, 2008–2018* (Женева), p. 42.

Эти усилия поддерживались и усиливались благодаря целенаправленной, основанной на фактах информационно-разъяснительной и просветительской стратегии, а также совершенствованию ключевых информационных платформ, таких как ILOSTAT. МБТ необходимо и далее развивать и закреплять эти достижения в целях дальнейшего совершенствования средств, форматов и инструментов информирования, с тем чтобы исследования и статистика МОТ стали полезнее для трёхсторонних участников и партнёров, а также следует продолжать исследования по злободневным вопросам.

> «Основанная на фактах глобальная информационно-разъяснительная деятельность и кампании по повышению уровня осведомлённости вместе с созданием новых платформ глобального управления и обмена опытом доказали свою эффективность как способ использования ограниченных ресурсов МОТ, чтобы сделать Организацию более заметной и задать направление глобальным дебатам».
>
> **Источник:** МБТ. Бюро по оценкам. 2017 г. *Independent evaluation of the ILO's strategy and actions for creating and extending social protection floors, 2012–2017* (Женева), p. 67.

Четыре области основанной на фактах информационно-разъяснительной работы будут требовать постоянного внимания в будущем:

1. Необходимо проводить регулярные консультации с работодателями, работниками и правительствами по тематике исследовательской деятельности, чтобы обеспечить взвешенное реагирование на разнообразные потребности трёхсторонних участников в соответствии с целями Стратегии исследовательской деятельности МОТ на 2020–21 годы.
2. Необходимо улучшать координацию исследовательской деятельности внутри МБТ и с другими организациями по новейшим темам ввиду стремительно меняющихся вызовов, с которыми сталкивается сфера труда. В этих целях МБТ будет изучать инновационные механизмы финансирования, особенно в рамках сотрудничества Юг–Юг и треугольного сотрудничества и государственно-частных партнёрств.
3. Необходимо повышать качество национальной статистики, используемой для отслеживания прогресса в решении задачи достойного труда и в достижении ЦУР. Укрепление возможностей трёхсторонних участников МОТ по сбору, производству, анализу и распространению данных о задачах ЦУР останется приоритетом в работе МОТ в 2020–21 годах, особенно по показателям достойного труда, которые поручено формировать МОТ.
4. Реализацию действенной, подкреплённой фактами коммуникационной стратегии должна подстегнуть кампания МОТ100; целями должны быть формирование ориентированного на человека подхода к будущему сферы труда и достижение консенсуса по этому вопросу на глобальном, региональном и страновом уровнях.

▶ Содействие согласованности политики в поддержку будущего сферы труда с социальной справедливостью

Подтверждая непреложную задачу обеспечения социальной справедливости, которая дала толчок созданию МОТ сто лет назад, Декларация столетия намечает действия, направленные на преодоление современных вызовов, обусловленных трансформационными изменениями в сфере труда. В этих условиях подход, ориентированный на человека, позволит определить благоприятные условия для формирования будущего сферы труда, в котором восторжествует социальная справедливость, что, в свою очередь, является основополагающим условием устойчивого развития. Создание такого будущего сферы труда зависит от комплексных мер в сфере политики и согласованных действий множества партнёров, как об этом заявлено в резолюции Генеральной Ассамблеи ООН, в которой она приветствовала принятие Декларации столетия.

Импульс, исходящий от Декларации столетия, открыл перед МОТ новые возможности для налаживания партнёрских связей в целях обеспечения согласованности политики. Далее представлены три эмпирических вывода, показывающих, как МБТ и трёхсторонние участники МОТ могут обеспечить системное взаимодействие, направленное на оптимизацию будущих партнёрств.

Во-первых, опыт двухлетия подтверждает необходимость распространения информации о мандате МОТ, роли её трёхсторонних участников и содержании её нормативной функции таким образом, чтобы эту информацию могли легко понимать партнёры Организации.

В этой связи МБТ необходимо активизировать информационно-пропагандистскую деятельность, в том числе в рамках всей системы ООН, а также с международными финансовыми учреждениями.

> «...создаётся впечатление, что внешние участники недопонимают, как функционирует трипартизм, поскольку эта модель диалога является уникальной для сектора труда и занятости. С другой стороны, МОТ, как представляется, всё глубже осознаёт необходимость налаживания действенных связей и синергий, выходящих за рамки только традиционных участников в лице правительств, работников и работодателей, для того чтобы продвигать программы достойного труда».
>
> **Источник:** МБТ. Бюро по оценкам. 2019 г. *Independent high-level evaluation of the ILO's programme of work in four selected member countries of the Southern African Development Community (SADC) (Lesotho, Madagascar, South Africa and the United Republic of Tanzania), 2014–18* (Женева), p. 63.

Во-вторых, опыт подтверждает и то, что глобальные партнёрства, созданные в контексте реформы ООН и в дальнейшем, обладают высоким потенциалом, однако должны подкрепляться достаточными людскими и финансовыми ресурсами. Позитивные результаты участия МОТ в Объединённом фонде ЦУР в области социальной защиты в 2019 году, когда МОТ участвовала в 27 национальных проектах, возглавляя девять из них, потребовали стратегической нацеленности, усиления внутренней координации и постоянных усилий.

В-третьих, в условиях продолжающейся реформы системы развития ООН происходят изменения в формах взаимодействия и поддержки, которые ожидаются от МОТ на страновом уровне. Центральное значение Рамочной программы ООН по сотрудничеству в области устойчивого развития как важнейшего документа планирования и осуществления инициатив ООН на страновом уровне требует от всей системы ООН и национальных партнёров более полного согласования мер в области политики. Как показывает опыт, способность трёхсторонних участников МОТ вносить вклад в развитие этих процессов зависит не только от их способности к деятельному участию в нужное время и в нужных случаях, но и от их взаимодействия с широким кругом партнёров и участников.

▶ Страновые программы достойного труда и программы ЮНДАФ: пилотная инициатива

В период с июля 2018 года по июнь 2019 года МОТ осуществила пилотную инициативу в четырёх странах (Бурунди, Ираке, на Филиппинах и в Суринаме), связанную с подготовкой тщательно проработанных и высококачественных СПДТ, согласованных с Рамочной программой ООН по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ) и национальными планами; в их основе лежат задачи по достижению ЦУР, ясное понимание теории перемен и стратегии ресурсного обеспечения.

Из пилотной инициативы можно извлечь ряд ключевых уроков:

- Актуальные и согласованные СПДТ требуют наращивания потенциальных возможностей трёхсторонних участников в соответствии с их потребностями; они должны участвовать в процессе постановки целей, но при этом не ставить под угрозу своё авторство. Опыт Бурунди и Суринама показал, что обучение по УКР и теории перемен проходит эффективнее, если его немедленно применяют в процессе разработки СПДТ. Наращивание потенциальных возможностей должно охватывать и процесс, подчёркивающий взаимодополняемость с программами ЮНДАФ, их подготовкой и характеристиками.
- Но одних данных недостаточно. В Ираке наличие данных по ключевым вопросам сферы труда помогло отразить озабоченность трёхсторонних участников в ходе диагностического изучения ситуации с достойным трудом в стране, что, в свою очередь, позволило МОТ внести вклад в проведение общестранового анализа.

- Взаимодействие с координатором-резидентом ООН по мере подготовки СПДТ может углубить понимание потребностей и приоритетов трёхсторонних участников МОТ и содействовать их участию в процессе планирования ООН.
- Постоянное участие трёхсторонних и других партнёров является залогом успеха, хотя и может обходиться дорого, особенно в странах, где МОТ не является учреждением-резидентом. Для этой цели необходимо выделять адекватные ресурсы, а действия должны планироваться и осуществляться с учётом планов-графиков ЮНДАФ и других внутристрановых процессов ООН.

Учитывая вышесказанное, три дополнительных вопроса, касающихся обеспечения согласованности политики, будут требовать постоянного внимания в будущем:

1. Необходимо сохранять заинтересованность в том, чтобы трёхсторонние партнёры могли участвовать в процессах ООН на страновом уровне и вносить свой вклад, особенно в реализацию рамочных программ сотрудничества. В целях повышения качества и согласованности СПДТ будут продолжены меры, опробованные в 2018–19 годах.
2. Необходимо усиливать координацию услуг, оказываемых МОТ государствам-членам, в контексте рамочных программ сотрудничества. Предоставление своевременных и качественных материалов для проведения общестранового анализа должно оставаться одной из первоочередных задач МОТ, чтобы озабоченности и приоритеты трёхсторонних участников должным образом отражались в рамочных программах сотрудничества.
3. Дальнейшее взаимодействие с другими организациями ООН и международными финансовыми учреждениями, способствующее повышению согласованности политики в целях принятия ориентированного на человека подхода к будущему сферы труда, важно для реализации возможностей, открываемых реформированной ООН. Кроме того, МОТ сможет расширить поддержку усилиям в области достойного труда в качестве одного из ключевых элементов устойчивого развития.

▶ Обеспечение стратегического и комплексного использования ресурсов для усиления эффекта

В условиях растущего спроса на услуги МОТ Организация должна стратегически использовать все свои ресурсы, чтобы добиваться результатов, в большей степени способных вызвать значительные изменения. Меры, принятые в 2016–17 годах для отслеживания хода выполнения программы и бюджета МОТ, продолжились в 2018–19 годах и по-прежнему помогали оперативно и своевременно перераспределять ресурсы в соответствии с наивысшими приоритетами.

Внебюджетные ресурсы, формируемые за счёт добровольных пожертвований, являются бесценным источником финансирования в поддержку реализации программы МОТ и расширения услуг, полнее удовлетворяющих потребности трёхсторонних участников. Опыт подтверждает, что эти средства давали больший эффект, когда они выделялись в соответствии с приоритетами трёхсторонних участников, зачастую с использованием внутреннего финансирования. Однако добровольное финансирование было неровным по всем десяти результатам в области политики программы и бюджета двухлетия. Необходимо прилагать

дальнейшие усилия в пользу перехода от множества относительно мелких проектов к широким программам, чтобы МБТ могло оказывать помощь на более всесторонней, последовательной и стратегической основе.

> «...страны, которые разработали стратегию финансирования, непосредственно отвечающую национальным приоритетам и требованиям, смогли добиться большего в мобилизации дополнительных средств. Тестирование и демонстрация результатов предпринятых действий побуждали местных участников определять местные источники финансирования в областях, которые в ином случае могли бы лишиться донорского финансирования».
>
> **Источник:** МБТ. Бюро по оценкам. 2019 г. *Independent high-level evaluation of the ILO's programme of work in four selected member countries of the Southern African Development Community (SADC) (Lesotho, Madagascar, South Africa and the United Republic of Tanzania), 2014–18* (Женева), p. 63.

В течение двухлетия нецелевое основное финансирование за счёт средств РБСА оставалось эффективным средством поддержки усилий по достижению результатов в области достойного труда. Как отмечалось в предыдущих разделах, благодаря гибкому характеру РБСА МБТ могло финансировать каталитические инициативы и испытывать новые средства действий, например осуществлять инновационные инициативы, быстро реагировать на возникающие потребности, расширять масштабы или обогащать содержание существующих программ, увеличивать объём финансирования из других источников и повышать устойчивость сотрудничества МОТ посредством партнёрств с другими организациями ООН.

В течение двухлетия повысилась актуальность других источников финансирования, особенно объединённых фондов в рамках Договора о финансировании ООН, и источников частного сектора. Государственно-частные партнёрства являлись практическим и эффективным средством для достижения результатов в области достойного труда.

> «(Государственно-частные партнёрства) не обязательно должны иметь финансовую составляющую — они могут быть просто соглашением о сотрудничестве... ГЧП более гибки в качестве «доноров». У них нет устоявшейся бюрократии, и они могут быть открытыми и гибкими, когда это необходимо. Поэтому в целом с ГЧП может быть проще работать, и они могут быть более гибкими при том условии, что созданы соответствующие процедуры утверждения решений...».
>
> **Источник:** МБТ. Бюро по оценкам. *Independent evaluation of ILO's public–private partnerships, 2008–2018* (Женева), p. 42.

Что касается стратегического использования ресурсов, в будущем потребуется уделять постоянное внимание трём вопросам:

1. МОТ необходимо и впредь укреплять свой портфель проектов сотрудничества в целях развития, включая налаживание диверсифицированных долгосрочных партнёрских связей с традиционными и новыми донорами, частным сектором и участниками SSTC. Этот портфель должен полнее согласовываться с результатами Организации, изложенными в документах по программе и бюджету двухлетия. Усилия по мобилизации ресурсов необходимо прилагать в отношении всех результатов в области политики, особенно в поддержку социального диалога, международных трудовых норм, обучения на протяжении всей жизни и гендерного равенства. Стратегия сотрудничества в целях развития на 2020–25 годы обеспечит комплексную основу для будущей деятельности МОТ в этой области.
2. МБТ следует расширять взаимодействие с существующими и потенциальными донорами РБСА, чтобы оно могло уточнять стратегию, обеспечивать выделение и использование средств, при этом оставаясь в рамках положений Декларации столетия и Повестки дня до 2030 года. Весомым вкладом в эту работу станут заключения по итогам внутреннего

анализа РБСА как механизма финансирования, проведённого по запросу МБТ в конце 2019 года.

3. Задачей, требующей постоянного внимания, является улучшение интеграции добровольного финансирования с ресурсами регулярного бюджета МОТ. Кроме того, при совершенствовании процедур формирования стратегических программ и бюджета МБТ необходимо согласовывать их с планированием работы, ориентированной на конкретные результаты, чтобы обеспечить финансирование, достаточное для достижения результатов, которые полностью соответствуют приоритетам трёхсторонних участников.

▶ Укрепление ориентированного на результаты управления, прозрачности и отчётности

Предполагается, что системы управления, ориентированного на результат, должны способствовать принятию решений, обеспечению прозрачности и подотчётности, расширению коммуникаций и повышению качества обучения. Для адекватного функционирования таких систем требуется достоверно измерять результаты и непрерывно отслеживать достигнутый прогресс.

Недавние оценки и опыт, накопленный в течение двухлетия, свидетельствуют о необходимости дальнейшего прогресса в этой области. В 2018 году рабочая группа МБТ по вопросам УКР провела самооценку в соответствии с методологией Объединённой инспекционной группы ООН. Результаты анализа подчеркнули важность формирования культуры результативности во всём МБТ и необходимость дальнейшего укрепления систем оценки и мониторинга. Точная информация о краткосрочных и долгосрочных результатах имеет большое значение для отчётности и принятия решений.

> «Недостаточный мониторинг и отчётность, а также лакуны в самооценках, ограничивают обоснованное стратегическое управление, институциональное обучение и подотчётность. Они влияют на институциональную память организации и обмен знаниями и ограничивают возможность предоставлять информацию в ходе публичных дебатов об опыте работы МОТ на местах, что является одной из ключевых черт стратегии Организации как международной сети знаний и брокера знаний».
>
> **Источник:** МБТ. Бюро по оценкам. 2018 г. *Independent Evaluation of ILO's Programme of Work in Lebanon and Jordan in Terms of Decent Work and the Response to the Syrian Refugee Crisis, 2014–2018* (Женева), p. 43.

Помимо этого, МБТ проанализировало конкретные причины неполной реализации запланированных мер в течение 2018–19 годов и использовала извлечённые уроки в процессе разработки новой системы результатов МОТ на 2020–21 годы, включив в неё результаты трёх уровней — предварительные результаты, промежуточные результаты и достигнутый эффект — в соответствии с «теорией перемен» в области достойного труда, а также соответствующие показатели, необходимые для измерения достигнутых результатов. Необходимо прилагать дальнейшие усилия, чтобы эта система использовалась в качестве основы новой корпоративной системы мониторинга и отчётности. Одновременно необходимо продолжить развитие общей теории перемен, присущей Декларации столетия и Программе деятельности на 2020–21 годы, и тестировать её на страновом уровне и по конкретным темам с учётом национальных условий. Это требует усиления механизмов, позволяющих отслеживать происходящие в разных условиях изменения, и продолжения усилий по оценке долгосрочного эффекта действий МОТ.

> «Сохраняются определённые проблемы с точки зрения измерения результатов на предварительном и промежуточном уровнях, а также в плане общей оценки усилий МОТ, включая результаты по сквозным темам и взаимодействие с региональными и субрегиональными организациями. Во многом это связано со структурным недоинвестированием со стороны МОТ в [мониторинг и оценку]».
>
> **Источник:** МБТ. Бюро по оценкам. *Independent evaluation of the ILO's field operations and structure 2010–2016*, p. 67.

Что касается будущей деятельности в области УКР, транспарентности и подотчётности, дальнейшего внимания заслуживают следующие три вопроса:

1. Корпоративная система мониторинга и отчётности МОТ нуждается в совершенствовании и внедрении работоспособных средств и методологий для отслеживания прогресса и формирования отчётности не столько о процессах и действиях, сколько о промежуточных результатах и достигнутом эффекте. Усовершенствованная система будет основываться на пересмотренной системе результатов на 2020–21 годы и учитывать различные требования к отчётности на страновом и глобальном уровнях, в том числе в рамках системы развития ООН и в контексте Повестки дня до 2030 года. Это важно для того, чтобы руководители могли своевременно получать доступ к информации, необходимой для принятия ими решений, и чтобы они эффективно и достоверно информировали Административный совет о распределении и расходовании ресурсов.
2. Необходимо повысить качество выполнения оценок достигнутого эффекта и использования их результатов техническими департаментами и полевыми бюро, чтобы эти процедуры были методологически обоснованными и своевременными, тем самым улучшающими подотчётность и дающими информацию для принятия решений.
3. Чтобы точнее отслеживать прогресс на уровне промежуточных результатов и достигнутого эффекта необходимо будет совершенствовать системы результатов и повышать качество статистики МОТ. При необходимости это можно делать с помощью показателей ЦУР и других показателей достойного труда, относящихся ко всем четырём стратегическим задачам МОТ. Одним из приоритетов МОТ останется разработка соответствующего показателя по результату 1, касающегося трёхсторонних участников и социального диалога.

Неформальный работник, занятый на текстильном рынке в Лиме, Перу. Группа предпринимателей, участвующих на этом рынке, приняла участие в тренинге, в ходе которого в адрес работодателей были сформулированы рекомендации по формализации рабочей силы. Ноябрь 2018 г. © МОТ

Приложения

Приложение I

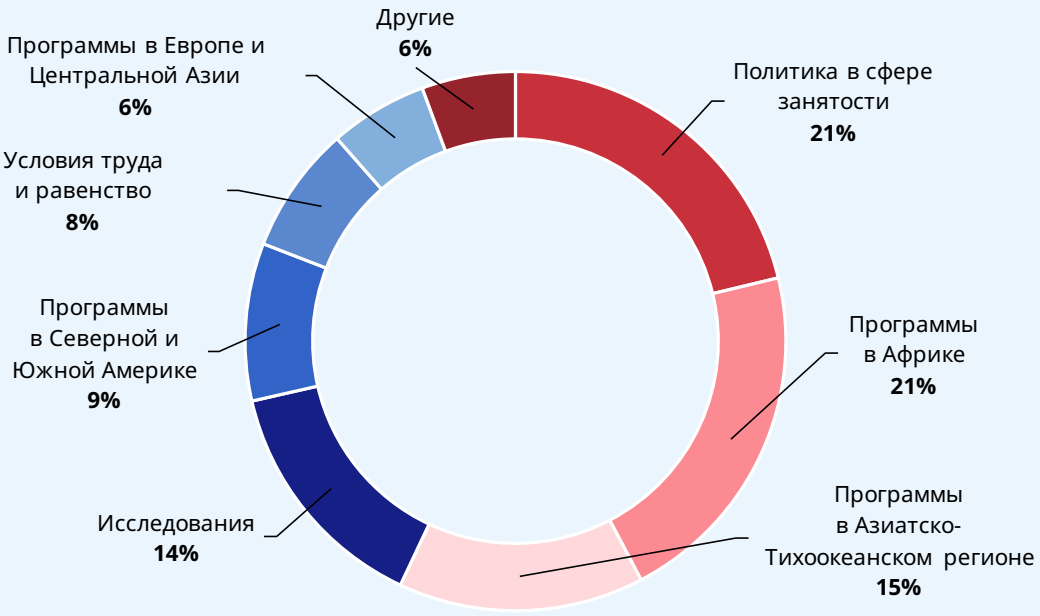
Детальные финансовые данные

На следующих рисунках 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, мерилом 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[1]. Это весьма существенная доля участия в расходах, учитывая, что расходы на персонал составляют 70% всех ресурсов регулярного бюджета.

[1] Категория «другие» объединяет департаменты и региональные программы, чей вклад в общие расходы по результату менее 2%.

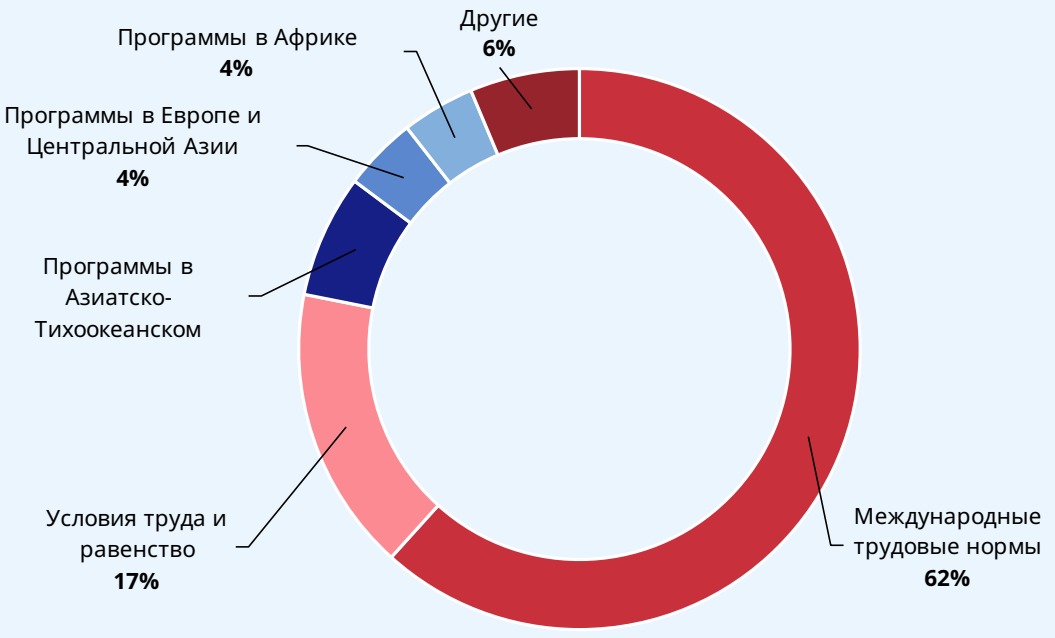
▶ Рисунок I.1. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение результата 1 в области политики

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



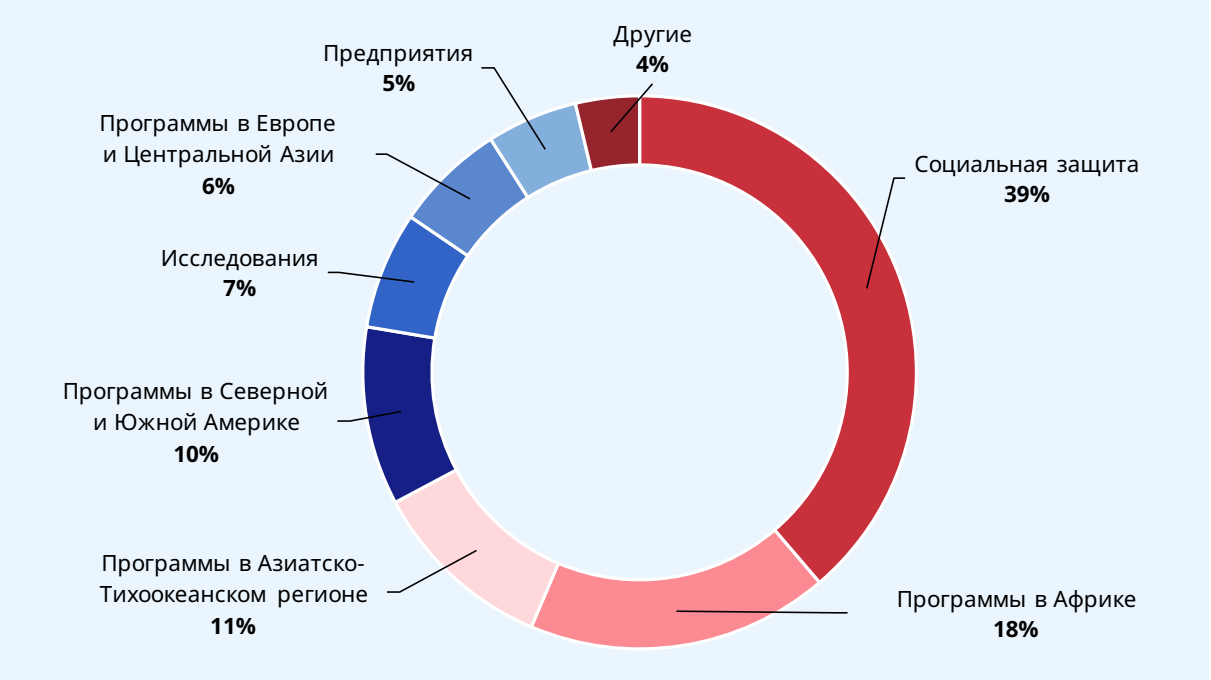
▶ Рисунок I.2. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение результата 2 в области политики

Результат 2:
Ратификация и применение международных трудовых норм



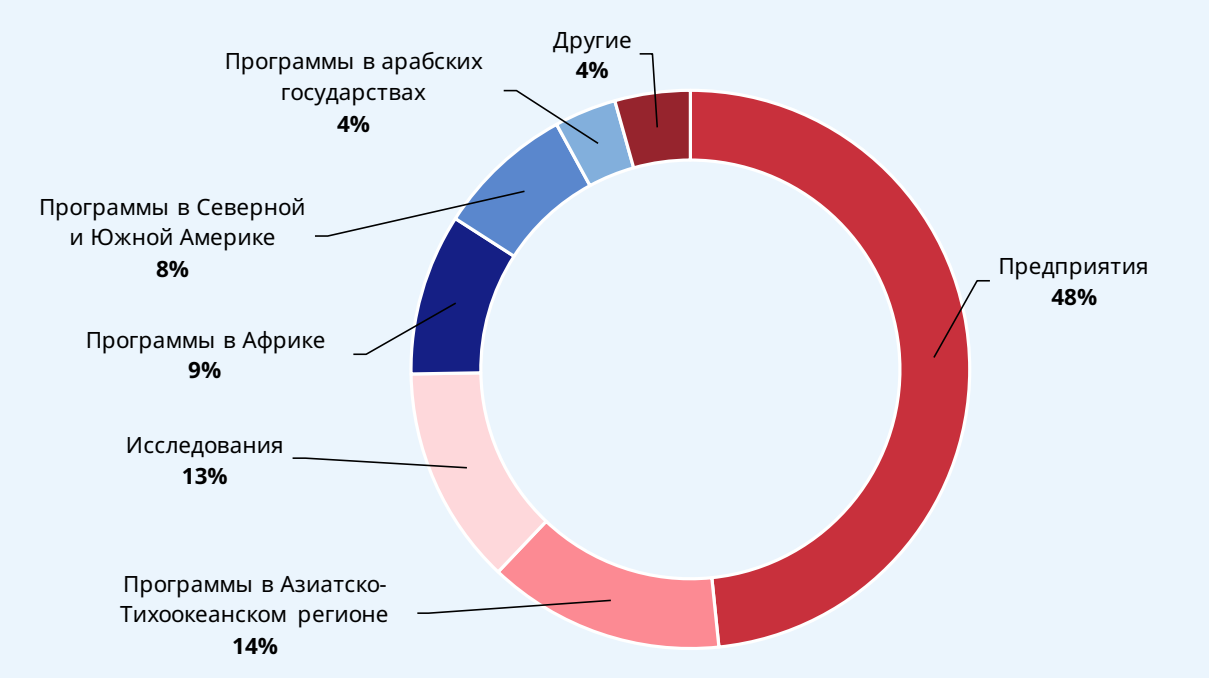
▶ Рисунок I.3. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение результата 3 в области политики

Результат 3:
Установление и повышение минимальных уровней социальной защиты



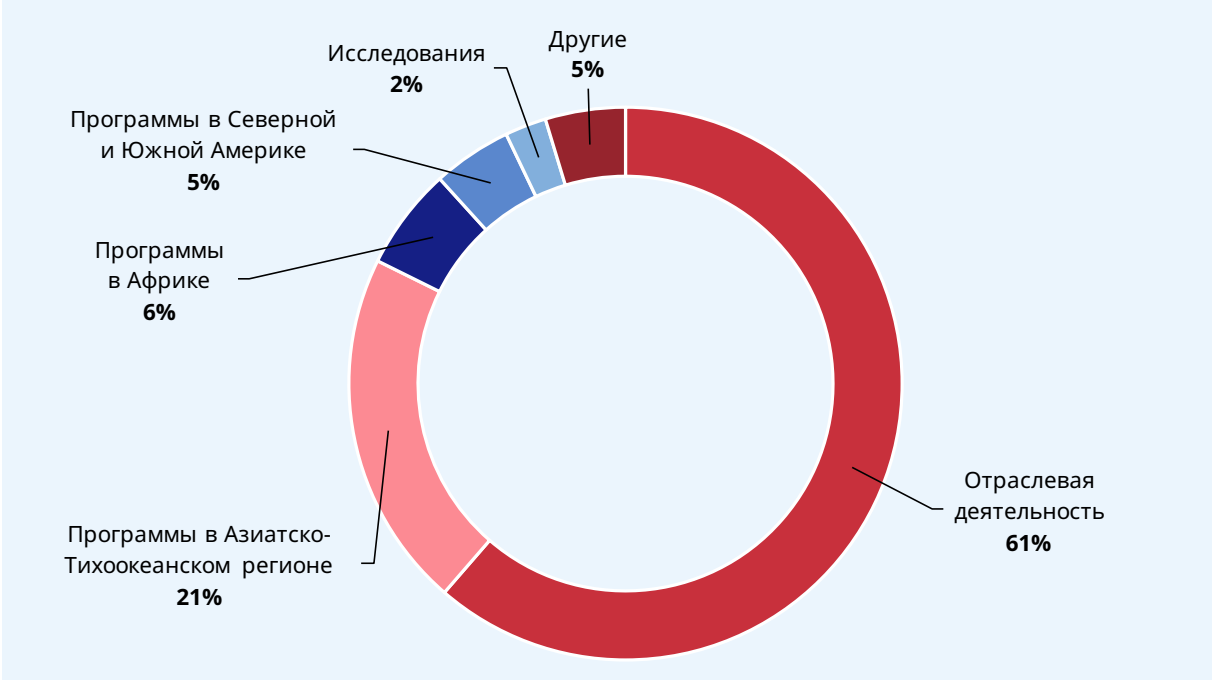
▶ Рисунок I.4. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение результата 4 в области политики

Результат 4:
Содействие жизнеспособным предприятиям



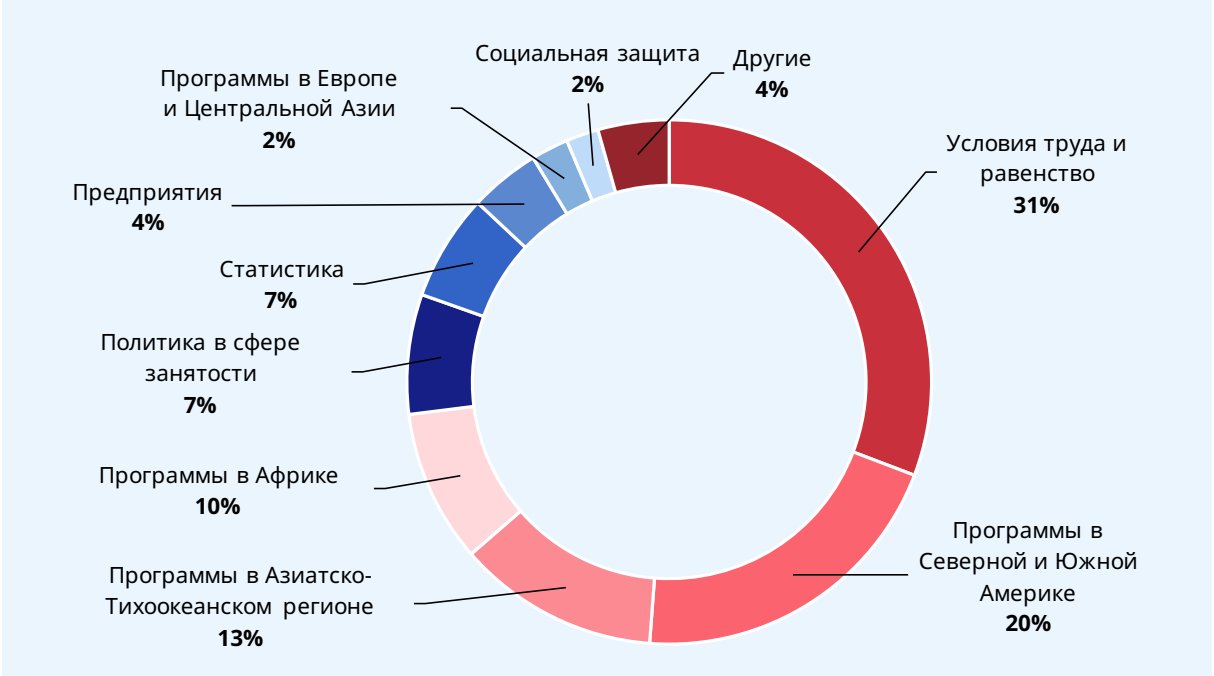
▶ Рисунок I.5. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение результата 5 в области политики

Результат 5:
Достойный труд в сельской экономике



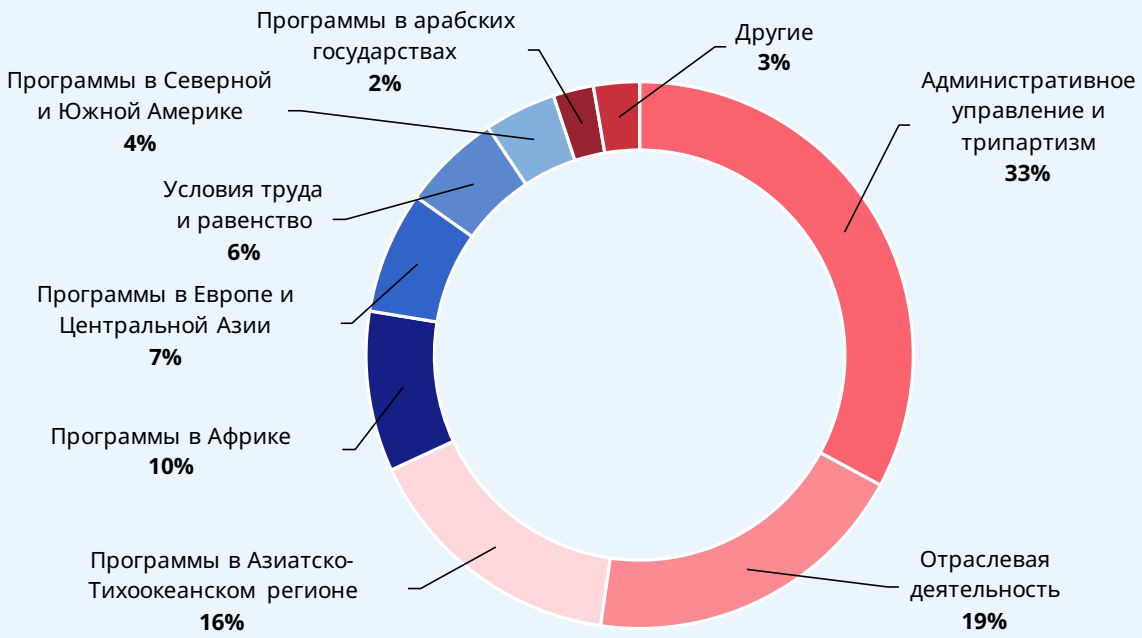
▶ Рисунок I.6. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение результата 6 в области политики

Результат 6:
Формализация неформальной экономики



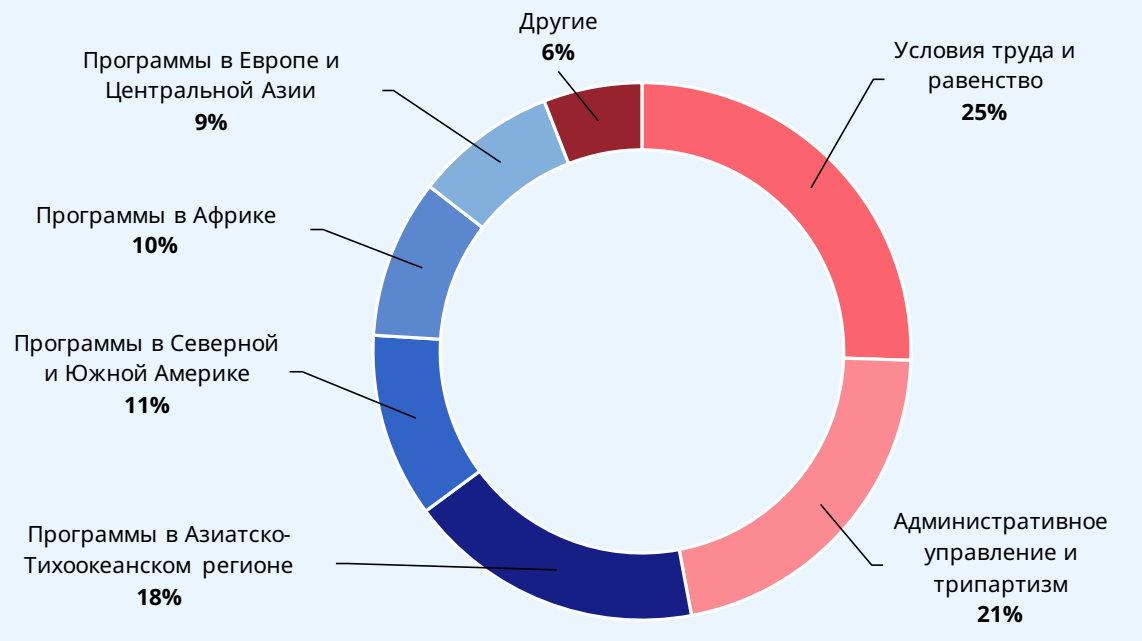
▶ Рисунок I.7. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение результата 7 в области политики

Результат 7:
Содействие безопасному труду и обеспечение соблюдения норм на рабочих местах в глобальных системах поставок



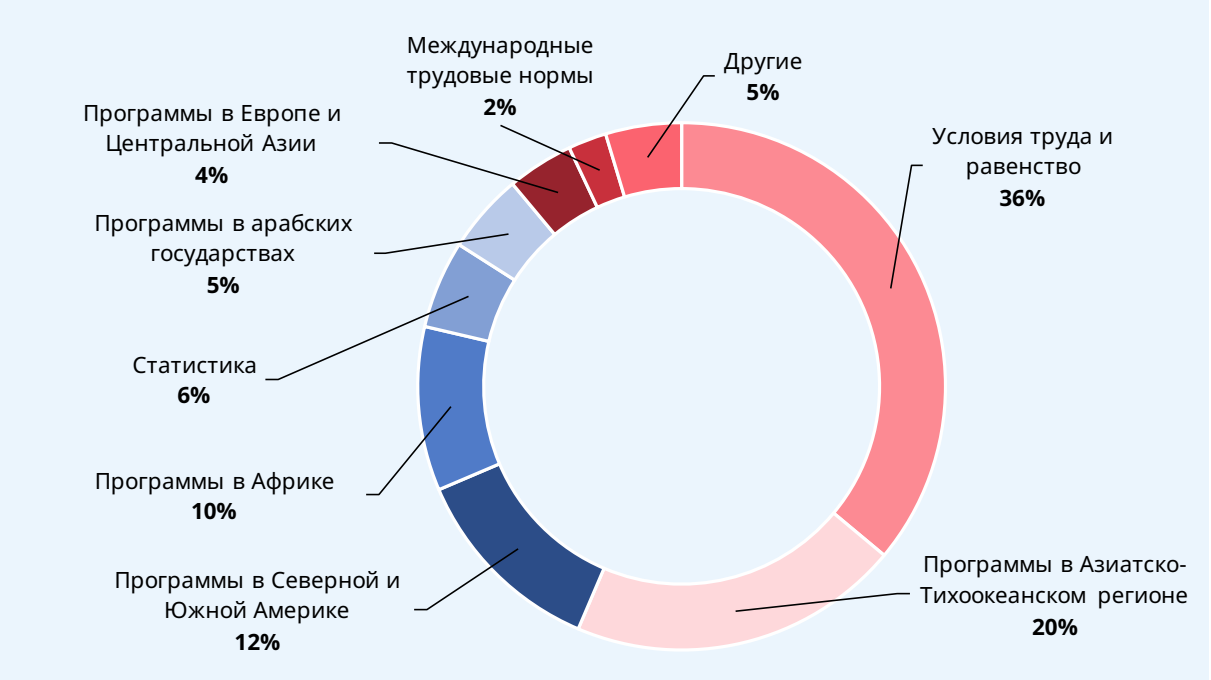
▶ Рисунок I.8. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение результата 8 в области политики

Результат 8:
Защита работников от неприемлемых форм труда



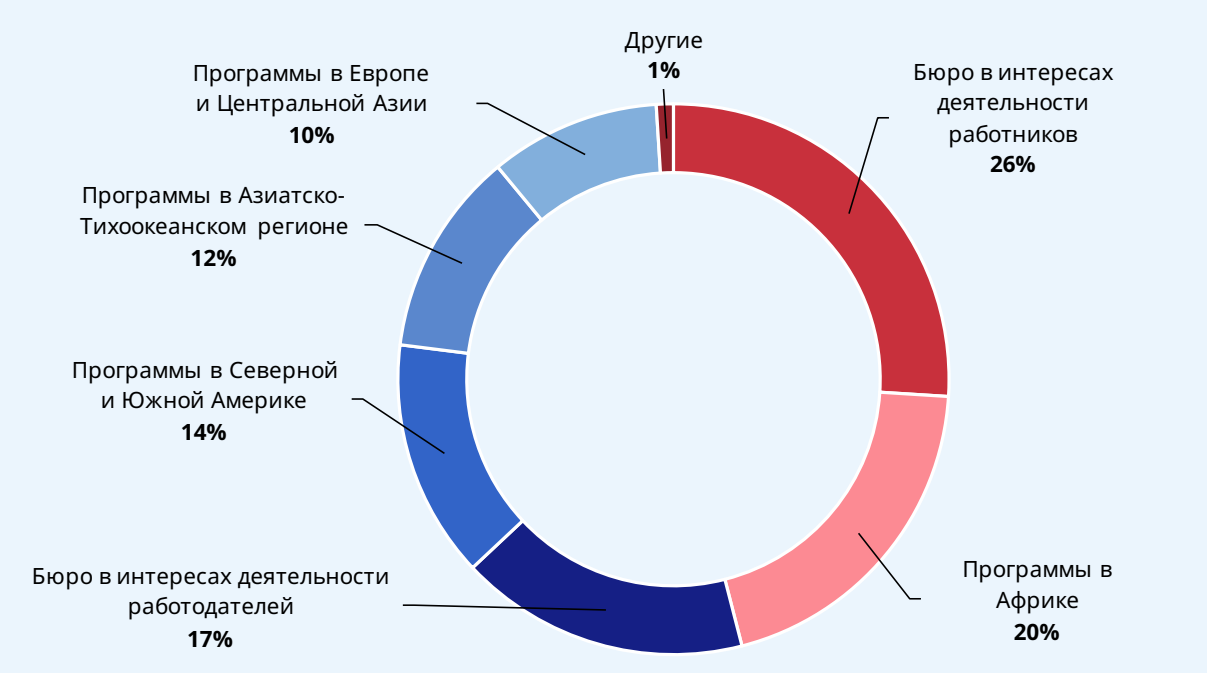
▶ Рисунок I.9. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение результата 9 в области политики

Результат 9:
Справедливая и эффективная международная трудовая миграция и мобильность



▶ Рисунок I.10. Вклад департаментов МБТ и региональных программ в достижение результата 10 в области политики

Результат 10:
Сильные и представительные организации работодателей и работников



Приложение II

Эффективность в достижении благоприятных результатов

Результат A: Эффективное управление знаниями в целях содействия достойному труду

▶ Показатель A.1: Своевременное производство продуктов МОТ в области знаний на уровне высоких стандартов качества

Критерии успеха	Целевые показатели	Результаты
Своевременное производство и распространение авторитетных продуктов в области знаний по вопросам сферы труда.	100% продуктов в области знаний для будущей Комиссии высокого уровня по вопросам будущего сферы труда предоставляются вовремя и с удовлетворением оцениваются членами Комиссии.	**Достигнуто**. Аналитические материалы и результаты исследований готовились вовремя и к удовлетворению Глобальной комиссии. Доклад Глобальной комиссии, *Работать ради лучшего будущего,* вышел вовремя в январе 2019 года на семи языках, включая цифровую версию.
	Все флагманские и основные доклады выпускаются вовремя в рамках процесса коллегиальной экспертной оценки и в соответствии с постоянно действующими издательскими инструкциями.	**Достигнуто**. Все флагманские доклады и основные публикации издавались вовремя в соответствии с недавно принятыми издательскими стандартами, охватывающими редактирование и корректуру, и в рамках процесса внутреннего и внешнего (анонимного) рецензирования.
Широкие ссылки на продукты МОТ в области знаний.	Все флагманские доклады упоминаются как минимум в десяти ведущих национальных, региональных и международных средствах массовой информации.	**Достигнуто**. Все флагманские доклады упоминались более чем в десяти ведущих национальных, региональных и международных средствах массовой информации.
	Доклады МОТ цитируются многосторонними учреждениями и международными форумами, аналитическими центрами, международными организациями гражданского общества и научными кругами.	**Достигнуто**. На доклады МОТ ссылались разные международные, региональные и национальные организации, включая несколько исследовательских институтов.
	Материалы, результаты исследований и данные МОТ используются трёхсторонними участниками и другими партнёрами в области развития, включая гражданское общество, и местными органами власти в их информационно-разъяснительных кампаниях, посвящённых ЦУР и достойному труду.	**Достигнуто**. Различные партнёры в течение двухлетия использовали сообщения, результаты исследований и данные МОТ, особенно в отношении будущего сферы труда, искоренения насилия и домогательств на рабочих местах, прогресса на пути к ЦУР 8 и социальной защиты.

Наличие сопоставимых на международном уровне данных о достойном труде.	Составление статистических данных разными организационными единицами в соответствии со стандартами качества координируется и консолидируется в рамках МБТ.	**Достигнуто**. МОТ создала и гармонизировала систему сбора микроданных, которая будет служить центральным статистическим хранилищем в целях обеспечения международной согласованности и сопоставимости данных, лежащих в основе технической и аналитической деятельности МОТ. На основе моделей также оценивались ключевые показатели рынка труда, в том числе на глобальном и региональном уровнях, чтобы обеспечить качество и достоверность статистических данных, распространяемых МОТ.
	Основы статистики по формирующимся и новым темам, включая показатели ЦУР, разрабатываются на основе консультаций с трёхсторонними участниками.	**Достигнуто**. Были разработаны статистические методологические основы для показателей ЦУР: 8.8.2 (трудовые права), 8.b.1 (политика в области занятости молодёжи) и 10.7.1 (затраты на трудоустройство работников-мигрантов), после чего Межучрежденческая экспертная группа по показателям ЦУР перенесла эти показатели, за которые несёт ответственность МОТ, с уровня III на уровень II. Кроме того, 20-я Международная конференция статистиков труда приняла резолюцию о технических рекомендациях по пересмотру Международной классификации статуса занятости (МКСЗ-93), а также статистическое руководство об измерении международной трудовой миграции, дисбаланса навыков, кооперативов и принудительного труда.

▶ Показатель A.2: Государства-члены совершенствуют статистику и информационные системы рынка труда на основе международных статистических стандартов и осуществляют подготовку докладов по системе глобальных показателей ЦУР

Критерии успеха	Целевые показатели	Результаты
Статистика национального рынка труда, стандарты и информационные системы укрепляются благодаря совершенствованию статистических обследований и использованию других статистических источников.	20 государств-членов.	**Достигнуто** (20 государств-членов).
Национальные стратегии устойчивого развития опираются на последние результаты исследований, статистические данные и аналитические материалы МОТ и разрабатываются с участием трёхсторонних партнёров МОТ.	15 государств-членов.	Недостаточно информации, чтобы оценить выполнение этого критерия.
Национальные данные собираются и представляются как минимум по половине показателей уровней I и II, за которые МОТ несёт ответственность, в рамках глобальной системы показателей ЦУР.	20 государств-членов.	**Достигнуто** (32 государства-члена).
Соответствующие национальные показатели, необходимые для мониторинга и отчётности по ЦУР, касающихся достойного труда, формируются с учётом рекомендаций и при поддержке МОТ.	10 государств-членов.	**Достигнуто** (10 государств-членов).

▶ Показатель A.3: Трёхсторонние участники МОТ, многосторонние и региональные организации и партнёры в области развития действенно и согласованно выступают за включение вопросов достойного труда в национальные планы и программы устойчивого развития и в международно согласованные системы показателей на глобальном и региональном уровнях

Критерии успеха	Целевые показатели	Результаты
ЮНДАФ или аналогичные программы планирования включают не менее двух основополагающих элементов Программы достойного труда.	90%.	**Достигнуто**. 42 из 46 программ ЮНДАФ и документов о механизмах сотрудничества, которые были запущены в 2018 и 2019 годах.
Партнёрства с участием многих заинтересованных сторон, в том числе партнёрства Юг–Юг и партнёрства участников треугольного сотрудничества, созданные для достижения Целей в области устойчивого развития, выступают за достойный труд.	Увеличение на 10%.	**Достигнуто**. Восемь многосторонних партнёрств, действующих по состоянию на конец 2019 года, по сравнению с семью партнёрствами в конце 2017 года. Новые партнёрства: Глобальное партнёрство по развитию навыков в интересах мигрантов (МОТ, МОМ, ЮНЕСКО, МОР, МКП; запущено в декабре 2018 г.).
Трёхсторонние участники МОТ и партнёры в области развития получают возможность подключиться к национальным процессам с участием многих сторон в целях достижения ЦУР благодаря усилиям МОТ по наращиванию потенциальных возможностей и другим формам поддержки.	Увеличение на 10%.	**Достигнуто**. Участие трёхсторонних и других партнёров упоминалось в 86 протоколах, касающихся процессов ЦУР, включая ЮНДАФ/механизмы сотрудничества, добровольные национальные обзоры и миссии по вопросам интеграции, ускорения и поддержки в области политики, по сравнению с 73 в 2016–17 годах.
Трёхсторонние участники МОТ выступают за принятие политики достойного труда путём включения достойного труда в итоговые документы, декларации и резолюции многосторонних и региональных организаций.	Увеличение на 5%.	**Достигнуто**. 84 итоговых документа, декларации и резолюции по сравнению с 43 в 2016–17 годах.

Результат B: Действенное и результативное управление Организацией

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

Критерии успеха	Целевые показатели	Результаты
Эффективное осуществление согласованных мер реформ.	Совершенствование и дальнейшее упрощение, модернизация и согласование правил и процедур руководящих органов и официальных совещаний. Улучшение планирования накануне Конференции и расширение консультаций по вопросам повестки дня, связанным с разработкой норм.	**Достигнуто**. Пересмотр и обновление регламентов региональных совещаний и трёхсторонних совещаний. Продолжение анализа методов работы Административного совета и Международной конференции труда. **Достигнуто**. Консультации с трёхсторонними участниками были организованы в перерывах между сессиями для подготовки обсуждений пункта, связанного с разработкой нормы (искоренение насилия и домогательств).
Выполнение резолюции о содействии социальной справедливости посредством достойного труда находит своё отражение в решениях, касающихся управления и администрирования МОТ.	Реализация всех положений программы работы, намеченных к исполнению до конца 2019 года.	**Достигнуто**. К элементам программы работы, касающимся выполнения резолюции в течение двухлетия, относятся: i) пересмотр матрицы результатов на 2020–21 годы, включая показатели ЦУР в отношении достойного труда; ii) принятие стратегии оценочной деятельности на 2018–21 годы; iii) принятие стратегии укрепления институциональных возможностей МОТ; iv) совершенствование базы данных ILOSTAT; v) реализация стратегий, касающихся партнёрств и тематических альянсов в отношении ЦУР 8. Обсуждение и принятие новой стратегии сотрудничества МОТ в целях развития, запланированные на ноябрь 2018 года, были перенесены на март 2020 года, однако Административный совет утвердил план действий на 2019 год.
Внедрение механизма контроля над выполнением решений, принятых руководящими органами МОТ.	Принятие процедуры формирования регулярной отчётности о решениях и ходе выполнения плана последующих действий.	**Не достигнуто.** Отложено ввиду работы, связанной с подготовкой к празднованию столетия МОТ.

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

Критерии успеха	Целевые показатели	Результаты
Своевременное предоставление лаконичных официальных документов в электронном формате для официальных совещаний (внедрение модели рационального использования бумаги).	100% официальных документов своевременно публикуются в электронном виде.	**Не достигнуто**. В соответствии с планом МБТ выпустило в электронном виде 77% официальных документов в 2018 году и 79% в первой половине 2019 года.
	25% официальных документов накануне сессий публикуются только в электронном виде.	**Достигнуто**. Все документы Административного совета в перерывах между сессиями теперь публикуются только в электронном виде. Что касается Международной конференции труда и других официальных совещаний, то доля документов, изданных только в электронной форме, составила 45% в 2018 году и 39% в 2019 году.
	50% официальных документов во время сессий публикуются только в электронном виде.	**Частично достигнуто**. Большинство документов Административного совета во время его сессий публикуются как в электронном, так и в печатном виде. Что касается Международной конференции труда и других официальных совещаний, то доля документов, изданных во время сессий только в электронной форме, составила 53% в 2018 году и 67% в 2019 году.
	Все официальные документы по окончании сессий публикуются только в электронном виде.	**Достигнуто**. Все документы Административного совета и Конференции по окончании сессий публикуются только в электронном виде. Все протоколы других официальных совещаний МОТ публикуются только в электронном виде. Окончательные итоговые документы (например, своды практических правил или руководства) продолжают печататься, хотя и в ограниченном количестве экземпляров.
	Не увеличивается объём обрабатываемых текстов по словам.	**Достигнуто**. Объём обработанных текстов остался примерно в 24 млн слов, как и в 2016–17 годах.

Официальная переписка на основе модели рационального использования бумаги.	85% официальных сообщений рассылаются исключительно в электронном формате.	**Не достигнуто**. В 2018 году 31,7% официальных сообщений были отправлены исключительно в электронном формате, а в 2019 году их доля увеличилась до 37,7%. Однако это не включает официальную переписку с должностными лицами Административного совета, его членами, секретариатами групп и региональными координаторами, которая в настоящее время ведётся исключительно по электронной почте. Всё чаще в официальной переписке вместо вложений документов используются веб-ссылки.
Эффективное и рациональное управление временем заседаний на официальных совещаниях.	Максимум плюс или минус 10% от первоначально согласованного плана работы совещаний.	**Частично достигнуто**. Организация работы на Международной конференции труда в основном достигла поставленной цели. Для завершения сессий Административного совета в 2018 году потребовалось дополнительное время — 23% (GB.322) и 28% (GB.344). В марте 2019 года дополнительное время составило 2,1%, т. е. в рамках целевого показателя. На сессии в октябре-ноябре 2019 года экономия времени составила 2%, а число продлённых заседаний было сокращено до трёх.

▶ Показатель B.3: Качественные юридические услуги в целях эффективного функционирования Организации

Критерии успеха	Целевые показатели	Результаты
Оказание своевременных и качественных юридических услуг.	Юридические услуги, ориентированные на качество и экономию времени, оказываются Организации и МБТ в целях эффективной защиты их статуса и интересов.	**Достигнуто**. Консультации были предоставлены в отношении пересмотра и применения *Регламента региональных совещаний*, а также пересмотра регламентов технических совещаний и совещаний экспертов.
Ратификация Конвенции ООН о привилегиях и иммунитетах специализированных учреждений.	Три новых ратификации Конвенции ООН о привилегиях и иммунитетах специализированных учреждений.	**Не достигнуто**. Число ратификаций не изменилось (126).

▶ Показатель B.4: Качество исполнения функций контроля, подотчётности и управления рисками

Критерии успеха	Целевые показатели	Результаты
Уровень удовлетворённости внешнего аудитора консолидированными финансовыми отчётами.	Сохраняется практика вынесения безусловно положительных заключений внешним аудитором и полного соблюдения принципов МСУГС.	**Достигнуто**. Целевой показатель был достигнут для года, закончившегося 31 декабря 2018 года.
Время, необходимое для действенного проведения в жизнь рекомендаций аудитора.	Подразделения, на которые возложена ответственность за проведение в жизнь рекомендаций контрольных органов, представляют свои планы действий в течение трёх месяцев после опубликования аудиторского отчёта. Все рекомендации аудитора принимаются руководством и претворяются в жизнь в течение шести месяцев после опубликования аудиторского отчёта.	**Не достигнуто**. Среднее время составило 4,3 месяца. **Частично достигнуто**. По состоянию на сентябрь 2019 года 75,8% рекомендаций аудитора, принятых руководством в 2018 и 2019 годах, были полностью выполнены; 21,1% были выполнены частично или находятся в процессе выполнения; 3,1% были отложены по бюджетным или иным причинам.
Процент невыполненных рекомендаций по итогам внутренних проверок, выявленных в ходе последующей проверки.	17% невыполненных рекомендаций	**Частично достигнуто**. Из 49 рекомендаций, содержащихся в двух докладах о последующих мерах, подготовленных в течение двухлетия, только одна не была выполнена (2%), восемь находились в процессе выполнения (16%), 17 были выполнены частично (35%) и 23 были выполнены полностью (47%). Одна рекомендация Бюро внутреннего аудита и контроля, которая больше не рассматривалась как актуальная, была выведена за рамки анализа.
Уровень осуществления рамочной программы управления рисками в рамках всей Организации.	Полностью внедрены и реализуются основные принципы управления рисками.	**Достигнуто**. Реестры рисков на уровне департаментов и бюро были обновлены в 2018 году и регулярно пересматриваются и контролируются.
Уровень осведомлённости сотрудников о документах МОТ в сфере управления, посвящённых вопросам этических норм поведения и предупреждениям о нарушениях.	Повышение на 50% осведомлённости сотрудников о соответствующих документах по вопросам управления.	**Частично достигнуто**. Согласно результатам опроса по вопросам профессиональной этики, проведённого в феврале 2018 года, 47% респондентов согласились или полностью согласились со следующим утверждением: «Мне известно о ресурсах и услугах, предлагаемых Бюро по вопросам этики МБТ».

▶ Показатель B.5: Результативное использование заключений и рекомендаций, сформулированных в ходе независимых оценок, в процессе принятия решений руководством МБТ и Административным советом

Критерии успеха	Целевые показатели	Результаты
Совершенствование использования результатов оценок трёхсторонними участниками и руководством в области управления.	Консультативный комитет по оценкам продолжает вносить существенный вклад в выполнение рекомендаций, подготовленных по итогам оценок высокого уровня.	**Достигнуто**. Комитет провёл девять обсуждений, внёс существенный вклад в выполнение рекомендаций по пяти оценкам высокого уровня, утвердил планы работы трёх оценок высокого уровня и одобрил окончательные доклады о ходе выполнения двух оценок высокого уровня.
	Выполнение рекомендаций по итогам проектов составляет не менее 90%.	**Не достигнуто**. Выполнение рекомендаций проектов составило 81%.
	75% рекомендаций Бюро по оценкам (EVAL) полностью или частично отражены в стратегических рекомендациях, представленных для Программы и бюджета на 2020–21 годы.	**Достигнуто**. 82% рекомендаций, подготовленных по итогам оценок высокого уровня, были полностью приняты и стали выполняться в течение текущего отчётного периода.
Качество оценок высокого уровня и оценок проектов соответствует передовой практике, как она определена стандартами ОЭСР и Группы ООН по вопросам оценки (ЮНЕГ).	Внешние оценки подтверждают, что 85% оценок проектов соответствуют стандартам качества ОЭСР и ЮНЕГ.	**Достигнуто**. 98% докладов об оценке в 2017–18 годах квалифицировались как «удовлетворительные» или более чем «удовлетворительные».
	Сохранить приемлемое качество оценок высокого уровня.	**Достигнуто**. Административный совет положительно воспринял результаты оценок высокого уровня, выполненных в течение двухлетия.
	Улучшение оценок достигнутого эффекта техническими департаментами и бюро МБТ в результате выполнения рекомендаций EVAL.	**Достигнуто**. Бюро по оценкам продолжило реагировать на запросы об оказании поддержки департаментам и регионам в проведении оценок достигнутого эффекта с помощью механизма оценки.

Укрепились возможности и практические методы сотрудников МБТ и трёхсторонних участников в области проведения оценок.	Не менее 75 трёхсторонних участников прошли подготовку по проведению оценок и 50 сотрудников МБТ были аттестованы как менеджеры или специалисты по оценкам.	**Достигнуто**. 134 представителя правительств, организаций работодателей и работников прошли обучение по методикам оценки Программы достойного труда в контексте ЦУР. Пятьдесят сотрудников МБТ были сертифицированы в качестве менеджеров и внутренних специалистов по вопросам оценочной деятельности.
	Увеличение на 80% конкретных инициатив в сфере оценочной деятельности департаментов и региональных бюро МБТ помимо обязательных оценок.	**Достигнуто**. Регионы и департаменты МБТ сообщили о 31 инициативе по сравнению с восемью в предыдущем отчётном периоде. К ним относились суммарные обзоры, тематические оценки, оценки национальной политики и планов, наращивание потенциала в области комплексных подходов к оценочному мониторингу, управление знаниями и коммуникации, связанные с оценочной деятельностью.

Результат C: Эффективные вспомогательные службы и рациональное использование ресурсов МОТ

▶ Показатель C.1: Эффективность и результативность услуг поддержки МБТ

Критерии успеха	Целевые показатели	Результаты
Выполнение в целом рамочной программы управления эффективностью в течение двухлетия 2018–19 годов.	80%.	**Достигнуто**. В целом достигнутый результат превысил целевой показатель и составил 83% в 2018 году. Данные за 2019 год будут предоставлены в марте 2020 года.
Процент внешних бюро МОТ, деятельность которых полностью управляется с помощью системы ИРИС.	100% групп достойного труда и страновых бюро.	**Достигнуто**. Система ИРИС была развёрнута во всех отделениях МОТ.
Процент пользователей, сообщающих о положительной оценке эффективности услуг поддержки МБТ.	Увеличение на 10%.	**Не достигнуто**. Увеличение на 5% было зарегистрировано в 2018 году; следующий опрос состоится во второй половине 2020 года.

▶ Показатель C.2: Эффективность формирования программ на страновом уровне

Критерии успеха	Целевые показатели	Результаты
Процент СПДТ, которые отвечают критериям качества в соответствии с рекомендациями, обновлёнными в свете резолюции 2016 года о содействии социальной справедливости посредством достойного труда.	100% СПДТ, подготовленных в течение двухлетия.	**Достигнуто**. В рамках механизма обеспечения качества 31 СПДТ, разработанная в течение двухлетия, соответствовала критериям согласования с рамочными программами развития, определения трёхсторонних участников как основных партнёров и бенефициаров, принятия комплексного подхода к решению четырёх стратегических задач МОТ, содействия применению международных трудовых норм и использования подхода, ориентированного на конечный результат.
Процент СПДТ, отслеживаемых трёхсторонним управляющим комитетом.	100% активных СПДТ, подготовленных в течение двухлетия.	**Достигнуто**. В рамках 56 СПДТ, действующих на конец двухлетия, созданы или создаются трёхсторонние управляющие комитеты по вопросам координации, мониторинга и контроля.

▶ Показатель C.3: Достаточный размер и гибкость внебюджетных добровольных пожертвований со стороны широкого круга партнёров в области развития

Критерии успеха	Целевые показатели	Результаты
Доля внебюджетных средств на цели технического сотрудничества и РБСА в процентах к общему объёму ресурсов, имеющихся в распоряжении МБТ.	45%.	**Достигнуто**. Доля составила 45%.
Доля нецелевых и малоцелевых средств в процентах к общему объёму добровольных пожертвований.	15%.	**Не достигнуто**. Доля составила 10%.

▶ Показатель C.4: Действенная подготовка кадров и лидеров

Критерии успеха	Целевые показатели	Результаты
Число сотрудников, меняющих должность или место службы в течение одного года и более.	Увеличение на 10%.	**Частично достигнуто**. По состоянию на август 2019 года МБТ отследила 578 переводов сотрудников, или 8,2%.
Процент руководителей, воспринимаемых сотрудниками как играющие положительную роль в преобразованиях и помогающие другим понять выгоды, связанные с переменами.	75%.	**Достигнуто**. Показатель в 2018 году составил 77%.

▶ Показатель C.5: Эффективное управление инфраструктурой

Критерии успеха	Целевые показатели	Результаты
Улучшаются экологические показатели в здании штаб-квартиры.	Снижение на 16% годового потребления электроэнергии к концу 2019 года.	**Не достигнуто**. Снижение годового потребления электроэнергии к концу 2019 года оценивалось в 12%.
Внедрение технологий управления водоснабжением.	100% отремонтированных помещений оснащены технологическими средствами управления водоснабжением.	**Достигнуто**.
Совершенствование практики обращения с отходами в помещениях, принадлежащих МОТ.	100% помещений, принадлежащих МОТ.	**Достигнуто**.