



Международное
бюро
труда



8

ЕВРОПЕЙСКОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ СОВЕЩАНИЕ

На пути к достижению
результатов в области
достойного труда:

Обзор работы МОТ за
2005-08 годы

Доклад Генерального директора
Том II

На пути к достижению результатов в области достойного труда: Обзор работы МОТ за 2005-08 годы

Доклад Генерального директора восьмому Европейскому региональному совещанию состоит из двух томов. Том I, озаглавленный *Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии*, разделен на две части. В Части 1 проводится общий обзор последних тенденций в мире труда в регионе. Часть 2 содержит семь тематических глав. Том II озаглавлен: *На пути к достижению результатов в области достойного труда: Обзор работы МОТ за 2005-08 годы*.

Восьмое Европейское региональное совещание
Лиссабон, февраль 2009 года

На пути к достижению результатов в области достойного труда: Обзор работы МОТ за 2005-08 годы

Доклад Генерального директора

Том II

МЕЖДУНАРОДНОЕ БЮРО ТРУДА

Copyright @ Международная организация труда, 2009
Первое издание, 2009 год

Публикации Международного бюро труда пользуются защитой авторского права согласно Протоколу № 2 Всеобщей конвенции по авторскому праву. Тем не менее краткие выдержки из них могут перепечатываться без разрешения при условии указания источника. Заявки на право перепечатки или перевода должны направляться в Отдел публикаций (Права и разрешения), Международное бюро труда, CH-1211, Женева 22, Швейцария, или по электронной почте: pubdroit@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие заявки.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в качестве организаций, обладающих правами воспроизведения, могут печатать копии в соответствии с лицензиями, выданными им с этой целью. Посетите сайт www.iflto.org для того, чтобы найти организацию, обладающую правами воспроизведения в вашей стране.

ISBN 978-92-2-421837-8 (print)

ISBN 978-92-2-421838-5 (web pdf)

Названия, соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, и изложение материала в настоящей публикации 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.

Ответственность за взгляды, выраженные в подписанных статьях, исследованиях и других материалах, несут исключительно их авторы, и их публикация не означает одобрения Международным бюро труда выраженных в них взглядов.

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

Издания Международного бюро труда имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах; их можно также получить непосредственно в Международном бюро труда; просьба обращаться по адресу: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Там же можно получить каталог изданий МБТ или список последних изданий, либо по электронной почте: pubvente@ilo.org

Посетите наш Интернет-сайт: www.ilo.org/publns

Содержание

Сокращения	vii
Введение	1
Акцент на предоставление информации, основанной на результатах.....	1
Преимственность и последующие мероприятия	2
1. Роль МОТ в Европе и Центральной Азии	3
1.1. Страновые программы достойного труда	5
1.1.1. Участие социальных партнеров в цикле программирования СПДТ	6
1.1.2. Нынешнее состояние СПДТ	7
1.1.3. Установление баланса между наличием ресурсов и определением приоритетов	7
1.1.4. Анализ и оценка.....	8
1.1.5. Уроки, уже извлеченные из осуществления СПДТ	9
1.2. Центральная, Восточная и Юго-Восточная Европа и Центральная Азия.....	9
1.2.1. Полевая структура в Центральной, Восточной и Юго-Восточной Европе и Центральной Азии	10
1.3. Западная Европа.....	12
1.3.1. Полевая структура в Западной Европе.....	12
1.3.2. Главные функции западноевропейских бюро	13
2. Виды и итоги деятельности	19
2.1. Основные направления, определенные седьмым Европейским региональным совещанием.....	19
2.1.1. Правильный выбор первоочередных мер: занятость молодежи.....	19
2.1.2. Поддержание баланса между гибкостью и безопасностью.....	23
2.1.3. Управление миграцией	25
2.1.4. Безопасность в пожилом возрасте	28
2.2. Непрерывное содействие осуществлению четырех стратегических задач МОТ	29
2.2.1. основополагающие принципы и права в сфере труда и международные трудовые нормы	30
2.2.2. Содействие занятости	38
2.2.3. Социальная защита.....	48
2.2.4. Социальный диалог.....	54
2.3. Заключительные замечания	61
Достижение социальной справедливости и будущая роль МОТ в регионе.....	61

Приложение.....	63
Библиография и публикации.....	75
Библиография.....	75
Публикации Международного бюро труда о Европейском регионе.....	77

Сокращения

АПРТ	Активная политика и программы в области рынка труда
БГТ	Безопасность и гигиена труда
ВИНД	Совершенствование работы в области развития общин
ЕБРР	Европейский банк реконструкции и развития
ЕВРОСТАТ	Статистическое управление Европейских сообществ
ЕК	Европейская комиссия
ЕРС	Европейское региональное совещание
ЕС	Европейский союз
ИПЕК	Международная программа по упразднению детского труда
ИПТЗ	Инвестиционная программа по обеспечению трудоинтенсивной занятости
КСО	Корпоративная социальная ответственность
МКСП	Международная конфедерация свободных профсоюзов
МОМ	Международная организация миграции
МООНК	Миссия ООН в Косово
МОР	Международная организация работодателей
МСКЗ	Международная стандартная классификация занятий
МСП	Малые и средние предприятия
МУЦ-МОТ	Международный учебный центр МОТ
НССД	Начни и совершенствуй свое дело
ОБСЕ	Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ПРООН	Программа развития ООН
РБСА	Дополнительный счет регулярного бюджета
СНГ	Содружество независимых государств
СОПЗ	Страновой обзор политики в области занятости
СПДТ	Страновая программа достойного труда
ЦОРСИ	Центр обучения и ресурсов по вопросам социальной интеграции
ЦРТ	Цели развития тысячелетия
ЮНДАФ	Рамочная программа ООН по оказанию помощи в целях развития
ЮНФИП	Фонд ООН по международному партнерству
ЮНФПА	Фонд ООН в области народонаселения
ЮНХСФ	Фонд ООН по обеспечению безопасности человека
ЮНЭЙДС	Совместная программа ООН по ВИЧ/СПИДу

Введение

Европейское региональное совещание МОТ является единственным региональным институтом, собирающим вместе государства-члены ЕС, страны Пакта стабильности для Юго-Восточной Европы (ПСЮВЕ), Содружества независимых государств и Совет Европы для рассмотрения в трехстороннем порядке волнующих всех вопросов в сфере труда. Восточная и Западная Европа и Центральная Азия во всем их многообразии связаны географией, историей и общими ценностями МОТ. Правительства и организации работодателей и работников всего региона готовы вести совместную работу на основе диалога и сотрудничества с целью поощрения общего будущего демократии, экономического процветания и социальной справедливости. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, п. 4.]

В настоящем докладе собраны воедино основные элементы вклада МОТ в достижение трехсторонними участниками целей Программы достойного труда в регионе за последние четыре года. Хотя настоящий документ является докладом МОТ, важно признать, что описываемые в нем итоги являются результатом совместной работы, проделанной трехсторонними участниками МОТ и МБТ.

Акцент на предоставлении информации, основанной на результатах

Важным аспектом настоящего доклада является акцент, сделанный на осуществлении перехода от описания видов деятельности к сосредоточению усилий на предоставлении более полной информации об итогах этой деятельности. Это соответствует общему направлению деятельности МОТ, которая в последние годы внедряет основанные на результатах подходы в области управления в качестве средства повышения эффективности и усиления подотчетности своей работы.

Одним из основных проявлений этого подхода является внедрение страновых программ достойного труда (СПДТ), в которых ограниченное число приоритетов и структурированных результатов совместно устанавливаются МОТ и трехсторонними участниками с целью сотрудничества с соответствующей страной. Хотя СПДТ предназначены для предоставления большего объема информации о результатах работы МОТ, их недавнее официальное внедрение в регионе (в 2006 г.) означает, что их вклад в предоставление информации о результатах ограничивается только периодом, охватываемым настоящим докладом. Поэтому настоящий доклад не является полностью основанным на результатах, а представляет собой первый шаг на пути к этой цели.

Эффективность работы МОТ во многих случаях трудно измерить. Это происходит по различным причинам:

- Итоги работы МОТ не всегда становятся сразу же заметными, особенно тогда, когда речь идет о культурных изменениях, для претворения в жизнь которых, возможно, потребуется больше времени.
- Результаты являются сочетанием воздействия нескольких факторов, а не только вклада МОТ. Они зависят, например, от политической ситуации страны или от экономических изменений.

- В первом цикле разработки и осуществления СПДТ не всегда устанавливались точные показатели в логической матрице проекта. Стратегическое программирование на основе СПДТ по-прежнему является процессом обучения как для МОТ, так и для трехсторонних участников.
- Социальные партнеры не всегда используют строго определенную систему программирования с установленными задачами и целями для планирования и осуществления мониторинга своих действий.

Расширение и совершенствование СПДТ должны помочь более эффективно определять результаты на уровне страны в будущем. Разработка нового цикла СПДТ основана на проведении вместе с трехсторонними участниками мероприятий по официальной оценке (например, в Албании, Республике Молдове и на Украине) и на рекомендациях расположенной в штаб-квартире группы по оценке качества, которой руководит Региональное бюро для Европы и Центральной Азии и которая состоит из соответствующих технических и вспомогательных подразделений, Бюро по вопросам деятельности работодателей и Бюро по вопросам деятельности работников.

Преемственность и последующие мероприятия

В целях сосредоточения усилий на обеспечении преемственности работы МОТ и быстрого реагирования на пожелания, высказанные трехсторонними участниками в регионе, во всем докладе делаются подробные ссылки на заключения, принятые седьмым Европейским региональным совещанием, состоявшимся в Будапеште в феврале 2005 года. Следует отметить, что с учетом быстро изменяющихся условий осуществления проектов заключения являются в определенном смысле «подвижной целью», и МОТ в своей работе должна была реагировать на новые потребности, возникшие после проведения предыдущего Европейского регионального совещания (ЕРС), и приспосабливаться к этим потребностям.

Доклад состоит из трех основных частей: первой главы, касающейся роли и структуры Европейской региональной программы, включая осуществление СПДТ; второй главы, в которой делается обзор работы МОТ и ее соответствующих результатов; и третьего раздела, состоящего из приложения, содержащего дополнительную информацию. В первой главе описывается стратегия помощи, которую оказывает МОТ в регионе, а также структура и обязанности бюро в Европе и Центральной Азии. Вторая глава содержит три раздела. В первом разделе рассматриваются четыре области, которые были в центре внимания в ходе обсуждения на предыдущем ЕРС: занятость молодежи, поддержание баланса между гибкостью и безопасностью, управление миграцией и безопасность в пожилом возрасте. Во втором разделе рассматриваются другие основные направления работы МОТ, которые освещаются в рамках четырех стратегических задач МОТ. В третьем разделе содержатся заключительные примечания о будущей роли МОТ в Европейском регионе в новом контексте, созданном как проведением реформы системы ООН, так и принятием Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. И, наконец, в приложении содержится ряд статистических таблиц, включая информацию о финансировании проектов донорами, ратификации конвенций и приоритетах СПДТ.

1. Роль МОТ в Европе и Центральной Азии

Трехсторонние участники МОТ во всем регионе разделяют многие элементы общего видения Европы и Центральной Азии. К ним относятся экономический рост и конкурентоспособность, создание большего числа рабочих мест лучшего качества и социальное сплочение, равенство и справедливость, а также соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда. Сотрудничество МОТ со странами-членами ЕС, СНГ и ПСЮВЕ, а также с Европейской комиссией должно служить укреплению социальной и экономической политики, открывающей новые сочетания возможностей и защиты, а также индивидуальной и коллективной ответственности на ключевых переходных этапах трудовой и повседневной жизни. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, п. 5.]

Сотрудничество МОТ с трехсторонними участниками в Европе и Центральной Азии осуществляется через ее полевую структуру отделений и национальных координаторов под руководством Регионального бюро, расположенного в штаб-квартире в Женеве. Роль Регионального бюро заключается в том, чтобы разработать политическую основу, на которой действует МБТ, и определить цели и стратегии, работающие в контексте стран Восточной и Юго-Восточной Европы и Центральной Азии, с одной стороны, и на уровне Европейского союза (ЕС), с другой стороны. В Заключениях седьмого Европейского регионального совещания были определены стратегия работы и результаты, которые должны быть достигнуты в период 2005-09 годов в обоих субрегионах Европы и Центральной Азии.

Два этапа расширения ЕС в мае 2004 года и в январе 2007 года переориентировали рекомендации по выработке политики и техническую помощь МОТ в направлении стран Юго-Восточной и Восточной Европы и Центральной Азии. Приоритеты этих стран формируются под влиянием перспектив присоединения к ЕС или участия в реализации Европейской политики добрососедства. Западно-балканским странам и Турции МОТ оказывается помощь с целью совершенствования их институциональной структуры и основ политики в поддержку их усилий по возможному будущему присоединению к ЕС. Страны, охваченные мероприятиями в рамках Европейской политики добрососедства, просят предоставлять помощь, чтобы постепенно адаптировать свои национальные учреждения и политику к нормам ЕС. Поддержку также просили оказать другие страны Содружества независимых государств в целях совершенствования своей политики в области занятости и социальной политики для укрепления процесса демократии в их обществах и дальнейшего развития их национальных экономик. Всеобъемлющая цель помощи МОТ всем этим странам заключается в том, чтобы прочно закрепить достойный труд в качестве одной из национальных целей и содействовать ее осуществлению посредством СПДТ. Таким образом, СПДТ становится основным инструментом сотрудничества МОТ на уровне страны. Приоритеты и результаты СПДТ устанавливались в тесном сотрудничестве с трехсторонними национальными участниками, чтобы оказать поддержку национальным стратегиям развития и программам развития других международных и региональных организаций, главным образом, ООН и ЕС. Для их осуществления были выделены средства из регулярного бюджета и внебюджетные ресурсы.

Основные приоритеты СПДТ и других программ сотрудничества, завершенных в регионе, были направлены на решение важной проблемы в области занятости, с которой сталкиваются все страны в регионе, в частности, с высоким уровнем безработицы среди молодых людей и их бездеятельностью по другим причинам, не связанным с отсутствием образования. МОТ содействовала надлежащему управлению рынками труда посредством

создания потенциала учреждений рынка труда и путем разработки, осуществления и оценки более эффективной политики в области рынков труда и социальной политики в тесном сотрудничестве с правительствами и социальными партнерами. Особое внимание уделялось более широкому охвату уязвимых групп населения соответствующими мерами в области рынка труда с тем, чтобы способствовать их вхождению на рынок труда. Приоритетными вопросами продолжают также оставаться искоренение детского труда посредством обеспечения более широкого доступа к образованию и интеграции молодежи и родителей работающих детей в рынок труда.

Достойные пенсии и пособия помогают людям не оказаться за чертой бедности и в то же время избегать образования «ловушки пособия», для лиц, ищущих работу, позволяя им осваивать новые рабочие места и поддерживать финансовую устойчивость системы. С этой целью МОТ занялась проведением обзора систем социального обеспечения и рекомендаций по выработке политики в целях повышения способности этих систем обеспечивать пенсиями и пособиями пенсионеров и лиц, не способных трудиться. Работа МОТ также способствовала совершенствованию национальных систем безопасности и гигиены труда (БГТ) путем разработки профилей в области БГТ и оказания помощи в создании программ БГТ, основанных на этих профилях.

Еще одним важным вопросом является решение проблемы миграции, которая оказывает положительное и отрицательное воздействие на направляющие и принимающие мигрантов страны, а также на самих мигрантов и членов их семей. Хотя работодатели в принимающих странах извлекают пользу из труда мигрантов, работодатели в направляющих странах могут сталкиваться с нехваткой квалифицированной рабочей силы из-за миграции. Некоторыми из основных областей поддержки, оказываемой МОТ, являются защита трудящихся-мигрантов путем оказания помощи правительствам в разработке и создании эффективных законодательных актов, учреждений и мер, особенно, в борьбе с принудительным трудом и торговлей женщинами и детьми, и интеграция трудящихся-мигрантов в принимающих странах. Также предоставлялась помощь директивным органам, стремящимся предотвратить миграцию и стимулировать возвращение трудящихся-мигрантов посредством создания большего числа рабочих мест и продуктивного использования денежных переводов в стране происхождения.

Одной из областей активного участия МОТ явилось содействие ратификации основных конвенций МОТ, а также других отвечающих современным требованиям конвенций в области социального диалога, регулирования вопросов труда, занятости, БГТ, социальной защиты, недопущения дискриминации и обеспечения гендерного равенства. МОТ помогала странам совершенствовать национальное законодательство в соответствии с ратифицированными конвенциями и применять это законодательство в повседневной практике. Эта помощь включала содействие обмену опытом путем объединения в общую сеть экспертов в области занятости и по правовым вопросам, государственные службы занятости, инспекции труда и социальных партнеров. Одним из приоритетов в работе МОТ по-прежнему является усиление трехстороннего социального диалога и двухсторонних коллективных переговоров на всех уровнях посредством создания и укрепления институциональной структуры и наращивания потенциала социальных партнеров. В процессе оказания помощи организациям работодателей и работников МОТ стремилась помочь им улучшить их представительство среди потенциальных членов, предоставлять более эффективные услуги своим членам и участвовать в социальном диалоге и достигнуть согласия по таким вопросам, как изменение уровня заработной платы, стимулирование занятости, занятость молодежи, гендерное равенство, БГТ, гибкие системы безопасности, детский труд, трудовая миграция и ВИЧ/СПИД.

Сотрудничество со странами и учреждениями ЕС следует рассматривать на фоне расширения членского состава ЕС в 2004 году (ЕС-25) и в 2007 году (ЕС-27), превращения ЕС в глобального игрока и четко выраженного признания достойного труда в качестве центральной цели как во внутренней, так и во внешней политике ЕС. В ключевых программных документах ЕС по вопросам достойного труда указывается, что внутренняя дорожная

карта ЕС в области обеспечения достойного труда состоит из Общего свода законодательных правил, Лиссабонской стратегии ЕС в области обеспечения экономического роста и создания рабочих мест, Социальной программы ЕС и усилий по ратификации и применению конвенций МОТ, классифицированных МОТ в качестве актов, отвечающих современным требованиям, Европейский консенсус по вопросам политики в целях развития, достигнутый в декабре 2005 года, охватывает вопросы достойного труда. Это также относится к постепенному превращению в доноров новых государств-членов ЕС.

Это сотрудничество было, в первую очередь, направлено на совместную организацию основных мероприятий в рамках последующих мер по реализации положений доклада Рабочей группы по социальным аспектам глобализации, Резолюции Генеральной Ассамблеи ООН *Справедливая глобализация: создание возможностей для всех* и Декларации министров 2006 года Экономического и Социального Совета, который одобрил Программу достойного труда. Эти мероприятия включали проведение Форума по вопросам достойного труда, который состоялся в Лиссабоне, в октябре 2007 года. МОТ также оказала техническую поддержку проведению мероприятий по вопросам занятости и социальной политики, организованных странами, председательствующими в ЕС, и совместно организовала неофициальные совещания на уровне министров в ходе проведения Международной конференции труда. И, наконец, целевая техническая помощь по важнейшим вопросам была оказана новым странам-членам ЕС по соглашению с этими странами.

Мероприятия МОТ проводятся в контексте изменяющихся глобальных условий и возникшей необходимости в повышении эффективности и результативности работы МОТ. Кроме того, МОТ необходимо предпринимать ответные меры в связи осуществлением более широкой программы по реформированию ООН. С 2007 года процесс осуществления реформы ООН получил новый импульс для того, чтобы обеспечить работу учреждений ООН на основе единства действий на уровне страны и чтобы усилить координацию между учреждениями ООН на региональном уровне.

Региональное бюро координирует процесс программирования как по процедурным вопросам, так и по вопросам существа, в сотрудничестве с субрегиональными бюро в Будапеште и Москве и бюро в Анкаре, техническими подразделениями и вспомогательными структурами штаб-квартиры, особенно с Бюро по вопросам деятельности работодателей и Бюро по вопросам деятельности работников, под общим руководством Кабинета Генерального директора. Региональное бюро играет ведущую роль в определении приоритетов и видов деятельности по программам и осуществлении мониторинга общего процесса реализации программ и оказывает поддержку и обеспечивает координацию деятельности отделений на местах. Оно также отвечает за функционирование бюро, в частности субрегиональных бюро, в том, что касается их структур и бюджетов. Региональное отделение, в некоторой степени, функционирует как субрегиональное отделение для осуществления деятельности в рамках МОТ в странах, где нет отделений МОТ.

Двумя характерными чертами Европейского региона являются небольшие размеры Регионального бюро, а также тот факт, что оно непосредственно не вмешивается в оперативную деятельность отделений на местах. Штат Бюро насчитывает восемь человек, включая Регионального директора и трех сотрудников категории специалистов, один из которых отвечает за взаимодействие с Соединенным Королевством и Ирландией после закрытия бюро МОТ в Лондоне. Регион также уделяет пристальное внимание тому, чтобы избежать дублирования технических функций на своих различных уровнях и в рамках своих структур. Региональное бюро является единственным расположенным в штаб-квартире подразделением, которое содействует осуществлению тесного сотрудничества с техническими секторами и вспомогательной структурой МОТ и мобилизации усилий экспертов в целях оказания поддержки полевой структуре и страновым программам.

В настоящее время полевая структура состоит из двух субрегиональных бюро, семи страновых бюро, 12 постов национальных координаторов и Регионального бюро в Женеве. Субрегиональные бюро и страновые бюро подчиняются Региональному бюро, в то время

как региональные координаторы отчитываются перед своими соответствующими субрегиональными бюро.

1.1. Страновые программы достойного труда

В рамках ограниченных по времени и обеспеченных ресурсами страновых программ достойного труда будут усилены подготовка и предоставление МОТ помощи своим трехсторонним участникам в государствах-членах. В пределах установленных ООН рамок, данные программы определяют стратегию МОТ по поощрению достойного труда в соответствии с конкретной спецификой и потребностями отдельных стран. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, п. 34.]

В соответствии с Программой достойного труда деятельность МОТ в каждом государстве-члене направлена на принятие достойного труда в качестве национальной цели и на оказание помощи трехсторонним участникам МОТ в достижении этой цели. Страновые программы достойного труда (СПДТ) являются сейчас основными рамками деятельности МОТ на уровне страны. Базирующиеся на ограниченном числе приоритетов и результатов (см. Приложение, Таблица 2), СПДТ, в основном, представляют собой программу работы в данной стране, которые были согласованы МОТ и национальными трехсторонними участниками.

СПДТ представляет собой оперативную основу для всех видов деятельности МОТ в данной стране. Это – инструмент управления, позволяющий МБТ организовать свою работу по оказанию помощи своим трехсторонним участникам в каждой стране в достижении прогресса в отношении реализации цели достойного труда для всех женщин и мужчин (МОТ, 2008a).

Всестороннее привлечение трехсторонних участников МОТ и партнерские отношения с национальными и международными участниками и учреждениями являются существенно важными для осуществления СПДТ и необходимыми для их успешной реализации. Поэтому трехсторонние участники тесно сотрудничали с соответствующими отделениями на местах в процессе подготовки СПДТ. Они аналогичным образом привлекались к их осуществлению – и как сотрудничающие стороны и органы, контролирующие ход выполнения мероприятий, и как непосредственные бенефициары, извлекающие пользу из наращивания потенциала, рекомендаций по выработке политики и технической помощи.

СПДТ являются основным вкладом МОТ в реформу ООН. Хотя первое поколение СПДТ не могло в полной мере быть интегрировано в национальные Рамочные программы ООН по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ) из-за несовпадений во времени, второй цикл СПДТ хорошо вписывается в эту основу. СПДТ также включают результаты совместных мероприятий в области программирования с другими учреждениями ООН, например в Албании и Турции, которые финансируются через Испанский фонд реализации Целей развития тысячелетия (ЦРТ).

1.1.1. Участие социальных партнеров в цикле программирования СПДТ

Трехсторонние участники в полной мере привлекались к процессу программирования СПДТ путем проведения совместных консультаций о своих приоритетах для получения помощи со стороны МОТ. Они либо руководили процессом составления СПДТ (СРБ-Москва), либо высказывали замечания в отношении проектов текстов СПДТ и их соответствующих планов работ, которые были подготовлены сотрудниками МОТ (СРБ-Будапешт).

Социальные партнеры систематически участвовали в этих консультациях, проводившихся под руководством национальных координаторов и при поддержке специалистов МОТ по вопросам организаций работодателей и работников. Однако другие учреждения, которые зачастую рассматривают организации работодателей и работников под общим

названием «организации гражданского общества», столкнулись с определенными трудностями, связанными с их подключением к процессам программирования и осуществления совместных инициатив. Поэтому МОТ выступила в поддержку включения их проблем в ЮНДАФ и в программу ООН в Албании, реализуемую на основе единства действий. В будущем будут также прилагаться усилия по определению оптимальных путей их участия в стратегическом программировании ЮНДАФ или в сессиях по оценке.

1.1.2. *Нынешнее состояние СПДТ*

В шести странах были завершены СПДТ, охватывающие период 2006-07 годов; СПДТ находятся в процессе осуществления в пяти других странах (см. вставку 1.1). Отделения на местах сотрудничают с национальными трехсторонними участниками в целях разработки шести новых СПДТ в странах, которые прежде не имели СПДТ. В четырех странах был разработан второй цикл СПДТ, и были заключены меморандумы о взаимопонимании по вопросам СПДТ между трехсторонними участниками и МОТ в трех странах.

После вступления Болгарии и Румынии в январе 2007 года в Европейский союз, с трехсторонними участниками был согласован вопрос о том, что их СПДТ не будут далее осуществляться в этих странах. Однако МОТ продолжит оказание помощи обеим странам в рамках совместно определенной программы достойного труда, которая будет охватывать вопросы усиления социального диалога и укрепления организаций социальных партнеров. Российская Федерация решила присоединиться к традиционной программе сотрудничества на 2006-09 годы, соглашение о которой было подписано в июне 2006 года и в которой достойный труд является ее центральной целью. В других странах, включая новые государства-члены ЕС, МОТ продолжила оказание специальной помощи, вне рамок СПДТ, в ответ на просьбы о предоставлении технической помощи в конкретных областях.

Вставка 1.1 Краткие данные о СПДТ

Страны с СПДТ

2006-07 гг.

Албания, Босния и Герцеговина, Болгария, Республика Молдова, Румыния, Украина

2007-11 гг.

Армения

2006-09 гг.

Азербайджан, Киргизстан

2007-09 гг.

Казахстан, Таджикистан

СПДТ в процессе подготовки

Албания, Босния и Герцеговина, Грузия, Республика Молдова, Черногория, Сербия, бывшая югославская Республика Македония, Турция, Украина, Узбекистан.

1.1.3. *Установление баланса между наличием ресурсов и определением приоритетов*

Одна из основных целей СПДТ заключается в том, чтобы установить ограниченный ряд приоритетов, определенных совместно с трехсторонними участниками, в отношении которых предоставление помощи должно быть сосредоточено в пределах заранее установленного периода времени. Полный перечень приоритетов СПДТ в разбивке по странам приводится в Приложении, Таблица 2.

Хотя значительные ресурсы были выделены на разработку и реализацию СПДТ в 2006-07 годах, совершенно ясно, что требуется внебюджетное финансирование для их полного осуществления. Это приводит к возникновению потенциальных проблем, поскольку предпочтения доноров не всегда совпадают с приоритетами, определенными трехсторонними участниками в СПДТ. Донорами оказывается мощная поддержка работе в регионе, связанной с миграцией и торговлей людьми, детским трудом, занятостью молодежи и социальным диалогом. Однако необходимо дополнительное финансирование, в том числе через механизм дополнительного счета регулярного бюджета (РБСА)¹ в таких областях, как:

- наращивание потенциала социальных партнеров на всех уровнях;
- создание базы знаний соответствующих правительственных учреждений и социальных партнеров для надлежащих разработки, мониторинга и оценки национальной политики в области занятости и рынков труда и реформы систем социального обеспечения;
- содействие применению современных международных трудовых норм и совершенствование национального трудового законодательства;
- осуществление на практике принципов гендерного равенства, в том числе путем принятия мер, направленных на обеспечение равной оплаты труда, и согласование трудовых и семейных обязанностей;
- наращивание потенциала национальных служб инспекции труда; и
- реализация национальных планов в области БГТ.

Хотя СПДТ оказываются эффективным инструментом мобилизации ресурсов как на уровне центральных органов управления, так и на национальном уровне, по-прежнему необходимо прилагать значительные усилия для того, чтобы вызывать интерес у доноров и привлекать средства для финансирования специальных областей СПДТ, либо на основе осуществления программ партнерства с МОТ, либо посредством применения местных механизмов мобилизации ресурсов.

1.1.4. Анализ и оценка

Для того чтобы проанализировать результаты претворения в жизнь СПДТ, были применены два метода для оценки качества их разработки и осуществления: 1) краткие двухлетние обзоры страновых программ, основанные, главным образом, на самостоятельной оценке при помощи официально рассылаемых вопросников (в некоторых случаях с привлечением внешних экспертов по оценке); и 2) углубленные независимые оценки, проводимые внешними экспертами по оценке. Оба типа оценки проводятся при участии правительств и социальных партнеров.

Одна независимая оценка будет проводиться каждые два года в регионе, поочередно в странах, охваченных Московским и Будапештским субрегиональными бюро. Независимая оценка Украинской страновой программы 2006-07 годов была завершена в 2007 году (см. вставку 1.2), и одну оценку запланировано провести в Киргизстане в 2009 году. Двухлетний страновой обзор СПДТ (2006-07 гг.) был проведен в Албании и Республике Молдове с помощью внешних экспертов по оценке. Во всех случаях уроки, извлеченные из обзоров и оценок программ, использовались для формирования процесса разработки нового поколения СПДТ. Неформальные сессии по оценке были проведены с трехсторонними участниками во всех странах.

¹ РБСА был создан в 2007 г. в качестве механизма для добровольных взносов с целью расширения потенциала МОТ в области содействия осуществлению приоритетов, установленных в Программе и бюджете МОТ на 2008-09 гг., в частности реализации СПДТ.

Вставка 1.2 Независимая оценка Украинской страновой программы

Украинская программа является первой из страновых программ МОТ, охватывающих более продолжительные временные сроки, в отношении которой была проведена независимая оценка. При проведении оценки, которая включала первую СПДТ 2006-07 годов, было отмечено, что как национальные трехсторонние участники, так и международные партнеры единодушно подтвердили адекватность присутствия МОТ на Украине и свой значительный интерес к ее деятельности. Что касается технического сотрудничества, то полностью оправдались ожидания национальных директивных органов в отношении технических знаний и информационно-пропагандистской деятельности МОТ в областях трудового законодательства, социального диалога и трипартизма.

В отчете о результатах оценки было сделано несколько рекомендаций:

- необходимость более активного участия организаций работодателей и работников;
- увеличение продолжительности периода программирования до четырех или пяти лет; и
- проявление большей гибкости при распределении ресурсов в целях реагирования на изменяющиеся условия.

Источник: Отчет о результатах оценки имеется на веб-сайте МОТ: www.MOT.org/eval/index.htm.

1.1.5. Уроки, уже извлеченные из осуществления СПДТ

Данные официальных оценок и обзоров, а также вклад персонала и трехсторонних участников МОТ способствуют развитию базы знаний в отношении проблем, связанных с подготовкой и осуществлением СПДТ:

- *Общие обязательства:* СПДТ представляют собой итоговые результаты, разработанные и согласованные МОТ, правительствами и социальными партнерами. Поэтому для социальных партнеров они оказываются полезным инструментом обеспечения подотчетности правительств в отношении достигнутого прогресса в реализации целей, установленных в СПДТ. Хотя СПДТ сыграли важную роль в увеличении практического вклада трехсторонних участников в деятельность МОТ на национальном уровне, по-прежнему необходимо повышать степень информированности о том, что осуществление СПДТ и достижение ожидаемых результатов являются ответственностью, которую разделяют МОТ и трехсторонние участники. Такая информированность частично зависит от четкого понимания соответствующих ролей и наличия реалистических ожиданий в отношении помощи, которая может быть предоставлена МОТ. Совместное определение промежуточных целей или ежегодных контрольных ориентиров и установление показателей достижения согласованных итоговых результатов могут способствовать увеличению практического вклада трехсторонних участников и повышению их ответственности.
- *Проблемы, связанные с наращиванием потенциала:* Подготовка и осуществление СПДТ требуют времени, финансовых ресурсов и технических знаний и поэтому зачастую превышают потенциал как МОТ, так и трехсторонних участников. СПДТ базируются на концепциях и языке управления, основанных на результатах, в отношении которых трехсторонние участники могут обладать лишь ограниченным опытом. Поэтому необходимо наращивать потенциал с тем, чтобы трехсторонние участники, особенно организации работодателей и работников, могли активно участвовать и определять реалистические приоритеты, которые соответствуют имеющимся ресурсам и возможностям.
- *Обеспечение большей наглядности:* Внедрение СПДТ как главной стратегической основы деятельности МОТ создало легко распознаваемый «продукт», который зачастую обеспечивает большую наглядность сравнительным преимуществам МОТ. Хотя это повысило информированность о работе МОТ на уровне страны, требуется дальнейшее распространение технических знаний МОТ в рамках усилий по устранению

дефицита достойного труда на уровне страны с тем, чтобы укрепить партнерские связи с международными организациями.

- *Более долгосрочные временные рамки:* Разработка, осуществление и оценка СПДТ в течение двухлетнего периода оказалось трудным делом. Как рекомендовалось в оценках СПДТ Албании, Республики Молдовы и Украины, МОТ продлила период программирования СПДТ до трех-четырех лет, что также позволит установить более прочные связи с ЮНДАФ и другими рамочными программами.

Эти и другие уроки будут отражены в следующем поколении новых и вторых СПДТ, которые в настоящий момент находятся в стадии подготовки.

1.2. Центральная, Восточная и Юго-Восточная Европа и Центральная Азия

Основная функция субрегиональных бюро МОТ в Будапеште и Москве заключается в том, чтобы координировать ход осуществления Программы достойного труда в регионе, при поддержке технических департаментов в штаб-квартире, Бюро по вопросам деятельности работодателей и работников и Регионального бюро. Это охватывает предоставление консультативных услуг, организацию совещаний и мероприятия по созданию потенциала как на субрегиональном, так и на национальном уровнях, а также управление проектами в области технического сотрудничества, которые все в большей степени становятся децентрализованными. Все эти задачи выполняются в рамках СПДТ, других программ сотрудничества или ограниченных по масштабу мероприятий в ответ на просьбы трехсторонних участников.

В связи с очередными этапами расширения ЕС в 2004 и 2007 годах, помощь новым государствам-членам ЕС, как правило, предоставлялась в большей степени на специальной основе в ответ на конкретные просьбы со стороны соответствующих стран и в тесном сотрудничестве с европейскими учреждениями. Как Болгария, так и Румыния, которые присоединились к ЕС в 2007 году, участвовали вместе с МОТ в реализации СПДТ (2006-08 гг.). Поэтому основной объем рекомендаций по выработке политики и технической помощи МОТ в регионе был переориентирован в направлении стран Юго-Восточной Европы, Восточной Европы, Кавказа и Центральной Азии.

Работа обоих субрегиональных бюро, а также бюро МОТ в Анкаре находилась под влиянием проводимой в последние годы реформы ООН. В восьми странах мира проходит испытание пилотная инициатива «Единство действий организаций системы ООН», которая нацелена на определение того, как семья Организации Объединенных Наций, с ее многочисленными и разнообразными учреждениями, может получать результаты более скоординированным образом на уровне страны. Пилотной страной в Европе по реализации инициативы «Единство действий организаций системы ООН» является Албания, где общая программа ООН была завершена в октябре 2007 года, при активном участии Будапештского субрегионального бюро и национального координатора МОТ для обеспечения того, чтобы она отражала приоритеты и результаты СПДТ. Совместная программа МОТ с ПРООН и другими учреждениями по вопросам занятости молодежи и миграции, при поддержке Испанского фонда реализации ЦРТ, была утверждена для Албании, и вскоре начнется ее осуществление. Комплексная совместная программа МОТ-ПРООН была разработана и осуществлена в двух пилотных странах, в частности в Киргизстане, на основе СПДТ и ЮНДАФ, и в Турции, где Министерство труда и социального обеспечения, после консультаций с социальными партнерами, решило, что национальные приоритеты СПДТ будут тесно связаны с итоговыми результатами ЮНДАФ.

1.2.1. Полевая структура в Центральной, Восточной и Юго-Восточной Европе и Центральной Азии

Субрегиональное бюро МОТ для стран Центральной и Юго-Восточной Европы (СРБ-Будапешт) расположено в Будапеште и охватывает Албанию, Болгарию, Боснию и Герцеговину, бывшую югославскую Республику Македонию, Венгрию, Латвию, Литву, Польшу, Республику Молдову, Румынию, Сербию, Словакию, Словению, Украину, Хорватию, Черногорию, Чешскую Республику и Эстонию и отвечает за координацию деятельности МОТ в Косово.² Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии расположено в Москве (СРБ-Москва) и охватывает Армению, Азербайджан, Беларусь, Грузию, Казахстан, Киргизстан, Российскую Федерацию, Таджикистан, Туркменистан и Узбекистан.

Численность персонала каждого субрегионального бюро составляет около 30 человек, в том числе директор, шесть международных экспертов в различных областях (включая деятельность организаций работодателей и работников), специалисты и обслуживающий персонал по техническим проектам, сотрудники программ, национальные специалисты, молодые специалисты, координаторы и другой местный персонал; их иногда дополняют сотрудники международных организаций, ассоциированные и иные эксперты, деятельность которых финансируется через специальные программы. В СРБ-Москва, с апреля 2006 года, был создан шестой пост категории специалистов, охватывающий международные трудовые нормы. Оба субрегиональных бюро также опираются на сеть национальных координаторов (см. вставку 1.3). Правительства, принимающие СРБ в Будапеште и бюро МОТ в Анкаре, бесплатно предоставляют помещения. Бюро в Анкаре, охватывающее Турцию, имеет некоторые связанные с представительством характеристики западноевропейских бюро, как это описывается ниже, в сочетании с консультативной работой и техническими программами. Конкретные виды деятельности, ответственность за осуществление которых несут бюро в Анкаре, Будапеште и Москве, рассматриваются в Главе 2.

На административном уровне СРБ в Будапеште было отобрано в качестве первого полевого отделения, принимающего участие в расширении сферы применения Комплексной системы информации по ресурсам (ИРИС) МОТ от штаб-квартиры до полевых отделений. Развертывание системы ИРИС модернизирует административные процессы и правила, касающиеся управления финансовыми и людскими ресурсами и технического сотрудничества.

Деятельность МОТ в регионе дополняется мероприятиями Международного учебного центра МОТ в Турине (МУЦ-МОТ) через его Региональную программу для стран Европы. МУЦ-МОТ предоставляет трехсторонним участникам МОТ специально разработанные программы по вопросам первостепенной важности. Это осуществляется на основе очной подготовки в учебном городке в Турине или в самих странах, электронного обучения в онлайн-режиме и все чаще на основе сочетания различных методов. По просьбе трехсторонних участников МУЦ-МОТ предоставляет техническую помощь в сфере профессиональной подготовки и консультативные услуги, связанные с развитием людских ресурсов, в рамках сферы применения СПДТ. С 2004 года по июль 2008 года 6.115 человек из региона, из которых примерно 45% составили женщины, участвовали в мероприятиях в рамках МУЦ-МОТ.

² Используется повсюду в настоящем докладе в таком виде, как это определено в Резолюции Совета Безопасности Организации Объединенных Наций 1999 года, № 1244. Деятельность осуществлялась в тесном сотрудничестве с Миссией ООН в Косово (МООНК).

Вставка 1.3 Национальные координаторы МОТ

В рамках МОТ система национальных координаторов является уникальной в регионе Европы и Центральной Азии, и в некоторых случаях она берет свое начало в 1990 году. Национальные координаторы выполняют функцию антенн МОТ и через свое присутствие обеспечивают информирование МБТ о национальных изменениях. Они также способствуют приданию большего веса МОТ на национальном уровне. Они подчиняются соответствующим субрегиональным бюро и играют весьма активную роль в продвижении основных целей и ценностей МОТ и содействуют осуществлению мероприятий в области технического сотрудничества на национальном уровне. Национальные координаторы поддерживают тесные контакты с национальными трехсторонними участниками. Они отбираются на основе консультаций с правительством и социальными партнерами, но остаются полностью независимыми.

Национальные координаторы эффективно управляют процессом переговоров и консультаций в отношении приоритетов, итоговых результатов и целей СПДТ и способствуют их реализации. Являясь частью страновых групп ООН, они также играют решающую роль в определении позиции МОТ в рамках процесса реформирования ООН. Они представляют МОТ в Офисе Резидента-координатора ООН и руководят в странах деятельностью групп МОТ, состоящих из занятых в проектах сотрудников.

В период между 2004 и 2008 годами эта система была далее расширена посредством назначения национальных координаторов в Армении, Киргизстане, Республике Молдове, Сербии и Таджикистане. Однако, в 2008 году, были упразднены посты национальных координаторов в Болгарии и Румынии после их присоединения к ЕС. В настоящее время в регионе насчитывается 11 национальных координаторов, включая пять новых постов, а также посты, уже созданные в Албании, Азербайджане, Беларуси, Боснии и Герцеговине, Казахстане и на Украине. Дополнительный национальный координатор должен быть назначен в бывшей югославской Республике Македонии; это означает, что каждому СРБ будут подчиняться по шесть национальных координаторов.

Подход, основанный на использовании системы национальных координаторов, позволил МОТ расширить доступ к директивным органам, и поскольку правительства в большинстве случаев бесплатно предоставляли служебные помещения в правительственных зданиях, этот подход оказался весьма эффективным по затратам. Преимущества Европейской системы национальных координаторов были признаны в контексте обзора полевой структуры МОТ. Рассматривается вопрос о расширении системы внутри региона и распространении ее на другие регионы.

1.3. Западная Европа

Бюро МОТ в Западной Европе выполняют три основные функции: передачу информации и пропагандистскую деятельность, представительство и партнерство и обеспечение донорской поддержки для осуществления технического сотрудничества. Эти функции, которые описываются ниже, являются тесно взаимосвязанными. Повышение степени информированности о стратегических целях МОТ способствует более глубокому пониманию директивными органами того, что Программа достойного труда и технические знания МОТ являются действенными и целенаправленными методами борьбы с бедностью и способами оказания содействия инклюзивному росту и развитию, которым они могут способствовать путем предоставления дополнительной добровольной поддержки программам МОТ. Для некоторых бюро можно добавить четвертую функцию: координация деятельности с международными организациями, расположенными в их странах.

Ввиду важной и лидирующей роли, которую страны Западной Европы играют во многих нововведениях, осуществляемых в сфере труда, и традиционного интереса, проявляемого к МОТ и ее работе, бюро МОТ в этих странах играют значительную роль в поддержании партнерских отношений с трехсторонними участниками. Это позволяет МОТ сказать свое веское слово по вопросам, которые зачастую формируют политику и подходы в отношении проблем, относящихся к сфере труда во всем мире, извлекая при этом пользу из общей базы технических знаний, поддержки, сотрудничества и источников финансирования,

что вносит важный вклад в работу МОТ как внутри региона, так и на глобальном уровне. Западноевропейские страны также зачастую весьма заинтересованы в получении от МОТ ответной реакции на их стратегии и политику в области рынка труда с учетом международных тенденций и опыта.

1.3.1. Полевая структура в Западной Европе

Полевая структура МОТ в Западной Европе состоит из сети бюро в Берлине, Лиссабоне, Мадриде, Париже и Риме и Бюро по связи с Европейским союзом и странами Бенилюкса в Брюсселе. Бюро МОТ в Лондоне было закрыто 31 декабря 2006 года и преобразовано в Бюро по связи, которое могло эффективно поддерживать отношения с британскими и ирландскими трехсторонними участниками. В 2008 году была создана новая должность штатного сотрудника по связи в Региональном бюро в Женеве. Бюро МОТ в Германии переехало из Бонна в Берлин весной 2004 года. Следующим изменением явилось решение усилить персонал Бюро по связи в Брюсселе ввиду увеличения объема сотрудничества с ЕС путем создания дополнительного поста категории специалистов в январе 2008 года. Однако было решено полностью не замещать уходящий на пенсию местный персонал в бюро в Брюсселе и Берлине и упразднить по одному посту из числа местного персонала в бюро в Париже и в Риме.

Бюро МОТ в Западной Европе имеют, как правило, лишь трех штатных сотрудников – двух сотрудников из числа местного персонала и директора. Все принимающие правительства оказывают финансовую поддержку функционированию бюро, хотя в соглашениях о финансировании наблюдаются различия. Правительства Испании и Португалии покрывают эксплуатационные расходы, соответственно, бюро в Мадриде и Лиссабоне, а МОТ финансирует расходы, связанные с выплатой жалования директору, и его дорожные расходы. В течение периода 2004-08 годов возрос вклад португальского правительства, что выразилось в удваивании площади помещений (два этажа в том же здании вместо одного), росте размеров установленного в бюджете взноса и увеличении объема ресурсов, выделяемых правительством на местный персонал – с трех до четырех сотрудников и одного ассоциированного эксперта. Ежегодный вклад вносят французское и немецкое правительства в целях финансирования, соответственно, Парижского и Берлинского бюро. Кроме того, французское правительство решило направить двух штатных сотрудников в Парижское бюро. И, наконец, итальянское правительство бесплатно предоставляет помещения для Римского бюро.

1.3.2. Главные функции западноевропейских отделений

Передача информации и пропагандистская деятельность

Необходимы дополнительные усилия по улучшению общественной осведомленности и знаний о МОТ, ее ценностях, трудовых нормах и политике в регионе. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, п. 14.]

Важным аспектом этой функции является взаимодействие со средствами массовой информации (СМИ) с целью охвата более широкой аудитории и оказания на нее воздействия. Поэтому для бюро МОТ крайне важно поддерживать хорошие отношения с СМИ, включая отношения с пресс-службами парламентов, экономических и социальных советов, где они существуют, и отделами общественных связей министерств, организаций работодателей, профсоюзов и их СМИ. Например, в течение периода 2004-08 годов, Мадридское бюро направило около 300 пресс-бюллетеней и дало свыше 60 интервью испанским СМИ. Каждый год Парижское бюро организует посещение журналистами – членами Ассоциации журналистов, работающих в сфере социальной информации (Association des Journalistes de l'Information Sociale), штаб-квартиры МОТ в Женеве.

Информационно-пропагандистские кампании по специальным темам МОТ являются еще одним средством охвата широких кругов общественности. За последние четыре года были организованы кампании в бюро в Берлине, Париже, Лиссабоне, Мадриде и Риме. В Германии одним из важнейших событий явилось участие канцлера А. Меркель в кампании «Детскому труду – красную карточку» в контексте Всемирного дня борьбы против детского труда 12 июня 2006 года. Примером воздействия информационно-пропагандистской работы Берлинского бюро по вопросам социальной защиты может служить принятие немецким парламентом в марте 2008 года инициативы в области социального обеспечения в развивающихся странах. Кампания борьбы против детского труда, начатая Министерством труда, была проведена в Парижском метро в декабре 2006 года, а другая кампания борьбы против дискриминации в сфере труда и занятий была распространена в 2007 году из Парижа на шесть других французских городов. В Италии и Испании продолжилось проведение кампании по приданию большей известности программе «Поддержка осуществлению прав детей посредством образования, изобразительного искусства и СМИ». В Испании свыше 24.000 молодых людей были привлечены к участию в 460 школах, и всестороннее освещение в СМИ обеспечило распространению новостей об этой программе среди нескольких миллионов человек. Многие государственные и частные учреждения оказали поддержку проведению кампании. При посредстве Брюссельского бюро были организованы мероприятия в Бельгии в рамках проводимого МОТ Всемирного дня безопасности и гигиены в сфере труда. С 2006 года Лиссабонское бюро организует ежегодное мероприятие в Парламенте с целью выпуска варианта ежегодного Глобального доклада МОТ на португальском языке.

Бюро также активно используют свои собственные каналы связи, особенно свои веб-сайты и периодические информационные бюллетени. Например, по сообщениям Лиссабонского бюро, его веб-сайт, предназначенный для охвата всех португалоязычных стран, посещают свыше 120.000 пользователей в месяц. Веб-сайт Римского бюро был полностью модернизирован в 2006-07 годах и дополнен новыми материалами в рамках общих усилий по обеспечению того, чтобы данное отделение стало исходным пунктом распространения информации о социально-трудовых вопросах и онлайн-ресурсах МОТ среди говорящих на итальянском языке специалистов, ученых и студентов по вопросам трудовых отношений. Брюссельское бюро публикует широко распространяемый ежемесячный информационный бюллетень и организовало в мировых СМИ пропагандистскую кампанию в отношении Глобального доклада МОТ 2007 года «Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы» (МОТ, 2007а), при участии учреждений ЕС, бельгийского федерального министра труда, социальных партнеров и негосударственных участников.

Представительство и партнерские отношения

К видам деятельности бюро МОТ в Западной Европе, связанным с представительством и установлением партнерских отношений, относятся проведение регулярных совещаний или конференций с трехсторонними участниками и другими партнерами, включая министерства, региональные и местные власти, международные организации и частный сектор. При наличии более глубоких знаний о МОТ и о видах ее деятельности эти партнеры, с большей вероятностью, будут поддерживать и отстаивать ценности и усилия МОТ и обеспечивать добровольный вклад в мероприятия МОТ в областях сотрудничества, представляющих для них интерес. Важной серией совещаний, совместно организуемых страной, председательствующей в ЕС, в сотрудничестве с Региональным бюро, является неофициальное совещание на уровне министров, которое проводится ежегодно в июне в рамках Международной конференции труда в штаб-квартире МОТ. Более подробная информация об этих совещаниях включена в Главу 2. Брюссельское бюро также проводит регулярные презентации о политике и программах МОТ в соответствующих органах Европейского парламента и Европейского экономического и социального комитета.

Помимо поддержания существующих партнерских отношений, акцент также делался на установлении новых партнерских отношений. Продолжала наблюдаться общая тенденция в отношении диверсификации партнеров в Западной Европе. С 2004 года бюро в Испании ведет активный поиск партнеров из государственного и частного секторов. Несколько департаментов, региональных правительств и местных советов начали работать с МОТ, в то время как обнадеживающее число частных компаний согласилось установить партнерские отношения. Одним из примеров партнерства государственного и частного секторов является проект PREJAL по оказанию содействия занятости молодежи в Латинской Америке, в который частные компании вложили почти половину суммы общего бюджета в размере 5,5 млн. долл. США. В Италии многолетнее партнерство между Римским бюро и «Легакооп» (Национальная лига кооперативов) привело к подписанию в 2007 году меморандума о взаимопонимании в отношении мер борьбы с бедностью. Постоянная национальная группа по вопросам детского труда была создана при участии Министерства труда, социальных партнеров, организаций гражданского общества и Римского бюро. И, наконец, Брюссельское бюро МОТ учредило новое партнерство с международной неправительственной организацией «Солидар», которая в ноябре 2005 года присудила Генеральному директору свою ежегодную награду «Серебряная роза» на церемонии в Европейском парламенте.

Западноевропейские бюро также играют важную роль в проходящих в настоящее время дискуссиях о справедливой глобализации. В Германии два мероприятия подчеркнули важность этой роли: совместная конференция в 2006 году Берлинского бюро и Министерства труда Германии по вопросам справедливой глобализации, согласования политики и достойного труда при участии канцлера Ангелы Меркель, и совещание высокого уровня в 2007 году между канцлером и руководителями пяти крупных международных организаций, а именно: МОТ, Всемирного банка, Международного валютного фонда, Всемирной торговой организации и ОЭСР, по вопросам совершенствования процесса согласования глобальной политики. Лиссабонское отделение организовало Форум МОТ по вопросам достойного труда в целях справедливой глобализации 2007 года, который был проведен и профинансирован совместно с ЕС.

Контакты высокого уровня с трехсторонними участниками во всем регионе поддерживаются Региональным директором и директорами бюро МОТ. Бюро МОТ в Западной Европе играют важную роль в обеспечении того, чтобы Программа достойного труда учитывалась в диалоге высокого уровня по вопросам политики. Важные результаты в этом отношении были достигнуты Берлинским и Брюссельским бюро. Берлинское бюро способствовало обеспечению того, чтобы работа МОТ была в значительной степени отражена в Коммюнике совещания лидеров Группы восьми в Хайлигендамме в 2007 году, в то время как вклад Брюссельского бюро в установление хороших отношений с ЕС способствовал обеспечению поддержки со стороны Европейской комиссии (ЕК) и европейских стран усилиями по включению цели достойного труда для всех в Документ по итогам саммита ООН в сентябре 2005 года.

Усиление донорской поддержки

МОТ следует продолжать поддерживать сотрудничество между Центральной Азией, Восточной и Западной Европой, а также внутри различных субрегиональных групп. Организации следует усилить взаимодействие со странами-донорами и Европейской комиссией при осуществлении технического сотрудничества в области политики достойного труда в странах, нуждающихся в такого рода поддержке. Необходимы тесные консультации с организациями работодателей и работников как в странах-донорах, так и в странах-получателях. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, п. 13.]

Западноевропейские бюро МОТ также играют важную роль в усилении донорской поддержки программам МОТ. Помимо своих взносов в Регулярный бюджет, страны-доноры финансируют работу МОТ по различным каналам, включая внебюджетные ресурсы на цели технического сотрудничества и добровольные взносы. Важно отметить, что западноевропейские бюро мобилизуют средства не только для Европейского региона, но также для

программ МОТ во всем мире. Бюро также играют роль в разработке программ другими организациями. Эти программы зачастую базируются в других регионах, связанных с одним из бюро МОТ, таких как Латинская Америка (Бюро МОТ в Мадриде), африканские/португалоязычные страны (Бюро МОТ в Лиссабоне) и франкоязычные страны (Бюро МОТ в Париже).

Западноевропейские страны являются основными донорами деятельности МОТ во всем мире по каналам внебюджетного финансирования. Внутри региона Нидерланды явились крупнейшим донором программ технического сотрудничества в 2006 году, в то время как ЕС вышел на первое место по этому показателю в 2007 году. Помимо западноевропейских стран (Австрии, Бельгии и в ее составе – Фландрии, Германии, Дании, Ирландии, Испании, Италии, Люксембурга, Нидерландов, Норвегии, Португалии, Соединенного Королевства, Финляндии, Франции, Швейцарии и Швеции), новые государства-члены ЕС, в частности Чешская Республика и Польша, также стали донорами программ технического сотрудничества МОТ.

Второй – и новый – канал оказания поддержки работе МОТ – это финансирование через Дополнительный счет регулярного бюджета (РБСА), который основан на добровольных взносах сверх установленных взносов регулярного бюджета. Финансирование через РБСА направлено на достижение приоритетных целей и результатов в области обеспечения достойного труда в контакте с трехсторонними участниками.

Добровольные взносы также делаются для покрытия расходов бюро МОТ в Западной Европе, финансирования МУЦ-МОТ, программ с участием ассоциированных экспертов и проведения европейских региональных совещаний. Италия является наиболее важным донором деятельности МУЦ-МОТ, и ее взносы остаются стабильными за последние четыре года. К другим регулярным донорам МУЦ-МОТ относятся Ирландия, Испания и Франция, а также региональные правительства Фландрии и Валлонии (Бельгия). Кроме того, министерства сотрудничества и иностранных дел зачастую финансируют программы с участием ассоциированных экспертов: деятельность ассоциированных экспертов, работающих в бюро в Будапеште и Москве, финансировалась Германией, Италией, Нидерландами, Францией, Швейцарией и Японией. Два ассоциированных эксперта недавно успешно завершили соответствующие процедуры и были приняты на работу на только что учрежденные посты в бюро, соответственно, в Брюсселе и в Москве. Португалия явилась важным донором нескольких мероприятий, включая Форум МОТ по вопросам достойного труда в целях справедливой глобализации в 2007 году и восьмое Европейское региональное совещание.

Бюро МОТ в Западной Европе достигли успехов в усилении донорской поддержки, совместно с Департаментом МОТ по вопросам партнерских отношений и сотрудничества в целях развития и Региональным бюро. Несмотря на политику итальянского и немецкого правительств, направленную на сокращение объема расходов на многостороннее сотрудничество, они выделили значительный объем средств для финансирования деятельности МОТ. Среднегодовой объем добровольных взносов Италии на цели технического сотрудничества поддерживался на уровне 13 млн. евро в период с 2004 по 2007 годы, и эта сумма почти в равной степени была разделена между штаб-квартирой и МУЦ-МОТ. Новое соглашение о партнерстве было заключено с германским министерством экономического сотрудничества и развития на период 2008-09 годов.

ЕС, сам по себе, является важным участником осуществляемых МОТ видов деятельности. Впервые в 2007 году ЕС стал главным донором МОТ, а одобренные ассигнования для всех регионов составили почти 66 млн. долл. США. Это свидетельствует об усиливающейся готовности и растущем интересе ЕС в отношении участия в совместном финансировании проектов и мероприятий МОТ. Важным событием явилось создание Европейским союзом в 2006 году новой тематической программы под названием «Инвестирование в человеческий капитал». Эта программа предусматривает содействие обеспечению достойного труда в качестве одной из ее главных целей, и были зарезервированы дополнительные бюджетные средства для финансирования деятельности в этой области. Это позволило

МОТ и ЕС развивать сотрудничество по таким темам, как показатели достойного труда, оценка воздействия торговой политики на занятость и расширение сферы охвата программ социальной защиты. Другие тематические программы также охватывают связанные с обеспечением достойного труда вопросы и являются актуальными для реализации инициатив организаций работодателей и работников. Однако основная часть внешней помощи ЕС запрограммирована на страновом и региональном уровнях, и управление процессом оказания этой помощи осуществляется через посредство делегаций ЕС на уровне страны.

Европейские страны-доноры различаются по своим географическим и тематическим приоритетам. Что касается географических приоритетов, то большая часть их объема финансирования мероприятий МОТ в области технического сотрудничества направляется в Африку. Что касается проектов технического сотрудничества внутри региона (Юго-Восточная и Восточная Европа и Центральная Азия) в период с 2004 по 2008 годы, то европейскими донорами были Австрия, Бельгия и в ее составе Фландрия, Германия, ЕС, Ирландия, Италия, Нидерланды, Норвегия, Польша, Соединенное Королевство, Финляндия, Франция, Чешская Республика и Швейцария.

С тематической точки зрения, наибольший объем расходов в Европе и Центральной Азии на мероприятия в области технического сотрудничества в 2006-07 годах приходился на сферу применения норм (см. Приложение, Таблица 7), в основном, из-за приоритетного внимания, уделяемого донорами выделению средств для борьбы с детским трудом, за которым следуют социальная защита, занятость и социальный диалог. По сравнению с глобальными средними показателями, доноры выделяли меньше средств на проекты в области обеспечения занятости и значительно больше средств на проекты в области предоставления социальной защиты, причем большая часть этих проектов касалась миграции.

Отношения между МОТ и Европейским союзом

Эффективные рабочие взаимоотношения между МОТ и институтами ЕС могут способствовать согласованной экономической и социальной политике в рамках многосторонней системы, а также организации сотрудничества в области развития с целью поощрения достойного труда в регионе и во всем мире. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, п. 11.]

Отношения между МОТ и ЕС продолжали укрепляться, особенно в отношении ряда программных областей и стратегических целей МОТ. Это выразилось в:

- Поддержке всеми учреждениями ЕС усилий по оказанию содействия развитию социальных аспектов глобализации в соответствии с рекомендациями Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации.
- Признании в Социальной программе ЕС в феврале 2005 года (и в обновленном варианте Социальной программы ЕС в июле 2008 г.) важности содействия обеспечению достойного труда для всех и необходимости усиления взаимодействия между внутренними и внешними аспектами деятельности ЕС в отношении занятости, социальной политики и равных возможностей.
- Принятии в 2006 году Информационного сообщения ЕС, в котором излагаются стратегии и направления деятельности в области мобилизации внутренних и внешних усилий по оказанию содействия обеспечению достойного труда для всех в мире.³
- Принятии в июле 2008 года всеобъемлющего доклада о достойном труде как части обновленной Социальной программы ЕС; и в докладе, и в Социальной программе делаются многочисленные ссылки на сотрудничество с МОТ, и содержится призыв к государствам-членам ратифицировать отвечающие современным требованиям конвенции МОТ.

³ Это информационное сообщение было одобрено Европейским советом (2007 г.), Советом министров (2006 г.), Европейским парламентом (2007 г.) и Европейским экономическим и социальным комитетом (2007 г.).

Диалог по вопросам политики между МОТ и учреждениями ЕС по-прежнему велся на всех уровнях. Ежегодные совещания высокого уровня между ЕС и МОТ – начатые в 2002 году – служат форумом для ведения диалога по вопросам политики и принятия решений по приоритетным областям и методам взаимодействия в будущем. Комиссары ЕС участвовали в ряде случаев в дебатах по политическим вопросам на крупных совещаниях МОТ. МОТ часто предлагают участвовать в дискуссиях по ключевым вопросам в отношении программы ЕС, и она является членом со статусом наблюдателя или консультанта в нескольких комитетах и рабочих группах ЕС. МОТ и Европейский экономический и социальный комитет подписали соглашение о сотрудничестве.

ЕС продолжил оказывать активную поддержку мерам по оказанию содействия обеспечению достойного труда и справедливой глобализации для всех, а также нормотворческой деятельности МОТ и соответствующим последующим мерам, включая: решающую поддержку усилиям по включению цели достойного труда для всех в Документ по итогам саммита ООН в сентябре 2005 года и в итоговые заключения совещания лидеров «Группы восьми», а также в заключения Европейского совета министров в декабре 2007 года.

ЕС принял участие в финансировании Морской конференции МОТ в 2006 году и впоследствии сыграл ведущую роль в принятии Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве. В июне 2008 года социальные партнеры ЕС в секторе морского транспорта подписали рамочное соглашение ЕС, включающее обширные разделы новой Конвенции МОТ, и ЕС представил Директиву Совету с целью осуществления этого соглашения с социальными партнерами Европейского союза.

ЕС были также организованы две конференции по вопросам детского труда в декабре 2006 года и в январе 2008 года. Эти мероприятия, не говоря об их политической важности, сделали значительно более заметными политику и стратегии МОТ по вопросам детского труда, а также обеспечили сближение позиций и усиление сотрудничества между МОТ и ЕС по этим вопросам.

2. Виды и итоги деятельности

Трехсторонние участники МОТ во всем регионе разделяют многие элементы общего видения Европы и Центральной Азии. К ним относятся экономический рост и конкурентоспособность, создание большего числа рабочих мест лучшего качества и социальное сплочение, равенство и справедливость, а также соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда. Сотрудничество МОТ со странами-членами ЕС, СНГ и ПСЮВЕ, а также Европейской комиссией должно служить укреплению социальной и экономической политики, открывающей новые сочетания возможностей и защиты, а также индивидуальной и коллективной ответственности на ключевых переходных этапах трудовой и повседневной жизни. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, п. 5.]

2.1. Основные направления, определенные седьмым Европейским региональным совещанием

Дискуссии на седьмом Европейском региональном совещании, которое состоялось в Будапеште в 2005 году, сосредоточились на четырех тематических областях деятельности МОТ: управлении миграцией; занятости молодежи; обеспечении баланса между гибкостью, стабильностью и безопасностью; а также старении населения, участии на рынке труда и пенсионной реформе. В первой части этой главы охватываются основные виды деятельности и ее итоги в этих четырех областях. Во второй части главы основное внимание уделяется всем остальным видам деятельности и их итогам в той мере, в какой они относятся к четырем стратегическим задачам МОТ.

2.1.1. Правильный выбор первоочередных мер: занятость молодежи

Широкопрофильное качественное образование закладывает твердую основу профессиональной деятельности. Во многих странах региона молодежи сложно осуществить переход от школьной скамьи к трудовой деятельности. Рекомендуются целостный подход к вступлению в трудовую жизнь, сочетающий благоприятную макроэкономическую политику и целенаправленные меры, ориентированные на спрос, предложение, качественный и количественный аспекты занятости молодежи. Следует также поощрять процесс закрепления лиц на рынке труда. Значительный вклад в расширение перспектив трудоустройства молодежи могут внести программы ученичества и другие схемы, сочетающие обучение и практику. Правительствам настоятельно предлагается в процессе консультаций с социальными партнерами учитывать потребности молодых работников при определении национальной стратегии в сфере трудоустройства. МОТ должна поощрять обмен опытом в области оценки и признания предыдущего опыта, навыков и ранее полученного образования. Положительным начинанием являются партнерские отношения между ООН, Всемирным банком и МОТ в рамках Сети занятости молодежи. Совещание призывает страны присоединиться к этой Сети. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г. Заключение, п. 17.]

Высокий уровень безработицы среди молодежи – глобальное явление. В 2007 году количество безработных молодых людей в мире в возрасте от 15 до 24 лет выросло до 71 млн. человек по сравнению с 62 млн. человек в 1997 году. Уровень безработицы среди молодежи в целом несколько снизился в регионе, хотя в некоторых случаях отмечаются существенные различия в показателях различных стран. В странах Центральной и Юго-Восточной Европы (не входящих в ЕС) и в странах СНГ, где удельный вес населения в

возрасте до 25 лет составляет 38%, уровень безработицы среди молодежи составлял 18% (МОТ, 2008b). В этих странах уровень безработицы среди молодежи в два с половиной раза превышал уровень безработицы среди взрослого населения, причем во многих странах молодые женщины подвергаются несколько большему риску оказаться без работы, чем молодые мужчины. Следует отметить, что на уровень безработицы оказывают влияние также более высокие уровни посещения школы и более низкие уровни участия в неформальной экономике по сравнению с другими регионами.

Помимо трудностей, связанных с поиском работы, молодые люди сталкиваются и с дефицитом достойной занятости. Зачастую они в большей степени представлены на рабочих местах, которые характеризуются низким уровнем оплаты труда, условиями неполного рабочего времени недобровольного характера или на случайных видах работ, выполняемых по временным контрактам или вовсе без заключения контрактов. Для этих типов рабочих мест часто характерна более низкая степень охвата социальным обеспечением и иными пособиями или его полное отсутствие.

На институциональном уровне достижению прогресса часто препятствует отсутствие долгосрочного обязательства проводить политику в области занятости молодежи. В большинстве стран занятость молодежи рассматривается в рамках программ, имеющих ограниченные масштабы и сроки действия. Эти меры поручаются министерствам, ответственным за вопросы труда, образования и дела молодежи, при фактическом отсутствии координации действий между министерствами или без активного привлечения министерств, отвечающих за проведение экономической и социальной политики в других областях.

При реализации заключений седьмого Европейского регионального совещания деятельность МОТ в области занятости молодежи опиралась на три основных положения Программы занятости молодежи: оказание помощи правительствам и социальным партнерам в разработке комплексных политики и программ по вопросам занятости молодежи; расширение базы знаний; и пропаганду достойного и производительного труда для молодежи. Это соответствует основным положениям Резолюции о занятости молодежи (МОТ, 2005a), принятой на Международной конференции труда в 2005 году.

Политика и программы занятости молодежи

Стратегии и политика в области занятости молодежи дают наиболее эффективные результаты в тех случаях, когда они связаны с более широкими национальными инициативами в области занятости. Помощь, которую МОТ оказывает правительствам и социальным партнерам, была направлена на разработку политики, планов действий и программ, обеспечивающих повышение уровня занятости молодежи, а также на включение этих вопросов в национальные политические рамки. Деятельность в области разработки политики включала:

- Обеспечение вклада в национальную политику, стратегии и планы действий в области занятости, предусматривающего конкретные меры в интересах молодых людей. Они были приняты в Албании, Азербайджане, бывшей югославской Республике Македонии, Казахстане, Киргизстане, Республике Молдове, Сербии и Черногории.
- Оказание помощи в разработке конкретной политики в области занятости молодежи, обеспечивающей приоритетное внимание вопросам занятости молодежи. Такая политика подчеркивает как количественные, так и качественные аспекты занятости, а также учитывает предложение трудовых ресурсов и спрос на них. Планы были разработаны в Албании, Азербайджане, Сербии, а также в Косово.² Политика/планы связаны с планами развития и стратегиями занятости, причем они охватывают широкий спектр экономических и социальных мер, проводимых с участием нескольких министерств и социальных партнеров.

Техническая поддержка оказывалась также при разработке обширных программ занятости молодежи, включая активные политику и программы рынка труда (АПРТ). Принятие

всеобъемлющего пакета АПРТ предусматривает широкий набор мер, таких как профессиональная ориентация, подготовка к рынку труда, программы трудоустройства и обеспечения самостоятельной занятости, что может в значительной степени облегчить выход молодых людей на рынок труда и успешно охватить молодых людей, находящихся в неблагоприятном положении. В рамках финансируемого Италией проекта (2001-08 гг.) была оказана помощь Косово в разработке и пилотном испытании активной политики рынка труда, учитывающей гендерный фактор, направленной на укрепление потенциала к трудоустройству и расширение возможностей для занятости молодых людей, находящихся в неблагоприятном положении. Были также приняты политика и среднесрочные рамки в области занятости молодежи. На основе пилотных инициатив, касающихся АПРТ, уже через шесть месяцев было трудоустроено 46% лиц, для которых они предназначались, главным образом, на предприятиях-партнерах. Результаты, касающиеся самостоятельной занятости, а также профессионального обучения и подготовки, были более разнородными, поскольку на возможности для самостоятельной занятости влияние оказывает ограниченный доступ к микрокредитам и службам поддержки бизнеса, которые были бы доступны для молодых людей. Государственные службы занятости играли ключевую роль в осуществлении этой программы, причем с ними была проведена работа, чтобы подготовить их к решению проблем молодежи, входящей в группы риска, а также к осуществлению мониторинга и оценки эффективности мер, направленных на обеспечение занятости молодежи. В настоящее время эта работа продолжается посредством ряда программ, осуществляемых ПРООН (с помощью МОТ), и в предстоящие месяцы ожидается поступление дополнительных финансовых средств со стороны правительства Испании посредством Фонда реализации ЦРТ. Начинается также процесс разработки активной политики рынка труда для молодых людей, находящихся в неблагоприятном положении, в Албании и Сербии.

Вставка 2.1 Трехсторонние инициативы в области занятости молодежи

Специальные ассигнования, предусмотренные в рамках Программы и бюджета МОТ на 2006-07 годы, позволили реализовать в регионе ряд трехсторонних инициатив. В Центральной Азии, Восточной Европе и на Кавказе была обеспечена более официальная процедура координации и обмен знаниями посредством первого субрегионального трехстороннего семинара по проблемам занятости молодежи, который состоялся в Киргизстане в мае 2006 года. В нем приняли участие трехсторонние делегации из семи стран субрегиона, которые приняли официальные рекомендации по направлению работы в этом субрегионе в области занятости молодежи. Последующий семинар по рассмотрению достигнутого прогресса состоялся в сентябре 2007 года в МУЦ-МОТ с участием трехсторонних делегаций из восьми стран. Ключевые рекомендации заключались в доведении анализа и исследовательской работы, касающихся национального положения, до субрегионального уровня и создании субрегиональной платформы ресурсов для продолжения работы по подготовке квалифицированных кадров с целью оказания поддержки действиям на национальном уровне. В настоящее время ведется работа по подготовке такой платформы, обеспечивающей необходимую субрегиональную подготовку и ресурсы.

В Юго-Восточной Европе средства были использованы для организации, в сотрудничестве с Министерством по труду, семье и социальным вопросам Словении, регионального трехстороннего мероприятия в целях обсуждения проблемы занятости молодежи. На Субрегиональном трехстороннем совещании экспертов по достойной занятости молодежи, которое состоялось в декабре 2007 года в Словении, были рассмотрены политика и стратегии содействия повышению количества и качества рабочих мест для молодежи. Принятые на совещании заключения составляют проект направлений трехсторонних действий по обеспечению занятости молодежи в регионе. Они содержат призыв к обеспечению комплексного подхода к проблеме занятости молодежи, включающего разработку плана действий в области занятости молодежи, а также обмен информацией о практике занятости молодежи, включая проведение учебных курсов по повышению квалификации. Это совещание помогло подготовить неформальное совещание на уровне министров, которое состоялось в рамках Международной конференции труда в июне 2008 года, с целью рассмотрения темы: «Переход молодых людей к достойному труду в странах Западных Балкан».

Были испытаны новые подходы, например в Болгарии, где в двух районах были разработаны и реализованы на практике социальные пакты. В рамках финансируемого Францией проекта были объединены заинтересованные стороны из государственного и частного секторов в целях разработки стратегий и установления партнерских отношений для решения проблемы занятости социально изолированных слоев молодежи, таких как представители народности рома. После участия в этой программе более 70% молодых людей нашли работу. Все эти программы учитывают влияние гендерного и возрастного факторов на положение молодых женщин и мужчин на рынке труда.

Упомянутая выше техническая помощь внесла свой вклад в изменения в политике и институтах, затрагивающих занятость молодежи, посредством трехстороннего участия в разработке и осуществлении как политики, так и программ.

Расширение базы знаний

Сбор и анализ данных о тенденциях в области занятости молодежи обеспечивает более четкое понимание многогранных аспектов проблемы занятости молодежи и позволяет трехсторонним участникам принимать политические решения на основе точной и актуальной информации. Работа, направленная на расширение базы знаний о занятости молодежи, была нацелена на анализ рынка труда молодежи, а также на разработку и внедрение инструментов и учебных материалов, которые способствуют разработке и принятию политики и программ. Например, в 2007-08 годах МОТ осуществила анализ рынка труда молодежи в 11 странах.⁴ В рамках анализа были рассмотрены основные показатели молодежного рынка труда, политика и программы, затрагивающие занятость молодежи, а также институциональные рамки, регулирующие молодежный рынок труда. Он высветил политические варианты и возможности для улучшения положения молодежи на рынке труда.

Были разработаны различные инструменты МОТ, которые использовались для содействия занятости молодежи, включая *Руководство по подготовке национальных планов действий по вопросам занятости молодежи* (Rosas and Rissignotti, 2008), которое было использовано для разработки национальных планов действий по занятости молодежи. Кроме того, МОТ были предприняты обзоры перехода молодежи от учебы в школе к трудовой деятельности на производстве в целях разработки политики и программ в области занятости молодежи в Азербайджане, Киргизстане, а также в Косово.²

Внедрение пакетов учебных программ, направленных на содействие занятости молодежи, продолжалось в нескольких странах. Были разработаны новые руководства для молодых людей относительно навыков поиска работы, предпринимательства и самостоятельной занятости, финансового образования и прав в сфере труда. В Азербайджане и Киргизстане были внедрены модули «Что нужно знать о бизнесе», а в Армении, Азербайджане, Грузии и Российской Федерации были распространены материалы «Начни и совершенствуй свой бизнес» (НССБ), адаптированные для молодых людей. В Киргизстане учебный модуль «Что нужно знать о бизнесе» стал обязательным предметом в 40 профессионально-технических училищах. Устойчивый характер этих инициатив подкреплялся за счет подготовки инструкторов и/или преподавателей профессионально-технических училищ в Армении, Азербайджане, Грузии, Киргизстане и Российской Федерации. Подготовка включала разработку и использование модулей по приобретению навыков, обеспечивающих возможность трудоустройства, чтобы помочь институтам профессионального обучения и подготовки адаптировать свои программы и позволить им эффективнее удовлетворять потребности рынка труда и сокращать примеры несоответствия получаемой специальности требованиям рынка. В ряде стран МОТ взаимодействовала с институтами профессиональной подготовки, службами занятости, а также с организациями работодателей и работников, чтобы повысить их потенциал по обучению вопросам содействия занятости молодежи посредством подготовки инструкторов и внедрения пакетов учебных материалов, предназначенных как

⁴ Албания, Босния и Герцеговина, Болгария, бывшая югославская Республика Македония, Республика Молдова, Румыния, Сербия, Словения, Черногория, Хорватия и Украина. Мероприятия также проводились в Косово.²

для посредников, так и для пользователей, по вопросам самостоятельной занятости и навыков поиска работы молодыми людьми (например, в Албании, Республике Молдове и Сербии). Гендерный аспект четко представлен во всех этих упомянутых выше пакетных материалах, которые гарантируют учет гендерных факторов.

Обеспечение достойного и производительного труда для молодежи

Рассмотрение проблем занятости молодежи связано также с содействием достойному и производительному труду молодежи на основе мобилизации партнерских отношений на национальном и международном уровнях. Инициативы в области пропагандистской и информационной работы предпринимались часто в рамках обсуждений вопросов занятости молодежи на различных международных форумах. Это привело к принятию заключений в поддержку занятости молодежи на международной конференции, организованной совместными усилиями Всемирного банка и МОТ, на тему: «Молодые люди в Восточной Европе и Центральной Азии: от политики к действиям» (Рим, Италия, 2007 г.), на третьей Конференции министров по вопросам занятости в Юго-Восточной Европе (Будва, Черногория, 2007 г.) и на Субрегиональном трехстороннем совещании экспертов по достойной занятости молодых людей (Любляна, Словения, 2007 г.). МОТ продолжала играть активную роль в Сети занятости молодежи (СЗМ), в которой принимают участие также Азербайджан, Грузия и Турция.

В странах Центральной и Восточной Европы содействие занятости молодежи обеспечивалось за счет информационно-пропагандистских мероприятий, направленных на выявление инициатив по проведению кампании по обеспечению молодежи достойной работой. Эта кампания является составной частью плана действий МОТ, основанного на Резолюции 2005 года о занятости молодежи, которая упоминалась ранее.

2.1.2. Поддержание баланса между гибкостью и безопасностью

Глобализация и адаптация к быстро меняющимся условиям рынка ставят предприятия в ситуацию усиленной конкурентной борьбы. Политика гибкости и стабильности для предприятий и работников, предоставляющая новые возможности обучения с целью улучшения шансов трудоустройства, помощь при поиске работы, пособия и социальную защиту, дала положительные результаты в некоторых странах. Ключевыми элементами достижения баланса между гибкостью и стабильностью являются трехсторонний социальный диалог в рамках более широкой национальной макроэкономической стратегии, ведение коллективных переговоров и соблюдение трудового законодательства. МОТ предлагается проводить трехсторонние консультации по проблемам гибкости и стабильности и способствовать обмену образцами передовой практики, признавая необходимость соответствия любого подхода определенному контексту. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, п. 18.]

В странах Европейского союза все больше внимания уделяется вопросам гибкости и безопасности как одному из средств повышения конкурентоспособности при сохранении в то же время общеевропейских ценностей и принципов. В странах Юго-Восточной и Восточной Европы, а также Центральной Азии растущее значение приобретает стремление обеспечить баланс между гибкостью и безопасностью как для работодателей, так и для работников.

Экономические и социальные реформы, проводимые с начала 90-х годов, были направлены на содействие адаптации предприятий к новым экономическим вызовам и привели к существенному дерегулированию рынка труда. Вместе с тем, были созданы или перестроены институты рынка труда, чтобы обеспечить избыточных работников доходами в период безработицы и оказать им помощь в повторном трудоустройстве и в доступе к возможностям для профессиональной подготовки. Либерализация трудового законодательства, а также распространение гибких форм занятости и высокий уровень неформального труда способствовали повышению гибкости рынков труда. Одновременно с этим

сокращение численности членского состава профсоюзов и охвата коллективными переговорами еще более снижают гарантии занятости работников.

Поэтому необходимо повышать социальную безопасность работников, чтобы они могли оставаться в сфере занятости, за счет повышения и обновления их квалификации и навыков, оказывая им помощь в трудоустройстве на том же предприятии, а если это невозможно, то предоставляя им посреднические услуги для трудоустройства за пределами данного предприятия. Необходимо также содействовать занятости уязвимых категорий работников посредством надлежащих и эффективных программ активного рынка труда, чтобы не допустить их обнищания посредством оказания помощи/выплаты пособий в период безработицы в течение определенного срока.

Не может быть единой для всех модели обеспечения гибкости и социальной безопасности. Как аналитические, так и политические знания, а также надежный социальный диалог имеют первостепенное значение для тщательного обсуждения и заключения соглашений по сочетанию политики в области гибкости и социальной безопасности, которые лучше всего подходят к конкретным национальным условиям. За счет финансирования, обеспеченного на основе излишков средств МОТ, образовавшихся в 2000-01 годах, были подготовлены и опубликованы пять страновых докладов (Beleva et al., 2005; Crnkovic-Pozaić, 2005; Gruzevskis and Blaziene, 2005; Grotkowska et al., 2005; Kollo and Nasca, 2005), один местный доклад (Grotkowska et al., 2006) и два региональных корпоративных исследования (Tonin, 2006 and Cornelisen, 2007). Политические рекомендации, содержащиеся в этих докладах, были обсуждены на национальных трехсторонних семинарах и включены в национальные планы действий в области занятости в таких странах, как Болгария, Венгрия, Литва, Польша и Хорватия.

Несколько учебных семинаров было организовано для профсоюзов по вопросам обеспечения гибкости и социальной безопасности на национальном и региональном уровнях. МОТ также организовала в 2006 году неформальное совещание на уровне министров по вопросам гибкости и социальной безопасности в Западных Балканах и представила свои выводы и политические заключения в поддержку подхода, основанного на гибкости и социальной безопасности, на ряде конференций, организованных другими международными организациями (ЕС, Совет Европы) и университетами. Обсуждение результатов исследования МОТ по вопросам гибкости и безопасности на субрегиональном трехстороннем семинаре в Будапеште, посвященном обеспечению баланса между гибкостью и социальной безопасностью на рынках труда стран Центральной и Юго-Восточной Европы, который состоялся в мае 2006 года, позволило трехсторонним участникам достичь согласия по желательным политическим направлениям и рыночным обязательствам для проведения дальнейших действий.

МОТ также опубликовала книгу об актуальности подхода, основанного на гибкости и безопасности, в Центральной и Восточной Европе, в которой содержатся сравнительные исследования по вопросам гибкости и социальной безопасности, а также гибкости в области заработной платы в регионе, наряду с пятью страновыми исследованиями о Болгарии, Венгрии, Литве, Польше и Хорватии (Cazes and Nesporova, 2007). Был также подготовлен базовый документ о новых формах занятости и политики в области занятости (Sengenberger, 2006) для субрегиональной конференции для Юго-Восточной Европы по вопросам глобализации и занятости, которая состоялась в Турции в сентябре 2006 года.

Эти исследования и дискуссии позволили поднять проблему гибкости и социальной безопасности на более высокий уровень в повестке дня региона и углубили понимание этого подхода, основанного на гибкости и социальной безопасности. В регионе активизируется дискуссия по вопросам гибкости и социальной безопасности как актуального политического выбора, и в этой области в МОТ поступают новые запросы о проведении политических консультаций и оказании технической помощи. Последнее расширение ЕС повысило эффект синергии между национальными рынками труда и социальной политикой, а также Европейской стратегией занятости, что еще более способствовало укреплению сотрудничества с ЕК и другими международными организациями. Если на политическом уровне концепция гибкости и социальной безопасности достигла определенного успеха, то

в условиях отдельных стран многое еще предстоит сделать для ее оперативного применения. Необходимо расширить процесс обсуждения проблем гибкости и социальной безопасности и распространить его на новые страны, а кроме того, следует укрепить некоторые основополагающие компоненты концепции гибкости и социальной безопасности, такие как коллективные переговоры, службы занятости и обеспечение доходами, подготовка и повышение квалификации, а также другие формы политики активного рынка труда.

2.1.3. Управление миграцией

Отмечается усиление роли трудовой миграции в регионе. Имеющиеся двусторонние, региональные и международные механизмы представляются недостаточными для обеспечения регулирования процесса трудовой миграции с соответствующей защитой прав легальных мигрантов. Решение 92-й сессии (2004 г.) Международной конференции труда, содержащее просьбу к трехсторонним участникам «выработать не носящие обязательного характера многосторонние рамки для осуществления правового подхода к трудовой миграции с учетом потребностей национального рынка труда», особо затрагивает страны Европы и Центральной Азии. Разрабатываемая на основе трехсторонних консультаций национальная политика в отношении трудящихся-мигрантов должна обеспечивать равенство обращения в соответствии с действующими в этой связи международными трудовыми нормами. Вместе с тем, МОТ следует облегчить обмен образцами передовой практики в области защиты прав мигрантов и борьбы с торговлей женщинами, мужчинами и детьми, которых используют в качестве трудовой силы, а также борьбы с нелегальным трудом, расизмом, ксенофобией и дискриминацией. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, п. 19.]

Если исключить перемещения между промышленно развитыми странами, то на Европу и Центральную Азию приходится более одной трети общемировой эмиграции и иммиграции (Макоор and Quillin, 2007). В соответствии с недавними оценками МОТ, в 2005 году в Европе экономически активными были 32,3 млн. из 64,1 млн. человек иностранного происхождения (большинство из которых происходят из других стран Европы) (МОТ, 2008с), что составляет большинство взрослого населения трудоспособного возраста. В большинстве стран Западной Европы работники иностранного происхождения составляют десять и даже более процентов трудовых ресурсов и приобретают растущее значение в Центральной Европе и в Российской Федерации. Спрос на иностранную рабочую силу возрастает во многих странах региона, которые сталкиваются с проблемой старения населения и сокращением трудовых ресурсов. В то время как многие мигранты обладают ценной квалификацией и заполняют пробелы на рынках труда принимающих стран, неурегулированный статус мигрантов не позволяет им пользоваться правовой и социальной защитой и может привести к их трудоустройству на рабочие места с опасными и вредными условиями труда.

Следуя Плану действий, принятому на 92-й сессии Международной конференции труда в 2004 году, Многосторонним рамкам МОТ по трудовой миграции и Заключениям седьмого Европейского регионального совещания, МБТ использует всеобъемлющий подход к оказанию поддержки усилиям трехсторонних участников, чтобы более эффективно регулировать вопросы трудовой миграции, обеспечивая в то же время достойный труд и защиту. Посредством двух проектов, финансируемых ЕС, которые охватывают Армению, Казахстан, Киргизстан, Российскую Федерацию и Таджикистан, МОТ оказывает помощь в разработке практических методов оценки потребностей рынка труда, а также в формировании политики и процедур, обеспечивающих регулирование процесса миграции и согласование соответствующих политических мер. Эти проекты акцентируют внимание на мобилизации усилий социальных партнеров и на формировании их потенциала. В Казахстане при поддержке МОТ была разработана национальная политика в области миграции.

Была также оказана поддержка разработке политики и законодательства в области миграции, проведению информационно-пропагандистских кампаний, переводу инструментов и актов МОТ, формированию потенциала трехсторонних участников в рамках проводимых круглых столов, учебных и трехсторонних семинаров в Албании, Республике Молдове и на Украине за счет финансовых средств, выделенных Департаментом развития сотрудничества Ирландии. В Албании были внесены изменения в национальное законодательство по вопросам миграции, а в Республике Молдове был принят национальный план действий

по защите трудящихся-мигрантов за границей, причем МОТ представила свои технические комментарии по проекту закона о трудовой миграции, который недавно был принят парламентом.

Было зарегистрировано несколько ратификаций соответствующих конвенций. Албания, Армения, Республика Молдова и Таджикистан ратифицировали Конвенцию (пересмотренную) 1949 года о трудящихся-мигрантах (97) и, кроме того, Албания, Армения и Таджикистан ратифицировали Конвенцию 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (143).

Деятельность МОТ была также направлена на оказание поддержки государствам-членам ЕС в борьбе с дискриминацией на рынках труда и с сегрегацией работников иностранного происхождения. Совместно с профсоюзами и работодателями были изготовлены наборы инструментов, мотивационные брошюры, пособие и учебная методология для использования ими в своей работе. Сотрудничество между работниками и работодателями в этой области было укреплено среди государств-членов ЕС в рамках Форума социальных партнеров, состоявшегося в декабре 2005 года в Дублине, а также на конференции по интеграции МОТ-ИНТИ, состоявшейся в июне 2006 года в Брюсселе. Во Франции и Швеции по запросам правительств была проведена национальная проверка наличия дискриминационной практики, и аналогичные дискуссии по этому вопросу ведутся в настоящее время в Португалии. В режиме реального времени обеспечен доступ к сборнику, содержащему более 160 примеров передовой практики.

Относительно новая область, охваченная МОТ, заключается в использовании переводов мигрантов, которые косвенным образом составляют значительную долю ВВП в ряде стран региона, направляющих мигрантов. В то время как эти денежные переводы составляют значительные потоки капиталов, они редко сберегаются в финансовых институтах, и еще мало механизмов, которые позволяли бы официально направлять их на использование в целях экономического и социального развития. Республике Молдове МОТ оказала помощь в разработке национальной программы и плана действий по денежным переводам и представила свои рекомендации по улучшению услуг, оказываемых финансовыми институтами. Были предприняты инициативы для совершенствования процесса распространения информации среди трудящихся-мигрантов и их семей об использовании этих денежных переводов. В сотрудничестве с банками, а также со сберегательными и кредитными ассоциациями был осуществлен пилотный проект по финансовому обучению более чем 7.000 получателей этих денежных переводов за период в шесть месяцев. В рамках партнерства с Международной организацией по миграции (МОМ) была оказана поддержка Албании в разработке и принятии Национальной программы действий по денежным переводам.

Вставка 2.2 Профсоюзы оказывают помощь трудящимся-мигрантам в Российской Федерации и в Таджикистане

Российская Федерация является главной принимающей страной для большинства трудящихся-мигрантов из Таджикистана, многие из которых работают в строительной отрасли, деятельность которой часто характеризуется значительными пробелами в области регулирования процессов труда. В рамках проекта по проблемам торговли людьми и принудительного труда, профсоюзы работников строительной отрасли Российской Федерации и Таджикистана объединили свои усилия для защиты прав трудящихся-мигрантов. Принятые ими меры включали разработку своей собственной стратегии и политики, укрепление своего потенциала для привлечения в свои ряды трудящихся-мигрантов и повышение информированности профсоюзных лидеров и активистов. Они также разработали совместную программу и подписали соглашение о предоставлении защиты мигрантам, являющимся членами профсоюза, на равной основе с местными работниками. В Таджикистане были учреждены три учебных центра, обеспечивающие информацией и проводящие консультации с отъезжающими трудящимися-мигрантами. По состоянию на 2006 год, более 3.500 трудящихся-мигрантов вступили в российские профсоюзы.

МОТ внесла свой вклад в усилия Совета Европы и ЕС, направленные на разработку общих политических рекомендаций для «экономических мигрантов», включая подготовку тематического доклада для Восьмой конференции министров стран Совета Европы, отвечающих за вопросы миграции (Киев, 2008 г.). В сотрудничестве с Организацией по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) и МОМ, МОТ подготовила два пособия по трудовой миграции, имеющих инновационный и всеобъемлющий характер, предназначенных для политиков, соответственно, в странах СНГ (ОБСЕ, 2006 г.) и в странах Средиземноморья (OSCE et al., 2007).

Борьба с торговлей людьми

С начала 1990-х годов отмечались высокие темпы роста количества людей, ставших жертвами торговли людьми в целях принудительного труда и сексуальной эксплуатации. Питательной средой для торговли людьми служат незаконные и незащищенные потоки мигрантов, бедность, высокий уровень безработицы, гендерная дискриминация и коррупция. По оценкам МОТ, из 360.000 жертв принудительного труда в промышленно развитых странах (включая Западную Европу) около 270.000 человек являются жертвами торговли людьми (Belser et al., 2005).

Жертвы торговли людьми входят в категорию наиболее уязвимых трудящихся-мигрантов. Они, как правило, беднее и имеют более низкий социально-экономический статус, не знают о своих правах и существующих правовых возможностях для получения занятости за границей. Жертвами торговли людьми в целях принудительного труда часто становятся в результате побуждения покинуть свою родную страну на основе недостоверных обещаний занятости, после чего они оказываются в рабских условиях в новой стране пребывания. Имеющиеся в настоящее время данные свидетельствуют о том, что женщины и дети составляют большинство жертв торговли людьми и в большей степени уязвимы перед лицом злоупотреблений, чем мужчины. По оценкам МОТ, женщины и девушки составляют большинство из 43% всех жертв торговли людьми, которые подвергаются сексуальной эксплуатации в коммерческих целях (МОТ, 2005b), в то время как дети могут использоваться для различных целей, таких как попрошайничество, уличная торговля или проституция. Значительное количество случаев торговли людьми также затрагивает трудящихся-мигрантов мужчин, которые попадают в ситуации принудительного труда.

МОТ активно занимается трудовыми аспектами торговли людьми в регионе на основе сотрудничества с правительственными институтами, организациями работодателей и работников, а также с другими заинтересованными сторонами. Эта деятельность нашла свое отражение в Специальной программе действий МОТ по борьбе с принудительным трудом (СПБ-ПТ), в рамках которой началось осуществление семи проектов технического сотрудничества, финансируемых ЕС, правительствами Ирландии, Нидерландов, Соединенного Королевства и Целевым фондом ООН по обеспечению безопасности человека в 14 странах региона.

Три взаимосвязанных проекта по постепенному упразднению торговли людьми охватывают страны происхождения, транзита и назначения, включая Республику Молдову, Польшу, Российскую Федерацию, Португалию, Румынию и Украину. Важными компонентами этих проектов являются формирование общественного мнения и укрепление потенциала, привлечение организаций работодателей и работников к осуществлению стратегий борьбы с торговлей людьми, проведение практических рабочих совещаний, а также национальных и региональных семинаров. Были укреплены политические рамки, например, за счет принятия совместно с социальными партнерами новых национальных планов действий по борьбе с торговлей людьми в Республике Молдове и на Украине. Оба этих плана содержат четкие показатели и задачи, касающиеся мер, опирающихся на рынок труда, направленных на предупреждение торговли людьми и реинтеграцию жертв этой торговли. Предоставляемая помощь также косвенным образом содействовала разработке проектов пересмотренных кодексов уголовного права в Польше, Португалии и Румынии, а также принятию нового иммиграционного закона в Португалии. Были опубликованы результаты

исследований по проблемам принудительного труда в странах источниках и в странах назначения, а также в Республике Молдове были улучшены статистические данные по торговле людьми.

В 2007 году началось осуществление регионального проекта в Армении, Грузии и Азербайджане с целью укрепления участия министерств труда и социальных партнеров в национальных мерах борьбы с торговлей людьми. Этот проект способствовал проведению первых конкретных мероприятий, предпринятых организациями работодателей и работников в целях повышения осознания их членами важности этих вопросов. В настоящее время совместно с национальными партнерами рассматриваются национальные планы действий, чтобы лучше решать трудовые аспекты проблемы торговли людьми.

В Албании, Республике Молдове и на Украине женщинам, ставшим жертвами торговли людьми, предлагается профессиональная подготовка и доступ к возможностям для получения микрокредитов. Если на первом этапе этого проекта это не привело к достижению цели с точки зрения количества женщин, прошедших подготовку, то впоследствии 3.855 женщин извлекли пользу либо непосредственно из проекта, либо косвенным образом через национальную государственную службу занятости в виде профессиональной подготовки или других услуг, связанных с обеспечением занятостью. В каждой из стран приоритетное внимание уделялось регулированию и мониторингу частных агентств занятости, что служило катализатором развития соответствующих ассоциаций и кодексов поведения. Проект, направленный на оказание помощи мигрантам и потенциальным жертвам торговли людьми (и мужчинам и женщинам) и обеспечивающий доступ к микрокредитованию, профессиональной и иной подготовке, также проводится в долине Рашт в Таджикистане. Был проведен целый ряд специальных сессий по подготовке работников судов и прокуратуры в области борьбы с торговлей людьми и было завершено исследование по частным службам занятости, а также были проведены два круглых стола по содействию безопасной миграции.

По мере возрастания глобальной озабоченности в связи с торговлей людьми, как международные, так и региональные банки развития также стали заниматься этой проблемой. После опубликования в 2005 году (второе издание вышло в 2006 г.) доклада МОТ о принудительном труде и нелегальной миграции в Российской Федерации (Тюрюканова, 2006 г.), в настоящее время осуществляется совместный проект МОТ и Европейского банка реконструкции и развития (ЕБРР) в сотрудничестве с Координационным советом союза работодателей России (КСОРР) и Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП). Цель этого проекта заключается в том, чтобы оценить понимание работодателями в строительной отрасли факта эксплуатации трудящихся-мигрантов и стимулировать саморегулирование. Проведено исследование о технической целесообразности и обоснованности, и в настоящее время национальные заинтересованные стороны рассматривают проект отраслевого кодекса поведения.

2.1.4. Безопасность в пожилом возрасте

Возросшая продолжительность жизни, а также иные демографические изменения и тенденции в сфере занятости ставят системы пенсионного обеспечения большинства стран региона перед новыми трудностями. Ключевую роль играет социальный диалог о политических возможностях в отношении обеспечения устойчивого пенсионного обеспечения, не допускающего социального расслоения. Чтобы помочь преодолеть эти трудности, МОТ предлагается оказывать техническую поддержку трехсторонним участникам в регионе и облегчить обмен опытом по созданию пенсионных систем и управлению ими. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, п. 20.]

За последние 50 лет средняя ожидаемая продолжительность жизни в регионе увеличилась с 63 до 73 лет, а к 2050 году она должна достичь 80 лет (ООН, 2002 г.). Если в странах Западной Европы проживает самое пожилое население, то в странах Восточной и Центральной Европы и в СНГ отмечаются самые высокие темпы старения населения. Предполагается, что старение населения будет создавать существенные трудности в области

финансирования систем пенсионного обеспечения, что уже затрагивает многие страны, проводящие радикальные реформы, которые сталкиваются с финансовой и политической нестабильностью и широкомасштабной приватизацией.

Глубокие экономические и социальные изменения требуют пересмотра пакетов пособий, выплачиваемых в рамках систем пенсионного обеспечения. Особенно эти изменения затрагивают женщин, размеры пособий которых часто ниже размеров пособий мужчин частично из-за менее продолжительного трудового стажа и более низкой заработной платы, недооценки периодов отсутствия на рынке труда в связи с уходом за детьми и использованием таблиц предполагаемой продолжительности жизни, учитывающих гендерные особенности.

Значительная часть работы МОТ в этой области, проводимая на основе финансирования со стороны Франции, была сосредоточена на улучшении управления пенсионными фондами и повышении потенциала организаций работодателей и работников для участия в их административных органах, а также в диалоге по вопросам пенсионной реформы. Важным итогом этой работы стала публикация получившего широкое распространение руководства для членов советов и правлений институтов социального обеспечения, которое было разработано в сотрудничестве с социальными партнерами (МОТ, 2005с). Это пособие используется в Албании и Республике Молдове в целях подготовки новых членов правления Института социального страхования, а также членами Совета управляющих от работников и работодателей системы пенсионного обеспечения Сербии. В Сербии это привело к проведению более регулярных и открытых заседаний Совета, выделению бесплатных телефонных номеров для застрахованных лиц и созданию бюро омбудсмена. В сотрудничестве с Международным учебным центром МОТ в Турине была обеспечена подготовка персонала организаций работников в странах СНГ, а правительственные эксперты из новых стран-членов ЕС были ознакомлены с моделью социального бюджета МОТ.

Были подготовлены исследования и проведены семинары в десяти странах Юго-Восточной Европы и в семи странах в Центральной Европе. Обмен опытом по национальным пенсионным реформам и другим реформам в области социального обеспечения и социальной помощи оказал большое влияние на национальные дискуссии по этим реформам. В Боснии и Герцеговине исследования МОТ и национальные трехсторонние семинары внесли вклад в разработку предложений по пенсионной реформе, в то время как в Сербии они способствовали разработке конкретных планов улучшения работы административных органов системы пенсионного обеспечения.

Многие из возможных подходов к вопросам пенсионного обеспечения, такие как повышение доли населения, которое работает и платит взносы в пенсионную систему, продление продолжительности трудовой деятельности и реформа пенсионных систем, по-прежнему имеют противоречивый характер. Необходимо и далее вести диалог и продолжать дискуссии, чтобы любые принимаемые решения были основаны на широком консенсусе и включали инициативы по формированию общественного мнения и повышению степени информированности населения и чтобы такие решения не нарушали права работников.

2.2. Непрерывное содействие осуществлению четырех стратегических задач МОТ

Этот раздел содержит обзор проделанной работы и полученных итогов в рамках последующих действий в связи с другими заключениями седьмого Европейского регионального совещания, выполняемых в поддержку национальных приоритетов и приоритетов в рамках СПДТ.

2.2.1. **Основопологающие принципы и права в сфере труда и международные трудовые нормы**

Отмечается полная приверженность разработанным МОТ основополагающим принципам и правам в сфере труда, касающимся свободы объединения и эффективного признания права на коллективные переговоры, упразднения детского труда и принудительного труда, а также равных возможностей и обращения в области занятости и профессий. Регион Европы и Центральной Азии близок к достижению первой всеобщей ратификации всех основополагающих международных трудовых норм. Государства-члены, которые еще не сделали этого, должны завершить процесс ратификации восьми соответствующих актов в ближайшее время до десятой годовщины Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Полное применение этих норм в законодательстве и практике повсеместно в Европе и Центральной Азии и во всем мире является важным аспектом справедливой глобализации. МОТ предлагается активно поощрять и поддерживать всеобъемлющее применение основополагающих принципов и прав в сфере труда, а также международных трудовых норм. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, пп. 21 и 22.]

Значительный прогресс был достигнут странами региона в достижении цели универсальной ратификации восьми основополагающих конвенций. За последние четыре года Конвенцию 1930 года о принудительном труде (29) ратифицировала Латвия; Конвенцию 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) – Армения; Конвенцию 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) – Эстония; Конвенцию 1973 года о минимальном возрасте (138) – Армения, Латвия, Чешская Республика и Эстония; и Конвенцию 1999 года о наихудших формах детского труда (182) – Армения, Израиль, Латвия, Таджикистан и Узбекистан. Таким образом, в общей сложности, 49 государств региона ратифицировали все восемь основополагающих конвенций по сравнению с 42 государствами в момент проведения совещания в Будапеште. Лишь два государства-члена еще не ратифицировали все основополагающие конвенции: Узбекистан, который не ратифицировал одну из конвенций по свободе объединения и осуществляет процедуру ратификации второй конвенции по детскому труду, в то время как Туркменистан еще не ратифицировал обе конвенции по детскому труду.

В дополнение к кампании МОТ, направленной на всеобщую ратификацию основополагающих конвенций, акцент делается на содействии ратификации четырех «приоритетных» конвенций, охватывающих вопросы инспекции труда, политики в области занятости и трехсторонних консультаций (Конвенции 81, 122, 129 и 144). С 1 января 2005 года зафиксировано дополнительно 14 ратификаций этих конвенций, в связи с чем в общей сложности 24 государства-члена в регионе ратифицировали все четыре приоритетные конвенции. Что касается других конвенций, то за отчетный период (январь 2005 г.-август 2008 г.) зарегистрировано 159 ратификаций. Поддержка в области ратификации и применения конвенций МОТ была выражена в Информационном сообщении ЕК (май 2006 г.), в Заключениях Совета министров ЕС (декабрь 2007 г.) и в обновленной Социальной программе ЕС (июль 2008 г.).

2.2.1.1. **Применение международных трудовых норм**

Внедрение ратифицированных международных норм, в том числе основополагающих принципов и прав в сфере труда в регионе, все еще сопряжено с многочисленными сложностями. Свидетельство тому – доклады Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, а также заключения контрольных органов МОТ в области норм. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, п. 23.]

Ратификация конвенций представляет собой важный шаг, однако их применение на практике требует усилий со стороны трехсторонних участников наряду с поддержкой МОТ. Это включает проведение непрерывного диалога с контрольной системой МОТ для выявления проблем, связанных с применением норм, содействия дискуссиям между трехсторонними участниками и оказания прямой помощи для решения возникающих проблем. В этом отношении отрадно то, что за период с 2005 по 2007 годы Комитет экспертов сумел отметить с удовлетворением 71 случай прогресса, достигнутого странами региона в более

эффективном осуществлении ратифицированных конвенций. Комитет также «отметил с интересом» примерно 500 предлагаемых или принятых мер.

Выполнение обязательств о представлении докладов

Государствам-членам следует своевременно представлять в полном объеме доклады по ратифицированным нормативным актам. МОТ надлежит поощрять диалог на национальном и международном уровнях в регионе с целью обмена образцами передовой практики по преодолению сложностей, связанных с применением норм. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, п. 23.]

Контрольный механизм МОТ опирается в значительной степени на доклады по ратифицированным конвенциям, которые правительства должны периодически представлять, а также на вклад организаций работодателей и работников как в подготовку периодических докладов, так и в привлечение внимания к конкретным проблемам применения норм на национальном уровне. Этот процесс действует эффективно в большинстве стран региона, однако в некоторых случаях уровень представления докладов все еще остается неадекватным или они вообще не представляются, а привлечение к этому процессу организаций работодателей и работников имеет весьма ограниченный характер. Такая ситуация препятствует функционированию контрольного механизма, который не может эффективно выполнять свои контрольные функции, касающиеся осуществления государствами-членами международных трудовых норм. Доклады не представляются в МБТ по разным причинам, включая слабый потенциал и ограниченные ресурсы министерств труда, которые несут основную ответственность за подготовку докладов и за поддержание связей с организациями работодателей и работников в целях обеспечения их вклада в подготовку докладов.

В ответ на призывы со стороны контрольных органов, включая Комитет Конференции по применению норм, все больший акцент делается на проведении консультаций и организации подготовки по процедурам составления докладов, касающихся международных трудовых норм, особенно в Албании, Армении, Боснии и Герцеговине, Черногории, Сербии и бывшей югославской Республике Македонии. В 2006 и 2007 годах во всех этих странах МОТ провела интенсивные технические мероприятия по оказанию помощи, чтобы сформировать потенциал для преодоления отставания в системе представления докладов. Должностные лица из различных правительственных институтов и представители социальных партнеров воспользовались техническими консультациями и подготовкой, в некоторых случаях в рамках Международного учебного центра МОТ, по проблемам международных трудовых норм, а также процедурам подготовки и представления докладов. В результате этой работы большинство из этих стран улучшили свои показатели с точки зрения представления докладов по ратифицированным конвенциям. Например:

- В Боснии и Герцеговине учрежденная с помощью МОТ рабочая группа подготовила и представила доклады по 28 ратифицированным конвенциям, одной нератифицированной конвенции и одной рекомендации.
- Осенью 2007 года, после технической консультативной миссии МОТ в Сербию, было подготовлено и представлено 16 докладов. Впервые комментарии организаций работодателей и работников были представлены одновременно с докладами.
- В бывшей югославской Республике Македонии за счет технической помощи МОТ осенью 2006 года были подготовлены и представлены первые четыре доклада по Конвенции 1930 года о принудительном труде (29); Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87); Конвенции 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98), а также по Конвенции 1957 года об упразднении принудительного труда (105). Два дополнительных доклада были представлены осенью 2007 года.

Туркменистан получил аналогичную помощь, но пока не представил первые доклады, которые должны быть представлены с 1999 года. МОТ изучает возможность оказания дополнительной технической помощи в целях укрепления потенциала для подготовки

докладов различных правительственных структур и социальных партнеров в странах, охваченных Будапештским субрегиональным бюро.

2.2.1.2. Детский труд

Хотя уровень детского труда в регионе является более низким, чем в других частях мира, растущее неравенство в доходах, связанное с бедностью в некоторых странах, привело к появлению беспризорных детей, которые подвергаются большому риску пострадать от наихудших форм детского труда. В сельской местности детей могут нанимать на опасные виды работ в сельском хозяйстве, особенно в период страды. Например, в некоторых регионах стран Центральной Азии школы продолжают оставаться закрытыми в течение сбора урожая хлопка. Дети должны собирать хлопок в полях, расположенных далеко от их проживания, где отсутствует чистая вода и нормальные жилищные условия и где они подвергаются опасности воздействия химических веществ. Как отмечается в разделе о миграции, торговля детьми в целях сексуальной эксплуатации и во все большей степени для трудовой эксплуатации также вызывает растущую озабоченность.

С учетом дополнительных 12 ратификаций, зарегистрированных после 2004 года, две основополагающие конвенции МОТ о детском труде (Конвенции 138 и 182) уже ратифицированы всеми странами региона, за исключением двух стран (см. Приложение, Таблица 1). Тем не менее, детский труд все еще может оставаться противоречивым и политически чувствительным вопросом, и не все заинтересованные страны желают открыто признавать его существование.

Техническая помощь и сотрудничество МОТ в этой области обеспечивались в основном посредством Международной программы по упразднению детского труда (ИПЕК), которая осуществляла программы (не включающие проекты по борьбе с торговлей детьми) в Албании, Болгарии, Казахстане, Киргизстане, Республике Молдове, Румынии, Российской Федерации, Таджикистане, Турции, Украине, Узбекистане, а также в Косово.² Помощь заключалась в проведении мероприятий на «начальном» уровне, чтобы помочь определить политику и институционализировать механизмы для борьбы с детским трудом. В этой связи укреплялся институциональный потенциал посредством подготовки правительственных чиновников и социальных партнеров, проводились исследования для повышения качества имеющихся данных о детском труде в целях планирования и проведения политического диалога, выполнялись последующие мероприятия после исследований, формировалось общественное мнение, принимались прямые активные меры и осуществлялся регулярный мониторинг, чтобы предотвратить попадание детей на опасные и вредные работы и изъять их оттуда, а также оказать услуги детям, изъатым из условий детского труда, а также осуществлялись программы действий, направленные на удовлетворение конкретных потребностей работающих девочек в неформальном городском секторе (Санкт-Петербург) и беспризорных детей (Албания, Болгария, Республика Молдова, Румыния, Украина, а также Косово²).

Эти и другие меры содействовали:

- Включению проблем детского труда в национальное законодательство и стратегии в Албании, Болгарии, Казахстане (новый трудовой кодекс), Республике Молдове, Румынии, Украине, и принятию политических мер, направленных на борьбу с сексуальной эксплуатацией девочек (в трех районах Санкт-Петербурга, Российская Федерация).
- Созданию руководящих комитетов и ячеек/подразделений по детскому труду, которые выступают в качестве координационных органов по проблемам детского труда, а также формированию междисциплинарных групп и местных комитетов действий для обеспечения руководства и оказания услуг в целях изъятия детей из опасных видов профессиональной деятельности (Албания, Болгария, Республика Молдова, Румыния, Украина, а также в Косово²).

- Принятию новой национальной программы борьбы с детским трудом в Киргизстане и Албании, нового закона о борьбе против жестокого обращения с детьми, положения которого распространяются также на торговлю детьми и на детский труд.
- Принятию местными органами власти в Киргизстане указа о запрете использовать детский труд на хлопковых полях.
- Оказанию в Российской Федерации (Санкт-Петербург) непосредственных услуг, таких как формальное и неформальное обучение 12.000 детей, а также косвенных услуг, таких как профессиональная подготовка и повышение квалификации почти 90.000 семей.
- Укреплению потенциала правительств, институтов, социальных партнеров и неправительственных организаций для разработки и осуществления политики, программ и других инициатив, направленных на предупреждение, изъятие и реабилитацию детей, занятых наихудшими формами детского труда.
- Использованию систем мониторинга детского труда в Албании, Болгарии, Республике Молдове, Румынии, Турции, Украине, а также в Косово,² включая их интеграцию в политику (Болгария, Украина), создание Национальной справочной системы по оказанию помощи и защите жертв торговли людьми (Республика Молдова) и создание национального подразделения по детскому труду в рамках министерств труда (Албания, Болгария и Румыния) и инспекций труда (Республика Молдова и Украина).
- Принятию трехсторонних коллективных соглашений о борьбе с наихудшими формами детского труда и списка опасных профессий в Республике Молдове.
- Формированию общественного мнения и распространению более точной информации в Казахстане, Киргизстане, Таджикистане, Турции и Узбекистане, включая проведение обзоров детского труда, исследования с быстрой оценкой и обследования процесса перехода из школы к трудовой деятельности.
- Обмену знаниями, опытом и передовой практикой между странами в Центральной и Восточной Европе и Центральной Азии по решению проблемы наихудших форм детского труда.
- Изъятию детей из условий эксплуатации или предупреждению такой эксплуатации в Албании, Болгарии, Республике Молдове, Румынии, Турции (см. вставку 2.3), Российской Федерации, на Украине, а также в Косово.²

В соответствии со статистическими данными, собранными в рамках проектов технического сотрудничества и другой работы, проводимой МОТ в регионе, за период с 2004 по 2007 годы МОТ оказала содействие в изъятии почти 50.000 детей из условий детского труда или в предотвращении их эксплуатации.

Профсоюзы принимали активное участие в деятельности, направленной на упразднение детского труда. Национальная федерация профсоюзов Казахстана выполнила семимесячную программу действий по формированию потенциала профсоюзов для решения проблемы детского труда, в то время как в Узбекистане Профсоюз работников сельского хозяйства и Ассоциация фермеров (организация работодателей) обеспечили подготовку 500 фермеров в 13 сельских провинциях по вопросам детского труда и БГТ. Профсоюзы играли ведущую роль в составлении трехстороннего коллективного соглашения, направленного на борьбу с детским трудом в Республике Молдове, и конкретно выступили против использования детского труда в Албании посредством заключения коллективного соглашения между Профсоюзом работников образования и Министерством образования и науки Албании.

Посредством финансируемого Норвегией проекта, охватывающего Азербайджан, Республику Молдову и Грузию, МОТ провела работу с организациями работодателей по проблеме детского труда в сельскохозяйственном секторе. В Республике Молдове в результате этой работы Совет Национальной федерации работодателей в сельском хозяйстве и пищевой промышленности разработал проект и поддержал кодекс поведения по упразднению наихудших форм детского труда (см. вставку 2.8 в разделе о социальном диалоге).

Вставка 2.3 На пути к упразднению детского труда в Турции

В связи с обязательством правительства Турции об упразднении наихудших форм детского труда, МОТ оказала поддержку осуществлению Национальной политической программы упразднения детского труда с установленными сроками посредством двух проектов, финансируемых Министерством труда США (2004-07 гг.) и ЕС (2006-07 гг.).

Оба проекта были направлены на устранение основных причин детского труда и обеспечивали оказание прямой помощи целевым категориям детей и семей. Около 20.000 детей в рамках проекта, финансируемого Министерством труда США, и около 5.000 детей в рамках проекта, финансируемого ЕС, были либо изъяты с сезонных работ в коммерческих сельскохозяйственных предприятиях, из уличной торговли и производства мебели, либо не допущены к этим работам, и были охвачены учебными или реабилитационными программами. В 20 провинциях детям предоставлялись услуги, такие как консультирование, медицинский осмотр и лечение, проведение дополнительных курсов, обучение грамоте и дополнительные занятия после школы. Были учреждены Центры социальной поддержки, которые продолжают свою работу даже после сворачивания помощи со стороны МОТ.

Помимо оказания поддержки национальной политике и стратегиям, касающимся детского труда, были разработаны типовые модели для увязывания деятельности на микроуровне с разработкой политики на макроуровне, чтобы обеспечить регулярный сбор информации и распространение данных, опыта и извлеченных уроков среди местных и национальных органов власти.

Результаты самого последнего обзора использования детского труда, проведенного в Турции в 2008 году, свидетельствуют о дальнейшем сокращении числа случаев использования детского труда. В возрастной группе от 6 до 17 лет той или иной формой труда занято 5,9% против 15,2% в 1994 году и 10,3% в 1999 году. В возрастной группе от 6 до 14 лет эти цифры сократились до 2,6% против 5,1% в 1999 году.

Существует тесная связь между торговлей детьми и детским трудом. Глобальные данные МОТ о детском труде свидетельствуют о том, что во всем мире жертвами торговли людьми в возрасте до 18 лет являются 1,2 млн. человек (МОТ, 2008d), причем женщины и девушки составляют подавляющее большинство этих жертв торговли людьми для целей сексуальной эксплуатации.

Значительная часть работы МОТ, касающаяся торговли детьми в регионе, проводилась посредством двух проектов, финансируемых Министерством труда США с дополнительным финансированием со стороны Германии, которые были направлены на совершенствование политики и законодательства и на создание механизмов для оказания помощи детям в Албании, Болгарии, Республике Молдове, Румынии, Украине, а также в Косово.² Эти проекты оказали значительное воздействие на национальные политические и законодательные рамки, а также на реализацию систем мониторинга детского труда. Например, МОТ содействовала составлению законопроектов и планов, направленных на защиту детей в Болгарии, на создание подразделения по предупреждению торговли детьми в Косово и на институционализацию подразделения по детскому труду в Республике Молдове. С начала осуществления проекта в 2003 году 1.837 детей были изъяты из сферы торговли детьми и 7.053 детей были спасены и не стали жертвами торговли детьми. Многим была оказана непосредственная помощь через молодежные центры и другие средства поддержки, обеспечиваемые проектом.

Условия для выполнения остаются весьма сложными и связаны с большими вызовами. Выявление детей, подвергающихся эксплуатации, часто имеет спорадический характер и особенно затруднено в неформальном секторе, который действует вне пределов досягаемости органов инспекции труда. Большое значение имеет также устойчивый характер принимаемых мер и оказываемых услуг, особенно в связи с тем, что дети нуждаются в стабильных условиях, в рамках которых можно со временем сформировать атмосферу доверия. Опыт, накопленный в этой области, свидетельствует о том, что всеобъемлющий подход МОТ оказался успешным, однако все еще сохраняются возможности для более диверсифицированного подхода, для более широкого использования средств массовой

информации и для разработки более эффективных моделей более тесного взаимодействия с родителями и работодателями.

С учетом сквозного характера деятельности МОТ, некоторые области этой деятельности можно было бы отнести более чем к одной категории. В Европе принудительный труд затрагивает, в первую очередь, трудящихся-мигрантов, которые становятся жертвами торговли людьми, осуществляемой в различных направлениях. Поэтому описание деятельности МОТ содержится в разделе «Управление миграцией» настоящего доклада.

2.2.1.3. Содействие равенству

В регионе все еще сохраняется проблема дискриминации в отношении доступа к сфере труда и занятий – по гендерным, этническим, политическим, религиозным и иным причинам, включая дискриминацию на основании возраста, инвалидности и сексуальной ориентации. Была четко подтверждена приверженность принципам недопущения дискриминации. Необходимо защищать принцип равной оплаты за равноценный труд женщин и мужчин. МОТ призвали строго отслеживать случаи дискриминации на рынке труда и облегчать обмен положительным опытом по поощрению равенства и прав в сфере труда, в частности, за счет применения актов МОТ. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, п. 29.]

В то время как некоторые проекты технического сотрудничества и деятельность по оказанию помощи были сосредоточены непосредственно на проблеме дискриминации, во многих случаях нужды неимущих или находящихся в неблагоприятном положении категорий населения включались в качестве компонентов проектов, направленных на обеспечение конкретных элементов Программы достойного труда, таких как занятость, социальная защита и содействие основополагающим правам. Это относится, в частности, к гендерным вопросам, поскольку политика МОТ по выдвиганию гендерных вопросов на передний план требует интеграции их во все виды деятельности. Соответственно, значительная часть работы по содействию равенству и борьбе с дискриминацией охвачена другими разделами настоящего доклада. Эти примеры включают:

- консультирование и оказание поддержки с целью включения принципов равенства в законодательство и политику, например, внесение соответствующих поправок в существующий в Польше закон о лицах с ограниченными возможностями;
- меры, направленные на содействие равноправному участию женщин в процессах социального диалога посредством подготовки и проведения информационных кампаний в рамках профсоюзов, формирования потенциала, чтобы дать возможность женщинам эффективнее представлять свои интересы в Армении, Боснии и Герцеговине, Грузии, бывшей югославской Республике Македонии, Польше, Румынии, Российской Федерации и Сербии;
- использование существующей в МОТ методологии гендерного аудита крупнейшим профсоюзом Российской Федерации для оценки эффективности решения конкретных гендерных вопросов, а также национальными гендерными аудиторами для оценки деятельности министерств в правительстве Киргизстана.

Исследовательская деятельность и обмен знаниями по-прежнему были направлены на преодоление вызовов, связанных с борьбой с дискриминацией. Например, во Франции (Cediey and Foroni, 2007) и Швеции (Attstrom, 2007) было обеспечено более глубокое понимание этих вопросов благодаря исследованиям МОТ, касающимся измерения масштабов дискриминации трудящихся-иммигрантов и последующих поколений детей иммигрантов (Франция) с точки зрения доступа к занятости. МОТ также внесла свой вклад в работу семинаров по различным темам, касающимся проблем инвалидов, и организовала в 2005 году в Боснии и Герцеговине субрегиональную конференцию на тему: «От пособий по инвалидности к приносящей доход занятости», на которой было представлено исследование МОТ политики в области занятости инвалидов в странах Юго-Восточной Европы (МОТ, 2006).

В октябре 2007 года в Азербайджане было организовано совещание «круглого стола» для рассмотрения совместно с трехсторонними участниками перспектив ратификации и применения Конвенции 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156). Вопрос о ратификации этой Конвенции включен в план действий по выполнению Национальной программы занятости. В Албании, а также в Боснии и Герцеговине была организована также подготовка судей по нормам, касающимся равенства, чтобы помочь судьям опираться в своей работе на международные трудовые нормы, а также на укрепление антидискриминационного законодательства.

В рамках проекта, финансируемого Францией, который был нацелен на проблемы социальной изоляции в Венгрии, Румынии, Польше и Болгарии, помощь оказывалась как на национальном уровне, так и на уровне предприятий в целях повышения понимания этой проблемы и разработки политики равных возможностей для неимущих категорий населения, молодежи, инвалидов и женщин с низкими доходами. Этот проект способствовал внесению изменений в действующее законодательство о лицах с ограниченными возможностями в Польше, чтобы расширить их доступ к занятости, а также содействовал разработке планов некоторыми предприятиями Венгрии по содействию разнообразию и равным возможностям на рабочем месте. Подготовка, исследования, семинары и рабочие совещания способствовали расширению участия затронутых этой проблемой групп в социальном диалоге. Проект, финансируемый Чешской Республикой, осуществлялся также в Республике Молдове, чтобы помочь в разработке активной политики на рынке труда для категорий населения, подвергающихся риску социальной изоляции, и в осуществлении политики занятости с учетом гендерного фактора.

2.2.1.4. Свобода объединения

Правительства должны поощрять работу организаций работодателей и работников, строго следуя принципам свободы объединения и добровольного членства, а также воздерживаясь от оказания влияния, которое могло бы ограничить право на свободное вступление в данные организации. Независимость, демократия и представительство являются ключевыми элементами действенного социального диалога. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, п. 26.]

В связи с ратификацией Арменией Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87), в регионе остается только Узбекистан, который еще не ратифицировал две конвенции о свободе объединения. Многие мероприятия, проводимые в области свободы объединения, включая коллективные переговоры, рассматриваются в разделе доклада о социальном диалоге. Однако наряду с конкретными видами деятельности, проводимыми в этой области, в рамках осуществляемого на Украине проекта, финансируемого США и Германией, была оказана помощь в разработке проекта нового варианта закона о социальном диалоге, который был принят в 2007 году.

В 2005 году в Российской Федерации был организован семинар по свободе объединения, и МБТ получило приглашение от Федерации независимых профсоюзов Российской Федерации выступить с докладами на тему свободы объединения и изложить комментарии контрольных органов на этом семинаре и на рабочем совещании представителей профсоюзов региона. В сотрудничестве с организациями работодателей и работников проект законодательства о профсоюзах и коллективных переговорах был разработан Правительством Турции и он должен быть представлен на рассмотрение Парламента к концу 2008 года в целях обеспечения более эффективного соблюдения конвенций МОТ и норм ЕС. МОТ также разработала типовое коллективное соглашение, которое широко применялось социальными партнерами при заключении коллективных договоров.

МОТ активно действовала во многих странах в связи с последующей работой, касающейся выводов и комментариев контрольных органов МОТ. Значительные усилия были направлены на оказание помощи Боснии и Герцеговине в преодолении существующих правовых и административных препятствий на пути к свободе объединения. В результате этой работы Министерство юстиции подготовило законопроект о внесении поправок в Закон об

ассоциациях и фондах, которые позволяли устранить озабоченность контрольных органов МОТ. Однако пока еще не достигнут прогресс, касающийся регистрации Конфедерации профсоюзов Боснии и Герцеговины, на чем настаивали контрольные органы. МОТ проводит также работу с трехсторонними участниками в бывшей югославской Республике Македонии в целях внесения изменений в Закон о трудовых отношениях, в частности, в отношении вопроса о критерии представительности для организаций работодателей и работников.

Организации работников продолжали сталкиваться с различными трудностями в Беларуси. В июне 2008 года Комитет Конференции по применению норм отметил, что трехсторонний Национальный совет по труду и социальным вопросам поддержал принцип, в соответствии с которым вся дальнейшая работа над профсоюзным законодательством будет основана на полном соблюдении Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенции 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98). Тем не менее, он отметил, что, несмотря на выполнение некоторых рекомендаций, эти шаги не затрагивают сути вопроса, который был четко поставлен в докладе Комиссии по расследованию. Комитет отметил необходимость сотрудничества с социальными партнерами, которое должно осуществляться в рамках, характеризующихся отсутствием давления на профсоюзные организации или на их членов или их преследования. Комитет приветствовал запланированные с помощью МОТ семинары по вопросам дискриминации в отношении профсоюзов, а также общее выполнение рекомендаций Комиссии по расследованию.

Вставка 2.4 Последующие меры по реализации принципа свободы объединения: конкретные примеры из Эстонии и Греции

После представления жалобы в Комитет по свободе объединения Конфедерацией эстонских профсоюзов (КЭП), в сентябре 2006 года по просьбе Министерства по социальным вопросам в страну была направлена предварительная миссия прямых контактов. Техническая помощь была нацелена на поиски подходящих решений вопроса, который вызвал озабоченность профсоюзов, относительно проведения консультаций с представителями работников и информирования их, в соответствии с положениями проекта Закона о доверенных лицах работников. Правительство внесло важные изменения и впоследствии, в феврале 2007 года, приняло Закон о представителях работников, который содержит необходимые гарантии, обеспечивающие, чтобы наличие представителей работников, не входящих в профсоюзы, не подрывало деятельность профсоюзов. В результате этого КЭР отозвала свою жалобу.

В рамках дополнительного расследования дела против правительства Греции, в рамках которого было использовано «предписание о гражданской мобилизации» (реквизиция услуг работников), устанавливаемое на неопределенное время, чтобы положить конец легальной забастовке моряков пассажирских и грузовых судов, Комитет по свободе объединения с интересом отметил меры, принятые правительством, для обеспечения того, чтобы реквизиция личных услуг была возможной лишь в «неожиданных ситуациях, требующих срочных мер для удовлетворения оборонных нужд страны, либо в социальных чрезвычайных ситуациях, связанных с неминуемым стихийным бедствием, или в чрезвычайной ситуации, которая может поставить под угрозу здоровье общественности». Так, правительство приняло меры для ограничения применения Декрета № 17/1974 только во время войны. Этот Декрет служит основой, которая, по утверждениям, использовалась для выпуска предписаний о гражданской мобилизации в течение последних 32 лет, чтобы положить конец забастовкам в различных секторах.

2.2.2. Содействие занятости

Широко признается важность руководства экономической и социальной политикой для достижения уровня, который был бы как можно ближе к полной занятости. В соответствии с Глобальной программой занятости МОТ, следует поощрять набор политических мер, который включает: разумную валютно-финансовую и фискальную политику; благоприятные условия для инвестиций, торговли и развития предприятий, особенно малых предприятий и кооперативов; высокий уровень производительности, обеспечиваемый разумной микроэкономической практикой предприятий; стимулирование инновационной деятельности и сотрудничества между местными институтами, включая микрокредитование; активную поддержку начальной подготовки и непрерывного обучения; надлежащее регулирование рынка труда; и системы социальной защиты.

Разнящиеся тенденции в сфере инвестиций, экономического роста и занятости в регионе требуют различных комплексов мер. В случае требования со стороны государства и по достижении трехстороннего консенсуса, МОТ предлагается провести анализ возможного значения торговой, налоговой, денежной политики и мер в сфере труда для обеспечения достойного труда по странам. Такого рода исследование способствовало бы развитию политики в сфере достойного труда на национальном и глобальном уровнях. Итоги обсуждались бы на трехсторонних совещаниях, облегчая обмен опытом между трехсторонними участниками в регионе. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, пп. 32 и 33.]

В Европе и Центральной Азии все еще сохраняются значительные различия в тенденциях в области занятости как в пределах отдельных субрегионов, так и между ними. Несмотря на высокие темпы роста ВВП во многих странах региона, не входящих в ЕС, они не сопровождались такими же темпами роста занятости во всех странах. Неуклонный рост занятости, отмечаемый во многих странах, характеризуется также снижением качества этой занятости, а также высоким уровнем занятости в неформальной экономике. В некоторых случаях положение на рынке труда по-прежнему определяется высоким уровнем эмиграции, в том числе «утечкой мозгов», и сокращением численности экономически активного населения.

Хорошо известно, что некоторые категории населения, такие как люди с ограниченными возможностями, женщины с семейными обязанностями, молодежь, пожилые работники и обособленные социальные группы (такие как цыгане), могут сталкиваться со значительными препятствиями в получении доступа к возможностям рынка труда, в связи с чем необходимо использовать диверсифицированные подходы на основе политики в области занятости и других мер, направленных на охват этих категорий населения.

Распределение занятости между мужчинами и женщинами также имеет различный характер, хотя уровень занятости среди женщин, как правило, ниже, чем среди мужчин. Во многих странах уровень занятости женщин растет более высокими темпами, чем уровень занятости мужчин. Однако это не относится к Турции, странам Западных Балкан, Казахстану и Киргизстану, где уровень занятости женщин остается неизменным или сокращается. Занятость среди молодежи также остается серьезной проблемой для всех стран региона, о чем шла речь ранее в настоящем докладе.

Помощь и поддержка, оказываемые в области занятости, были направлены на достижение целей Глобальной программы занятости (ГПЗ),⁵ утвержденной Административным советом в марте 2003 года. Основная цель ГПЗ заключается в том, чтобы поставить проблему занятости в центр экономической и социальной политики. Ее десять ключевых элементов составляют политические рамки, в которых оказывается помощь правительствам и социальным партнерам в разработке стратегий и политики в этой области в соответствии со стратегией осуществления, утвержденной Комитетом по занятости и социальной политике Административного совета.⁶

⁵ GB.286/15.

⁶ GB.286/ESP/1(Rev.).

2.2.2.1. Доступ к информации о рынке труда

Своевременные и всеобъемлющие статистические данные и знания совершенно необходимы для поддержки мер в сфере достойного труда. МОТ следует развивать свою базу знаний и облегчать обмен знаниями, опытом и образцами передовой практики среди участников во всех странах региона. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, п. 35.]

Наличие информации о рынке труда обеспечивает ценные сведения об условиях на рынке труда и о тенденциях в области занятости, которые могут способствовать аналитической работе и формулированию разумной политики в области занятости. В странах со слабыми системами информации о рынке труда политики, социальные партнеры и общественность могут не иметь свободного доступа к важной информации и аналитическим сведениям о положении на рынке труда. Посредством Библиотеки показателей рынка труда (БПРТ) МОТ укрепляет сеть, которая в конечном итоге будет охватывать все страны, входящие в структуру Будапештского субрегионального бюро, и будет обеспечивать соответствующую продукцию и техническую помощь для расширения доступа к актуальным и достоверным показателям рынка труда.

Поддержка в области совершенствования статистических данных включает техническую помощь, направленную на улучшение обследований, касающихся: неформальной экономики в Казахстане и Республике Молдове; миграции в Армении и на Украине; заработной платы в бывшей югославской Республике Македонии. В 2008 году была принята пересмотренная Международная стандартная классификация занятий (МСКЗ-08), которая будет использоваться всеми странами Европы в их текущих статистических сериях, в том числе в рамках следующей переписи населения, в качестве текущих усилий, направленных на производство сопоставимых оценок по рынку труда. Эта помощь предусматривала предоставление статистических данных по трудовым вопросам и обеспечивалась в тесном сотрудничестве со Статистическим бюро Европейского сообщества (ЕВРОСТАТ).

2.2.2.2. Политика в области занятости

Разработка политики в области занятости представляет собой процесс, включающий ряд компонентов, в том числе: ситуационный анализ; выявление проблем, которые необходимо решить; разработка стратегий и направлений политики; их дальнейшее внедрение, осуществление и мониторинг. МОТ оказывала обширную поддержку ряду стран Центральной Азии, Кавказа и Юго-Восточной Европы по разработке их национальной структуры в сфере занятости. Например, в Республике Молдове МОТ осуществила страновой обзор политики в области занятости (СОПЗ) и впоследствии по его итогам провела программы технического содействия.

На Кавказе и в Центральной Азии содействие со стороны МОТ позволило принять национальную стратегию в области занятости и план действий в Азербайджане, а также разработать национальную политику в сфере занятости и план ее реализации в Киргизстане – все это осуществлялось в рамках Глобальной программы занятости. В Казахстане была принята национальная программа занятости на 2005-07 годы, в которой конкретно указывалось на Глобальную программу занятости МОТ; в настоящее время проводится работа в рамках нового проекта национального плана содействия занятости. Оказанная МОТ помощь позволила учесть во всех этих программах концепцию достойного труда и в отдельных случаях последовательно придерживаться определенной цикличности разработки среднесрочных и оперативных планов.

В контексте многолетнего Бухарестского процесса, начатого в 2003 году, первая Конференция на уровне министров для Юго-Восточной Европы, в сотрудничестве с Советом Европы и при поддержке правительства Бельгии, МОТ осуществляла руководство и оказывала техническую помощь развитию регионального сотрудничества в целях решения проблем в сфере занятости в странах Пакта стабильности. Одним из основных компонентов этого процесса была подготовка СОПЗ, что позволило проводить анализ и предоставлять

рекомендации с целью совершенствования политики в сфере занятости и улучшения функционирования институтов рынка труда. За последние четыре года МОТ оказала техническое содействие по пересмотру политики в области занятости Албании, Боснии и Герцеговине, бывшей югославской Республике Македонии, Республике Молдове, Сербии, Хорватии, и Черногории. Важными проявлениями процесса СОПЗ стали региональное сотрудничество, расширение потенциальных возможностей и трехстороннее участие. Помимо того, что подготовленные отчеты рассматривались постоянным комитетом высокого уровня в составе директоров департаментов занятости министерств труда и генеральных директоров государственных служб занятости, они были обсуждены и приняты на национальных трехсторонних семинарах в каждой стране. В восьми странах-участницах были также проведены экспертные оценки независимыми экспертами по вопросам национальной политики в области занятости, по итогам которых МОТ были проведены учебные семинары. С учетом успешного проведения таких экспертных оценок в ходе данного процесса, целесообразность их применения в настоящее время рассматривается в отношении других регионов. Благодаря семинару, проведенному совместно с МИЦ-МОТ по вопросам национальной политики в области занятости и рынка труда, удалось нарастить потенциал надлежащего решения проблем, касающихся рынка труда и разработать планы действий. В настоящее время СОПЗ завершены во всех странах Пакта стабильности, за исключением Болгарии и Румынии. Благодаря их богатому опыту как стран-кандидатов в члены ЕС и с учетом того факта, что они стали государствами-членами ЕС в 2007 году, Болгария и Румыния сыграли видную роль в Бухарестском процессе и приняли активное участие в проведении экспертных оценок независимыми экспертами.

В настоящее время, по завершении СОПЗ, МОТ оказывает содействие странам по выполнению рекомендаций, содержащихся в проведенных обзорах. В отчетный период стратегии и национальные планы действий в области занятости были приняты в Албании, бывшей югославской Республике Македонии, Республике Молдове, Сербии, Хорватии и Черногории, на основе результатов обзора политики в области занятости, проведенного МОТ и Советом Европы. Эти мероприятия включали:

- Оказание помощи в Албании в разработке закона о содействии занятости, а также в выполнении основных политических рекомендаций СОПЗ, которые сегодня являются частью стратегии в области занятости и профессионально-технического обучения. В рамках проекта, финансируемого Италией, оказывается техническое содействие по реформированию Национальной службы занятости.
- Оказание содействия в реализации стратегии и национального плана действий в области занятости в Сербии; и разработку закона о содействии занятости и оказание технической помощи в целях расширения возможностей трудоустройства для лиц с ограниченными возможностями.
- Оказание технического содействия в Республике Молдове в области внедрения основных рекомендаций СОПЗ посредством разработки национальной стратегии в области занятости (2007-15 гг.). В рамках профинансированного Чешской Республикой проекта МОТ также оказывала помощь в укреплении национального потенциала по составлению ежегодных национальных планов действий по вопросам занятости и по проведению политики в сфере занятости.

Содействие равенству возможностей между женщинами и мужчинами стало одним из основных направлений СОПЗ благодаря проекту, проведенному в интересах членов Постоянного комитета высокого уровня и трехсторонних участников в рамках национальных семинаров, посвященных вопросам внедрения гендерных аспектов. СОПЗ также позволили добиться результатов, перечисленных в других разделах настоящего доклада, посвященных проблемам занятости. Посредством тесно сопряженного с этой тематикой проекта в деятельность государственной службы занятости Сербии были внедрены подходы, основанные на всестороннем учете гендерных факторов (см. раздел по органам регулирования вопросов труда и службам занятости).

Бухарестский процесс привлек к себе пристальное внимание политических кругов стран Юго-Восточной Европы. Вторая и третья Конференции министров по вопросам занятости стран Юго-Восточной Европы были проведены в Софии, Болгария, в 2005 году и в Будве, Черногория, в 2007 году. В «Софийских заключениях» признан достигнутый прогресс и очерчены дальнейшие направления сотрудничества и поддержки по расширению ЕС. В «Черногорских заключениях» подтверждены успехи Бухарестского процесса и изложены обязательства стран Юго-Восточной Европы продолжать и далее расширять региональное сотрудничество, которое, благодаря усилиям Регионального совета по вопросам сотрудничества, в настоящее время осуществляется силами региона, а также разработать и принять комплексный подход к проведению экономической социальной политики. МОТ также сотрудничала с правительством Турции по вопросам проведения конференции высокого уровня для 14 стран Юго-Восточной Европы в Стамбуле в 2006 году, в результате которой была принята декларация, предусматривающая сотрудничество между странами региона по проблемам политики в области занятости, а также включающая обязательство этих государств сделать проблемы занятости и достойного труда ядром их экономической и социальной политики.

2.2.2.3. Повышение квалификации

Повышение квалификации посредством профессионально-технической подготовки и обучения является важнейшим компонентом политики в области занятости, поскольку этот элемент играет важную роль, позволяя работникам адаптироваться к изменяющимся потребностям рынка труда, а также помогает предприятиям обеспечивать себя рабочей силой, обладающей востребованными специальностями и квалификацией. Несоответствие между квалификацией и навыками рабочей силы и требованиями вакантных рабочих мест затрудняет для вновь поступающих на рынок труда работников процесс вхождения в него и может привести к тому, что и другие сегменты работающего населения могут оказаться не у дел даже в периоды экономического роста. К некоторым средствам, которые широко применяются для содействия повышению квалификации кадров, относятся институты профессионально-технического обучения и подготовки, механизмы, содействующие непрерывному обучению, структуры аттестации приобретенной квалификации и производственное обучение работников по месту работы. Однако во многих странах Центральной и Юго-Восточной Европы и в странах СНГ ощущается острая необходимость совершенствования систем профессионально-технической подготовки, а также других механизмов повышения квалификации, с тем чтобы добиться проведения качественного обучения работников, квалификация которых соответствовала бы современным потребностям рынка.

Важным компонентом содействия странам данного региона оставались методологии модульной подготовки кадров, благодаря которым можно осуществлять гибкое и экономичное обучение кадров, с тем чтобы удовлетворять потребности рынка труда. Методологии модульной подготовки использовались в Азербайджане, которому МОТ и ПРООН оказали техническую помощь в создании регионального центра модульного обучения кадров. В конце 2005 года МОТ завершила восьмилетний проект, осуществленный за счет средств Швейцарии и ПРООН, благодаря которому были внедрены гибкие программы профессионально-технической подготовки безработных на Украине (см. вставку 2.5). Содействие учебным методологиям, нацеленным на подготовку квалифицированных кадров и расширение занятости, является также частью программ технического содействия МОТ в Албании, Республике Молдове и Сербии.

В ответ на запросы со стороны трехсторонних участников Субрегиональное бюро МОТ для Восточной Европы и Центральной Азии в Москве в экспериментальном порядке использовало несколько форм профессионально-технического обучения кадров, адаптированных к конкретным национальным условиям. Таковые включали: внутреннее использование программ модульной подготовки кадров (в том числе, например, пакеты учебных программ, разработанные для бухгалтеров профсоюзов), непосредственное обучение работников малых и средних предприятий (МСП) (например, усилиями Ассоциации

работодателей Грузии), а также передача функций обучения кадров внешним организациям. В Азербайджане, Армении, Грузии, Киргизстане, Российской Федерации и Узбекистане прошли подготовку группы инструкторов, в том числе преподаватели, которые были обучены использованию пакетов модульного повышения квалификации кадров. В Азербайджане, Армении, Грузии и Киргизстане также были созданы группы разработчиков программ модульной подготовки кадров для разработки пакетов учебных материалов по различным приоритетным профессиям в зависимости от особенностей той или иной страны. МОТ также приняла участие в деятельности рабочей группы, которая внесла свой вклад в проведение реформы системы профессионально-технического обучения и подготовки в Киргизстане. Содействие, оказанное в этой области, включало поддержку в целях проведения обследования по измерению спроса на те или иные специальности, а также проведение обучения персонала институтов профессионально-технической подготовки в Косово² в рамках крупного проекта ПРООН.

Вставка 2.5 Гибкая система профессионально-технической подготовки на Украине

В течение восьми лет МОТ оказывала содействие, в последнее время в сотрудничестве с ПРООН, правительству Украины в осуществлении модульных программ профессионально-технического обучения, главным образом, в интересах безработных. Модульная профессионально-техническая подготовка представляет собой гибкий, индивидуальный и ориентированный на конкретные результаты подход, позволяющий обучаемым приобретать необходимые специальности и навыки для работы в конкретном секторе или отрасли промышленности. Данный проект, завершённый в конце 2005 года, сыграл решающую роль во внедрении инновационных подходов в области профессионально-технического обучения кадров, а также в совершенствовании всего процесса профессиональной подготовки в стране в целом благодаря разработке новых учебных планов, ориентированных как на развитие профессиональных навыков, так и на обучение основным навыкам в целях расширения возможностей трудоустройства. К достижениям данного проекта можно причислить подготовку 300 национальных специалистов по вопросам разработки модульных учебных материалов, а также создание региональных центров модульного обучения кадров в 27 областях. По завершении проекта, по оценкам, 40.000 стажеров воспользовались преимуществами, связанными с реализацией смежных учебных программ.

2.2.2.4. Органы регулирования вопросов труда и службы занятости

В странах региона возможности органов регулирования вопросов труда все в большей мере сужаются по причине сокращающихся финансовых и людских ресурсов. В рамках национального законодательства эффективно действующие органы регулирования вопросов труда и/или трибуналы, рассматривающие вопросы, касающиеся условий труда, безопасности и гигиены труда, соблюдение соглашений об оплате труда, инспекции труда, профессионально-технического обучения кадров и служб занятости, являются важнейшими элементами нормальных трудовых отношений и условиями достижения высоких результатов в экономической и социально-трудовой областях. Правительствам следует напомнить о важности эффективно функционирующих органов регулирования вопросов труда для целей достойного труда. МОТ надлежит усилить свою поддержку, оказываемую органам регулирования вопросов труда. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, п. 31.]

В условиях нестабильных рынков службы занятости играют важную роль, оказывая помощь людям приспосабливаться к переменам. Как государственные, так и частные агентства занятости являются важнейшими средствами борьбы с безработицей благодаря оказанию услуг в области трудоустройства и профессиональной подготовки, что в интересах как лиц, ищущих работу, так и работодателей. Государственные агентства занятости со временем видоизменяются, приспосабливаясь к изменяющимся потребностям, но при этом отмечается бурный рост частных агентств по трудоустройству. В процессе разработки законодательства, касающегося нормативного регулирования и мониторинга частных агентств занятости, все более активнее участвуют правительства.

В настоящее время рядом стран региона используется руководство, разработанное МОТ в поддержку применения Конвенции 1997 года о частных агентствах занятости (181), в которой рассматриваются вопросы нормативного регулирования и мониторинга частных агентств занятости. В рамках проекта по трудовой миграции, осуществленного за счет средств ЕС, были переведены руководства, которые в настоящее время всячески пропагандируются и распространяются в сотрудничестве с Международной организацией миграции в Армении, Казахстане, Киргизстане, Российской Федерации и Таджикистане в целях содействия разработке национального и субрегионального законодательства. Эти руководства были также переведены для использования в странах Западных Балкан, в Республике Молдове и на Украине. За отчетный период Конвенция 181 была ратифицирована Болгарией и Бельгией (до этого она была ратифицирована десятью другими странами региона).

В Албании, бывшей югославской Республике Македонии, Республике Молдове и Сербии проведенные МОТ оценки служб занятости и подготовка технических записок, в том числе рекомендаций об основных функциях и достижению целей эффективности и равенства, сыграли важнейшую роль в проведении институциональных реформ. Кроме того, техническое содействие было оказано Румынии и Сербии, а также Косово² по вопросам проведения политики в целях укрепления их потенциала, ориентированного развития служб занятости и на проведение активной политики в области рынка труда в интересах незащищенных групп населения.

Благодаря финансируемому Швейцарией проекту в Сербии был апробирован механизм по всемерному учету гендерных аспектов в деятельности государственных служб занятости, и в настоящее время он используется в Албании и Республике Молдове. Была также организована подготовка с целью укрепления потенциала служб занятости в области профессионального обучения в Армении и Киргизстане; учета гендерных аспектов в их работе в Сербии и мониторинга индивидуальных планов трудоустройства в Косово. С учетом итогов предыдущей работы за счет средств Италии начат проект в Албании, включающий такие аспекты, как разработка и апробирование новой системы работы служб учебных центров, занимающихся обучением кадров по договору и других служб занятости в рамках национальной службы занятости. Основным новшеством, поддержанным МОТ в рамках упоминавшегося ранее регионального сотрудничества в сфере политики в области занятости в странах Юго-Восточной Европы, было создание региональной сети государственных служб занятости в целях разработки совместных проектов и обмена информацией и передовой практикой в отношении работы служб занятости и проведения активной политики в области рынка труда.

Что касается регулирования вопросов труда, то Республика Молдова ратифицировала Конвенцию 1978 года о регулировании вопросов труда (150) и, при техническом консультативном содействии со стороны МОТ и выявлении слабых сторон действующей системы регулирования вопросов труда, составила план трехсторонних действий в области регулирования вопросов труда. В Азербайджане, Армении, Казахстане и Киргизстане был начат проект, проводимый за счет средств Германии в целях совершенствования работы органов регулирования вопросов труда. Что касается Азербайджана и Киргизстана, то были подготовлены обзоры систем регулирования вопросов труда с особым упором на неформальной экономике, которые впоследствии были использованы в качестве основы трехсторонней оценки областей, которые требуют особого внимания для улучшения работы органов регулирования вопросов труда. Аналогичный обзор был подготовлен в Таджикистане в целях ратификации этой страной Конвенции 150. Учебные программы были проведены также в Сербии и Республике Молдове по повышению квалификации кадров в таких областях, как ведение социального диалога и регулирование вопросов труда.

В 2005 году на Кипре состоялся трехсторонний семинар на высоком уровне по вопросам регулирования вопросов труда и деятельности государственных служб занятости; этот семинар был проведен усилиями МОТ и правительства Кипра при содействии социальных партнеров этой страны. При участии представителей стран Центральной Азии и Кавказа, Международной организации работодателей (МОП) и Международной конфедерации

свободных профсоюзов (МКСП) данный семинар дал возможность обмениваться информацией и укрепить сотрудничество между трехсторонними участниками представленных стран.

2.2.2.5. Местное экономическое развитие

Подход МОТ к местному экономическому развитию (МЭР) оказался эффективным с точки зрения укрепления потенциальных возможностей местных институтов по разработке программ в сфере занятости, развития предпринимательства и создания рабочих мест. Проекты в рамках МЭР были проведены в странах Юго-Восточной Европы в целях обеспечения их практическими инструментами и проведения конкретных мероприятий по поддержке предпринимателей, с тем чтобы поддержать действующие предприятия и содействовать созданию новых предприятий, что рассматривалось в качестве начального этапа развёртывания процессов МЭР. В рамках профинансированного Нидерландами проекта в юго-восточной части Сербии, оказано содействие процессам местного экономического развития благодаря созданию четырех (трех – в Сербии и одного – в Хорватии) агентств по вопросам местного экономического развития. Такие агентства оказывают услуги по развитию навыков предпринимательства мелким предприятиям, а также предоставляют услуги государственным и частным учреждениям в области обучения предпринимателей, равно как и осуществляют программы в сфере занятости в интересах уязвимых групп населения. В рамках данного проекта, по оценкам, было оказано содействие 1.706 мелким предприятиям и компаниям; при этом было создано 589 новых компаний, либо таковые были зарегистрированы после создания агентств по местному экономическому развитию. Агентства по местному экономическому развитию способствовали также формированию ассоциаций предпринимателей женщин и сельскохозяйственных работников. Благодаря осуществлению данного проекта расширилось участие групп из числа меньшинств, и агентства по местному экономическому развитию были взяты в качестве модели в целях их воспроизведения при разработке стратегий в области местного экономического развития.

Вставка 2.6 Местная рабочая сила, результаты на местах: внедрение методов, способствующих обеспечению трудоинтенсивной занятости в Азербайджане

В условиях стремительного экономического развития Азербайджан стал уделять приоритетное внимание вопросам создания рабочих мест и повышения уровня жизни населения сельских районов. Посредством осуществления Инвестиционной программы по обеспечению трудоинтенсивной занятости (ИПТЗ), МОТ способствует применению трудоинтенсивного подхода и использованию местных материалов в целях создания рабочих мест на местном уровне, в основном, в инфраструктуре и в строительстве. В рамках трехмесячного демонстрационного проекта, осуществленного в 2005 году, такой подход, ориентированный на более широкое использование рабочей силы, был продемонстрирован в Гошаханде, удаленной деревне, лишенной коммуникаций (включая транспорт), что затрудняет для местных жителей задачу, связанную с расширением рыночных связей, направлением своих детей в школу и получением доступа к основным медицинским услугам. При ограниченном финансировании со стороны МОТ и правительства, в ходе проекта были наняты местные жители для мощения 550 метров дорог. Таким образом, в общей сложности была обеспечена работа в течение 2.384 рабочих дней, включая 1.416 рабочих дней для низкоквалифицированных рабочих. Несмотря на то, что данный проект был весьма мелким по своим масштабам, он продемонстрировал эффективность применения трудоинтенсивных подходов на базе общин к модернизации инфраструктуры в поселениях с низкими доходами, что свидетельствует о громадном потенциале для дальнейшего применения таких подходов в Азербайджане и в других странах региона. В настоящее время ведутся исследования в области политики и диалог в целях применения подходов в области местного развития в других областях, таких как совершенствование системы частных и общинных договорных отношений и обеспечение занятости в секторах, не связанных с добычей и переработкой нефти.

Другой проект в области местного экономического развития, профинансированный за счет средств Программы арабских стран Залива для организаций системы Организации Объединенных Наций, занимающихся вопросами развития, был ориентирован на содействие занятости в формальной экономике в секторе традиционного кустарного промысла на севере Албании. Благодаря мероприятиям, проведенным в рамках данного проекта, предпринимателям женщинам, занятым в неформальной экономике в сельских районах, удалось усовершенствовать свои основополагающие производственные навыки и повысить производительность труда и конкурентоспособность своих изделий. К концу проведения данного пилотного проекта все микропредприятия перешли из неформальной в формальную экономику и создали свои собственные ассоциации делового сотрудничества. В рамках данного проекта была оказана помощь приблизительно 200 женщинам и было подготовлено в общей сложности 40 женщин-управляющих благодаря учебным модулям для организации непосредственной подготовки в области вопросов управления и совершенствования технических навыков. Благодаря проведению совместной стратегии в сфере маркетинга и реализации продукции были открыты новые системы сбыта местных изделий кустарного производства в Албании, а также в Италии и Франции. В настоящее время форум, созданный благодаря данному проекту в области местного экономического развития, планирует проведение новых мероприятий, финансируемый другими учреждениями, занимающимися вопросами развития.

2.2.2.6. Содействие предпринимательству и самозанятости

Широко признается потенциал МСП в области обеспечения занятости. В отдельных случаях, как, например, в странах, восстанавливающихся после гражданских войн и экономических кризисов, самозанятость и создание мелких предприятий и компаний подчас является единственным способом для многих людей получать доходы. Несмотря на то, что во многих странах региона проводятся меры по развитию и поддержке МСП, эти предприятия по-прежнему сталкиваются с различными трудностями в отдельных субрегионах. Чтобы добиться процветания, МСП нуждаются в финансовой, правовой и технической помощи на протяжении всего своего существования. Однако зачастую такие услуги отсутствуют в данном регионе. Неблагоприятные институциональные условия, обременительные правовые нормы и ограниченный доступ к финансовым средствам также создают труднопреодолимые препятствия и неблагоприятный климат для ведения бизнеса в целях развития мелких предприятий и компаний.

Опыт, накопленный, в первую очередь, странами Западной Европы и Южной Америки, свидетельствует о том, что важным средством преодоления трудностей, с которыми часто сталкиваются потенциальные мелкие предприниматели при получении кредитов, чтобы начать свой собственный бизнес, является микрофинансирование. Многие традиционные кредитные учреждения по-прежнему ориентируются на поддержку широкомасштабных инвестиций, а не на предоставление микро- и небольших займов, необходимых для малых предприятий.

Программа «Начни и совершенствуй свой бизнес» (НССБ) является одним из наиболее широко известных и давно применяемых механизмов в области развития малого бизнеса. НССБ – это учебная программа, ориентированная на подготовку предпринимателей и на совершенствование предпринимательских навыков людей, которые уже занимаются бизнесом или которые планируют создать малое предприятие. Учебные материалы НССБ применяются более чем в 90 странах и содержат ряд весьма практических компонентов. В странах Европейского региона остается высоким спрос на учебные материалы НССБ, при этом подготовка инструкторов осуществляется в Азербайджане, Грузии, Киргизстане, Таджикистане и Узбекистане и, в рамках проекта ПРООН, в трех районах северокавказского региона Кавказа Российской Федерации, где в результате четырех 11-дневных учебных занятий была осуществлена аттестация 45 участников этих мероприятий. Программа НССБ была использована также в Тальвидарском районе Таджикистана, благодаря которой прошли подготовку семьи мигрантов, в частности женщины, по разведению пчел (см. вставку 2.7).

ПРООН предложила МОТ провести оценку хода реализации проекта «Создание возможностей трудоустройства посредством поддержки предпринимательства» в Болгарии в 2008 году. Этим проектом ведает Министерство труда и социальной политики, и он осуществляется ПРООН при содействии МОТ. 14 доноров оказали поддержку его реализации. Это – новаторская инициатива в области экономического развития и обеспечения занятости, которая обеспечивает предоставление комплексного пакета услуг благодаря общенациональной сети, включающей 43 автономных и жизнеспособных организации по оказанию поддержки предпринимательству; основное внимание при осуществлении этой инициативы уделяется вопросам самозанятости и развитию микро- и малых предприятий. В 1995-99 годах МОТ создала первые бизнес-центры, и впоследствии этот подход был распространен на всю страну. Программа МОТ «Начни свой бизнес» используется во всех бизнес-центрах. По имеющимся данным, в рамках данного проекта в течение 2000-07 годов прошло подготовку в общей сложности 42.000 человек и было создано более 30.000 рабочих мест.

Проект, осуществляемый в Болгарии, Румынии и Сербии и финансируемый Францией, нацелен на создание национальных систем предоставления начального капитала потенциальным предпринимателям из числа безработных лиц, в первую очередь, уволенных работников. Мероприятия, проведенные на первом этапе данного проекта, включавшие анализ национальных систем и создание целевых групп, были ориентированы на разработку и принятие закона о микрофинансировании в Румынии, а также на подготовку во всех трех странах рекомендаций, которые были включены в программы структурных фондов ЕС. С самого начала второго этапа проекта в 2006 году разрабатываются и проходят испытание местные инициативы в области микрофинансирования в целях расширения самозанятости в трех районах Болгарии и в двух районах в Румынии; в последнем случае эти инициативы были ориентированы на выпускников учебных заведений и на длительно безработных лиц из сельских районов. Аналогичные мероприятия будут проводиться также в Сербии. В Азербайджане и Грузии, по завершении проекта в поддержку предпринимательства женщин, была проведена заключительная конференция, в ходе которой состоялся обмен передовыми методами, а также была завершена работа над публикациями на тему предпринимательства женщин.

Широко признается потенциал кооперативных предприятий в области создания рабочих мест. Ряду стран МОТ оказала консультативные услуги в области подготовки кооперативного законодательства и проведения соответствующей политики. Была организована подготовка по вопросам работы кооперативов в Российской Федерации и на Украине.

2.2.2.7. Корпоративная социальная ответственность и социально ориентированная реструктуризация

Концепция корпоративной социальной ответственности (КСО) за последнее десятилетие получает все более широкое признание в мире. В инициативе ИнФокус МОТ по вопросам КСО, корпоративная социальная ответственность определена как «порядок, в котором предприятия учитывают воздействие своей деятельности на общество и утверждают собственные принципы и ценности как при применении своих внутренних методов и процессов, так и во взаимодействии с другими участниками. КСО – это добровольная и проводимая предприятиями инициатива, касающаяся направлений деятельности, которая, как считается, превосходит простое следование букве закона».⁷

В тесном сотрудничестве с трехсторонними партнерами проект, финансируемый Италией и действующий в Италии и Албании (а также в двух странах вне данного региона), повысил степень осведомленности о КСО посредством информационных кампаний в поддержку Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (МОТ), Глобального договора и Руководящих принципов ОЭСР по многонациональным корпорациям. В результате осуществления проекта, дополнительно

⁷ GB.295/MNE/2/1.

110 компаний официально присоединились к инициативе по Глобальному договору в Италии и 14 – в Албании. Пакет учебных материалов (МОТ, 2007b), разработанный в ходе данного проекта, переведен на итальянский и албанский языки и распространен среди трехсторонних участников. Проблемы, связанные с КСО, рассматривались также в рамках проекта, осуществленного Болгарией, Румынией и Турцией, где Бюро МОТ в Анкаре провело исследовательские работы и завершило тематические исследования по вопросу об эффективности социального аудита и программ сертификации в частном секторе (van der Vegt, 2005).

В глобализованных и все более конкурентных экономических условиях предприятия должны зачастую адаптироваться и осуществлять структурную реорганизацию, чтобы выжить и расшириться. Негативные социальные последствия реструктуризации с особой очевидностью проявляются в странах, в которых не развиты институты рынка труда и механизмы социальной защиты. Это можно сказать о Сербии, где структурная перестройка железных дорог неизбежно приведет к высвобождению значительного числа рабочих рук. Посредством содействия социальному диалогу в рамках проекта, финансируемого Чешской Республикой, МОТ способствовала разработке и реализации планов перевода на другую работу работников, пострадавших от реструктуризации. В ходе проекта проведены исследования и организована профессиональная подготовка для представителей профсоюзов и администрации, хотя работы по проекту были замедлены в силу отсутствия конкретной информации об увольнениях работников и других трудностях. К концу 2008 года в рамках проекта будет оказана поддержка созданию в компании центра переподготовки в помощь сотрудникам, подвергшимся увольнению.

МОТ оказала также содействие Грузии в 2007 году в организации конференции по вопросам структурной перестройки для представителей правительства и предприятий. В настоящее время Ассоциация предпринимателей Грузии и МУЦ-МОТ ведут разработку долгосрочной программы партнерства по вопросам социально ориентированной реструктуризации предприятий. Кроме того, МОТ участвует в ряде исследовательских проектов, финансируемых ЕС, в ходе которых проводится анализ социальных и связанных со здоровьем людей последствий процесса реструктуризации.

2.2.3. Социальная защита

Нашел подтверждение принцип приверженности социальной защите для всех на протяжении всего жизненного цикла людей. Социальная защита играет важнейшую роль в деле сокращения масштабов бедности, повышения гарантий защищенности и безопасности, а также сглаживания колебаний экономических циклов и нестабильности доходов. Устойчивость многих систем социальной защиты в странах региона зависит от более высоких уровней занятости в целом и, в первую очередь женщин, молодежи и пожилых работников. Политика в области социальной защиты должна быть направлена на поддержку высоких уровней трудового участия, особенно трудящихся женщин. Следует и далее совершенствовать меры по урегулированию трудовых и семейных обязанностей, в том числе в сфере охраны материнства и уходу за детьми. МОТ призвана укреплять национальные и международные усилия посредством мер, направленных на согласованность политики, техническое консультирование и обмен опытом, в частности, в том, что касается политики взаимопомощи в сфере социальной защиты и занятости. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, п. 30.]

2.2.3.1. Социальное обеспечение

Основные вызовы, с которыми сталкиваются страны Центральной и Восточной Европы в области социального обеспечения, включают: необходимость реорганизации систем социального обеспечения и пособий с учетом преобразования экономических и политических систем; необходимость адаптации к налогово-бюджетным ограничениям, устанавливаемым правительствами и международными финансовыми учреждениями; стремительный рост занятости в неформальном секторе; старение населения, с чем в скором времени столкнется большинство стран региона. Правительства отвечают на эти вызовы, проводя самые различные реформы, а также внося изменения в методы управления системами

социального обеспечения. Пенсионные реформы, предпринятые в странах со стареющим населением, были нацелены на то, чтобы поднять пенсионный возраст, а также предоставить людям более высокий уровень социальной защиты.

Техническая помощь и консультативное содействие странам касались всего спектра вопросов социального обеспечения, включая законодательство, реформу систем социального обеспечения, проведение актуарных обследований, а также подготовку персонала по вопросам использования инструментов социального обеспечения. Поддержка усилий по включению принципов, заложенных в нормах МОТ в сфере социального обеспечения, способствовала пересмотру законодательства в области социального обеспечения в Болгарии, а также принятию поэтапной и ограниченной по срокам дорожной карты в целях приведения законодательства Украины в области социального обеспечения в соответствие с нормами МОТ и с положениями Европейского кодекса социального обеспечения. В 2007 году на Украине состоялась трехсторонняя национальная конференция высокого уровня по оценке выводов и рекомендаций, касающихся законодательных изменений в целях ратификации Конвенции 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102), а также Европейского кодекса социального обеспечения. На конференции были приняты рекомендации относительно ратификации этих нормативных актов в 2009 году. В Республике Молдове обучение сотрудников государственных ведомств по вопросам двусторонних соглашений помогло сделать шаг вперед в отношении переговоров по заключению координационных соглашений в области социального обеспечения с Болгарией и Румынией. Текущая актуарная поддержка, оказываемая Кипру, предназначена для того, чтобы создать внутренний актуарный потенциал системы социального обеспечения; она содействовала разработке и проведению финансового анализа предложений относительно реформы системы социального обеспечения. Азербайджану, Узбекистану и ряду других стран Восточной Европы и Центральной Азии, находящихся на начальной стадии разработки систем страхования на случай производственного травматизма, была оказана специализированная помощь.

Хотя для эффективного управления и проведения политики необходимы достоверные статистические данные в области социального обеспечения во многих странах региона, банк количественных данных по социальному обеспечению остается неполным, и эти данные зачастую не согласуются с международными статистическими нормами. В рамках обследования, проведенного МОТ по вопросам социального обеспечения, оказывалось содействие странам в целях расширения их базы знаний в этой области. Важным итогом данного обследования стал доклад по расходам на социальное обеспечение в странах Юго-Восточной Европы (Hagemejer et al., 2005b), в котором сопоставляются уровни расходов, сфера охвата, перечни пособий и другие факторы. Данные в этих областях чрезвычайно важны для эффективного проведения реформ в области социального обеспечения, и их ценность трудно переоценить для координации усилий стран, в которых в последние годы наблюдались высокие уровни миграции. Кроме того, странам, планирующим присоединиться к ЕС, необходимо улучшить и стандартизировать свою отчетность по социальному обеспечению.

Итоги обследований МОТ по вопросам социального обеспечения распространялись также благодаря двум докладам по гендерным аспектам реформы социального обеспечения (Fultz et al., 2003; Fultz, 2006a), обзору расходов на системы социальной защиты и эффективности их функционирования в Словакии (Petrasová and Svorenová, 2005) и опубликованию практического руководства по вопросам управления системами социального обеспечения для членов правления учреждений социального обеспечения в странах Центральной и Восточной Европы (МОТ, 2005с). В данном руководстве содержатся практические рекомендации представителям работодателей и работников, которые входят в состав правлений учреждений социального обеспечения; это руководство применялось членами правлений таких учреждений, правительствами и социальными партнерами в Албании, Республике Молдове и в Боснии и Герцеговине в целях разработки планов, нацеленных на совершенствование методов управления системами социального обеспечения и соответствующими учреждениями. Кроме того, МОТ опубликовала исследования по вопросам пенсионной

реформы в государствах Балтии (Fultz, 2006b), а также руководство по передовым методам работы социальных служб (Fultz and Tracy, 2004), после чего были проведены недельные учебные курсы.

Благодаря профинансированному Францией проекту по борьбе с социальной изоляцией в странах Центральной и Восточной Европы был также увеличен объем информационных ресурсов. Были введены новые ресурсы в отношении Центра обучения и ресурсов МОТ по вопросам социальной интеграции (ЦОРСИ), и специальные варианты были подготовлены для Венгрии и Румынии. В рамках партнерства с проектом «Мультипликатор» в Венгрии и Румынии были осуществлены десять микропроектов по наращиванию потенциала, и в Румынии были подготовлены телеучебные курсы по вопросам стратегий, нацеленных на борьбу с социальной изоляцией. Благодаря проекту «Мультипликатор» ЦОРСИ был адаптирован и распространен на Ирландию, Грецию, Венгрию, Италию, Португалию, Румынию и Испанию. В каждой стране было осуществлено по пять микропроектов в целях мобилизации усилий более чем 800 человек для борьбы с социальной изоляцией.

2.2.3.2. Безопасность и гигиена труда

По оценкам МОТ за 2005 год (Takala, 2005), ежегодно во всем мире погибает приблизительно 2,2 млн. человек в результате связанных с трудовой деятельностью несчастных случаев и заболеваний. В Европе и Центральной Азии, несмотря на то, что экономическая перестройка привела к некоторому улучшению условий труда и безопасности и гигиены труда (БГТ), риски на многих рабочих местах остаются неприемлемо высокими. Требование привести национальные законы и учреждения по вопросам БГТ в соответствие с нормами и стандартами ЕС заставило новые государства-члены ЕС внедрить необходимые изменения, хотя многое еще предстоит сделать. Первоочередным приоритетом во многих странах, не входящих в ЕС, остается разработка современных национальных политики, систем и служб БГТ.

Недавнее принятие Конвенции 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187), направлено на оказание содействия систематическому внедрению современных систем БГТ благодаря осуществлению национальных программ. Подготовка национальных параметров БГТ, в полной мере отражающих имеющуюся в той или иной стране инфраструктуру и реализуемые в них программы, является важнейшим первым шагом на пути разработки и проведения политики, программ и планов действий в области БГТ. В рамках проекта, профинансированного Швейцарией, в десяти странах Юго-Восточной Европы, а также проекта, который финансировался Республикой Корея в интересах стран Центральной Азии, были подготовлены или обновлены 15 параметров БГТ. Процесс подготовки таких параметров при участии социальных партнеров и экспертов способствовал расширению социального диалога и углублению понимания методов и видов деятельности в области БГТ в других странах региона. После принятия собственных параметров БГТ некоторые страны приступили к проведению или к подготовке национальных программ в области БГТ. В странах СНГ такой подход позволил осознать необходимость создания или реорганизации в ряде стран их национальных систем выплаты пособий по производственному травматизму и профессиональным заболеваниям.

В Организацию поступало множество запросов относительно оказания содействия и организации подготовки по вопросам систем управления в области БГТ. Значительным достижением было принятие в 11 странах СНГ новой системы стандартов безопасности труда, аналогичного *МОТ-БГТ 2001*.⁸ В рамках проекта, который финансировался Финляндией, некоторым регионам Российской Федерации было оказано содействие в целях применения на предприятиях *МОТ-БГТ 2001*. Данный проект был также нацелен на более

⁸ *МОТ-БГТ 2001* (прим. ред.: в Российской Федерации некоторые специалисты используют другой вариант перевода с английского языка – *МОТ-СУОТ 2001* «Руководство по системам управления охраной труда») – это ряд руководящих принципов по системам управления БГТ, в котором нашли отражение соответствующие нормы МОТ (МОТ, 2001а).

строгую отчетность по профессиональным заболеваниям, привлечение более пристального внимания к остроте проблем и на адаптацию методологии по расчету экономических затрат, связанных с плохими условиями труда. Благодаря распространению и передаче местных стратегий и инструментальных средств и пропаганде достижений в других регионах Российской Федерации и в других странах СНГ углубляется заинтересованность в проводимой работе.

На более высоком политическом уровне более глубокая заинтересованность в сфере БГТ была продемонстрирована в ряде заявлений министров, национальных концепциях и программах в области БГТ, а также в проведении программных мероприятий по охране труда. Например, в 2006 году в Казахстане состоялся семинар по вопросам содействия ратификации Конвенции 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве (167), в котором приняли также участие высокопоставленные должностные лица из Азербайджана, Киргизстана, Российской Федерации, Таджикистана и Узбекистана. В 2008 году в Казахстане, Российской Федерации и на Украине было проведено четыре конгресса и конференции высокого уровня по вопросам БГТ.

Стимулирование социальных партнеров к тому, чтобы они выполняли зачастую новые функции в области БГТ, помогало разрабатывать новые подходы к их собственным правам и обязанностям, а также содействовать социальному диалогу в целях совершенствования систем БГТ. В ряде стран Центральной и Восточной Европы была осуществлена учебная программа по подготовке инструкторов из числа должностных лиц профсоюзов и членов комитетов по БГТ, цель которой заключалась в подготовке представителей работников, занимающихся вопросами БГТ, к более активному участию в работе органов по БГТ на уровне предприятия. Организации работодателей также проявили интерес к созданию служб в области БГТ в интересах своих членов. Успешное создание соответствующей службы в Ассоциации промышленников Болгарии позволило создать аналогичный орган в Румынии.

Программа по совершенствованию работы в области развития общин (ВИНД), которая доказала свою полезность в качестве практического инструмента, позволяющего решать проблемы безопасности и гигиены труда в секторе неформального сельского хозяйства, стала осуществляться в Киргизстане, Республике Молдове и Таджикистане. В тесном сотрудничестве с социальными партнерами Киргизстана методология ВИНД была адаптирована к использованию мелкими хозяйствами в Центральной Азии. Была организована подготовка для мелких фермеров, профсоюзных работников, инспекторов труда, а также лиц, занимающихся сельским хозяйством в неформальном секторе. Программой ВИНД в Киргизстане было охвачено более 10.000 мелких фермеров, и в настоящее время она распространяется на местную администрацию. Трехстороннее участие в реализации программы ВИНД позволило также принять в 2007 году Национальную программу Киргизстана для сельского хозяйства. В Таджикистане в рамках проекта, финансируемого Финляндией, методология ВИНД сочеталась с программой МОТ «Начни и совершенствуй свой бизнес» (НССБ), а также с другими мероприятиями в области профессионально-технического обучения в целях оказания поддержки семьям мигрантов по началу ведения своего бизнеса в области мелкого пчеловодства (см. вставку 2.7). Благодаря поддержке в форме проведения подготовки инструкторов и опубликованию 1.500 экземпляров справочника по ВИНД на таджикском языке, Союз работодателей Республики Таджикистан провел учебные семинары по ВИНД в четырех районах, а также на национальном уровне. Было подготовлено более 1.000 человек, 14,9% из которых составляли женщины.

После провозглашения в 2003 году Всемирного дня охраны труда, ежегодно проводимого 28 апреля, это событие по-прежнему являлось эффективным средством привлечения внимания общественности к проблемам в области БГТ. Отмечалось более активное участие в его проведении и росло число мероприятий, проводимых в странах региона в рамках Всемирного дня, который, кроме того, был предметом различных статей в ряде национальных журналов по БГТ. Всемирный день охраны труда дал также возможность осуществить перевод, адаптацию и распространение материалов МОТ, включая методологию по оценке

реального уровня несчастных случаев, разработки рекомендаций по снижению рисков в целях сокращения издержек (включая расчетные таблицы для вычисления как прямых, так и скрытых издержек), а также подготовить руководство по созданию систем управления БГТ на предприятиях. Информационно-просветительская деятельность осуществлялась также посредством кампаний в странах региона по борьбе с небезопасными условиями труда в конкретных секторах, в том числе в строительстве, в сельском хозяйстве, в горнорудной промышленности, на предприятиях средних размеров и в текстильной промышленности.

Приведенный выше отчет о проделанной работе и достигнутых результатах свидетельствует о том, что, хотя проблемы БГТ и стали занимать более видное место в региональной программе, средств, выделяемых на оказание содействия и консультативных услуг, явно не хватает. Резко возросло число запросов, адресованных МОТ, в отношении консультативной помощи, профессиональной подготовки и консультаций по системам управления БГТ, оценки рисков и подготовки кадров по вопросам БГТ, что затруднило процесс удовлетворения растущих потребностей в помощи МОТ в этой области.

Вставка 2.7 «Сладкий успех»: пчеловодческий проект в Таджикистане

В Тальвидарском районе в Таджикистане практически в каждой семье, по крайней мере, один из ее членов является мигрантом. В рамках проекта, профинансированного Финляндией, который был начат в 2006 году, осуществляется содействие экономическому развитию в интересах семей мигрантов, в первую очередь семей, во главе которых стоят женщины, благодаря созданию мелких частных пасек. Оказываемое содействие заключается в сочетании элементов местного экономического развития и осуществлении таких программ МОТ, как Начни и совершенствуй свой бизнес (НССБ) и Совершенствование работы в области развития общин (ВИНД), равно как и других программ профессионально-технической подготовки.

В рамках партнерства с Национальной ассоциацией дехканских хозяйств были созданы центр поддержки пчеловодов, который занимается поставкой оборудования по приемлемой цене, плотницкий цех, ветеринарные службы, подготовлены учебные пособия и осуществлена подготовка пчеловодов. В 2007 году центром поддержки пчеловодов было организовано четыре учебных курса для 60 членов семей мигрантов, 29 из которых – женщины и девять – сыновья семей мигрантов, возглавляемых женщинами. Благодаря профессиональному обучению и выделению микрокредитов Национальной ассоциацией дехканских хозяйств было создано 45 частных пасек. К концу 2007 года все семьи погасили микрокредиты и стали получать доход от своей деятельности. На втором этапе данный проект был распространен на еще четыре района, и в настоящее время он ориентирован на решение вопросов совместной реализации продукции, упаковки и непосредственной доставки продукции потребителям.

2.2.3.3. Инспекция труда

Службы инспекции труда в ряде стран региона по-прежнему недофинансируются, и их обязанности разделены между различными министерствами. В странах СНГ, в результате распада Советского Союза и передачи функций инспекции труда от профсоюзов к правительству, возникла необходимость проведения коренной реформы систем инспекции труда. Аналогичные изменения происходят в странах Центральной и Восточной Европы, поэтому оказываемое этим странам содействие ориентировано на укрепление служб инспекции труда посредством их модернизации и интеграции, разработки подхода, основанного на принципах профилактики и партнерства, а также на содействии развитию механизмов социального диалога. Виды деятельности и достигнутые результаты включали:

- Подготовку инспекторов труда в Сербии и Болгарии, включая профинансированный Министерством труда США двухлетний проект в Сербии, в результате которого инспекторы труда стали придерживаться более профилактического и комплексного подхода к инспекционным проверкам. По завершении проекта был создан национальный

директорат по БГТ, и МОТ направила Сербии свои замечания и комментарии по новому национальному законодательству, касающемуся инспекции труда.

- Консультации в Армении, в результате которых после 12-летнего перерыва были возобновлены мероприятия по инспекции труда.
- Завершение аудиторской проверки инспекции труда в Казахстане в соответствии с положениями Конвенции 1947 года об инспекции труда (81) и общими принципами ЕС в области инспекции труда. Результаты аудиторской проверки были обсуждены на совместном семинаре, проведенном для стран Центральной Азии.
- Завершение профинансированного Германией проекта в Болгарии, в результате которого прошли подготовку 300 инспекторов труда; создание новой единой инспекторской службы и оказание содействия этой стране в обеспечении соответствия всем требованиям в отношении инспекции труда, предъявляемым к странам-кандидатам в члены ЕС.
- Ознакомительные поездки официальных лиц органов инспекции труда Российской Федерации в Соединенное Королевство и Финляндию для обмена опытом относительно консультативных и информационно-пропагандистских подходов, что привело к безотлагательному усовершенствованию подходов, информационных систем и оборудования.

Учебные и другие материалы, подготовленные для проекта в Болгарии, стали применяться в Сербии и других странах за пределами региона. Был опубликован и впоследствии переведен на албанский, болгарский, македонский, румынский, сербский и украинский языки и широко распространен в странах Центральной и Восточной Европы пакет инструментальных средств для инспекторов труда, разработанных трехсторонними участниками для проекта в Сербии (Rice, 2006). В Республике Молдове этот пакет инструментальных средств широко использовался в целях подготовки инспекторов труда, и некоторые из его основных принципов и процедур проведения инспекционных проверок были включены в новый проект поправок к Закону об инспекции труда.

2.2.3.4. ВИЧ/СПИД

В странах региона продолжало возрастать число ежегодно регистрируемых новых случаев заражения ВИЧ. В 2007 году, по оценкам, 1,6 млн. человек были заражены ВИЧ в Восточной Европе и Центральной Азии (ЮНЭЙДС, 2008а) и 760.000 человек в Западной и Центральной Европе, при этом все большую долю из них составляли женщины (ЮНЭЙДС, 2008b). Около 90% новых случаев инфицирования ВИЧ, зарегистрированных в Восточной Европе и Центральной Азии, приходились на Российскую Федерацию (66%) и Украину (21%). В Европе наиболее важный вопрос, связанный с ВИЧ на рабочих местах, заключается в том, что возрастает число вновь зарегистрированных случаев инфицирования в целом ряде стран. Это оказывает воздействие на системы БГТ и на права в сфере труда, особенно на трудовую миграцию и мобильность работников. Содействие, оказываемое странам в этой области, как и в прошлом, основывалось на руководящих принципах, предусмотренных в Своде практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» (МОТ, 2001b), в котором установлены основополагающие принципы решения проблем, связанных с эпидемией на рабочих местах, включая признание ВИЧ/СПИДа в качестве производственной проблемы, недопущение дискриминации в области занятости, обеспечение гендерного равенства, отбор и анализ и конфиденциальность, социальный диалог, профилактические мероприятия, а также уход и поддержка.

МОТ, при поддержке оказанной в рамках Инициативы по предоставлению помощи ГАТС (Германского агентства технического сотрудничества), приложила значительные усилия в четырех регионах Российской Федерации по наращиванию потенциала трехсторонних участников по разработке национальных и региональных мер и политики в области ВИЧ/СПИДа в сфере труда. В рамках профинансированного Министерством труда США проекта, охватившего Московскую и Мурманскую области, программы обучения на

рабочих местах по информированию и подготовке работников предприятий повысили их осведомленность и показали, что рабочее место может стать отправной точкой, где можно начать просвещать работников. Проект также способствовал разработке политики, в том числе включению в Российское трехстороннее соглашение на 2005-07 годы пункта по ВИЧ/СПИДу и ссылки на Свод практических правил МОТ; подписанию в декабре 2005 года Декларации национального согласия трехсторонних партнеров в отношении ВИЧ/СПИДа и сферы труда; утверждению трехсторонних соглашений, включающих положения, касающиеся ВИЧ/СПИДа и охватывающие Московскую и Мурманскую области. Данный проект позволил широко распространить Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда» среди местных органов власти, а также содействовал тому, что проблема ВИЧ/СПИДа была включена в программную деятельность трехсторонних комиссий по всей стране.

В двух других регионах Российской Федерации региональные власти разработали стратегии, включив в них вопросы ВИЧ/СПИДа на рабочих местах, и приступили к проведению стратегической деятельности. В Алтайском крае трехсторонние участники этого региона подготовили информационную кампанию и провели семинары по БГТ и ВИЧ/СПИДу. Главы муниципальных комитетов по труду и инструкторы учебных центров по БГТ также прошли подготовку по проблемам ВИЧ/СПИДа и сферы труда.

Кроме того, МОТ поддержала разработку и распространение программного документа по вопросам, связанным с ВИЧ/СПИДом и службами занятости, и подготовила пилотный учебный комплект инструментальных средств Ваше здоровье и другие материалы по вопросам профилактики для профессионально-технических училищ в двух регионах. Было завершено обследование по проблемам ВИЧ/СПИДа на автомобильном транспорте, цель которого заключалась в определении областей дальнейших действий в данном секторе.

В результате содействия, оказанного девяти странам СНГ и шести странам Центральной и Восточной Европы, представители ведущих директивных органов стали все шире признавать необходимость изменения подходов, законодательства и оперативных систем в промышленности и в частном секторе в целях адаптации с учетом необходимости борьбы с ВИЧ/СПИДом, что нашло отражение в пересмотре и реформе законодательства в ряде стран. Республика Молдова утвердила национальный закон о профилактике ВИЧ/СПИДа, а Казахстан, Киргизстан и Таджикистан приняли национальные программы по борьбе с ВИЧ/СПИДом, включающие компоненты действий на рабочих местах. Поддержка, оказанная в рамках проекта, профинансированного Германией, включала распространение и перевод Свода практических правил МОТ на 12 языков и учебного пособия МОТ по ВИЧ/СПИДу (МОТ, 2003 г.) на пять языков. Благодаря этой деятельности по вопросам ВИЧ/СПИДа и сферы труда прошли подготовку около 600 трехсторонних лидеров из стран Центральной и Восточной Европы. Свод практических правил МОТ и другие учебные материалы использовались также в Эстонии в рамках программы обучения на рабочих местах, предназначенной для работников государственного сектора.

Хотя был достигнут определенный прогресс, по-прежнему весьма проблематичным остается вопрос разработки согласованных стратегий для социальных партнеров, преследующих различные приоритетные цели. Кроме того, существует необходимость в продолжении разработки жизнеспособных национальных структур с точки зрения политики и программ, осуществляемых на рабочих местах, а также в изучении более динамичных подходов, которые позволили бы охватить группы повышенного риска. В частности, необходимо прилагать дополнительные усилия для решения проблем, связанных с растущими миграционными потоками и нормативно-правовыми изменениями, касающимися трудовых мигрантов в некоторых странах. Опыт, накопленный в ходе осуществления проектов в Российской Федерации и Узбекистане, свидетельствует о том, что в отдельных государствах сочетание оценок рисков и подготовки в области БГТ с мероприятиями по информированию по проблемам ВИЧ/СПИДа может стать начальным этапом на пути достижения стабильных результатов. Этот подход может быть применен и к другим странам Центральной Азии.

2.2.4. Социальный диалог

Экономические и социальные реформы и содействие обеспечению достойного труда для всех требуют ведения активного социального диалога с целью принятия подлинных решений, приспособленных к изменяющимся условиям в глобализованной экономике.

Политика в сфере занятости, труда и социальных вопросов находится в центре основных дебатов о реформах во всем регионе. Глобализация требует экономических и социальных реформ, но успешные реформы невозможны в условиях отсутствия широкого социального диалога, включающего свободное и неограниченное ведение коллективных переговоров и трехсторонние и двусторонние консультации. Необходимо решить общие проблемы на национальном уровне – посредством диалога и консультаций на основе принципов и трудовых норм МОТ, в частности Конвенций 87, 98 и 144. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, пп. 28 и 25.]

За прошедшее десятилетие правительства принимали меры с целью заложить основу для надежной системы трудовых отношений, включая защиту принципа свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров; реформу правовых основ; и создание учреждений по вопросам социального диалога. Однако по-прежнему существуют проблемы, препятствующие надлежащему ведению социального диалога в некоторых странах региона. К ним относятся неадекватность правовых основ, слабость социальных партнеров, неэффективность учреждений по вопросам ведения социального диалога и отсутствие опыта в этой области. Хотя контрольные органы МОТ выявили в нескольких странах региона сохранение неправомерных ограничений свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров, большинство стран обеспечивают прочную правовую основу для развития организаций работников и работодателей.

В большинстве стран-участников Пакта стабильности и стран СНГ учреждения по вопросам социального диалога до сих пор эффективно не функционируют, и трехсторонний социальный диалог по-прежнему является слишком формальным, хотя в некоторых случаях недавно произошли положительные сдвиги. Во многих странах Юго-Восточной Европы учреждения по вопросам социального диалога проводят свои мероприятия нерегулярно и не имеют ресурсов для создания постоянных секретариатов со штатными сотрудниками и стационарными помещениями и оборудованием.

Помощь, оказываемая в этой области, в основном, направлена на усиление потенциала учреждений по вопросам социального диалога, пересмотр трудового законодательства с целью приведения его в соответствие с международными трудовыми нормами и на расширение возможностей социальных партнеров в отношении участия в процессах социального диалога. Организации работодателей прошли подготовку и получили поддержку, направленные на укрепление их потенциала по оказанию услуг, которые будут привлекать и сохранять членов организаций. Помощь организациям работников была нацелена на усиление их способности объединять работников в профсоюзы, привлекать и сохранять членов профсоюзных организаций, представлять их интересы и защищать их права. Проведенные информационно-пропагандистские мероприятия также заложили основу для ратификации Конвенция 1976 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (144) Боснией и Герцеговиной, бывшей югославской Республикой Македонией, Киргизстаном, Сербией и Черногорией.

2.2.4.1. Трудовое законодательство

Многие страны в регионе находятся в процессе пересмотра своего трудового законодательства. В Юго-Восточной Европе страны участвуют в процессе согласования своего законодательства с нормами МОТ и европейскими нормами, а страны СНГ стремятся модернизировать свое законодательство в соответствии с требованиями рыночной экономики.

Техническая помощь, включая технические консультации для разработки и обзора трудового законодательства, была предоставлена с целью принятия новых трудовых кодексов в Казахстане, Сербии и Черногории. Комментарии МОТ были также включены в

поправки к Трудовому кодексу в Армении, который в настоящее время обсуждается в Национальном собрании. В контексте двух проектов, финансируемых Германией и Соединенными Штатами, МОТ оказала интенсивную поддержку процессу пересмотра Трудового кодекса на Украине. Хотя работа в этой области началась шесть лет назад, политические изменения привели к задержкам в отношении окончательного утверждения нового трудового кодекса. Исправленный вариант трудового кодекса был принят в первом чтении в мае 2008 года. Однако этим проектам удалось содействовать усилению механизмов социального диалога и способствовать принятию нового закона о социальном диалоге в июне 2007 года. После проведения технических консультаций с МОТ законодательство о социальном диалоге было также принято в Республике Молдове, Румынии и Словакии. Во всех соответствующих странах процесс пересмотра трудового законодательства сопровождался активным участием социальных партнеров, что способствовало усилению трипартизма и демократическому процессу принятия решений.

В сотрудничестве с МУЦ-МОТ, МОТ создала сеть по вопросам трудового законодательства и трудовых отношений в странах Пакта стабильности в целях обмена знаниями и передовым опытом. Сеть оказалась превосходным инструментом для создания потенциала служб регулирования вопросов труда, и она рассмотрела такие важные вопросы, как регулирование трудовых отношений, недопущение дискриминации на рабочих местах и роль судов по трудовым вопросам. В октябре 2007 года на Кипре состоялся трехсторонний семинар высокого уровня по вопросам урегулирования трудовых споров при помощи процедур посредничества, примирения и арбитража и судов по трудовым вопросам. Участники из стран Кавказа и Центральной Азии обменялись национальным опытом в отношении систем урегулирования трудовых споров и выявили их недостатки. Затем они подготовили предложения для будущего усовершенствования этих систем.

2.2.4.2. Усиление потенциала учреждений по вопросам социального диалога

Помощь была оказана в рамках ряда проектов технического сотрудничества с тем, чтобы содействовать трехсторонним участникам в создании и усилении потенциала трехсторонних учреждений и обучать социальных партнеров передовым методам в области ведения коллективных переговоров, обсуждения условий и урегулирования споров. Многоплановая работа, проделанная в Сербии с 2001 года, повлияла на принятие в 2004 году закона об учреждении Экономического и социального совета и закона о миролюбивом урегулировании трудовых споров. Была также оказана поддержка, включая технические комментарии в отношении проектов законодательных актов, созданию рамок для ведения социального диалога на национальном уровне в Республике Молдове, на Украине и в Черногории. На основе предыдущих технических рекомендаций МОТ, Черногория приняла закон о миролюбивом урегулировании трудовых споров и закон об установлении организационных принципов и функционировании Национального социального совета. В Боснии и Герцеговине МОТ организовала проведение «круглого стола» на высоком уровне и содействовала в разработке проекта трехстороннего соглашения о создании на национальном уровне институциональной структуры для ведения трехстороннего социального диалога.

Мероприятия в области профессиональной подготовки и создания потенциала содействовали более эффективному функционированию национальных учреждений по вопросам социального диалога в различных странах, включая Албанию, Болгарию, Сербию и Турцию. В Сербии недавно созданное агентство по миролюбивому урегулированию трудовых споров получило от МОТ техническую помощь с целью повышения квалификации посредников и арбитров в области международного трудового права и применения методов посредничества. Недавно также началась работа по повышению эффективности функционирования учреждений по вопросам социального диалога в Западных Балканах и в Республике Молдове в рамках двух проектов, финансируемых Австрией и Ирландией. Национальный трехсторонний семинар, организованный в декабре 2005 года в Российской Федерации по внесению поправок в Трудовой кодекс, применению ратифицированных конвенций и

перспективам ратификации других конвенций, привел к принятию заключений в отношении необходимости усиления процедур проведения консультаций социальных партнеров по всем проблемам, касающимся трудовых и социальных вопросов.

Оказывалось содействие использованию учреждений и процессов по вопросам социального диалога в качестве форума для правительств и организаций работодателей и работников в целях обсуждения и принятия мер в таких конкретных областях, как заработная плата, неформальная экономика и БГТ. Усиление трехстороннего диалога в Турции в рамках финансируемого ЕС проекта способствовало повышению значимости нерегистрируемой занятости и положило начало осуществлению национальной программы борьбы правительства Турции с этим явлением. В рамках этой программы свыше 24.000 человек прошли подготовку по вопросам неформальной занятости и еще 148.170 человек были охвачены программами социального обеспечения. В Болгарии, программные доклады и рекомендации МОТ сформировали основу для обсуждения вопросов заработной платы, что привело к подписанию социальными партнерами пакта об экономическом и социальном развитии и принятию нового положения о заработной плате. Процессы социального диалога также применялись в конкретных секторах с целью повышения уровня БГТ на предприятиях в Турции в рамках учебного проекта по вопросам участия работников в управлении предприятием с целью принятия трехстороннего плана действий для текстильного, швейного и обувного секторов промышленности Румынии и заключения коллективного трудового соглашения в секторе образования в Болгарии. Были подготовлены и представлены на субрегиональном совещании исследования в отношении секторов коммунального хозяйства в Казахстане, Киргизстане, Таджикистане и Узбекистане.

Одним из важных вопросов в регионе явился вопрос о заработной плате, и несколько стран сообщили о существовании трудностей в этой области, включая низкую заработную плату, минимальную заработную плату и задолженность по заработной плате. В 2007-08 годах МОТ, по просьбе ЕС, осуществила комплексный проект по вопросу о минимальной заработной плате в расширенном ЕС. Данные сравнительного исследования были собраны и представлены на совместной трехсторонней конференции МОТ-ЕС осенью 2008 года. В 2005 году трехсторонний национальный семинар по вопросам охраны заработной платы был также проведен в Боснии и Герцеговине. На семинаре основное внимание уделялось вопросу невыплаты заработной платы и роли фондов гарантирования заработной платы, а также соответствующим нормам МОТ – Конвенции 1949 года об охране заработной платы (95) и Конвенции 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя (173). МОТ организовала аналогичный семинар на Украине в ноябре 2007 года, во время которого трехсторонние участники обсуждали содержание проекта закона о фонде гарантирования заработной платы, который был подготовлен при содействии МОТ. Внимательно наблюдая за аналогичными мероприятиями, проводимыми в Болгарии и Румынии, участники двух семинаров в Боснии и Герцеговине и на Украине подтвердили важность для субрегиона проблемы невыплаты заработной платы, а также необходимость создания фондов гарантирования заработной платы для защиты требований работников о выплате заработной платы в случае неплатежеспособности их работодателя. За последние четыре года Конвенция 173 была ратифицирована дополнительно тремя странами в регионе (Албанией, Арменией и Украиной).

2.2.4.3. Усиление потенциала организаций работодателей и работников

В свете резолюции, принятой на Региональной конференции в Варшаве в 1995 году и подтвержденной на шестом Европейском региональном совещании в 2000 году, правительствам, еще не принявшим необходимых мер, следует напомнить, что они всеми средствами (включая налоговые льготы) должны содействовать мерам, стимулирующим рост членства в свободных и независимых организациях работодателей и работников. [Седьмое Европейское региональное совещание, Будапешт, 2005 г., Заключение, п. 27.]

Организации работодателей

Свободные и независимые организации работодателей являются сравнительно новым явлением в большинстве стран Юго-Восточной Европы, Восточной Европы и Центральной Азии. Переход от централизованно планируемой экономики к рыночной экономике стимулировал рост числа организаций работодателей, чтобы представлять частные предприятия, в результате чего в большинстве стран сейчас имеется та или иная форма национальной организации работодателей. Однако многие из этих организаций являются по-прежнему слабыми с точки зрения их влияния и членского состава и ведут борьбу за выживание при наличии ограниченного числа сотрудников и объема технических знаний. Другие организации, как правило, сосредотачивают свои усилия на решении экономических вопросов, исключая при этом трудовые и социальные вопросы. Поэтому данные организации сталкиваются с двойной проблемой: придать своим концептуальным взглядам более стратегический характер и расширить свой членский состав при одновременном усилении своего потенциала взаимодействия с правительствами и профсоюзами в процессе выработки политики по трудовым и социальным вопросам.

В этом контексте рост и жизнеспособность организаций работодателей в значительной степени зависят от тех преимуществ, которые они могут предложить своим членам. Их способность оказывать высококачественные услуги предприятиям имеет решающее значение для привлечения и сохранения числа своих членов, что, в свою очередь, усиливает эти организации в финансовом и политическом отношениях. Поэтому помощь МОТ организациям работодателей была по-прежнему сосредоточена на обеспечении необходимых инструментов и подготовки с целью повышения уровня непосредственных услуг и представительства, которые они предоставляют:

- В сотрудничестве с ИПЕК и МУЦ-МОТ, трехлетний проект, финансируемый Норвегией, был осуществлен в Азербайджане и Республике Молдове в целях укрепления потенциала организаций работодателей в области предоставления информации и консультативных услуг по вопросам детского труда. В Республике Молдове это привело к расширению членского состава и принятию Советом Национальной федерации работодателей в сельском хозяйстве и пищевой промышленности кодекса поведения по вопросам упразднения детского труда (см. вставку 2.8).
- В шести странах Кавказа и Центральной Азии была проведена широкая подготовка и предоставлены обширные учебные материалы с целью повышения качества услуг, предлагаемых организациями работодателей в областях производительности и конкурентоспособности. В результате осуществления двухлетнего проекта организациями работодателей были оказаны консультативные услуги в Азербайджане, Армении и Грузии, и расширился членский состав этих организаций в Азербайджане, Армении, Грузии, Киргизстане и Таджикистане.
- Внешняя служба по вопросам БГТ для работодателей была организована в Болгарии через посредство Ассоциации промышленников Болгарии. Эта служба координирует деятельность свыше 400 служб по вопросам БГТ, охватывая вопросы оценки и предотвращения рисков, и это привело к тому, что Ассоциация промышленников Болгарии удвоила численность своего персонала и расширила свою базу роста членства.

Помощь была также предоставлена в целях создания новых организаций работодателей в Боснии и Герцеговине и Таджикистане, официального учреждения национальной организации работодателей в бывшей югославской Республике Македонии и совершенствования структур по взиманию сборов в Болгарии.

Вставка 2.8 Меры, предпринимаемые организациями работодателей по решению проблемы детского труда

Сельское хозяйство является одним из наиболее опасных секторов, особенно для работающих детей. Когда дети работают в сельском хозяйстве, они, по всей вероятности, подвергаются целому ряду таких рисков, как обращение с токсичными веществами, эксплуатация тяжелой техники и работа при экстремальных температурах. В 2004 году проект, профинансированный Норвегией, начал осуществляться в целях проведения совместных мероприятий с организациями работодателями в Азербайджане и Республике Молдове (и позднее в Грузии) по решению проблемы детского труда в сельскохозяйственном секторе.

Проект оказался особенно успешным в Республике Молдове. В 2007 году Совет Национальной федерации работодателей в сельском хозяйстве и пищевой промышленности (ФНПАИА) разработал и одобрил кодекс поведения по упразднению наихудших форм детского труда. Это был первый случай в субрегионе, когда организации работодателей приняли непосредственное участие в решении этого вопроса. ФНПАИА продемонстрировала глубокую приверженность этому проекту, предпринимая энергичные усилия для обеспечения того, чтобы кодекс получил признание не только среди ее членов, но также у учебных заведений, местной администрации и профсоюзов. В кампании, проведенной ФНПАИА с целью содействия распространению кодекса, приняло участие около 700 человек.

Поскольку работодатели «обладают» кодексом, и он получил полную поддержку и одобрение основных организаций работодателей, ожидается, что все члены ФНПАИА добровольно примут на себя обязательство по его применению на практике. Сейчас проект стремится охватить другие сектора, такие как транспорт и строительство.

Организации работодателей играют важную роль в оказании давления с целью принятия политики и мер для обеспечения благоприятных условий для предпринимательской деятельности, которые, в свою очередь, составляют основу для роста занятости. Помимо создания базы технических знаний организаций работодателей, помощь МОТ этим организациям была предназначена для развития их навыков в области ведения переговоров и информационно-пропагандистской деятельности, чтобы они могли более эффективно представлять позицию деловых кругов в процессе проведения социально-трудовой политики. Подготовка, организованная для организаций работодателей, способствовала включению взглядов работодателей в национальную политику по вопросам детского труда в Республике Молдове, в проект кодекса конкуренции в Азербайджане и в трехстороннее генеральное соглашение в Киргизстане. Содействие, оказанное Армении, помогло организациям работодателей получить поддержку со стороны правительства в отношении создания центра по вопросам производительности. В настоящее время МОТ сотрудничает с организациями работодателей в Армении, Сербии и на Украине с целью усиления их информационно-пропагандистской деятельности в поддержку политики в области содействия занятости и создания более современных систем образования и подготовки.

Хотя усиление потенциала организаций работодателей имеет решающее значение для обеспечения их долгосрочной жизнеспособности, помощь, оказываемая в этом отношении, зачастую сталкивается с существенными ограничениями. Многие организации имеют ограниченный по численности членский состав, не оказывают платных услуг и не получают членских взносов. В некоторых странах организации являются крайне слабыми и обладают ограниченной способностью превращать полученную помощь в новый потенциал. Это означает, что зачастую необходимо проводить базовое обучение и поддерживать организационные структуры перед тем, как перейти к другим видам работы. Хотя эта деятельность помогает развивать организации, она может привести к растрачиванию времени и ресурсов, имеющихся в рамках проектов технического сотрудничества.

Организации работников

Хотя положение с организациями работников имеет свои характерные особенности в каждой стране, тем не менее, они сталкиваются со многими общими проблемами. В Центральной и Восточной Европе и Центральной Азии, профсоюзы вышли из переходного периода начала 90-х годов со значительно сократившимся членским составом. Хотя некоторые профсоюзы, в определенной степени, восстановили свое прежнее положение, неизменяющиеся или снижающиеся показатели численности членского состава являются тенденцией, которая охватила почти все профсоюзы во всем регионе, в том числе профсоюзы в ЕС. В связи с быстрыми темпами социально-экономических изменений, многие профсоюзы также столкнулись с необходимостью модернизировать свои структуры и разрабатывать программы и развивать базу технических знаний, которые в большей степени реагируют на актуальные проблемы работников. Кроме того, профсоюзы в некоторых странах сталкиваются с серьезными ограничениями в отношении свободы объединения, ведения коллективных переговоров и других основополагающих прав.

Снижение численности членского состава негативно воздействует на профсоюзы, сокращая объем их ресурсов и уменьшая их потенциал для оказания влияния на условия труда и осуществления с администрацией по вопросам, связанным с рабочими местами путем ведения коллективных переговоров. Хотя такие внешние факторы, как непрерывная реструктуризация экономики, рост МСП и широко распространенная неформальная экономика, воздействуют на членский состав профсоюзов, способность эффективно представлять своих членов в процессе социального диалога и предоставлять услуги может оказать позитивное влияние на рост численности членского состава. Профсоюзы получали постоянную техническую поддержку с целью развития более мощной базы технических знаний в областях БГТ, пенсионной реформы, управления фондами социального обеспечения, служб занятости, гибких систем безопасности, трудового законодательства, гендерного равенства и в других областях. В некоторых случаях это приводило к оказанию новых видов услуг, таких как создание программ подготовки по вопросам БГТ для профсоюзов в Албании, Болгарии, Боснии и Герцеговине, Венгрии, Республике Молдове, Румынии, Сербии, Словакии, на Украине и в Хорватии. Предоставленные консультативные услуги, включая рекомендации аудиторских проверок профсоюзов, были использованы для совершенствования внутренних структур союзов в Литве, Польше и Республике Молдове.

Укрепление потенциала и совершенствование базы технических знаний помогли профсоюзам более эффективно влиять на ход национальных дискуссий и процесс выработки политики. К примерам относятся: вклад национальных профсоюзов в пересмотр трудового законодательства в Сербии, на Украине и в Черногории, усиление потенциала профсоюзов из западнобалканских стран и Республики Молдовы в области разработки, мониторинга и оценки национальной политики в сфере занятости и укрепление потенциала профсоюзов в Болгарии и Хорватии в области разработки политики по обеспечению гибкой безопасности. В рамках проекта, финансируемого Францией и охватывающего страны Пакта стабильности, была оказана помощь профсоюзам в целях улучшения представительства своих членов, особенно женщин и молодых людей, и усиления их потенциала для участия в национальных дебатах по вопросам экономической и социальной реформы и для претворения в жизнь новой политики в сфере образования. Был также опубликован анализ стратегий профсоюзов в Юго-Восточной Европе в качестве вклада в разработку будущих стратегий (Dimitrova and Vilroks, 2005).

С 2001 года интенсивная поддержка оказывалась в Беларуси, где были зарегистрированы серьезные нарушения прав профсоюзов. Реализация финансируемого Германией проекта, который осуществлялся в крайне трудных условиях, привело к образованию ценных и широко используемых ресурсов, включая веб-сайт, газету и региональные центры документации, которые предоставляли профсоюзам важнейшие виды услуг. Хотя эти центры сейчас закрыты, веб-сайт по-прежнему используется.

Помощь, предоставляемая профсоюзам, была также направлена на удовлетворение потребностей особых групп. Например, достижение гендерного равенства обеспечивалось посредством организации подготовки и применения соответствующих инструментов. Помощь также охватывала такие сферы, как защита прав трудящихся-мигрантов и охват работников в секторе неформальной экономики. Деятельность в этих областях привела к:

- Использованию методологии гендерного аудита МОТ крупнейшей федерацией профсоюзов Российской Федерации с целью оценки ее эффективности в представлении интересов работающих женщин и решении гендерных вопросов в рамках коллективных переговоров и социального диалога.
- Использованию материалов МОТ по вопросам достижения гендерного равенства в ходе коллективных переговоров в области профессиональной подготовки в Польше, в разработке программы образования в Румынии и в целях повышения роли женщин в процессе ведения коллективных переговоров в Грузии.
- Усилиям по созданию местных отделений профсоюзов на предприятиях неформальной экономики, например, в секторе развлечений в Российской Федерации.
- Заключению двухстороннего соглашения между профсоюзами в Таджикистане и Российской Федерации с целью защиты трудящихся-мигрантов (см. вставку 2.2).

В ходе субрегиональных рабочих совещаний, охватывающих страны СНГ и Центральной и Восточной Европы, представители женских подразделений профсоюзов прошли обучение методам использования инструментов МОТ по оценке соответствия национальной практики законодательству об охране материнства. Обучение также способствовало совершенствованию их технических знаний и опыта для решения в процессе коллективных переговоров вопросов, связанных с разрывом между заработной платой между женщинами и мужчинами и дискриминацией на рабочих местах. Рабочие совещания также содействовали укреплению Сети профсоюзов европейских женщин, охватывающей 28 стран СНГ и Центральной и Восточной Европы.

2.3. Заключительные замечания

Достижение социальной справедливости и будущая роль МОТ в регионе

В июне 2008 года Международная конференция труда приняла знаковую Декларацию о социальной справедливости в целях справедливой глобализации и дополняющую ее резолюцию об укреплении потенциальных возможностей МОТ по оказанию содействия государствам-членам в достижении своих целей в контексте глобализации. Европейские правительства и социальные партнеры в тесном сотрудничестве с трехсторонними участниками других регионов внесли значительный вклад в обсуждение этих вопросов, что привело к принятию этой новой Декларации.

С учетом того, что это – первое Европейское региональное совещание, проводимое после принятия Декларации, трехсторонние участники МОТ из региона, возможно, пожелают обеспечить, чтобы последующие меры по претворению в жизнь положений упомянутых выше документов нашли свое отражение в работе МОТ в государствах-членах. Важно не упускать из виду общие вызовы, а также различные национальные экономические и социальные реальности, а также искать позитивные ответы в связи с существованием таких видов дефицита достойного труда, с которыми сталкиваются женщины и мужчины, как неравенство доходов, постоянно высокие уровни безработицы и бедности, уязвимость к внешним потрясениям, отсутствие охраны труда и рост неформальной экономики. Все эти факторы оказывают воздействие на трудовые отношения и защиту, которую они могут предоставить.

Недавно установившаяся традиция экономического и социального сотрудничества в регионе, возникшая в связи с расширением ЕС и дополненная новыми системами экономического сотрудничества после падения железного занавеса, обеспечивает прекрасное «игровое поле», на котором взаимное обучение оказалось весьма полезным методом координации.

Трехсторонние участники МОТ, правительства и социальные партнеры осведомлены о наличии уникального шанса внести вклад в выработку общих решений в отношении общих проблем, выдвинутых на первый план в Декларации. Приверженность и вклад социальных партнеров могут существенно изменить ситуацию к лучшему. Например, в октябре 2007 года социальные партнеры ЕС, представляющие социальных партнеров 27 государств-членов ЕС, сошлись во мнении в отношении ключевых проблем, с которыми сталкиваются рынки труда ЕС, и согласовали соответствующие рекомендации.

После проведения предыдущего Европейского регионального совещания в Будапеште СПДТ превратились в основной инструмент МОТ для оказания содействия трехсторонним участникам государств-членов в выдвижении на первый план четырех стратегических задач Программы достойного труда в их стратегиях развития. Было внедрено первое поколение СПДТ, шесть из которых уже завершены в регионе. Для поддержания уже набранных темпов, стратегически важное значение имеет укрепление потенциала МОТ для оказания содействия усилиям государств-членов в достижении своих целей. В то же время, СПДТ являются основным имплементационным инструментом МОТ для осуществления сотрудничества в рамках страновых групп ООН. Поэтому, посредством установления тесных связей с ЮНДАФ, СПДТ будут содействовать осуществлению программ ООН, реализуемых на основе единства действий.

Поскольку Международная организация труда должна играть ключевую роль в оказании содействия достижению прогресса и социальной справедливости в постоянно изменяющихся условиях, восьмое Европейское региональное совещание, возможно, пожелает выдвинуть на первый план принципы, изложенные в Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, и ее особое значение для Европы и Центральной Азии. Декларация, приложение к ней, посвященное механизмам реализации, и дополняющая ее резолюция содержат целый ряд положений в отношении возможных средств, которыми обладает МОТ для оказания помощи государствам-членам. Это особенно важно для оперативной деятельности МОТ на местах с целью обеспечения согласованного сотрудничества между штаб-квартирой и полевыми структурами. Совещание, возможно, пожелает обеспечить их эффективное и результативное осуществление посредством СПДТ, которые, как можно скорее, принесли бы пользу трехсторонним участникам МОТ, а там, где страны не охвачены СПДТ – посредством предоставления общих технических знаний и помощи, которые каждое государство-член может запросить. В этой связи важно отметить, что в последних документах ЕС было подчеркнуто важное значение достойного труда как во внутренней, так и во внешней политике.

Привлечение трехсторонних участников МОТ в СПДТ оказалось необходимым фактором, способствующим увеличению практического вклада и повышению ответственности. Каждое государство-член должно определить, как достигнуть выполнения четырех стратегических задач Программы достойного труда, учитывая национальные условия, потребности и приоритеты и опираясь на взаимозависимость, солидарность и сотрудничество между всеми государствами-членами и на принципы и положения международных трудовых норм. В словах резолюции «оказывать содействие своим государствам-членам» первоочередное значение придается этим усилиям, в то время как роль МОТ заключается в оказании содействия и поддержки. Те же принципы применяются к оказанию содействия развитию эффективных партнерских отношений в рамках системы ООН и многосторонней системы с целью укрепления потенциала оперативных программ и видов деятельности МОТ и достижения целей МОТ.

Хотя СПДТ оказываются эффективным инструментом для обеспечения большей зримости помощи МОТ и для мобилизации ресурсов, не все приоритеты, которые были определены, вызывают пока достаточный интерес у доноров. На ближайшее будущее необходимость в дополнительном финансировании основывается на учете общих извлеченных уроков. Поэтому необходимо уделять приоритетное внимание усилению двухстороннего и трехстороннего социального диалога и созданию потенциала социальных партнеров; развитию базы знаний и навыков соответствующих правительственных учреждений и социальных партнеров для надлежащих разработки, мониторинга и оценки национальной политики в области занятости и рынков труда в целях расширения сферы охвата мер в области социального обеспечения для предоставления всем нуждающимся базового дохода и реформирования систем социальной защиты; и содействию ратификации международных трудовых конвенций и оказанию помощи государствам-членам в их осуществлении.

Приложение

Таблица 1. Ратификация конвенций МОТ

Государства, ратифицировавшие конвенции МОТ с 1 января 2005 г. (по состоянию на 1 августа 2008 г.)¹	
Конвенция 1919 года о безработице (№ 2)	Черногория
Конвенция 1919 года об охране материнства (№ 3)	Черногория
Конвенция 1920 года о пособиях по безработице в случае кораблекрушения (№ 8)	Черногория
Конвенция 1920 года о трудоустройстве моряков (№ 9)	Черногория
Конвенция 1921 года о праве на объединение в сельском хозяйстве (№ 11)	Черногория
Конвенция 1921 года о возмещении при несчастных случаях в сельском хозяйстве (№ 12)	Черногория
Конвенция 1921 года о свинцовых белилах в малярном деле (№ 13)	Черногория
Конвенция 1921 года о еженедельном отдыхе в промышленности (№ 14)	Армения, Черногория
Конвенция 1921 года о медицинском освидетельствовании подростков на борту судов (№ 16)	Черногория
Конвенция 1925 года о возмещении трудящимся при несчастных случаях на производстве (№ 17)	Киргизстан, Черногория
Конвенция 1925 года о профессиональных заболеваниях (№ 18)	Армения, Черногория
Конвенция 1925 года о равноправии в области возмещения при несчастных случаях (№ 19)	Черногория
Конвенция 1926 года о трудовых договорах моряков (№ 22)	Черногория
Конвенция 1926 года о репатриации моряков (№ 23)	Черногория
Конвенция 1927 года о страховании по болезни в промышленности (№ 24)	Черногория
Конвенция 1927 года о страховании по болезни трудящихся в сельском хозяйстве (№ 25)	Черногория
Конвенция 1928 года о процедуре установления минимальной заработной платы (№ 26)	Армения
Конвенция 1929 года об указании веса грузов, перевозимых на судах (№ 27)	Черногория
Конвенция 1930 года о принудительном труде (№ 29)	Латвия, Черногория
Конвенция (пересмотренная) 1932 года о защите докеров от несчастных случаев (№ 32)	Черногория
Конвенция 1935 года о применении труда женщин на подземных работах (№ 45)	Черногория
Конвенция 1935 года о сохранении за мигрантами пенсионных прав (№ 48)	Черногория
Конвенция 1936 года о свидетельствах о квалификации лиц командного состава торговых судов (№ 53)	Черногория, Турция
Конвенция 1936 года об обязательствах судовладельцев в случае болезни или травмы у моряков (№ 55)	Турция
Конвенция 1936 года о страховании моряков по болезни (№ 56)	Черногория
Конвенция 1946 года о питании и столовом обслуживании экипажей на борту судов (№ 68)	Турция

Государства, ратифицировавшие конвенции МОТ с 1 января 2005 г. (по состоянию на 1 августа 2008 г.)¹	
Конвенция 1946 года о выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации (№ 69)	Черногория, Турция
Конвенция 1946 года о медицинском освидетельствовании моряков (№ 73)	Черногория, Турция
Конвенция 1946 года о выдаче матросам свидетельств о квалификации (№ 74)	Черногория
Конвенция 1946 года о пересмотре заключительных статей (№ 80)	Черногория
Конвенция 1947 года об инспекции труда (№ 81)	Эстония, Черногория
Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (№ 87)	Армения, Черногория
Конвенция 1948 года об организации службы занятости (№ 88)	Черногория
Конвенция (пересмотренная) 1948 года о ночном труде женщин (№ 89)	Черногория
Конвенция (пересмотренная) 1948 года о ночном труде подростков в промышленности (№ 90)	Черногория
Конвенция (пересмотренная) 1949 года об оплачиваемых отпусках морякам (№ 91)	Черногория
Конвенция (пересмотренная) 1949 года о помещениях для экипажа (№ 92)	Республика Молдова, Черногория, Турция
Конвенция 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти (№ 94)	Армения
Конвенция (пересмотренная) 1949 года о трудящихся-мигрантах (№ 97)	Албания, Армения, Республика Молдова, Черногория, Таджикистан
Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98)	Черногория
Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100)	Черногория
Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102)	Албания, Болгария, Черногория
Конвенция (пересмотренная) 1952 года об охране материнства (№ 103)	Черногория
Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105)	Черногория
Конвенция 1957 года о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях (№ 106)	Черногория
Конвенция 1958 года об удостоверениях личности моряков (№ 108)	Турция
Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111)	Эстония, Черногория
Конвенция 1959 года о медицинском осмотре рыбаков (№ 113)	Черногория
Конвенция 1959 года о трудовых договорах рыбаков (№ 114)	Черногория
Конвенция 1960 года о защите от радиации (№ 115)	Люксембург
Конвенция 1961 года о пересмотре заключительных статей (№ 116)	Черногория
Конвенция 1963 года о снабжении машин защитными приспособлениями (№ 119)	Люксембург, Черногория
Конвенция 1964 года о гигиене в торговле и учреждениях (№ 120)	Люксембург
Конвенция 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма [Таблица I, пересмотренная в 1980 г.] (№ 121)	Черногория
Конвенция 1964 года о политике в области занятости (№ 122)	Болгария, Черногория
Конвенция 1966 года о помещениях для рыбаков на борту судов (№ 126)	Черногория
Конвенция 1967 года о максимальном грузе (№ 127)	Люксембург
Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (№ 129)	Албания, Эстония, Люксембург, Черногория
Конвенция 1969 года о медицинской помощи и пособиях по болезни (№ 130)	Нидерланды

Государства, ратифицировавшие конвенции МОТ с 1 января 2005 г. (по состоянию на 1 августа 2008 г.)¹

Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131)	Армения, Киргизстан, Черногория, Украина
Конвенция (пересмотренная) 1970 года об оплачиваемых отпусках (№ 132)	Армения, Черногория
Конвенция 1970 года о помещениях для экипажа (дополнительные положения) (№ 133)	Латвия, Люксембург, Республика Молдова, Турция
Конвенция 1970 года о предупреждении несчастных случаев (моряки) (№ 134)	Турция
Конвенция 1971 года о представителях трудящихся (№ 135)	Черногория
Конвенция 1971 года о бензоле (№ 136)	Люксембург, Черногория
Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (№ 138)	Армения, Чешская Республика, Эстония, Латвия, Черногория
Конвенция 1974 года о профессиональных раковых заболеваниях (№ 139)	Люксембург, Черногория
Конвенция 1974 года об оплачиваемых учебных отпусках (№ 140)	Черногория
Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов (№ 142)	Черногория
Конвенция 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (№ 143)	Албания, Армения, Черногория, Таджикистан
Конвенция 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (№ 144)	Армения, Босния и Герцеговина, Киргизстан, Черногория, Сербия, бывшая югославская Республика Македония
Конвенция 1976 года об оплачиваемых отпусках морякам (№ 146)	Германия, Люксембург, Турция
Конвенция 1976 года о минимальных нормах в торговом флоте (№ 147)	Албания, Венгрия, Литва
Конвенция 1977 года о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация) (№ 148)	Люксембург, Черногория
Конвенция 1977 года о сестринском персонале (№ 149)	Литва, Люксембург
Конвенция 1978 года о регулировании вопросов труда (№ 150)	Армения, Республика Молдова
Конвенция 1979 года о технике безопасности и гигиене труда (портовые работы) (№ 152)	Республика Молдова, Турция
Конвенция 1979 года о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте (№ 153)	Турция, Украина
Конвенция 1981 года о коллективных переговорах (№ 154)	Армения, Словения
Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155)	Черногория, Турция
Конвенция 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (№ 156)	Албания, Болгария, Черногория
Конвенция 1982 года о прекращении трудовых отношений (№ 158)	Черногория
Конвенция 1983 года о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (№ 159)	Черногория
Конвенция 1985 года о статистике труда (№ 160)	Армения
Конвенция 1985 года о службах гигиены труда (№ 161)	Люксембург, Черногория, Турция
Конвенция 1986 года об асбесте (№ 162)	Дания, Фарерские Острова, Люксембург, Черногория
Конвенция 1987 года о социально-бытовом обслуживании моряков (№ 163)	Российская Федерация
Конвенция 1987 года о здравоохранении и медицинском обслуживании моряков (№ 164)	Болгария, Турция
Конвенция (пересмотренная) 1987 года о репатриации моряков (№ 166)	Германия, Турция
Конвенция 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве (№ 167)	Казахстан, Люксембург
Конвенция 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы (№ 168)	Албания
Конвенция 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (№ 169)	Испания

Государства, ратифицировавшие конвенции МОТ с 1 января 2005 г. (по состоянию на 1 августа 2008 г.)¹

Конвенция 1990 года о химических веществах (№ 170)	Германия, Люксембург, Польша
Конвенция 1990 года о ночном труде (№ 171)	Люксембург
Конвенция 1991 года об условиях труда в гостиницах и ресторанах (№ 172)	Германия
Конвенция 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя (№ 173)	Албания, Армения, Украина
Конвенция 1993 года о предотвращении крупных промышленных аварий (№ 174)	Люксембург
Конвенция 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (№ 175)	Португалия
Конвенция 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 176)	Люксембург
Конвенция 1996 года об инспекции труда моряков (№ 178)	Болгария, Люксембург
Конвенция 1996 года о найме и трудоустройстве моряков (№ 179)	Хорватия
Конвенция 1996 года о продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами (№ 180)	Германия, Латвия, Люксембург
Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (№ 181)	Болгария
Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182)	Армения, Израиль, Латвия, Черногория, Таджикистан, Узбекистан
Конвенция 2000 года об охране материнства (№ 183)	Кипр, Люксембург, Республика Молдова
Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (№ 184)	Люксембург
Конвенция (пересмотренная) 2003 года об удостоверениях личности моряков (№ 185)	Албания, Азербайджан, Венгрия, Литва, Республика Молдова
Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187)	Финляндия, Швеция, Соединенное Королевство

¹ В мае 2007 г., после объявления независимости, правительство Черногории подтвердило свое официальное принятие 68 международных трудовых конвенций, применявших на ее территории, которая являлась частью другого государства.

Таблица 2. Приоритеты Страновых программ достойного труда¹

Страна	Приоритет 1	Приоритет 2	Приоритет 3	Приоритет 4
Албания 2006-07	Улучшение условий с целью обеспечения применения законодательства, ведения более эффективного социального диалога и усиления позиций социальных партнеров	Проведение национальной политики в области занятости, которая отвечает нормам ЕС и международным нормам	Принимаются более эффективные меры социальной защиты, особенно для уязвимых групп населения	
Армения 2007-11	Совершенствование политики в области занятости	Усиление социального партнерства	Улучшение социальной защиты	
Азербайджан 2006-09	Осуществление стратегий занятости и совершенствование политики, направленной на повышение уровня занятости молодежи	Создание достойных рабочих мест	Усиление социального диалога	Улучшение процесса применения международных трудовых норм
Босния и Герцеговина 2006-07	Более качественное выполнение уставных обязательств и более эффективный социальный диалог на национальном уровне	Политика и программы в области занятости и рынков труда отражают национальные потребности и нормы ЕС	Разработка усовершенствованной политики в области социального обеспечения	
Болгария 2006-07 Нет новой СПДТ после присоединения к ЕС	Политика в области занятости и рынков труда, которая отвечает национальным потребностям и соответствует нормам ЕС	Проводится усовершенствованная политика в области социальной защиты для уязвимых групп населения	Усиление представительства, служб и влияния социальных партнеров	
Казахстан 2007-09	Модернизация системы безопасности и гигиены труда	Расширение возможностей трудоустройства для мужчин и женщин	Усиление социального диалога, дальнейшее развитие системы ведения коллективных переговоров на основе социального партнерства	
Киргизстан 2006-09	Создание занятости, навыки и возможность трудоустройства для женщин и мужчин	Совершенствование национальной системы безопасности и гигиены труда	Сокращение дефицита достойного труда в неформальной экономике	
Республика Молдова 2006-07	Политика в области занятости и рынков труда, которая отвечает национальным потребностям и соответствует нормам ЕС	Более эффективная политика в области социальной защиты для уязвимых групп населения	Стимулирование и усиление двухстороннего и трехстороннего социального диалога	
Румыния 2006-07 Нет новой СПДТ после присоединения к ЕС	Укрепление потенциала трехсторонних участников с целью расширения возможностей трудоустройства для уязвимых групп населения	Усовершенствованная политика и расширенный охват в области социальной защиты	Усиление системы трудовых отношений в промышленности	
Сербия	В процессе разработки	В процессе разработки	В процессе разработки	

Страна	Приоритет 1	Приоритет 2	Приоритет 3	Приоритет 4
Таджикистан 2007-09	Содействие применению и более эффективное использование норм, основополагающих принципов и прав в сфере труда в Республике Таджикистан	Достойная занятость и доходы населения, равные возможности трудоустройства для мужчин и женщин	Действенная социальная защита работающего населения	
Турция	В процессе разработки	В процессе разработки	В процессе разработки	
Украина 2006-07	Углубление процесса демократизации путем усиления потенциала социальных партнеров и социального диалога	Содействие созданию большего числа рабочих мест более высокого качества для мужчин и женщин	Более полная согласованность с нормами Европейского союза	
Узбекистан	В процессе разработки	В процессе разработки	В процессе разработки	

¹ Новые варианты пересматриваются.

Источник: Подборка данных МОТ.

Таблица 3. Ассигнования,¹ одобренные донорами,² для Европы и Центральной Азии, 2004-08 гг. (первое полугодие) (в тыс. долл. США) (включая прямые целевые средства, исключая ассоциированных экспертов)

Доноры	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г. ³
Австрия	0	0	0	0	2.269
Бельгия	93	0	0	0	0
Чешская Республика	36	0	226	0	254
Прямые целевые средства	10	0	362	44	0
Европейский союз	1.297	6.541	3.427	3.790	0
Финляндия	237	347	518	640	404
Фландрия (Бельгия)	232	497	605	0	0
Франция	674	636	438	337	189
Германия	41	2.037	0	410	1.603
Ирландия	0	0	870	743	0
Италия	0	265	810	1.200	0
Республика Корея	0	0	0	50	70
Люксембург	249	0	0	0	0
Нидерланды	0	0	3.000	0	250
Негосударственные доноры	0	195	138	0	0
Польша	20	0	0	50	0
Швеция	0	516	0	0	0
Швейцария	0	0	120	0	0
Соединенное Королевство	149	0	0	0	0
Соединенные Штаты	2.500	0	3.500	0	0
МОМ	0	0	0	459	0
ОБСЕ	0	0	0	5	0
ЮНЭЙДС	0	0	0	0	0
ПРООН	109	367	0	142	98
ЮНФИП	190	0	0	0	0
ЮНХСФ	0	0	0	1.065	0
Одобрённые ассигнования для Европы и Центральной Азии, всего	5.837	11.401	14.014	8.935	5.137
Одобрённые ассигнования для всех регионов, всего (включая межрегиональные проекты, осуществленные в Европе и Центральной Азии)	152.371	176.277	243.118	223.894	111.799

¹ Средства, которые донор соглашается предоставить на проведение мероприятий в области технического сотрудничества в течение установленного периода времени, продолжительностью, как правило, от одного года до пяти лет. Общая сумма регистрируется в качестве утвержденного показателя в году, в котором сообщается о согласии донора.

² Эти данные не включают вклад Италии в обеспечении работы МУЦ-МОТ и вклады других европейских правительств в проведение крупных мероприятий МОТ (например, восьмого Европейского регионального совещания) или их поддержку европейской полевой структуре.

³ По состоянию на 30 июня 2008 г.

Источник: Подборка данных МОТ.

Таблица 4. Ассигнования,¹ одобренные донорами,² из Европы и Центральной Азии, 2004-08 гг. (первое полугодие) (в тыс. долл. США) (включая прямые целевые средства, исключая ассоциированных экспертов)

Доноры	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г. ³
Австрия	0	0	0	0	2 269
Бельгия	2.288	9.976	635	1.118	3.356
Чешская Республика	36	0	226	0	254
Дания	7.689	125	8.052	512	12.526
Европейский союз	3.571	19.073	4.692	65.797	9.058
Финляндия	1.219	3.184	618	2.430	424
Фландрия (Бельгия)	1.011	915	1.209	600	0
Франция	5.600	2.089	15.658	2.585	447
Германия	3.666	3.451	1.287	2.406	4.373
Ирландия	7.252	305	1.478	3.746	0
Италия	5.438	11.525	7.744	10.251	3.450
Люксембург	273	1.299	1.295	3.231	5.665
Многосторонние доноры	0	79	0	71	0
Нидерланды	8.357	1.944	70.913	571	4.109
Норвегия	12.788	8.864	17.788	2.570	2.556
Польша	20	0	0	50	0
Португалия	420	0	2.343	274	0
Испания	2.282	8.177	6.598	8.185	3.967
Швеция	3.146	20.975	5.093	4.251	1.228
Швейцария	1	275	1.892	3.300	838
Соединенное Королевство	9.193	8.691	14.604	4.993	27.220
Одобрённые ассигнования из Европы и Центральной Азии, всего	74.250	100.947	162.125	116.941	81.740

¹ Средства, которые донор соглашается предоставить на проведение мероприятий в области технического сотрудничества в течение установленного периода времени, продолжительностью, как правило, от одного года до пяти лет. Общая сумма регистрируется в качестве утвержденного показателя в году, в котором сообщается о согласии донора.

² Эти данные не включают вклад Италии в обеспечении работы МУЦ-МОТ и вклады других европейских правительств в проведение крупных мероприятий МОТ (например, восьмого Европейского регионального совещания) или их поддержку европейской полевой структуре.

³ По состоянию на 30 июня 2008 г.

Источник: Подборка данных МОТ.

Таблица 5. Расходы в разбивке по донорам, 2004-07 гг. для Европы и Центральной Азии (в тыс. долл. США) (исключая агентские издержки и суммы, выделенные на рост издержек и непредвиденные обстоятельства)

Доноры	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Австрия	55	30	11	0
Бельгия (включая Фландрию)	453	441	506	323
Канада	60	7	0	0
Чешская Республика	10	13	1	70
Прямые целевые средства	20	4	8	141
Европейский союз	194	350	1.942	3.940
Финляндия	130	174	357	245
Франция	1.033	1.186	1.198	1.068
Германия	1.199	1.422	2.069	1.754
Ирландия	287	261	316	316
Италия	397	805	254	214
Япония	33	0	0	0
Республика Корея	0	0	0	10
Люксембург	55	39	124	13
Многосторонние доноры	0	181	224	0
Нидерланды	815	1.490	1.206	849
Негосударственные доноры	0	16	90	91
Норвегия	22	0	0	29
Польша	0	0	0	0
Португалия	8	19	92	94
Швеция	0	26	267	149
Швейцария	177	22	55	47
Соединенное Королевство	538	863	417	0
Соединенные Штаты	1.315	2.495	2.591	2.319
МОМ	0	0	0	55
ОБСЕ	0	0	0	3
ЮНЕЙДС	23	0	0	0
ПРООН	43	367	-1	90
ЮНФИП	52	131	2	0
ЮНХСФ	0	0	0	374
Расходы, всего	6.919	10.342	11.729	12.194

Источник: Подборка данных МОТ.

Таблица 6. Расходы МОТ на программы технического сотрудничества в Европе и Центральной Азии, в разбивке по источникам финансирования, 1995-2007 гг. (в тыс. долл. США)

Источник финансирования	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г. ¹	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
ПРООН	956	1.127	2.755	2.482	2.545	1.917	1.448	1.953	2.646	118	498	1	464
Целевые средства и много/двухсторонние фонды	6.824	4.553	2.627	2.275	2.655	2.564	3.194	5.005	5.162	6.800	9.842	11.726	11.731
ЮНФПА	0	0	0	0	21	0	0	0	0	0	0	0	0
Регулярный бюджет МОТ	1.033	392	1.422	482	1.631	727	1.306	632	985	315	1.094	265	1.018
Всего	8.814	6.072	6.804	5.238	6.852	5.208	5.948	7.589	8.793	7.232	11.434	11.991	13.213
Среднегодовые темпы роста (%)		-31,1	12,1	-23,0	30,8	-24,0	14,2	27,6	15,9	-17,7	58,1	4,9	10,2
Процентная доля Европы в общем объеме расходов МОТ на техническое сотрудничество	7,8	6,2	6,3	5,6	7,1	5,7	4,9	6,5	6,4	5,2	6,7	7,1	7,0

¹ Включая дополнительные предполагаемые расходы, составляющие 0,293 млн. долл. США, которые понесла ПРООН и о которых было сообщено МОТ после закрытия сумм на 1999 г. (в разбивке по источникам финансирования).

Источник: Подборка данных МОТ.

Таблица 7. Расходы МОТ на техническое сотрудничество в Европе и Центральной Азии, в разбивке по стратегическим основам (в тыс. долл. США) (только внебюджетное финансирование, исключая административные расходы)

Год	Нормы		Занятость		Социальная защита		Социальный диалог		Всего	
	тыс. долл.	%	тыс. долл.	%	тыс. долл.	%	тыс. долл.	%	тыс. долл.	%
2006	5.930	50,6	1.543	13,2	3.203	27,3	1.051	9,0	11.727	100,0
2007	7.591	62,2	1.569	12,9	2.245	18,4	790	6,5	12.195	100,0

Данные, имеющиеся с 2006 г.

Источник: Подборка данных МОТ.

Библиография и публикации

Библиография

- Attström, K. 2007. *Discrimination against native Swedes of immigrant origin in access to employment* (Женева, МОТ).
- Beleva, I.; Tzanov, V.; Tisheva, G. 2005. *Flexibility and security in the labour market: Bulgaria's experience* (Будапешт, МОТ) (имеется также на болгарском языке).
- Belser, P.; de Cock, M.; Mehran, F. 2005. *ILO minimum estimate of forced labour in the world* (Женева, МОТ).
- Cazes, S.; Nešporová, A. 2007 г. *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe* (Женева, МОТ) (имеется также на хорватском языке).
- Cediey, E.; Foroni, F. 2007. *Les discriminations en raison de "l'origine" dans les embauches en France* (Женева, МОТ).
- Cornelißen, T. 2007. *Flexibility and security in the labour market: Labour market institutions and perceived job security in Europe* (Будапешт, МОТ).
- Crnković-Pozaić, S. 2005. *Flexibility and security in the labour market: Croatia's experience* (Будапешт, МОТ) (имеется также на хорватском языке).
- Dimitrova, D.; Vilroks, J. 2005. *Trade Union Strategies for Decent Work in Central and Eastern Europe: Towards Decent Work* (Будапешт, МОТ).
- Fultz, E. (ed.) 2006a. *The gender dimensions of social security reform: Volume 2: Case studies of Romania and Slovenia* (Будапешт, МОТ).
- Fultz, E. (ed.) 2006b. *Pension reform in the Baltic States: Estonia, Latvia, Lithuania* (Будапешт, МОТ).
- Fultz, E.; Ruck, M.; Steinhilber, S. (eds.) 2003. *The gender dimensions of social security reform in Central and Eastern Europe: case studies of the Czech Republic, Hungary and Poland* (Будапешт, МОТ).
- Fultz, E.; Tracy, M. (eds.) 2004. *Good practices in social services delivery in South Eastern Europe* (Будапешт, МОТ) (имеется также на французском языке).
- Grotkowska, G.; Socha, M.; Sztanderska, U. 2005. *Flexibility and security in the labour market: Poland's experience* (Будапешт, МОТ) (имеется также на польском языке).
- Grotkowska, G.; Socha, M.; Sztanderska, U. 2006. *Labour Market Performance in Warmia-Mazury: Do Institutions Matter?* (Будапешт, МОТ).
- Gruževskis, B.; Blažiene, I. 2005. *Flexibility and security in the labour market: Lithuania's experience* (Будапешт, 2005 г.) (имеется также на литовском языке).
- Hagemejer, K.; Fultz, E.; Gál, R. 2005. *Social security spending in South Eastern Europe: A country comparative review* (Будапешт, МОТ) (имеется также на французском языке).
- МБТ. 2001a. *Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001* (Женева).
- МБТ. 2001b. *Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»* (Женева).
- МБТ. 2003. *Implementing the ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work: An education and training manual* (Женева).
- МБТ. 2005a. *Резолюции, принятые на 93-й сессии*, Женева, 2005 г.
- МБТ. 2005b. *Глобальный альянс против принудительного труда, Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда*, доклад I(B), Международная конференция труда, 93-я сессия, Женева, 2005 г.

- МБТ. 2005с. *Управление социальным обеспечением: практическое руководство для членов правлений учреждений социального обеспечения в Центральной и Восточной Европе* (Будапешт).
- МБТ. 2006. *From disability benefits to gainful employment* (Будапешт).
- МБТ. 2007а. *Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы*, Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I(B), Международная конференция труда, 93-я сессия, Женева, 2007 г.
- МБТ. 2007b. *International instruments and corporate social responsibility*, a booklet to accompany training: the labour dimension of CSR: From principles to practice (Женева).
- МБТ. 2008а. *ILO Decent Work Country Programmes, a guidebook, Version 2* (Женева).
- МБТ. 2008b. *Global employment trends: January 2008* (Женева).
- МБТ. 2008с. *A fair deal for migrant workers in the global economy* (Женева) (вскоре будет опубликован).
- МБТ. 2008d. *ILO action against trafficking in human beings* (Женева).
- Международная организация миграции (МОМ). *Counter-trafficking module (CTM) database*.
- Köllő, J.; Nacsa, B. 2005 г. *Flexibility and security in the labour market: Hungary's experience* (Будапешт, МОТ).
- Linden, M. 2006 г. *Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers, training manual* (Женева, МОТ).
- Mansoor, A.; Quillin, B. (eds.). 2007. *Migration and remittances: Eastern and the former Soviet Union* (Вашингтон, Всемирный банк).
- ОБСЕ/МОМ/МОТ. 2006. *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination* (Вена).
- ОБСЕ/МОМ/МОТ. 2007. *Handbook on establishing effective labour migration policies: Mediterranean edition* (Женева).
- Petrasová, A.; Svorenová, M. 2005. *Social protection expenditure and performance review: Slovak Republic* (Будапешт, МОТ).
- Rosas, G.; Rossignotti, G. 2008. *Guide for the preparation of national action plans on youth employment* (Женева, МОТ).
- Rice, A. (ed.). 2006. *A Tool Kit for Labour Inspectors: A Model Enforcement Policy; A Training and Operations Manual; A Code of Ethical Behaviour* (Будапешт, МОТ) (имеется также на албанском, македонском, молдавском, сербском и украинском языках).
- Sengenberger, W. 2006. *Employment and development in South-East Europe in the context of economic globalization*, справочный документ, подготовленный для Субрегиональной Европейской конференции по вопросам глобализации и занятости, Стамбул, 11-12 сентября 2006 г.
- Takala, J. 2005. *Introductory report: Decent work – safe work*, 17-й Всемирный конгресс по вопросам безопасности и гигиены труда на рабочем месте, Орландо, 18-22 сентября 2005 г. (Женева, МОТ).
- Tonin, M. 2006. *Flexibility and security in the labour market: The wage dimension*, доклад о системах гибкой безопасности 2004/06 (Будапешт, МОТ).
- Туруканова, Е. 2006. *Принудительный труд с современной России: нерегулируемая миграция и торговля людьми* (Женева, МОТ, второе издание) (имеется также на русском языке).
- ООН. 2002 г. *Старение населения мира, 1950–2050 годы* (Нью-Йорк).
- ООН. Population Division's quinquennial estimates and projections.
- ЮНЭЙДС. 2008а. *Eastern Europe and Central Asia: AIDS epidemic update regional summary* (Женева).
- ЮНЭЙДС. 2008b. *North America, Western and Central Europe: AIDS epidemic update regional summary* (Женева).
- Vegt, S.van der. 2005. *Social auditing in Bulgaria, Romania and Turkey: Results from survey and case study research* (Анкара, МОТ).

Публикации Международного бюро труда о Европейском регионе

- Arrigo, G.; Casale, G. 2005 г. *Glossary of labour law and industrial relations (со специальной ссылкой на Европейский союз)* (Женева, МОТ).
- Chlon-Dominczak, A.; Poznanska, D. 2007 г. *Promoting employment of persons with disabilities on the open labour market: Policy options for Poland* (Варшава) (имеется только на польском языке).
- Fultz, E.; Stanovnik, T. 2004 г. *Collection of pension contributions: trends, issues, and problems in Central and Eastern Europe* (Будапешт, МОТ) (имеется также на французском языке).
- Fultz, E.; Ward, S. 2005 г. *Управление социальным обеспечением: практическое руководство для членов правлений учреждений социального обеспечения в Центральной и Восточной Европе* (Будапешт, МОТ) (имеется также на албанском, болгарском, польском, румынском, русском, сербском, украинском, французском и эстонском языках).
- МБТ. 2004 г. *Útmutató – The tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy – A user's guide* (Будапешт) (венгерский перевод).
- МБТ. 2005 г. *Руководство по вопросам ВИЧ/СПИДа для инспекторов труда и фабричных инспекторов* (Женева, МОТ) (имеется также на русском языке).
- МБТ. 2005 г. *Developing an external OSH service: Opportunities for employers' organizations concerning occupational safety and health issues* (Будапешт, МОТ).
- МБТ. 2005 г. *Employers' organizations taking the lead on gender equality: Case studies from ten countries*, Бюро для деятельности в интересах работодателей (Женева) (имеется также на испанском и французском языках).
- МБТ. 2005 г. *Эффективная организация работодателей: Серия практических руководств по созданию эффективных организаций работодателей и управлению ими*, Бюро для деятельности в интересах работодателей (Женева) (имеется также на испанском, португальском, русском и французском языках).
- МБТ. 2006 г. *Гендерное равенство в сфере труда: опыт проведения гендерной подготовки для журналистов* (Москва).
- МБТ. 2006 г. *Guidelines on child labour monitoring in Moldova* (Кишинев) (имеется также на молдавском языке).
- МБТ. 2006 г. *The revenues of European employers' organizations: Short survey on current policies and practices*, Бюро для деятельности в интересах работодателей (Женева).
- МБТ. 2007 г. *Safe and healthy workplaces: Making decent work a reality*, доклад МОТ, посвященный Всемирному дню безопасности и гигиены труда (Женева).
- Matsumoto, M. 2006 г. *Отчет о результатах обследования процесса перехода от школы к трудовой деятельности в Киргизстане* (Москва, МОТ).
- O'Reilly, A. 2007 г. *The right to decent work of persons with disabilities* (Женева, МОТ) (имеется также на арабском, испанском и французском языках).
- Standaert, J.-M. 2004 г. *Governance of employers' organisations: Practical guidelines* (Будапешт, МОТ).
- Standaert, J.-M. 2005 г. *Collective bargaining by employers' organisations: Some key success factors* (Будапешт, МОТ).
- Страновое отделение ПРООН в Республике Казахстан; Субрегиональное бюро МОТ для Восточной Европы и Центральной Азии. 2004 г. *Международный опыт в отношении реализации программ социальной помощи: пять страновых тематических исследований* (Москва, МОТ).
- Страновое отделение ПРООН в Республике Казахстан; Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан; Субрегиональное бюро МОТ для Восточной Европы и Центральной Азии. 2004 г. *The Republic of Kazakhstan: assessment of targeted social assistance scheme. Final report: Decent work: Integrated approach to social sphere in Kazakhstan* (Астана, МОТ).
- Upadhyaya, S.; Ouchi, M. 2006 г. *The assessment of social assistance scheme in the Kyrgyz Republic: Its importance in relation to employment and poverty alleviation* (Москва, МОТ) (имеется также на киргизском языке).
- Yun, G.; Poisson, V. 2005 г. *Le trafic et l'exploitation des immigrants chinois en France* (Женева, МОТ).