

**Пакет инструментальных средств
по всемерному учету аспектов
занятости и достойного труда**

© Международная организация труда, 2007

Второе издание, 2007 год

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Универсальной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Международное бюро труда приветствует такого рода обращения.

Библиотеки, институты и другие пользователи, зарегистрированные в Соединенном Королевстве Агентством по авторским правам по адресу: 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0) 20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], в США – Центром Авторского права по адресу: 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com], или в других странах в соответствующих организациях по авторским правам, могут делать фотокопии в соответствии с выданными им для этих целей лицензиями.

MOT

Пакет инструментальных средств по всемерному учету аспектов занятости и достойного труда/Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций

Женева, Международное бюро труда, первое издание, 2007 год

ISBN: 978-92-2-120331-5 (print)

978-92-2-120332-2 (web pdf)

Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций; Международное бюро труда

руководство/достойная работа/расширение занятости/Организация Объединенных Наций и специализированные учреждения/межучрежденческое сотрудничество/техническое сотрудничество. 13.01.1

Данные MOT о публикуемых каталогах

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписанных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые в них мнения.

Упоминание названия фирм, 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 МБТ имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро MOT во многих странах, также их можно получить непосредственно в Отделе публикаций MOT ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Там же можно бесплатно получить каталоги или списки последних изданий, также их можно заказать по электронной почте по адресу: pubvente@ilo.org.

Отформатировано с использованием ГТЕ: справочный номер OFFDOC-2007-06-0167-1-En.doc

Отпечатано Международным бюро труда, Женева, Швейцария

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ

КОНТРОЛЬНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ САМООЦЕНКИ

A СОЗДАНИЕ НОВЫХ РАБОЧИХ МЕСТ И РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

- A1 Обеспечение экономического роста, предполагающего расширение занятости и учет интересов беднейших слоев населения**
- A2 Повышение производительности труда**
- A3 Формирование благоприятных макроэкономических условий для расширения занятости**
- A4 Инвестиции**
- A5 Развитие предпринимательства и создание благоприятных условий для работы предприятий**
- A6 Торговля и занятость**
- A7 Отраслевая политика**
- A8 Развитие людских ресурсов**
- A9 Технология и занятость**
- A10 Экономическое развитие на местном уровне**
- A11 Политика на рынке труда**
- A12 Доходы от работы по найму**
- A13 Занятость молодежи**
- A14 Действия в кризисных ситуациях**
- A15 Международная миграция**

B СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

- B1 Политика и социальная защита**
- B2 Защита от рисков**
- B3 Охрана труда на рабочем месте**
- B4 Здоровье и трудовая деятельность**
- B5 Достойные условия труда**
- B6 Системы пенсионного обеспечения**

- C НОРМЫ И ПРАВА В ОБЛАСТИ ТРУДА**
 - C1** Основополагающие принципы и права в области труда
 - C2** Свобода объединения в профессиональные союзы
 - C3** Упразднение принудительного труда
 - C4** Искоренение детского труда
 - C5** Недискриминация
 - C6** Применение международных трудовых норм

- D ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ**
 - D1** Обеспечение надлежащего государственного управления:
трудовое право и институты труда
 - D2** Повышение потенциала социальных партнеров, расширение их
участия и развитие социального диалога

ПРИЛОЖЕНИЕ

РУКОВОДЯЩИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВОПРОСАМ ПРОВЕДЕНИЯ САМООЦЕНКИ

Введение

Содержание:

Справочная информация и мандат

Концептуальный подход и определения

Цели и содержание Пакета инструментальных средств

Формат и предлагаемое использование Пакета инструментальных средств

Целевая группа пользователей Пакета инструментальных средств

Использование Пакета инструментальных средств: последующие шаги

Справочная информация и мандат

В рамках проведения Всемирной встречи на высшем уровне Организации Объединенных Наций в 2005 году главы государств и правительств более 150 стран приняли на себя обязательства по решению широкого круга международных проблем на основе осуществления действий на глобальном, региональном и национальном уровнях. В пункте 47 Итогового документа Всемирной встречи на высшем уровне они заявили:

«Мы решительно выступаем за справедливую глобализацию и преисполнены решимости сделать так, «чтобы цели обеспечения полной и производительной занятости и достойной работы для всех, в том числе для женщин и молодежи, вошли в число центральных задач соответствующей национальной и международной политики и стратегий национального развития, включая стратегии сокращения масштабов нищеты, в рамках усилий по достижению целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия»¹.

Это обязательство было подтверждено в июле 2006 года на этапе заседаний высокого уровня основной сессии Экономического и Социального Совета Организации Объединенных Наций по теме «Формирование на национальном и международном уровне условий, способствующих обеспечению полной и производительной занятости и достойной работы для всех, и их влияние на устойчивое развитие». Дискуссии нашли свое отражение в Декларации министров, в которой принимавшие участие в заседании министры и главы делегаций признали Тематику достойной работы в качестве важного инструмента достижения цели обеспечения полной и производительной занятости и достойной работы для всех и приняли решение сделать достижение этой цели центральной задачей соответствующих международной и национальной политики и стратегий национального развития в рамках усилий по достижению согласованных на международном уровне целей в области развития, включая искоренение нищеты и другие ключевые цели в области развития². Исходя из этого, они обратились ко всей

¹ Резолюция 60/1 от 16 сентября 2005 года Генеральной Ассамблеи.

² Доклад Экономического и Социального Совета за 2006 год (A/61/3).

многосторонней системе, включая фонды, программы и учреждения системы Организации Объединенных Наций, а также к финансовым учреждениям и Всемирной торговой организации (ВТО) с призывом поддержать усилия по учету задач обеспечения полной и производительной занятости и достойной работы в рамках осуществляемых ими политики, программ и деятельности.

Таким образом, задача обеспечения полной и производительной занятости и достойной работы для всех заняла центральное место в процессе формирования международной и национальной политики. Ее решение рассматривается в качестве необходимого условия обеспечения экономического роста, социального единства и искоренения нищеты, то есть важного элемента устойчивого развития.

Призыв оказать странам поддержку в их усилиях по реализации обязательств в области обеспечения занятости и достойной работы для всех был адресован всей системе Организации Объединенных Наций. В целях оказания содействия учреждениям – членам Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) в решении этой задачи Комитет высокого уровня по программам (КВУП) КСР принял решение о разработке Пакета инструментальных средств по всемерному учету аспектов занятости и достойного труда. МОТ было предложено взять на себя ведущую роль в рамках разработки Пакета инструментальных средств на основе сотрудничества с заинтересованными организациями и проведения консультаций со всеми членами КВУП. В пункте 36 Декларации министров, принятой Экономическим и Социальным Советом, содержится адресованная всем соответствующим учреждениям рекомендация «принять активное участие в создании инструментария для обеспечения достойной работы, который в настоящее время разрабатывается Международной организацией труда».

МОТ представила первый проект Пакета инструментальных средств КВУП в ходе проведения его 12-й сессии, прошедшей 29 и 30 сентября 2006 года в Риме. КВУП одобрил использовавшийся подход и предложил МТО подготовить окончательный вариант Пакета инструментальных средств на основе проведения консультаций с членами КВУП и КСР. Второй проект был подготовлен с учетом замечаний и предложений, полученных от членов как в письменной форме, так и в ходе индивидуальных консультаций с ними в рамках поездок представителей МОТ. До его представления для окончательного рассмотрения КВУП на его 13-й сессии, прошедшей 20 и 21 марта 2007 года в Риме, этот проект был разослан всем членам КСР в целях получения дополнительных замечаний и поправок. КВУП положительно оценил и одобрил Пакет инструментальных средств и представил его для утверждения руководителями всех организаций – членов КСР. В результате КСР принял Пакет инструментальных средств в ходе работы своей сессии в апреле 2007 года, проведенной в Женеве.

Концептуальный подход и определения

Определение **достойной работы** в качестве производительной работы для женщин и мужчин в условиях свободы, равенства, безопасности и уважения человеческого достоинства было сформулировано МОТ и поддержано международным сообществом. Достойная работа предполагает наличие возможностей для работы, имеющей производительный характер и обеспечивающей справедливый доход; предусматривает безопасность труда и социальную защиту работников и их семей; открывает более широкие перспективы для индивидуального развития и способствует социальной интеграции; предоставляет людям возможность заявлять о своих проблемах, предполагает возможности создания организаций и участия в подготовке и принятии решений,

оказывающих влияние на их жизнь; и гарантирует всем равные возможности и равенство подхода.

Тематика достойной работы характеризуется сбалансированным и комплексным программным подходом к достижению цели по обеспечению полной и производительной занятости и достойной работы для всех на глобальном, региональном, национальном, отраслевом и местном уровнях. Она предполагает наличие четырех важнейших компонентов, а именно:

- создание новых рабочих мест и развитие предпринимательства;
- социальная защита;
- нормы и права в области труда;
- государственное управление и социальный диалог.

Обеспечение достойной работы является четко сформулированной всеобщей и неделимой целью, основанной на фундаментальных ценностях и принципах. Несмотря на то что с функциональной точки зрения это представляет собой видоизменяющуюся задачу с учетом необходимости отражения различающихся национальных и местных условий и должного учета уровней развития и национального потенциала, комплексный и сбалансированный характер этой цели не может являться предметом компромисса. Тематика достойной работы объединяет политику, проводимую в рамках ее четырех важнейших компонентов в целях достижения максимального эффекта синергии этих компонентов, поскольку они относятся к различным политическим уровням и конкретным ситуациям. Необходимо учитывать все измерения. Очевидно, что нет никакого смысла в более предпочтительном отношении к одним компонентам в ущерб другим.

Такого рода комплексный подход объединяет политику на макро- и микроуровнях, а также меры в области регулирования спроса и предложения, развития предпринимательства и регулирования количественных и качественных параметров занятости. Политика, стратегия, программы и деятельность должны быть ориентированы на конкретные находящиеся в неблагоприятных условиях или обособленные группы населения, такие как работники старшего возраста, лица с ограниченными физическими возможностями, коренные народы и работники, занятые в неформальном секторе экономики и в сельском хозяйстве.

Постановка задачи по обеспечению достойной работы для всех в качестве центрального элемента национальной и международной политики в соответствующих областях, а также в рамках национальных стратегий развития предполагает проведение соответствующих мероприятий всеми действующими лицами (организациями, местными и национальными органами управления, работниками, работодателями, организациями местных сообществ и донорами) на макро- и микроуровнях в целях стимулирования процесса создания новых и повышения качества существующих рабочих мест, а также для обеспечения равных возможностей для женщин, молодежи и всех слабозащищенных категорий населения. Задача обеспечения занятости и достойной работы не является чисто технической; ее решение предполагает использование всеми заинтересованными сторонами комплексного подхода вне зависимости от их мандатов и конкретных видов деятельности.

Реальное соблюдение принципа национальной заинтересованности имеет важнейшее значение с точки зрения развития Тематики достойной работы на уровне отдельных стран. Политика и стратегии должны предполагать их разработку на индивидуальной основе, а также их комбинацию и последовательность осуществления с учетом конкретных потребностей отдельных стран – в конце концов, одно решение не является приемлемым для всех. В условиях глобализации очевидна необходимость

глобального мышления и понимания того, каким образом изменения глобальных рынков, финансовых и торговых систем, а также научно-технический прогресс наряду с мировым экономическим, социальным и культурным развитием оказывают влияние на предложение новых рабочих мест, возможности трудоустройства и защищенность работников в различных регионах мира. Большое значение имеет соответствующая подготовленность с точки зрения институциональных и нормативно-правовых категорий на национальном уровне. При том что необходимо сформировать на глобальном уровне соответствующие условия, способствующие обеспечению занятости и достойной работы, не меньшее значение имеет и активизация действий на местном уровне и на уровне общин, направленных на улучшение положения основной части рабочей силы в странах, находящихся на любых этапах развития, в частности в развивающихся странах, где основное внимание должно быть уделено необходимости повышения эффективности функционирования неформального сектора экономики, сельского земледелия и малых предприятий, а также оказанию поддержки такого рода действиям.

Цели и содержание Пакета инструментальных средств

Многосторонний характер и акцент на центральной роли и универсальном характере производительной деятельности человека предполагают, что Тематика достойной работы связана, находится во взаимодействии и пересекается с важнейшими вопросами экономической и социальной политики, с проблемами соблюдения прав человека, сокращения масштабов бедности, экономического роста, социальной интеграции и сплоченности, соблюдения демократии, обеспечения безопасности и устойчивого развития, а также практически со всеми мерами, принимаемыми на политическом уровне в области развития отдельных отраслей, которые относятся к сфере полномочий или компетенции различных элементов системы многосторонних отношений, включая Секретариат, фонды, программы и специализированные учреждения Организации Объединенных Наций, бреттон-вудские учреждения и ВТО.

Пакет инструментальных средств по всемерному учету аспектов занятости и достойного труда будет играть важную роль с точки зрения обеспечения более последовательной и согласованной политики при осуществлении широкого круга взаимосвязанных действий в рамках многосторонней системы в соответствии с международной повесткой дня, согласованной на глобальном уровне и поддержанной всеми странами.

Пакет инструментальных средств призван стать "увеличительным стеклом", используя который, учреждения смогут проанализировать, насколько их политика, стратегии, программы и деятельность влияют на результаты работы в области обеспечения занятости и достойной работы и каким образом можно добиться повышения этих результатов путем учета в полном объеме последствий с точки зрения обеспечения занятости и достойной работы их политики, стратегий, программ и деятельности еще на этапе разработки, а также в рамках предоставления консультаций и содействия их принятию и реализации странам и организациям-членам. Предполагаемый Пакетом инструментальных средств подход аналогичен подходу, который был принят в рамках процесса по учету гендерной проблематики, в том плане, что он предоставляет пользователю перечень контрольных вопросов, позволяющих повысить степень понимания существования взаимозависимости между достойной работой и различными проблемами и политическими вопросами, решением которых занимаются соответствующие учреждения.

Задача Пакета инструментальных средств заключается в облегчении проведения оценки последствий и использования возможных результатов политики, стратегий, программ и деятельности международных учреждений, осуществляемых на индивидуальной или коллективной основе, с точки зрения решения задач по обеспечению занятости и достойной работы.

Пакет инструментальных средств содержит перечень контрольных вопросов, сгруппированных в соответствии с четырьмя основными компонентами Тематики достойной работы, в целях формирования для организаций ориентиров:

- при определении того, насколько осуществляемые ими политика, стратегии, программы и деятельность могут оказывать влияние на разноплановые результаты усилий в области обеспечения занятости и достойной работы на глобальном, региональном, страновом, отраслевом и местном уровнях;
- при изучении того, каким образом последствия осуществления политики, стратегий, программ и деятельности учитываются или оцениваются, или могут учитываться или оцениваться, на более системной основе; а также
- при осуществлении конкретных мероприятий, направленных на повышение эффективности усилий по обеспечению занятости и достойной работы в рамках проводимой ими политики и осуществляемой деятельности, в идеальном варианте – на этапе разработки политики и планов деятельности.

У каждого учреждения есть собственные мандат, задачи и стратегии, и, соответственно, они рассматривают проблему учета задач обеспечения занятости и достойной работы с различных точек зрения. Несмотря на то что Пакет инструментальных средств затрагивает проблемы, актуальные при выполнении разнообразных функций и осуществлении деятельности в различных сферах, он не претендует на то, чтобы иметь исчерпывающий характер. Включенный в Пакет инструментальных средств перечень контрольных вопросов для проведения самооценки содержит индикативные по характеру вопросы, которые учреждения или их отдельные структурные подразделения могут поставить перед собой в целях оценки и расширения масштабов влияния осуществляемых ими политики, стратегий, программ и деятельности на результаты усилий в области обеспечения занятости и достойной работы. Многие вопросы относятся к эмпирическим данным, полученным на местах, технической работе МОТ и оценкам, приведенным тремя различными группами партнеров МОТ, а именно – правительств, работников и работодателей. В дальнейшем Пакет инструментальных средств будет усовершенствован, и в него будут внесены изменения с учетом получения новых данных и информации от других международных учреждений. Можно будет предусмотреть дополнительные уровни технической детализации в целях изучения отдельных отраслей, рассмотрения дополнительных вопросов или выявления эффекта синергии усилий, предпринимаемых в различных сферах политической деятельности. В целом, предполагается, что настоящий Пакет инструментальных средств послужит отправной точкой плодотворного процесса информационного обмена в целях обеспечения согласованности политических рекомендаций в отношении обеспечения достойной работы путем учета данной тематики в контексте общей повестки дня многосторонней системы по проблемам развития.

Каждое учреждение сможет определить, насколько политические вопросы, рассматриваемые в каждом из основных разделов Пакета инструментальных средств, являются актуальными с точки зрения положений его мандата. В дальнейшем можно будет построить матричную схему, отражающую основные виды взаимосвязей между выполняемыми организацией функциями и соответствующими направлениями деятельности по обеспечению достойной работы. Это позволит оперативно выявить основные взаимосвязи и сделать Пакет инструментальных средств более интерактивным и удобным для пользователей. Тем не менее следует отметить, что в рамках всех

направлений деятельности учреждения в той или иной степени затрагиваются вопросы, связанные с обеспечением занятости и достойной работы. В связи с тем что взаимосвязи могут быть в одних случаях прямыми и очевидными, а в других – косвенными и менее очевидными, пользователям Пакета инструментальных средств настоятельно рекомендуется внимательно прочитать все вопросы и подробно ответить на них до концентрации внимания на тех, которые требуют со стороны учреждений незамедлительных действий.

Для облегчения процесса выявления взаимосвязей между различными политическими вопросами каждому разделу предшествует краткое введение. Помимо этого, после многих групп вопросов следуют врезки, содержащие описание возможных взаимосвязей между вопросами обеспечения занятости и достойной работы и проблематикой деятельности различных учреждений. Эти врезки также содержат примеры, подтверждающие необходимость учета задач обеспечения занятости и достойной работы.

Имеющийся опыт свидетельствует о том, что доработка социальной политики и политики в сфере регулирования трудовых отношений требует значительных затрат и имеет мало шансов на успех. В связи с этим в идеальном варианте учреждения будут использовать контрольный перечень вопросов для анализа последствий реализуемых политики и программ с точки зрения обеспечения занятости и достойной работы до их принятия, а не после их фактической реализации. Задача заключается в обеспечении системного изменения нашего мышления для того, чтобы мы стали рассматривать результаты нашей политики и реализуемых программ с точки зрения задачи обеспечения занятости и достойного труда до их разработки, с тем чтобы минимизировать негативные последствия и добиться максимальных положительных результатов. С этой же проблемой пришлось столкнуться в рамках процесса по обеспечению учета задач в рамках гендерной тематики, однако ее удалось со временем решить, и "увеличительное стекло гендерного равенства" в настоящее время широко используется при разработке политики и программ.

Формат и предлагаемое использование Пакета инструментальных средств

В существующем формате Пакет инструментальных средств представляет собой имеющий диагностические цели вопросник, предназначенный для выявления взаимосвязей и возможностей использования эффекта синергии. Пакет инструментальных средств состоит из разделов, отражающих четыре основных компонента Тематики достойной работы, каждый из которых выделен цветом для облегчения поиска (розовый цвет – для раздела, посвященного проблемам создания новых рабочих мест и развития предпринимательства; зеленый – для раздела, посвященного вопросам социальной защиты; желтый – для раздела, посвященного нормам и правам в области труда; и оранжевый – для раздела о государственном управлении и социальном диалоге). Четыре основных компонента не являются полностью обособленными друг от друга, они формируют один из элементов комплексного подхода, в связи с чем частично перекрывают друг друга. Объем каждого из разделов не является отражением той роли, которую играет каждый из основных компонентов в рамках проблематики достойного труда. Более того, отдельные вопросы (такие, как социальный диалог и вовлечение трех групп партнеров в процесс разработки политики и программ) рассматриваются в нескольких разделах Пакета инструментальных средств. Аналогичным образом, перечень контрольных вопросов относится не только к количественным, но и к качественным

показателям работы и в нем от начала до конца используется принцип "увеличительного стекла гендерного равенства".

В существующем формате Пакет инструментальных средств представляет собой базовый документ, содержащий набор инструментов, который должен быть расширен, углублен и адаптирован каждым учреждением или группой учреждений с учетом конкретных областей его предполагаемого использования. Пакет инструментальных средств имеет иерархическую структуру, в которую постепенно могут добавляться соответствующие существующие или разрабатываемые инструменты, включая международные и национальные стандарты, документы, знания, политические меры, данные, передовую практику и выводы, сделанные на основании практического опыта. В связи с этим Пакет инструментальных средств может рассматриваться в качестве общедоступного документа, который будет постоянно совершенствоваться, развиваться и расширяться с участием всех заинтересованных учреждений и их членов, партнеров и контрагентов.

С использованием домена КСР разрабатывается веб-сайт, содержащий существующую версию Пакета инструментальных средств, а также создается интерактивная платформа, которая в дальнейшем будет постоянно совершенствоваться в целях создания для всех организаций возможностей по размещению соответствующей информации об имеющихся инструментах и передовой практике или ссылок на такого рода информацию и участие в обсуждении вопросов, предполагающих политическую синергию, проведение исследований, сбор данных, аналитическую работу и совместную разработку новых инструментов и совместных мероприятий. МОТ готова предоставить необходимую техническую поддержку в рамках осуществления этих усилий, однако в конечном счете каждое учреждение должно самостоятельно обеспечить эффективное использование Пакета инструментальных средств по всемерному учету аспектов занятости и достойного труда в рамках соответствующих измерений выполняемых функций и реализуемых мероприятий.

Целевая группа пользователей Пакета инструментальных средств

Пакет инструментальных средств предназначен для обеспечения согласованности действий и использования эффекта синергии в целях повышения роли организаций – членов КСР в решении задач обеспечения достойной работы для всех за счет осуществляемой ими на глобальном, региональном и страновом уровнях деятельности. Исходя из этого, он разработан для использования персоналом организаций – членов КСР, работающим как в штаб-квартирах, так и на местах. Более узкие целевые группы могут быть выбраны для следующих редакций Пакета инструментальных средств, которые будут адаптированы с учетом конкретных областей использования. Косвенными выгодополучателями от использования организациями – членами КСР настоящего Пакета инструментальных средств, а также его дополненных редакций фактически станут национальные члены и целевые группы каждой из организаций и, в конечном счете, население Земли, имеющее все основания для получения достойной работы.

Использование Пакета инструментальных средств: последующие шаги

Конечная цель использования Пакета инструментальных средств заключается в достижении эффекта синергии и повышении роли деятельности учреждений – членов КСР

в обеспечении занятости и достойной работы для всех в качестве их вклада в рамках согласованного подхода, используемого всей системой, к вопросам реализации Итогового документа Всемирной встречи на высшем уровне 2005 года. В качестве составного элемента усилий по реформированию Организации Объединенных Наций и выполнению задачи по созданию "Единой Организации Объединенных Наций" Пакет инструментальных средств со своим веб-сайтом также является инструментом эффективного и систематического обмена знаниями, выявления возможностей использования политического синергизма, предотвращения дублирования в работе, развития политического диалога и, таким образом, фокусирования межучрежденческого сотрудничества на решении вопросов, включенных в согласованную международную повестку дня по проблемам развития. Обеспечение согласованной политики в рамках предоставления консультаций нашим членам способствует повышению общей эффективности деятельности.

Любые последующие шаги по расширению Пакета инструментальных средств и его применению должны в полном объеме использовать эти возможности. В этом смысле настоящий вариант Пакета инструментальных средств должен рассматриваться в качестве первого шага. Его использование учреждениями позволит провести самостоятельную оценку и анализ того, каким образом осуществляемые ими политика, стратегии, программы и деятельность в соответствующих тематических областях (образование, здравоохранение, развитие сельских районов, торговля и т. д.) оказывают влияние на результаты усилий в сфере обеспечения занятости и достойной работы. Этот процесс уже сам по себе может привести к осуществлению изменений, направленных на применение существующих возможностей эффекта синергии и мобилизацию неиспользованного потенциала.

Предложения в отношении возможных вспомогательных и дополнительных шагов были высказаны в рамках консультаций, проведенных группой сотрудников МОТ со многими учреждениями – членами КСР по проекту Пакета инструментальных средств. Приводимый ниже перечень последующих шагов разработан на основе замечаний и предложений, содержащихся в этом проекте:

- 1. Мониторинг и анализ проводимой на уровне отдельных организаций самооценки:** Использование Пакета инструментальных средств заинтересованными учреждениями позволит получить информацию о его фактической и потенциальной актуальности и практической значимости и выявить его недостатки и возможные направления дальнейшего усовершенствования. Диалог с учреждениями и анализ опыта использования Пакета инструментальных средств и результатов его применения будут иметь огромное значение для выявления возможностей политической синергии и развития сотрудничества, а также для проведения дальнейшей работы по уточнению и анализу его основных положений в целях оказания поддержки усилиям по разработке политики и программ. В свете Декларации министров, принятой Экономическим и Социальным Советом в 2006 году, МОТ было предложено оказать поддержку родственным учреждениям и развивать с ними сотрудничество в рамках их усилий в области учета задач обеспечения занятости и достойной работы и разработки на условиях сотрудничества со всеми заинтересованными сторонами предполагающих конкретные сроки реализации планов действия на период до 2015 года. Предполагается, что в рамках достижения этих целей Пакет инструментальных средств сможет сыграть роль практически полезного инструмента.
- 2. Повышение степени информированности и наращивание потенциала в учреждениях:** По мере повышения степени информированности учреждений о связях между осуществляемыми ими политикой, стратегиями, программами и

деятельностью и выполнением задач по обеспечению достойной работы может возникнуть необходимость в наращивании потенциала. Процесс проведения учреждениями на основе использования Пакета инструментальных средств самооценки уже сам по себе является одним из элементов наращивания потенциала и накопления знаний по проблемам обеспечения достойной работы, а также в отношении того, каким образом эти проблемы связаны с работой системы в целом. Этот процесс может быть дополнен мероприятиями по повышению степени информированности и квалификации персонала заинтересованных учреждений, работающего как в штаб-квартирах, так и на местах, по тематике, связанной с решением задач по обеспечению занятости и достойной работы. В целях наращивания такого рода потенциала МОТ проявляет внимание к развитию с заинтересованными учреждениями системы Организации Объединенных Наций диалога по политическим вопросам и проведению совместно с ними учебных практикумов. Некоторые учреждения могут проявить заинтересованность в обмене практически полезными инструментами и знаниями путем участия в общем процессе наращивания потенциала.

3. **Объединение соответствующих инструментов и ресурсов:** Одновременно с совместными мероприятиями по наращиванию потенциала и в дополнение к ним необходимо предпринять шаги по объединению всех соответствующих инструментов и ресурсов на базе размещенных на веб-сайте Пакета инструментальных средств вопросов для проведения анализа имеющихся знаний и существующих политических инструментов в целях выявления дефицита знаний и определения потребностей в новых инструментах для обоснованной и эффективной интеграции результатов работы в сфере обеспечения занятости и достойной работы в деятельность многосторонней системы. Существующие инструменты, полученные от заинтересованных учреждений, должны в этом случае быть сгруппированы на основе размещенных на веб-сайте Пакета инструментальных средств вопросов и дополняться новыми знаниями и инструментами по мере появления новых вопросов и возникновения новых потребностей, а также по мере заполнения существующих пробелов. Ценным побочным результатом деятельности на этом этапе станут взаимное обучение и эффективный обмен знаниями, что позволит устранить дублирование или предотвратить "изобретение велосипеда" в рамках работы многосторонней системы и добиться использования эффекта политической синергии.
4. **Совместная разработка политики и оперативных инструментов:** Одна из появившихся идей заключается в формировании кластеров учреждений в рамках отдельных тем, имеющих отношение к деятельности по обеспечению занятости и достойной работы, и в осуществлении совместной разработки политики и оперативных инструментов в целях повышения эффективности реализации программ и мероприятий в рамках данных тем с точки зрения обеспечения занятости и достойной работы. Это, безусловно, потребует проведения совместной аналитической работы, результаты которой должны найти свое отражение в разработке политики и инструментов, информация о которых, размещенная на веб-сайте Пакета инструментальных средств, будет активно использоваться. Как следует из характера содержащихся в Пакете инструментальных средств вопросов, некоторые конкретные инструменты и методологии могут быть использованы для оказания странам содействия в повышении эффективности деятельности по созданию новых рабочих мест и обеспечению достойной работы с учетом конкретных областей их использования или характера принимаемых политических мер: образование и повышение квалификации, макроэкономическая или торговая политика, развитие предпринимательства, социальная защита, эффективное

государственное управление, социальный диалог и т. д. Существуют возможности для изучения относящихся к конкретным областям деятельности инструментов, а также их разработки как в рамках МОТ, так и за ее пределами. В случае возникновения соответствующих потребностей возможна разработка инструментов, предназначенных для конкретных учреждений.

5. **Развертывание адаптированных с учетом конкретных потребностей версий Пакета инструментальных средств:** Данная базовая версия Пакета инструментальных средств предназначена для предварительной оценки основных инструментов, широко используемых в рамках отдельных учреждений – членов КСР. По мере выявления учреждениями более тесных взаимосвязей и представляющих интерес вопросов, а также определения важности и актуальности тематики обеспечения достойной работы с точки зрения выполняемых ими функций и решаемых проблем могут потребоваться более точные методы. В связи с этим ниже представлено несколько специально разработанных версий для эффективной доработки с учетом конкретных потребностей Пакета инструментальных средств или его производных версий, в том числе:

- Отраслевые пакеты инструментальных средств: главным образом для использования учреждениями – членами КСР, занимающимися проблемами развития отдельных отраслей;
- Кластерные пакеты инструментальных средств: для использования группами учреждений, стремящихся к дальнейшему расширению политического синергизма в тех сферах деятельности, в которых пересекаются их интересы;
- Пакеты инструментальных средств, ориентированные на потребности отдельных стран: главным образом для использования страновыми группами Организации Объединенных Наций, а также в рамках комплексных схем развития международного сотрудничества на страновом уровне;
- Страновые пакеты инструментальных средств: для использования национальными организациями-членами и партнерами международных организаций в рамках разработки и реализации национальных стратегий и планов развития;
- Тематические пакеты инструментальных средств: для использования в рамках конкретных видов деятельности, предполагающих более глубокое осмысление ситуации и повышение эффективности работы по обеспечению занятости и достойной работы (а именно, кризисы и модернизация).

6. **Разработка и пробное использование на страновом уровне:** В период реформирования системы Организации Объединенных Наций, предполагающего активизацию усилий всех входящих в эту систему организаций по обеспечению совместной, скоординированной и последовательной деятельности на страновом уровне, Пакет инструментальных средств и его расширенные версии могут выступать в первую очередь в качестве основы для совместного планирования учреждениями системы Организации Объединенных Наций своей деятельности с учетом специфики отдельных стран и совместными усилиями они могут быть адаптированы к национальным условиям и потребностям. Можно было бы выбрать несколько стран для пробного использования Пакета инструментальных средств в целях определения методов проведения совместной оценки характера влияния деятельности учреждений системы Организации Объединенных Наций в конкретной стране с точки зрения решения задач обеспечения занятости и достойной работы. Соответствующие страновые группы Организации Объединенных Наций в рамках своей деятельности могли бы провести совместную

работу по созданию и пробному использованию пакета инструментальных средств, ориентированного на потребности отдельной страны. Особый интерес может представлять проведения такого рода работы в одной из стран, участвующих в пилотном проекте "Единая Организация Объединенных Наций". Аналогичным образом, отраслевые или ведомственные инструменты, при их разработке в качестве сопутствующего результата применения Пакета инструментальных средств в рамках описанного выше процесса, могут пройти пробное использование в отдельных специально выбранных для этих целей странах в целях обеспечения максимальной степени их соответствия национальным условиям и потребностям.

Приведенный выше перечень последующих шагов на основе использования Пакета инструментальных средств демонстрирует его возможную роль в создании эффективной системы обмена информацией и взаимодействия между учреждениями – членами КСР, позволяющей на скоординированной основе выполнить наши обязательства перед нашими членами по оказанию им содействия в решении сложных задач реализации Итогового документа Всемирной встречи на высшем уровне 2005 года и Декларации министров Экономического и Социального Совета в рамках усилий по достижению согласованных на международном уровне целей, включая цели в области развития, сформулированные в Декларации тысячелетия.

Предлагается сформировать рабочую группу с участием заинтересованных членов КСР для контроля и координации предложенных выше действий и дальнейшей разработки Пакета инструментальных средств в целях полного использования создаваемых им возможностей.

Настоящий Пакет инструментальных средств после окончательной доработки и начала полномасштабного использования в соответствии с изложенными выше принципами станет первым примером согласованного в рамках всей системы КСР подхода к выполнению обязательств, принятых в рамках Всемирной встречи на высшем уровне 2005 года. Кроме того, он станет практическим примером того, каким образом глобальная проблема может быть увязана с проблематикой на страновом уровне. В данном качестве эта инициатива может быть воспроизведена в других областях, имеющих актуальный характер для системы в целом, в целях повышения степени согласованности политики многосторонней системы и конвергенции различных видов ее деятельности. Соответственно, это должно дать ценный опыт в рамках реализации концепции «Единая Организация Объединенных Наций», сформулированной и предложенной для реализации Группой высокого уровня по вопросу согласованности действий всей системы Организации Объединенных Наций.

**КОНТРОЛЬНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
ВОПРОСОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
САМООЦЕНКИ**

A

СОЗДАНИЕ НОВЫХ РАБОЧИХ МЕСТ И РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

- A1** Обеспечение экономического роста, предполагающего расширение занятости и учет интересов беднейших слоев населения
- A2** Повышение производительности труда
- A3** Формирование благоприятных макроэкономических условий для расширения занятости
- A4** Инвестиции
- A5** Развитие предпринимательства и создание благоприятных условий для работы предприятий
- A6** Торговля и занятость
- A7** Отраслевая политика
- A8** Развитие людских ресурсов
- A9** Технология и занятость
- A10** Экономическое развитие на местном уровне
- A11** Политика на рынке труда
- A12** Доходы от работы по найму
- A13** Занятость молодежи
- A14** Действия в кризисных ситуациях
- A15** Международная миграция

А Создание новых рабочих мест и развитие предпринимательства

Все формы содействия со стороны международных организаций, а также осуществляемые этими организациями политика, стратегии, программы и деятельность в целях оказания государствам-членам поддержки в выполнении их обязательств неизбежно оказывают прямое или косвенное воздействие на функционирование рынка труда.

Независимо от направления работы или выполняемых функций все организации в результате своей деятельности оказывают влияние на положение дел в сфере занятости: на количество и качество вновь созданных, ликвидированных или преобразованных рабочих мест; на динамику производства; на организацию труда в государственных учреждениях и в частном секторе; на финансовые, коммерческие и технические условия осуществления конкретных видов хозяйственной деятельности, а также на условия работы соответствующих категорий работников.

При принятии решений по следующим вопросам:

- проведение реформ в сфере образования или здравоохранения;
- участие в реализации инфраструктурных проектов;
- действия в связи со стихийными бедствиями или вооруженными конфликтами;
- внедрение новых технологий в области сельского хозяйства, обрабатывающей промышленности или туризма;
- предложение альтернативных источников энергии или систем связи;
- предоставление консультаций по макроэкономическим проблемам;
- проведение мероприятий по сокращению масштабов нищеты;
- обеспечение продовольственной безопасности;
- действия в связи с экологическими проблемами;
- действия в связи с проблемами распространения ВИЧ/СПИДа;
- предотвращение распространения наркомании и преступности;
- реализация демографической политики;
- охрана объектов, представляющих большую ценность;

организации необходимо предусмотреть меры, имеющие непосредственное или косвенное влияние на решение проблем занятости и качества труда, даже несмотря на то что острота этих проблем зачастую недооценивается или они воспринимаются в качестве само собой разумеющихся. Если не учитывать это важнейшее измерение, то международное сообщество в целом может лишиться возможности достижения существенного прогресса в реализации общих задач обеспечения экономического роста, сокращения масштабов нищеты и достижения социального единства в государствах-членах.

Достижение, оценка и количественный анализ результатов деятельности в сфере обеспечения занятости и достойной работы в рамках всех областей международного сотрудничества, наряду с расширением возможностей обеспечения занятости и достойной работы, являются неотъемлемыми элементами совместных усилий по достижению общей цели.

Дополнительная информация по тематике обеспечения занятости и достойной работы может быть получена в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/>

A1 Обеспечение экономического роста, предполагающего расширение занятости и учет интересов беднейших слоев населения

Все международные организации, даже те из них, которые не занимаются непосредственным решением экономических и финансовых проблем, должны стремиться к обеспечению экономического роста и самостоятельного экономического развития в отдельных странах, а также к оказанию содействия или по крайней мере к предотвращению создания препятствий в рамках этих процессов. Тем не менее экономический рост не всегда имеет своим результатом создание новых рабочих мест или расширение возможностей трудоустройства для беднейших и маргинальных слоев населения. Сознательное включение тематики расширения занятости в политику и мероприятия, нацеленные на обеспечение экономического роста, способствует обеспечению максимального возможного положительного эффекта для населения и устойчивости самого экономического роста.

	Да	Нет
1.1 Обеспечивает ли ваше учреждение непосредственным или косвенным образом экономический рост за счет осуществляемых политики, стратегий, программ и деятельности?		
1.2 Рассматривает ли оно в явной форме проблему влияния такого роста на расширение занятости?		
1.3 Предусматривают ли политика, стратегии, программы и деятельность целенаправленные усилия в области обеспечения экономического роста, предполагающего расширение занятости, то есть модель экономического роста, предполагающего создание новых рабочих мест и повышение качества труда (достойный труд)?		
1.4 Реализовывает ли ваше учреждение в рамках разработки, осуществления и мониторинга политики, стратегий, программ и деятельности диалог с организациями работодателей и работников в целях проведения анализа возможных последствий такого рода политики, стратегий, программ и деятельности для ситуации на рынке труда?		
1.5 Предусматривают ли политика, стратегии, программы и деятельность приоритетное или особое внимание к проблеме обеспечения экономического роста в интересах беднейших слоев населения, то есть модель экономического роста, предполагающего учет интересов беднейших слоев населения в городских и сельских районах?		
1.6 Предусматривают ли они учет в явной форме связи между сокращением масштабов нищеты и формированием спроса на квалифицированную рабочую силу?		
1.7 Предусматривают ли они непосредственный анализ не только количества, но и качества созданных новых рабочих мест (то есть		

	уровень дохода, условия труда, охват системами социального обеспечения)?		
1.8	Способствуют ли они тому, чтобы проблема расширения занятости заняла центральное место в рамках национальных стратегий развития?		
1.9	Отражается ли это в форме их присоединения к единым международным рамочным программам в целях развития, таким как Рамочная программа Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ), рамочным программам оказания содействия отдельным странам и документам по стратегии сокращения масштабов нищеты (ПРСП)?		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Темпы роста мировой экономики в течение последних двух десятилетий ускорились, что оказало влияние как на развивающиеся, так и на промышленно развитые страны. Однако показатели чистого прироста количества новых рабочих мест оказались весьма неутешительными. В самых бедных регионах мира этот экономический рост даже не ощущается. Становясь одним из самых актуальных вопросов в рамках изучения общественного мнения по всему миру, возможности трудоустройства для всех тех, кто хочет найти работу, расширяются, тем не менее, более низкими темпами, чем темпы развития экономики.

Например, несмотря на то что показатели экономического роста перечисляемых ниже стран составляли в период с 1999 по 2003 год практически одинаковую величину (ежегодный рост ВВП на 4 процента), увеличение числа занятых на каждый процент роста ВВП составило 0,91 процентных пункта в Алжире, 0,43 процентных пункта в Гонконге, 1,07 – в Иордании, 0,28 – в Марокко, 0,63 – в Пакистане, 0,32 – в Пуэрто-Рико и 0,85 – в Тринидад и Тобаго.

Следует проанализировать, почему показатели прироста занятости на каждый процент увеличения объемов производства колеблются в столь широком диапазоне, и найти пути повышения трудоемкости экономического роста.

В рамках разработки на страновом уровне стратегий сокращения масштабов нищеты для достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, были предприняты значительные усилия по определению приоритетов и разработке соответствующих мероприятий на местном и национальном уровнях. Несмотря на очевидность того, что расширение занятости имеет ключевое значение с точки зрения сокращения масштабов нищеты, стратегии сокращения масштабов нищеты зачастую не предусматривают меры по решению проблемы занятости, в большей степени ориентируясь на систему прямых выплат и сопутствующие вопросы. Эти стратегии должны учитывать важность расширения доходной базы путем обеспечения достойной работы в качестве средства приведения в действие механизмов сокращения масштабов нищеты. Документы по стратегии сокращения масштабов нищеты (ПРСП) и Рамочная программа Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ), так же как и другие комплексные системы развития международного сотрудничества, являются инструментами, предназначенными для оказания странам помощи в определении приоритетов и разработке планов действия в области сокращения масштабов нищеты, и должны самым непосредственным образом предусматривать решение проблем обеспечения занятости и достойной работы.

Дополнительная информация может быть получена в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/63107prsrefmanual.pdf>

A2 Повышение производительности труда

Все формы осуществляемого на международном уровне вмешательства оказывают влияние на уровень производительности труда в социально-экономической сфере. В связи с тем что повышение производительности труда не является непосредственной целью такого рода вмешательств, результатам этих вмешательств с точки зрения повышения или сокращения производительности труда зачастую не уделяется должного внимания. Тем не менее осуществляемые международными организациями на макро-, мезо- и микроуровнях политика, стратегии, программы и деятельность могут быть разработаны с учетом необходимости повышения производительности труда и оказывать позитивное воздействие на ситуацию в области занятости в соответствующих странах.

Мандаты некоторых международных организаций непосредственно связаны с повышением производительности труда (например, в сфере образования, сельского хозяйства, обрабатывающей промышленности, торговли и связи), однако в деятельности других организаций такого рода функции являются менее очевидными (например, в сфере туризма, здравоохранения, изменения климата, при действиях в критических ситуациях, а также в рамках борьбы с преступностью и регулирования миграционных потоков). В рамках реализуемого каждой из организаций мандата необходимо предусматривать решение задачи повышения производительности труда на основе использования "увеличительного стекла" в отношении обеспечения достойного труда.

	Да	Нет
2.1 Предусматривают ли осуществляемые вашим учреждением политика, стратегии, программы или деятельность достижение конкретных результатов с точки зрения повышения производительности труда в соответствующих областях и предполагают ли они оценку такого рода результатов?		
2.2 Учитывают ли они явным образом связь между производительностью труда и ее потенциальным или фактическим влиянием на повышение уровня занятости, создание новых или ликвидацию существующих рабочих мест?		
2.3 Предусматривают ли они приоритетные меры по нивелированию возможных неблагоприятных последствий с точки зрения обеспечения занятости населения или изменения уровня производительности труда?		
2.4 Предусматривают ли они решение проблемы распределения благ от повышения производительности труда с точки зрения использования их не только работодателями, но и работниками?		
2.5 Предусматривают ли они методы повышения производительности труда в сельских районах?		
2.6 Были ли проведены консультации с организациями работников или работодателей или другими заинтересованными лицами в рамках анализа возможных последствий такого рода политики, стратегий, программ и деятельности?		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Страны уделяют все больше внимания проблеме роста производительности труда в качестве средства повышения своей конкурентоспособности на мировом рынке. При предоставлении консультаций по вопросам политики, направленной на повышение производительности труда, каждое учреждение, независимо от его мандата и сферы

деятельности, должно учитывать не только значение выбора технологии и использования инноваций, но и важную роль надлежащих методов организации труда на рабочем месте.

А3 Формирование благоприятных макроэкономических условий для расширения занятости

Благоприятные макроэкономические условия и финансовая стабильность на международном и национальном уровне имеют первостепенное значение с точки зрения обеспечения расширения занятости. Осуществляемые международными организациями политика, стратегии, программы и деятельность могут непосредственным или косвенным образом способствовать улучшению этих условий и, кроме того, обеспечивать, чтобы эти условия способствовали расширению занятости и созданию возможностей для обеспечения достойной работы.

Даже в том случае, если ваше учреждение не участвует непосредственным образом в предоставлении консультаций по вопросам макроэкономической политики, вполне вероятно, что оно осуществляет другие виды деятельности, которые могут оказывать влияние на эту политику, либо находится под ее влиянием. Такие ситуации, как вооруженные конфликты, экономические кризисы, изменение климата или миграция, в числе прочих, безусловно, оказывают влияние на характер макроэкономических условий на национальном и международном уровне.

	Да	Нет
3.1 Имеют ли осуществляемые вашим учреждением политика, стратегии, программы и деятельность отношение к макроэкономическим категориям (финансовая или кредитно-денежная политика, ставки банковского процента, курсы обмена валют и т. д.)?		
Если нет, то		
3.2 Учитывается ли в рамках осуществляемых политики, стратегий, программ и деятельности то влияние, которое макроэкономические условия оказывают на динамику занятости и возможности обеспечения достойной работы в сфере деятельности вашего учреждения?		
Если да, то		
3.3 Учитываются ли в рамках осуществляемой политики, стратегий, программ и деятельности в явной форме проблемы функционирования рынка труда (формирование заработной платы и цен, спрос на рабочую силу и ее предложение, производительность труда и т. д.)?		
Если да, то		
3.3.1 Обсуждаются и согласовываются ли они с организациями работодателей?		

3.3.2	Обсуждаются и согласовываются ли они с организациями работников?		
3.4	Предусматривают ли они решение проблем, связанных с влиянием финансовой политики на уровень занятости на национальном уровне?		
	Если да, то		
3.4.1	Предусматривают ли они анализ структуры государственных расходов с точки зрения проблемы занятости?		
3.4.2	Предусматривают ли они анализ распределительных аспектов налогообложения?		
3.4.3	Способствуют ли они развитию систем образования, здравоохранения и социальной защиты, а также совершенствованию политики регулирования рынка труда?		
3.4.4	Использует ли ваше учреждение какие-либо инструменты для оценки влияния финансовой политики на уровень занятости и ее качество?		
3.5	Учитывается ли в рамках осуществляемых вашим учреждением политики, стратегий, программ или деятельности характер влияния инфляции на формирование ставок заработной платы или другие проблемы, связанные с функционированием рынка труда?		
	Если да, то		
3.5.1	Предусматривают ли они постановку целей, согласующихся с обеспечением низкого уровня безработицы?		
3.5.2	Изменяются ли они, если в конкретный период времени происходит повышение уровня безработицы?		
3.5.3	Предусматривают ли они различные подходы к кратко- и долгосрочным проблемам обеспечения занятости?		
3.5.4	Предусматривают ли они использование каких-либо инструментов для оценки влияния инфляции на уровень занятости и ее качество?		
3.6	Предусматривают ли они учет характера влияния динамики валютного курса и банковского процента на уровень конкурентоспособности и занятости?		
	Если да, то		
3.6.1	Предусматривают ли они учет того, каким образом степень доступности кредитных ресурсов оказывает влияние на малый, средний или крупный бизнес?		
3.6.2	Предусматривают ли они использование каких-либо		

инструментов для оценки влияния режимов валютного курса на уровень занятости и ее качество?		
---	--	--

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

А4 Инвестиции

Инвестиции играют важнейшую роль с точки зрения обеспечения экономического роста и развития. Тем не менее их потенциал с точки зрения создания новых рабочих мест и улучшения ситуации в области занятости и условий труда часто используется не в полном объеме в отраслях, регионах и странах, в которые осуществляются эти инвестиции. Потенциал инвестиций во всех сферах международного сотрудничества может быть существенно расширен с точки зрения результатов деятельности по обеспечению занятости и достойной работы в том случае, если достижение этой цели будет выступать в качестве самостоятельной задачи наряду с обеспечением непосредственной экономической отдачи от осуществления инвестиций.

Вне зависимости от мандата каждой из организаций инвестиции всегда имеют место: будь то в форме консультирования по вопросам оптимальных путей инвестирования в развитие таких секторов, как образование, здравоохранение, сельское хозяйство или инфраструктура; в форме финансирования; или в форме предоставления технологии в рамках осуществления инвестиций.

	Да	Нет
4.1 Занимается ли ваше учреждение оказанием содействия в осуществлении инвестиционных политики, стратегий, программ или деятельности или предоставляет ли оно странам консультации по этим вопросам?		
4.2 Предполагают ли эти политика, стратегии, программы и деятельность какие-либо конкретные варианты технологических решений?		
4.3 Предполагают ли они учет вопросов, связанных с организацией производства и ее влиянием на работников?		
4.4 Предполагают ли они учет последствий с точки зрения количества и качества созданных новых рабочих мест?		
4.5 Способствуют ли они осуществлению инвестиций и развитию производств, предполагающих высокие трудозатраты?		
4.6 Осуществляет ли ваше учреждение оценку воздействия на динамику занятости при осуществлении инвестиций в развитие инфраструктуры, которые оно финансирует или при осуществлении которых оно выступает в качестве учреждения-исполнителя (в том числе, в отношении выбора трудоемких технологий)?		
4.7 Предполагает ли система привлечения прямых иностранных инвестиций учет вопросов количества и качества вновь созданных рабочих мест?		
4.8 Предполагает ли система привлечения прямых иностранных инвестиций учет вопросов повышение квалификации местной рабочей силы?		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Значительные средства в рамках оказания содействия в целях развития используются для финансирования строительства, например объектов инфраструктуры (дорог, систем водоснабжения, портов, плотин, аэропортов и т. д.); в целях развития населенных пунктов с низким уровнем дохода; в целях развития районов культурного наследия; а также для предоставления или модернизации помещений для оказания различных услуг, таких как здравоохранение и образование. Существуют различные формы осуществления такого рода строительства, имеющие различные результаты с точки зрения создания новых рабочих мест. Исходя из того что осуществление инвестиций в развитие инфраструктуры является важным средством создания новых рабочих мест и искоренения нищеты, следует рассматривать возможности:

- использования трудоемких методов строительства в целях создания максимально возможного количества новых рабочих мест;
- использования в максимальном объеме местных ресурсов;
- предоставления возможности трудоустройства и доступа к основным услугам для беднейших и наиболее нуждающихся слоев населения;
- повышения квалификации местной рабочей силы за счет привлечения местных подрядных организаций; и
- привлечения местных специалистов к материально-техническому обслуживанию объектов.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/eiip/>

Механизмы привлечения прямых иностранных инвестиций зачастую ориентированы на достижение количественных показателей притока в страну финансового капитала. Следует рассмотреть вопрос о предоставлении консультаций по политическим вопросам в целях формирования связи между объемом налоговых льгот и количеством вновь созданных рабочих мест, размером фонда заработной платы национальной рабочей силы или предоставлением услуг по повышению квалификации местной рабочей силы.

A5 Развитие предпринимательства и создание благоприятных условий для работы предприятий

Создание новых предприятий, их развитие и устойчивость играют важную роль с точки зрения создания новых рабочих мест, эффективного функционирования рынка труда и улучшения условий труда. Все формы международного сотрудничества оказывают воздействие на экономическую деятельность и развитие предприятий в соответствующих областях. Инвестиционный климат играет ключевую роль с точки зрения развития предприятий и предполагает действие факторов, способствующих осуществлению предприятиями эффективных инвестиций, созданию новых рабочих мест и расширению своей деятельности. В целом, на развитие малых предприятий положительный эффект оказывают благоприятные политические условия, однако существуют определенные параметры условий для осуществления предпринимательской деятельности, имеющие особое значение для малых предприятий, которые располагают значительным потенциалом по созданию новых рабочих мест.

Максимально возможное увеличение вклада международных организаций в формирование в странах благоприятных условий для развития предпринимательства и культуры энергичной предпринимательской деятельности играет важнейшую роль с точки зрения использования создаваемого благодаря их деятельности потенциала в области обеспечения занятости и достойной работы.

	Да	Нет
5.1 Способствуют ли политика, стратегии, программы или деятельность вашего учреждения развитию предпринимательской деятельности (включая развитие фермерских хозяйств, многонациональных компаний, малых и средних предприятий, кооперативов и предпринимательской деятельности в неформальном секторе экономики) в областях, относящихся к сфере деятельности вашего учреждения?		
5.2 Предусматривают ли эти политика, стратегии, программы или деятельность непосредственный учет вопросов количества и качества создаваемых новых рабочих мест благодаря развитию предпринимательства в рамках надлежащей политики, направленной на обеспечение должной организации производственной деятельности на рабочих местах?		
5.3 Нацелены ли они в явной форме на улучшение условий осуществления предпринимательской деятельности или сокращение затрат, обусловленных необходимостью выполнения нормативных требований, или издержек, связанных с предпринимательской деятельностью (например, путем обеспечения соблюдения норм права и права собственности, включая интеллектуальную собственность и права на землю, а также обеспечения урегулирования споров и исполнения контрактов)?		

5.4	Направлены ли они в явной форме на расширение потенциала предприятий, в частности малых и средних предприятий, кооперативов и субъектов деятельности в неформальном секторе экономики, в рамках использования новых рыночных возможностей, в том числе в экспортном секторе экономики?		
5.5	Предполагают ли они выявление секторов, отраслей и кластеров предприятий, располагающих значительным потенциалом укрепления своих позиций в рамках национальных и международных цепей создания добавленной стоимости, и оказание им необходимой поддержки?		
5.6	Предусматривают ли они анализ возможных мер по решению проблем, связанных с возможным существованием диспропорций между числом квалифицированных и неквалифицированных работников в развивающихся и промышленно развитых странах в рамках глобальных систем производства?		
5.7	Предусматривают ли они анализ возможных мер по решению проблем, связанных с возможным существованием диспропорций в рамках глобальных систем производства между количеством предприятий, действующих в формальном и неформальном секторах экономики, а также между количеством малых и крупных предприятий?		
5.8	Предусматривают ли они решение проблемы доступности финансовых услуг для малых предприятий?		
5.9	Предусматривают ли они особое внимание к проблемам развития предпринимательства в сельских районах?		
5.10	Предусматривают ли они особое внимание к проблемам развития многонациональных компаний?		
5.11	Предусматривают ли они особое внимание к проблемам развития кооперативов?		
5.12	Проводится ли с использованием соответствующих инструментов или методик оценка уровня корпоративной ответственности в социальной сфере, а также в сфере охраны окружающей среды?		
5.13	Акцентируется ли внимание в рамках осуществляемых политики, стратегий, программ или деятельности на повышении квалификации в целях расширения потенциала предпринимателей и работников?		
5.14	Предусматривают ли они учет специфических потребностей женщин-предпринимателей и работников?		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Малые и средние предприятия играют во всем мире все возрастающую роль в создании подавляющего количества новых рабочих мест. Они также создают перспективы получения возможности доступа к производительной, устойчивой и качественной занятости для женщин и других, традиционно находящихся в неблагоприятных условиях, групп населения.

Предоставление кредитных ресурсов и создание благоприятных условий для коммерческой деятельности, организация повышения квалификации и профессионального обучения с последующим оказанием услуг в сфере поддержки предпринимательской деятельности обеспечивают выполнение соответствующих требований малыми предприятиями и представителями неформального сектора экономики. **Дополнительную информацию можно получить, обратившись** к модульным учебным инструментам МОТ по началу и повышению эффективности своего бизнеса в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p.prog=&p.subprog=&p.category=TOOLS>

Развитие частного сектора характеризуется в качестве "устраняющего препятствия и создающего возможности развития для ориентированных на деятельность по рыночным законам коммерческим структурам, которые эффективно функционируют и обеспечивают экономический рост".

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/seed>; <http://www.itcilo.org> и <http://undp.org/psd-tjlkkit/>

А6 Торговля и занятость

Международная торговля стала движущей силой экономического роста и развития в современном мире, характеризующемся все более высоким уровнем глобализации, оказывая влияние на все сферы производственной деятельности. Ее важнейшая роль с точки зрения обеспечения занятости и достойной работы является доказанным фактом, однако эту роль зачастую недооценивают или о ней забывают

вплоть до того момента, когда влияние торговли на уровень занятости становится очевидным. Эффективность результатов развития торговли с точки зрения обеспечения занятости и достойной работы может быть существенно повышена при условии соответствующего внимания к этой проблеме на начальных этапах осуществляемых международными организациями политики, стратегий, программ и деятельности, непосредственным или косвенным образом связанных с развитием торговли.

Проблемы развития торговли носят актуальный характер не только для тех международных организаций, которые занимаются главным образом решением проблем, связанных с торговлей; фактически они затрагивают все организации, даже несмотря на то что уделяемое их решению внимание является далеко не одинаковым. При анализе связи между торговлей и занятостью каждое учреждение должно провести анализ того, каким образом можно наиболее эффективно использовать преимущества развития торговли с точки зрения обеспечения занятости и достойной работы в рамках осуществляемой им деятельности.

	Да	Нет
6.1 Имеют ли отношение осуществляемые вашим учреждением политика, стратегии, программы и деятельность к проблемам развития международной торговли и оказывают ли они воздействие на ее развитие или сами находятся под его влиянием?		
6.2 Рассматривает ли ваше учреждение вопрос о том, каким образом предоставляемые им консультации по политическим вопросам и реализуемые программы в области развития торговли оказывают влияние на уровень занятости и функционирование рынка труда?		
6.3 Уделяет ли ваше учреждение внимание вопросам изменения места расположения или перемещения предприятий и рабочих мест?		
6.4 Располагает ли ваше учреждение инструментами или методиками оценки влияния изменения режима торговли на создание или ликвидацию рабочих мест, а также на их качество, в том числе в рамках цепей создания добавленной стоимости?		
6.5 Располагает ли оно какими-либо инструментами или методиками оценки влияния процесса либерализации торговли на отдельные секторы экономической деятельности, относящиеся к непосредственной сфере деятельности вашего учреждения?		
6.6 Располагает ли оно какими-либо инструментами или методиками оценки влияния процесса либерализации торговли на положение различных категорий работников, таких как женщины, фермеры и сельскохозяйственные рабочие, рабочие в экспортных зонах, квалифицированные или неквалифицированные работники, работники неформального сектора экономики или временные работники и т. д.?		
6.7 Предусматривает ли деятельность вашего учреждения решение непосредственным или косвенным образом задачи расширения торговли с соблюдением принципов этики и справедливости?		

<p>6.8 Если да, то отслеживает ли ваше учреждение влияние мер по оказанию поддержки развитию такого рода торговли с точки зрения расширения занятости?</p>		
---	--	--

<p>Методические инструменты</p>	<p>Информационно-аналитические инструменты</p>	<p>Передовая практика</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Достаточно часто высказываются мнения о том, что обострение конкуренции в результате либерализации торговли ведет к расширению масштабов неформального сектора экономики. Теоретические исследования и существующий практический опыт свидетельствуют о том, что воздействие на неформальный сектор экономики может иметь как позитивный, так и негативный характер.

Необходимо на приоритетной основе провести анализ условий, при которых либерализация торговли способствует созданию новых рабочих мест для наемных работников и появлению новых возможностей занятости для лиц, занимающихся индивидуальной и предпринимательской деятельностью в экспортно-ориентированных отраслях, тем самым способствуя сокращению масштабов неформальной экономики.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/eddy.pdf>

Согласованная политика в сфере регулирования торговли и обеспечения занятости имеет большое значение с точки зрения оказания работникам и рынкам труда помощи в адаптации к изменяющимся тенденциям развития международной торговли. Для этого необходимы достоверная информация и показатели, с использованием которых страны с ограниченными ресурсами смогут разработать социальную политику и политику в сфере обеспечения занятости таким образом, чтобы в максимально возможной степени использовать преимущества развития торговли и способствовать переходу представителей наиболее уязвимых слоев населения на достойную работу. В недавнем исследовании ВТО/МОТ подчеркивается необходимость разработки политики, облегчающей переход на новые условия деятельности после проведения реформы в сфере торговли, предотвращающей сокращение рабочих мест и предусматривающей меры социальной защиты и страхование на случай безработицы, обеспечивающей перераспределение благ от торговли, а также специальные политические меры по развитию образования в качестве

средства сокращения масштабов неравенства.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/eddy.pdf>

A7 Отраслевая политика

Результаты предпринимаемых в рамках международного сотрудничества усилий по обеспечению занятости и достойной работы носят наиболее заметный, ощутимый и отчетливый характер на уровне отдельных отраслей экономики. Большинство международных организаций действует в конкретных отраслях, в связи с чем осуществляемые ими политика, стратегии, программы и деятельность играют важнейшую роль с точки зрения максимально возможного использования имеющегося в этих отраслях потенциала по созданию новых рабочих мест и повышению их качества. Даже те организации, работа которых на первый взгляд не связана с проблемами развития конкретной отрасли, могут иметь определенные косвенные связи на отраслевом уровне. Следовательно, необходимо проанализировать, каким образом эти связи могут способствовать обеспечению занятости и достойной работы.

	Да	Нет
7.1 Ориентированы ли политика, стратегии, программы или деятельность вашего учреждения на какую-либо конкретную отрасль экономики?		
7.2 Направлены ли они в явной форме на расширение потенциала отрасли с точки зрения создания новых рабочих мест?		
7.3 Учитываются ли в рамках их осуществления в явной форме последствия технологических изменений в отрасли с точки зрения динамики занятости и ее качества?		
7.4 Предусматривают ли они использование эффекта взаимодополняемости отдельных отраслей экономики (например, сельское хозяйство и несельскохозяйственный сектор) в целях получения дополнительной добавленной стоимости?		
7.5 Предусматривают ли они особое внимание к условиям труда (не только к уровню заработной платы, но и к охране труда и вредным условиям производства, к гарантии занятости и праву на организацию профсоюзов и проведение коллективных переговоров с работодателями) в разрезе отдельных отраслей экономики?		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Общая тенденция структурных изменений заключается в переходе рабочей силы из сельского хозяйства в промышленность, то есть в индустриализации. Тем не менее последние статистические данные по многим странам свидетельствуют о сокращении занятости в сельском хозяйстве и ее расширении не в промышленности, а в сфере услуг; таким образом, объем производства увеличивается в обрабатывающей промышленности, а занятость растет в сфере услуг.

Достаточно интересным представляется анализ того, обусловлен ли рост объемов промышленного производства повышением производительности труда, или же он вызван расширением занятости, а также того, какого рода рабочие места создаются в сфере услуг. Изменение характера занятости в сфере услуг происходит и с точки зрения категорий достойной работы – от уличной торговли и бытовых услуг в неформальном секторе экономики к туризму, образованию, здравоохранению и финансовым услугам.

Объем средств, которые страна расходует в сфере строительства, в значительной степени определяется величиной ее доходов, в то время как распределение количества рабочих мест в строительстве носит практически противоположный характер: при том что три четверти объемов строительства приходится на развитые страны, три четверти общего числа занятых в строительстве работников сосредоточено в развивающихся странах. В связи с тем что значительное число строительных рабочих в развивающихся странах занято в неформальном секторе экономики и поэтому не учитывается в официальной статистике, их фактическое число составляет намного большую величину. Причина более высокого потенциала строительной отрасли в развивающихся странах с точки зрения создания новых рабочих мест зачастую обуславливается технологическими различиями. Проблема заключается в обеспечении расширения объемов производства и занятости в отрасли, например путем развития частно-государственного партнерства и использования оптимальной технологии.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресам:

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/eddy.pdf>

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/constr/emp.htm>

А8 Развитие людских ресурсов

В соответствии со своими мандатами все международные организации независимо от характера их деятельности занимаются проблемами людских ресурсов и профессиональной подготовки. Несмотря на постоянную постановку в рамках международных дискуссий вопроса о необходимости наличия соответствующей квалификации, для того чтобы успешно справляться с работой, характер которой постоянно меняется, а также с проблемами, порождаемыми глобализацией, следует подчеркнуть, что любой вид деятельности, осуществляемой учреждением от имени государств-членов или в рамках оказания им содействия, предполагает наличие квалифицированных трудовых ресурсов. Это очевидным образом связано с производительностью труда и, соответственно, с решением задачи обеспечения занятости и достойной работы. Тем не менее наличие отвечающей соответствующим требованиям и способной адаптироваться к изменяющимся условиям рабочей силы становится в настоящее время чрезвычайно важным фактором во всех отраслях экономики и на всех уровнях квалификации. В связи с этим необходимость обеспечения всеобщего базового образования тесно связана с потребностями рынка труда, так же как и необходимость специальной профессиональной подготовки представителей находящихся в уязвимом положении групп населения в целях создания для них возможностей в сфере труда. При том что целью образования является не только формирование рабочей силы, его роль не следует недооценивать, поскольку оно является определяющим фактором характера будущих результатов с точки зрения источников существования, показателей уровня бедности и социального статуса как на уровне отдельного человека, так и на общенациональном уровне, и в связи с этим оно самым тесным образом связано с проблемой обеспечения занятости и достойной работы.

	Да	Нет
8.1 Способствует ли ваше учреждение непосредственным или косвенным образом повышению степени доступности образования?		
Если да, то		
8.2 Способствует ли оно обеспечению всеобщего начального образования?		
8.3 Способствует ли оно повышению степени доступности среднего и технического образования?		
8.4 Способствует ли оно повышению степени доступности высшего образования?		
8.5 Способствует ли оно повышению степени доступности профессионально-технического образования?		
8.6 Способствует ли оно повышению степени доступности специального образования для конкретных групп населения?		
8.7 Связана ли деятельность вашего учреждения, направленная на решение этих вопросов, с усилиями по искоренению детского труда или повышению уровня занятости женщин?		

<p>8.8 Связана ли эта деятельность с расширением возможностей на рынке труда?</p>		
<p>8.9 Предусматривают ли осуществляемые вашим учреждением в целях обеспечения всеобщего образования политика, стратегии, программы и деятельность особое внимание к необходимости оказания поддержки тем, кто в ней нуждается с точки зрения обеспечения достойной работы, в том числе к таким вопросам, как, например:</p>		
<p>8.9.1 Обеспечение прав учителей?</p>		
<p>8.9.2 Создание условий, благоприятствующих обеспечению качественного образования?</p>		
<p>8.9.3 Обеспечение достойного труда для родителей в бедных семьях, с тем чтобы они имели возможность направить своих детей учиться в школе?</p>		
<p>8.10 Осуществляет ли ваше учреждение в рамках всего комплекса проводимых им мероприятий деятельность, способствующую предоставлению профессионального образования заинтересованным лицам, с тем чтобы обеспечить соответствие их квалификации требованиям рынка труда?</p>		
<p>Если да, то</p>		
<p>8.11 Предоставляет ли ваше учреждение информацию и руководящие указания по вопросам профессиональной ориентации в целях подготовки учащихся к трудовой деятельности, в том числе в сфере индивидуальной трудовой деятельности?</p>		
<p>8.12 Принимают ли организации работодателей и работников активное участие в разработке и реализации программ профессиональной подготовки?</p>		
<p>8.13 Оказывают ли преподаватели или инструкторы влияние на содержание программ или политики, ориентированных на обеспечение занятости и достойной работы?</p>		
<p>8.14 Осуществляются ли специальные политика, стратегии, программы или деятельность, направленные на предоставление возможностей получения образования в течение всей жизни и расширение возможностей трудоустройства?</p>		
<p>8.15 Предусматривают ли политика, стратегии, программы или деятельность в сфере образования и профессиональной подготовки особое внимание к находящимся в неблагоприятных условиях или маргинализированным группам населения (работники неформального сектора экономики, сельское население, включая проживающих в сельской местности малообеспеченных женщин, престарелые работники или лица с ограниченными возможностями) в целях расширения возможностей их трудоустройства или получения дохода?</p>		

<p>8.16 Даже если ваше учреждение непосредственным образом не занимается проблемами образования и профессиональной подготовки, осуществляет ли оно деятельность, которую можно рассматривать как подготовку к трудовой деятельности с использованием услуг сторонних или частных организаций?</p>		
<p>8.17 Если да, то проводит ли оно анализ результатов с точки зрения возможностей трудоустройства в будущем получающих образование?</p>		

<p>Методические инструменты</p>	<p>Информационно-аналитические инструменты</p>	<p>Передовая практика</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

<p>В целях достижения второй из целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, в отношении всеобщего начального образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Инвестиции должны осуществляться не только в учащихся, но и в квалифицированных и заинтересованных преподавателей, и они должны способствовать соблюдению их прав на организацию профессиональных союзов и проведение переговоров с работодателями о заключении коллективных договоров. От того, в какой степени учитывается мнение преподавателей, достаточно часто зависит успех или провал реформ в сфере образования. Число учащихся на одного преподавателя, профессиональный уровень преподавателей, а также степень их мотивации и профессиональная ответственность относятся к важнейшим факторам, оказывающим влияние на такие показатели, как доля повторяющих курс обучения учащихся, их успеваемость и другие качественные показатели. ▪ Необходимо обеспечить достойную работу для родителей. Уровень дохода семьи и наличие достойной работы для взрослых оказывают определяющее влияние на принятие родителями решения о зачислении ребенка в школу и продолжении его обучения.
--

<p>При разработке программ профессионально-технического и профессионального образования следует активно взаимодействовать с представителями работодателей и работников, поскольку они лучше всех знают характер спроса на рынке труда.</p>
--

Признание предыдущего образования (в неформальной или формальной форме) и имеющегося опыта (неформальное образование) является важным механизмом вовлечения учащихся в процесс формального обучения и образования. Одновременно с этим признание предыдущего образования также может способствовать расширению возможностей трудоустройства, повышению мобильности рабочей силы и расширению перспектив карьерного роста. В рамках проведения консультаций с партнерами по решению социальных проблем и с использованием национальных систем подтверждения квалификации необходимо сформировать транспарентный механизм оценки, сертификации и подтверждения квалификации, предусматривающий учет предыдущего образования и имеющегося опыта независимо от страны их получения и формального или неформального характера их приобретения.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/inst/recogn/index.htm>

Образование на основе принципов компетенции предполагает, что работник может обучиться действиям в реальной производственной ситуации. Это может быть обеспечено не только за счет формального обучения, но и за счет опыта, приобретенного на рабочем месте, что имеет особое значение. Необходимо обеспечить создание базовых и продвинутых конкурентных условий, поскольку запросы рынка труда изменяются чрезвычайно быстро. Например, все более востребованной является квалификация в области цифровых технологий. Однако электронно-цифровой разрыв имеет тенденцию к расширению – некоторые группы населения не имеют доступа ни к Интернету, ни к современным информационно-коммуникационным технологиям и не обладают необходимыми навыками работы с компьютерной техникой.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/complab/index.htm>

А9 Технология и занятость

Технология, безусловно, связана с занятостью, однако она также становится во все большей степени связанной и с другими сферами интересов. Развитие технологии оказывает глубокое влияние на здравоохранение, культуру, банковскую деятельность, средства связи, туризм и многие другие виды деятельности человека, при этом большинство технологических изменений оказывает серьезное влияние на динамику занятости. Все виды деятельности должны отражать весь комплекс имеющихся технологических перспектив, учитывать возможности для обеспечения занятости и достойной работы за счет использования результатов технологической революции и быть направленными на предотвращение возникновения в государствах-членах явления социальной изоляции, которая ведет к нищете и общественному недовольству. Например, при осуществлении технологических изменений при производстве самолетов или кораблей, или в рамках проведения экономической реформы или реформы в сфере здравоохранения, или даже при решении проблем изменения климата или обеспечения населения более дешевыми лекарствами всегда будут иметь место соответствующие последствия с точки зрения проблемы занятости.

	Да	Нет
<p>9.1 Занимается ли ваше учреждение оказанием содействия в проведении технической политики или осуществлении технологических изменений (информационно-коммуникационные технологии, аграрные или традиционно используемые технологии) и предоставляет ли оно государствам соответствующие консультации по этим вопросам?</p>		
<p>Если да, то</p>		
<p>9.2 Оказывают ли политика, стратегии, программы или деятельность вашего учреждения благоприятное воздействие на инновационную деятельность и расширение ее масштабов в качестве средства создания качественных рабочих мест?</p>		
<p>9.3 Предусматривают ли эти политика, стратегии, программы или деятельность оказание воздействия на ситуацию в области занятости в сфере интересов вашего учреждения, а также оценку такого рода воздействия?</p>		
<p>9.4 Предусматривают ли они учет технологического развития в рамках реализации политики, проводимой в интересах беднейших слоев населения в сельских и городских районах?</p>		
<p>9.5 Учитывает ли ваше учреждение при принятии решений о наиболее эффективной форме использования новых технологий соответствующие последствия с точки зрения создания новых рабочих мест и качества создаваемых или ликвидируемых рабочих мест?</p>		
<p>9.6 Предусматривают ли политика, стратегии, программы или деятельность вашего учреждения особое внимание к необходимости обучения работников методам использования новых технологий и решения соответствующих проблем в сфере занятости?</p>		
<p>9.7 Предусматривают ли они специальные меры по обеспечению эффективного использования информационно-коммуникационных технологий в целях расширения возможностей повышения квалификации для женщин, молодежи и представителей сельских общин?</p>		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

A10 Экономическое развитие на местном уровне

Задачи международных организаций не ограничиваются решением проблем на глобальном и страновом уровнях. Постоянно поступают подтверждения того, что важную роль играют и проблемы на местном уровне, и их решение имеет большое значение с точки зрения обеспечения надлежащего управления глобальными системами. Необходимость решения проблем на местном уровне независимо от их характера имеет большое значение, и этот вопрос должен решаться с использованием "увеличительного стекла" в целях решения задач обеспечения занятости и достойной работы.

	Да	Нет
10.1 Занимается ли ваше учреждение оказанием содействия экономическому и социальному развитию на местном уровне (на городском, муниципальном или общинном уровнях и т. п.) и участвует ли оно в решении соответствующих проблем в сферах, определенных его мандатом?		
Если да, то предусматривают ли политика, стратегии, программы и деятельность вашего учреждения (даже если они выходят за рамки его мандата):		
10.2 расширение занятости и повышение уровня дохода на местном уровне?		
10.3 обеспечение социальной защиты и гарантирование получения дохода?		
10.4 учет интересов беднейших и слабозащищенных категорий населения?		
10.5 участие в их реализации местных органов государственного управления?		
10.6 участие в их реализации местных организаций работников?		
10.7 участие в их реализации местных организаций работодателей?		
10.8 активизацию процесса развития с активным участием общественности, в том числе путем развития частного-государственного партнерства?		
10.9 генерирование или использование достаточного объема информации на местном уровне в целях обеспечения их реализации?		
10.10 Предпринимает ли ваше учреждение целенаправленные усилия в рамках обеспечения связи осуществляемых им на местном уровне усилий с имеющимися на глобальном уровне возможностями?		
10.11 Удалось ли вашему учреждению выявить какую-либо субнациональную политику в области развития предпринимательской деятельности, а также факторы правового и		

регламентарного характера, оказывающие влияние на экономическое развитие на местном уровне?		
---	--	--

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Глобализация ведет к расширению разрыва между народами и регионами, способными к конкурентной борьбе, и теми, которые не располагают для этих целей достаточным потенциалом. Последствия либерализации рынков и изменяющиеся условия торговли оказывают влияние на многие местные и традиционные отрасли промышленного производства. При этом растущая роль микро- и средних предприятий, тенденция к децентрализации и призывы к более ответственному управлению на всех уровнях свидетельствуют об имеющемся потенциале реализации стратегий развития на местном уровне. Следует учитывать развивающиеся параллельно тенденции глобализации и локализации. Программа экономического развития на местном уровне (ЭРМУ) МОТ предусматривает оказание содействия в расширении и использовании конкурентных преимуществ на местном уровне в глобальном контексте. Основное внимание в рамках ее реализации уделяется процессу развития с активным участием общественности и всех заинтересованных сторон, созданию новых рабочих мест на местном уровне, мобилизации ресурсов для осуществления частных и государственных инвестиций, созданию достойных условий работы, разработке мер социальной защиты, а также мер реагирования в кризисных ситуациях.

Это особенно очевидно в строительной индустрии, на развитие которой местные власти оказывают заметное влияние, например путем проведения политики регулирования применяемых на местном уровне технологий строительных работ или с использованием системы осуществления закупок. МОТ реализует различные программы, предусматривающие развитие технического сотрудничества в целях достижения соответствующих результатов. Все большее внимание деятельности на местном уровне уделяют и многие другие международные учреждения, в первую очередь в рамках осуществления мероприятий в конкретных городских и сельских условиях.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресам:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/constr/local.htm> и

<http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.portal?lang=EN&pprog=L>

A11 Политика на рынке труда

Безработица и отсутствие гарантий сохранения рабочих мест оказывают воздействие на весь спектр деятельности человека и являются не только источником нестабильности и кризисов в стране, но и серьезно осложняют жизнь конкретных людей. Необходимости решения этих и других сопутствующих проблем уделяется большое внимание со стороны многих международных организаций, что определяется соответствующими настоятельными требованиями со стороны государств-членов. Несмотря на то что необходимость эффективной политики и предоставления консультаций носит весьма актуальный характер в рамках международной системы, основная проблема заключается в разработке соответствующих инструментов в целях расширения занятости и повышения качества рабочих мест.

	Да	Нет
11.1 Имеют ли мандат и деятельность вашего учреждения непосредственное или косвенное отношение к реализуемой на национальном или местном уровне политике на рынке труда?		
Если да, то предоставляет ли ваше учреждение:		
11.2 фактические доказательства, подтверждающие причинную связь между его мандатом и деятельностью, а также созданием новых рабочих мест и повышением их качества?		
11.3 консультации или финансирование в рамках реализации активных политических мер на рынке труда (таких, как создание новых рабочих мест в государственном секторе, организация служб по трудоустройству, обучение высвобождающихся работников, в том числе в сельских районах, предоставление льгот малым предприятиям, стимулирование найма работников предприятиями, создание новых рабочих мест в государственном секторе и т. д.)?		
11.4 консультации или финансирование в рамках реализации косвенных политических мер на рынке труда (таких, как страхование на случай безработицы и прямые выплаты безработным и их семьям)?		
11.5 возможности использования имеющихся инструментов и примеров передовой практики в целях реализации непосредственных или косвенных политических мер регулирования рынка труда?		
11.6 возможность проведения консультаций по данному вопросу с заинтересованными лицами помимо местных органов государственного управления?		
11.7 возможность участия представителей бизнеса и профессиональных союзов?		
11.8 возможность для оценки последствий реализации политики на рынке труда?		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Для того чтобы совершенствоваться, развивающиеся страны, действуя зачастую в условиях нестабильной конъюнктуры, ухудшающей перспективы развития, должны найти пути стабилизации и постепенной организации своих рынков труда и не создавать угрозы их дестабилизации и возможностей для повышения их эластичности и расширения в их рамках неформальных отношений. Стабилизация рынка труда, отвечающая задачам повышения его производительности, предполагает переход к использованию соответствующих стандартов и реализации надлежащей политики на рынке труда. Без институциональной поддержки развитым странам не удалось бы в свое время добиться формирования эффективных и более стабильных и гарантированных отношений в сфере занятости. Регулирование отношений в сфере занятости, как в частном, так и в государственном секторе экономики, с использованием таких инструментов, как пособия по безработице, услуги по трудоустройству в случае потери работы и программы повышения квалификации, является необходимым условием управления изменениями, как это предусмотрено Глобальной повесткой дня по вопросам занятости. Укрепление институционального потенциала в сфере регулирования занятости также является необходимым условием решения задач обеспечения достойной работы, что в рамках частного сектора может быть достигнуто лишь при поддержке действующих на рынке труда институтов.

A12 Доходы от работы по найму

Уровень заработной платы и доходов оказывает влияние на экономическую и социальную политику и носит актуальный характер с точки зрения основных направлений деятельности, осуществляемой в рамках международной системы. Обеспечение гарантий в отношении справедливой оплаты труда для работающих по найму и удовлетворительной нормы прибыли для занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью лиц, как в сельских, так и в городских районах, играет большую роль с экономической и социальной точки зрения, а также с точки зрения обеспечения равенства, легитимности и долгосрочной стабильности проводимой политики. Любые реформы и проекты в какой-либо сфере человеческой деятельности, в конечном счете, связаны с уровнем заработной платы и доходов, получаемых работниками, занимающимися соответствующими видами деятельности. Без принятия должных обязательств и оказания необходимой поддержки любые усилия по изменению существующей ситуации будут обречены на провал.

	Да	Нет
12.1 Способствует ли ваше учреждение непосредственным или косвенным образом распространению практики выплаты достойных зарплат и получения удовлетворительной нормы прибыли при выполнении работы, в том числе в неформальном секторе экономики и сельских районах?		
12.2 Используется ли в рамках осуществляемых вашим учреждением политики, стратегий, программ или деятельности законодательство в отношении минимального уровня заработной платы?		
12.3 Привлекает ли ваше учреждение организации работодателей и работников к обсуждению вопросов заработной платы или доходов, получаемых от трудовой деятельности?		
12.4 Предусматривают ли политика, стратегии, программы или деятельность вашего учреждения решение или учет проблем, связанных с обеспечением минимального уровня дохода для работников, занятых в неформальном секторе экономики и занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью?		
12.5 Предусматривают ли они равенство в оплате труда в рамках деятельности, осуществляемой вашим учреждением?		
12.6 Способствуют ли они в рамках взаимоотношений вашего учреждения с его контрагентами распространению практики проведения переговоров между профсоюзами и работодателями о заключении коллективных договоров?		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Будучи мерой стоимости рабочей силы и одновременно выступая в качестве средства повышения производительности труда, уровень заработной платы зачатую оказывает влияние на стратегию предприятий по обеспечению своей конкурентоспособности, при том что для работников эта заработная плата является

основным источником существования. Несправедливая шкала заработной платы может выступать в качестве основной причины дискриминации в сфере занятости, в том числе по половому и возрастному принципу, а также в рамках соотношения государственного и частного секторов экономики. Уровень заработной платы и получаемых от работы доходов также играет важную роль с точки зрения проводимой государством бюджетной политики и, в более широком контексте, его макроэкономической политики, в связи с его влиянием на такие социально-экономические параметры, как спрос, инфляция, уровень занятости и масштабы нищеты. МОТ были разработаны инструменты решения некоторых из этих проблем, ориентированные на решение таких вопросов, как низкая заработная плата и установление минимального размера оплаты труда, проведение переговоров между профсоюзами и работодателями о заключении коллективных договоров, издержки на рабочую силу, дискриминация при оплате труда, порядок установления заработной платы в государственном секторе, системы оплаты труда и т. д. Этому вопросу посвящено несколько международных стандартов труда, относящихся в числе прочего к минимальному уровню заработной платы, дискриминации при оплате труда и охране заработной платы.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/public/english/protectioncondtray/>

A13 Занятость молодежи

Общепризнано, что молодежь является группой населения, в наибольшей степени уязвимой с точки зрения занятости. В результате производительная занятость молодежи лежит в основе многих проблем современного общества. Большое значение имеет выработка комплексного подхода к проблеме занятости молодежи в рамках сообщества, занимающегося проблемами развития. Эффективные системы образования, более высокое качество здравоохранения, сокращение рисков заболеваемости ВИЧ/СПИДом, а также масштабов наркомании и преступности, эффективная система трудоустройства после окончания школы, наряду с эффективным функционированием рынков труда являются лишь несколькими примерами возможных действий, направленных на расширение занятости молодежи. Именно молодежь располагает наиболее высоким потенциалом в области инновационной деятельности и использования новых технологий и средств связи, а также адаптации к новым экономическим тенденциям, таким как глобализация. В связи с этим необходимо уделить особое внимание проблемам молодежи в целях обеспечения незамедлительного экономического и социального прогресса и осуществить инвестиции в продолжение экономического роста, обеспечение социальной сплоченности и устойчивого развития.

	Да	Нет
13.1 Способствует ли ваше учреждение непосредственным или косвенным образом расширению занятости девушек и юношей в городских, а также в сельских районах в рамках сферы своей деятельности (например, путем профессионального обучения, развития предпринимательской деятельности, оказания услуг в сфере развития предпринимательства, предоставления микрофинансирования и услуг, связанных с развитием рынка труда)?		
13.2 Влияет ли деятельность вашего учреждения в какой-либо форме на занятость молодежи?		
13.3 Проводит ли ваше учреждение оценку влияния его деятельности на занятость молодежи?		
13.4 Уделяется ли особое внимание вопросам создания новых рабочих мест для девушек и юношей в рамках деятельности вашего учреждения, направленной на решение таких социальных проблем, как наркомания и преступность, ВИЧ/СПИД, неграмотность, а также в рамках проведения политики в области народонаселения?		
13.5 Предусматривают ли образовательные и учебные программы специальные разделы, такие как профессиональная ориентация, помощь в трудоустройстве и возможности трудоустройства, в целях оказания девушкам и юношам содействия в переходе к трудовой деятельности после окончания школы?		
13.6 Насколько активно привлекает ваше учреждение молодежь к выявлению ее потребностей?		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Многие молодые люди проходят обучение по специальностям, которые пользуются ограниченным спросом на рынке труда, или спрос на которые вообще отсутствует, или являются неперспективными с точки зрения востребованности отдельных специальностей на современном рынке труда.

Решение проблемы высокого уровня безработицы среди получивших образование юношей и девушек предполагает:

- вовлечение работодателей в процесс выявления потребностей в отдельных специальностях и организацию повышения квалификации молодежи на самих предприятиях;
- развитие базовых навыков, необходимых для трудовой деятельности (таких, как навыки командной работы, умение решать проблемы и способности к получению и использованию новой информации), а также навыков предпринимательской деятельности;
- повышение качества услуг в области профессиональной ориентации, а также расширение консультационной деятельности и совершенствование работы служб по трудоустройству;
- обеспечение возможности получения образования в течение всей жизни.

Во многих странах девушки показывают более высокие результаты в процессе обучения по сравнению с юношами, однако, несмотря на это, им бывает сложнее выйти на рынок труда и закрепиться на нем.

В рамках реализации политики и программ расширения занятости молодежи необходимо уделять внимание проблеме дискриминации по половому признаку. Девушки, представляющие группы национальных меньшинств или имеющие ограниченные возможности, сталкиваются с наибольшей дискриминацией и находятся в самом невыгодном положении.

Даже располагая в соответствии с документами достаточно высокой квалификацией, юноши и девушки могут столкнуться с трудностями при трудоустройстве

в связи с отсутствием у них соответствующего производственного опыта. Работодатели зачастую отмечают, что производственный опыт является наиболее важным для них из всего того, чем обладают их работники.

Следует изучить возможности объединения школьного образования с производственным обучением и ученичеством. Эта двусторонняя система образования доказала свою эффективность, особенно в тех случаях, когда в ее создании и использовании участвуют организации работников и работодателей.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/yett/>

A14 Действия в кризисных ситуациях

В кризисной ситуации согласованные действия являются не только желательными, но и необходимыми. В условиях кризиса учреждение не может позволить себе терять время и ресурсы на проведение длительных переговоров и создание сложных структур. Ключевое значение имеет уровень подготовленности. Когда происходит вооруженный конфликт или стихийное бедствие, возникает большое число проблем, однако первостепенное значение имеет спасение человеческих жизней. В дополнение к принятию срочных мер большое значение имеет и поиск устойчивых решений. В этом отношении большую роль играет проблема занятости. Каким образом мы можем обеспечить возврат к нормальной жизни? Каким образом мы можем компенсировать человеческие жертвы и экономический ущерб? Каким образом мы можем восстановить инфраструктуру, быт людей, социальные структуры, семьи, коммунальное хозяйство, социальные институты и т. д.? В рамках управления кризисными ситуациями необходимо использовать комплексный подход, и одним из элементов этого подхода должно быть обеспечение занятости и достойной работы.

	Да	Нет
14.1 Рассматривает ли ваше учреждение в рамках действий в кризисных ситуациях, будь то вооруженный конфликт, стихийное бедствие, финансовый или экономический кризис или проблемы, вызванные социально-политическими преобразованиями, вопросы обеспечения занятости в качестве основной и требующей незамедлительного решения проблемы?		
14.2 Рассматривает ли ваше учреждение создание рабочих мест в качестве составного элемента экстренной гуманитарной помощи?		
14.3 Рассматривает ли ваше учреждение создание рабочих мест и формирование доходов в качестве составного элемента восстановительных мероприятий после завершения кризиса?		
14.4 Уделяет ли ваше учреждение приоритетное внимание трудоемким технологиям в рамках проведения восстановительных работ после завершения кризиса?		

<p>14.5 Рассматривает ли ваше учреждение какие-либо превентивные меры с точки зрения обеспечения занятости для их принятия в случае возникновения кризисных ситуаций в будущем?</p>		
--	--	--

<p>Методические инструменты</p>	<p>Информационно-аналитические инструменты</p>	<p>Передовая практика</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

В рамках действий при возникновении кризисной ситуации внимание обычно акцентируется на гуманитарных аспектах и вопросах оказания помощи. Гораздо меньшее внимание привлекают, как правило, вопросы утраты рабочих мест или проблемы восстановления источников существования. Вопросы расширения занятости зачастую рассматриваются лишь на более позднем этапе восстановительных работ.

Путем решения вопросов обеспечения занятости уже на этапе оказания гуманитарной помощи мы можем самым непосредственным образом способствовать решению проблем людей, которые могли потерять свою работу и источники существования или которые, например демобилизованные военнослужащие, вдовы или беженцы, могли впервые столкнуться с необходимостью поиска источника получения доходов.

В тех случаях когда кризисы приводят к массовой безработице, нищете и депрессии, имеющие трудоемкий характер общественные работы приобретают особое значение с точки зрения повышения покупательной способности населения и формирования благоприятных перспектив и подходов.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/crisis>

В рамках реализуемых в кризисных ситуациях мероприятий всегда существует безотлагательная необходимость эффективного партнерства с соответствующими субъектами деятельности в рамках всего международного сообщества.

МОТ разработала специальную стратегию действий в кризисных ситуациях в целях обеспечения достойной работы в районах, пострадавших от кризисов, путем расширения масштабов использования эффекта синергии, обеспечения правопорядка, мобилизации ресурсов и участия в разработке соответствующих программ в качестве социальных

партнеров работодателей и работников, а также представляющих их интересы организации.

Осознание необходимости разработки единой политики для всех входящих в систему Организации Объединенных Наций учреждений в рамках решения социально-экономических проблем в посткризисных ситуациях недавно заставило многие учреждения приступить к совместной разработке системы мероприятий, ориентированных на расширение занятости и возможностей получения доходов после завершения кризиса. Например, в случае вооруженных конфликтов можно выделить три конкретных этапа: ранняя фаза выхода из кризиса, переходный период и развитие. Каждый из этих трех этапов имеет свои особенности и является составной частью миротворческого процесса. В то время как первый этап направляет основное внимание на проблемы обеспечения продовольствием, услугами здравоохранения, личной безопасности, осуществления денежных переводов, оказания психологической и социальной помощи и соблюдения базовых стандартов в сфере труда, второй этап предусматривает основывающиеся на деятельности общин мероприятия по проведению восстановительных работ, такие как микрофинансирование, повышение квалификации, производство продуктов питания и услуги в сфере трудоустройства. Наконец, на этапе развития вступают в действие все факторы, оказывающие влияние на решение задач обеспечения достойной работы.

A15 Международная миграция

Международная миграция, предполагающая поиск возможностей трудоустройства, повышения профессионального образования или более комфортных условий жизни, превращается в одну из самых противоречивых тем международной повестки дня, будучи при этом связанной почти со всеми проблемами, обсуждаемыми на международном уровне. Поскольку разрыв между имущими и неимущими расширяется, как в рамках отдельных стран, так в контексте межгосударственных отношений, вполне естественно, что результатом складывающейся ситуации является миграция. Более важным является то, что средства связи сделали различия между этими группами достаточно очевидными.

Это определяет необходимость использования комплексного подхода в качестве метода решения проблем, возникающих как в странах происхождения миграции, так и в странах ее назначения, а также в целях предотвращения наиболее ужасных форм торговли людьми и других угроз. Такого рода подход может быть обеспечен на основе тщательного анализа мандатов всех организаций и путем определения возможных мер, которые могут быть предприняты в целях использования преимуществ и минимизации негативных последствий миграции с точки зрения обеспечения занятости и ее качества. Миграция определяется не только стремлением к получению работы: она представляет собой комплексное явление, которое может быть вызвано, в числе прочего, демографическими, религиозными, культурными и политическими причинами или военными действиями. Однако независимо от причины все формы миграции имеют нечто общее, а именно необходимость решения проблемы обеспечения мигрантов источниками существования путем расширения занятости.

	Да	Нет
15.1 Связано ли ваше учреждение непосредственным или косвенным образом с решением проблем международной миграции в рамках реализуемого им мандата?		
15.2 Связана ли текущая деятельность вашего учреждения с решением проблем трудовых мигрантов в качестве работников или получающих содействие?		
15.3 Способствует ли ваше учреждение расширению использования мер регулирования процессов миграции рабочей силы?		
15.4 Способствует ли ваше учреждение интеграции работников-мигрантов в производственные условия и сообщества, в рамках которых они работают и проживают?		
15.5 Занимается ли ваше учреждение деятельностью по предотвращению дискриминации в отношении работников-мигрантов в странах конечного назначения миграционных потоков?		
15.6 Предусматривается ли в рамках деятельности вашего учреждения в странах происхождения миграционных потоков решение проблем, связанных с негативным влиянием миграции на процессы развития, например в связи с "утечкой мозгов"?		
15.7 Направлена ли деятельность вашего учреждения в странах происхождения миграционных потоков на расширение масштабов позитивных последствий миграции, например путем эффективного использования денежных переводов и приобретенной квалификации?		
15.8 Помогает ли ваше учреждение какой-либо из стран в проведении объективной оценки ее потребностей в рабочих-мигрантах, например путем разработки демографических и экономических прогнозов, а также прогнозов развития рынка труда?		
15.9 Использует ли ваше учреждение при разработке мер, направленных на оптимизацию последствий миграции рабочей силы с точки зрения обеспечения занятости и развития, а также на защиту прав рабочих-мигрантов, какие-либо рамочные или нормативные документы (например, Конвенцию МОТ о миграции рабочих в целях трудоустройства (пересмотренную) от 1949 года (№ 97), Конвенцию о рабочих-мигрантах (дополнительные положения) от 1975 года (№ 143) или Международную конвенцию Организации Объединенных Наций о защите прав всех трудящихся-мигрантов и их семей от 1990 года)?		
15.10 Были ли вашим учреждением разработаны какие-либо конкретные меры, предусматривающие учет специфических потребностей являющихся мигрантами женщин-работников?		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Демографические тенденции и неравномерный характер развития свидетельствуют о том, что миграция рабочей силы не только продолжится, но и будет расширяться, создавая колоссальные проблемы, так же как и возможности, для всех стран вне зависимости от того, являются они странами происхождения миграционных потоков или странами их конечным назначением. Этот процесс характеризуется наличием проблем, включая проблемы соблюдения прав человека, экономических и социальных последствий перемещения рабочей силы на национальном и международном уровне, финансовой роли денежных переводов, включения данного вопроса в тематику социального диалога, социальной защиты, дискриминации и даже проблемы незаконного ввоза и преступности. Государствам может быть оказано содействие в целях совершенствования организации миграции рабочей силы и управления миграционными процессами, а также для защиты и обеспечения прав мигрантов и расширения масштабов выгод с точки зрения целей развития. *Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы: не имеющие обязательной силы принципы и руководящие указания, касающиеся правового подхода к рассмотрению положения трудящихся-мигрантов* содержат практические руководящие указания, основывающиеся на международных документах и передовой практике, в отношении разработки, совершенствования и реализации политики и практических действий в сфере миграции рабочей силы.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресам:

<http://www.ilo.org/public/English/protection/migrant/index.htm>

http://www.un.org/esa/population/publications/UN_GCIM/UN_GCIM_ITTMIG.pdf

Денежные переводы мигрантов являются важным источником иностранной валюты для стран, значительное число граждан которых работает за границей. Эти переводы могут осуществляться через уполномоченные банки или по нелегальным или неформальным каналам. Необходимо добиваться увеличения доли официально переводимых денежных средств как для обеспечения сохранности переводимых мигрантами средств, так и для повышения экономической отдачи на их родине от переводимых денежных средств. Кроме того, большое значение имеет вопрос о продуктивном инвестировании переводимых денежных средств, а также тех накоплений,

которые привозят с собой возвращающиеся на родину мигранты. Для расширения масштабов продуктивного инвестирования средств, переводимых работающими за границей мигрантами, необходимо:

- уменьшить стоимость денежных переводов, в том числе путем развития доступных финансовых услуг, сокращения величины операционных сборов, предоставления налоговых льгот и развития конкуренции между финансовыми институтами;
- добиваться повышения эффективности и транспарентности функционирования рынков иностранной валюты и повысить качество банковских услуг для мигрантов, в том числе путем предоставления соответствующих услуг в сельских общинах, откуда родом мигранты;
- расширить предоставление льгот для создания и развития предприятий, включая реализацию транснациональных предпринимательских инициатив и развитие микропредприятий силами мужчин и женщин-трудовых мигрантов в странах происхождения миграционных потоков и в странах их конечного назначения.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

http://www.ilo.org/esa/population/UN_GCIM/UN_GCIM_ITTMIG.pdf

В

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

- В1** Политика и социальная защита
- В2** Защита от рисков
- В3** Охрана труда на рабочем месте
- В4** Здоровье и трудовая деятельность
- В5** Достойные условия труда
- В6** Системы пенсионного обеспечения

В Социальная защита

Соблюдение принципов социальной справедливости предполагает реализацию четко сформулированной политики, направленной на обеспечение равенства, социальной интеграции и сплоченности и прекращение дискриминации на рынке труда. Однако с экономической и социальной точек зрения устойчивыми и эффективными смогут стать лишь направленные на достижение этих целей политические меры, имеющие обоснованный, приемлемый с точки зрения затрат и реалистичный характер. Роли социальных выплат в качестве непосредственного средства сокращения масштабов нищеты и обеспечения социальной интеграции, одновременно способствующего государственному строительству, уделяется возрастающее внимание в рамках проходящего в последнее время обсуждения проблем политики в целях развития. Меры в области социальной защиты, направленные на снижение уровней риска жизни, здоровью и благополучию работников, также являются важной формой осуществления инвестиций с точки зрения обеспечения высокого уровня производительности труда и стабильности в обществе. Такого рода меры должны предусматривать как стратегии предотвращения рисков, так и защиту прав и социальную интеграцию находящихся в уязвимом положении групп населения, таких как работники-мигранты и лица, инфицированные ВИЧ/СПИДом.

Программы социальной защиты должны рассматриваться не только в качестве средств сохранения потребительских возможностей или доходов, но и в качестве формы осуществления инвестиций в развитие человеческого капитала. Они являются производственным фактором, помогая людям справляться с жизненными трудностями, одновременно выступая в качестве инструмента управления изменениями и средства стабилизации экономики.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/public/english/protection>

В1 Политика и социальная защита

Сохранение социального мира и социальной сплоченности на национальном и международном уровнях является одной из самых важных целей деятельности международной системы. Социальные конфликты во всем мире свидетельствуют о важности усилий по созданию и обеспечению функционирования эффективных систем социальной защиты, которые во все большей степени рассматриваются в качестве систем, охватывающих своим действием не только занятое население (в формальном и неформальном секторах экономики), но и семьи работников и их иждивенцев. Для достижения этой цели правительства в рамках сотрудничества с работниками и работодателями и при содействии международной системы должны предоставлять финансовую поддержку и помощь. Важнейшую роль в достижении положительных результатов играет единение и сотрудничество как на уровне отношений между этими группами, так и в рамках самих групп.

Вне зависимости от тематики деятельности все учреждения в своей работе сталкиваются с вопросами социальной защиты: каждое из них взаимодействует с правительствами отдельных стран, которые полностью или частично финансируют

системы социальной защиты и должны располагать соответствующими возможностями для этого. Учреждения также участвуют в обсуждении этих вопросов на международном уровне и в разработке соответствующей политики. Все учреждения связаны с деятельностью, которая непосредственным или косвенным образом способствует предоставлению гарантий минимальных пособий находящимся в уязвимом положении группам населения (неквалифицированные рабочие, больные и нетрудоспособные, бедные домохозяйства, дети, женщины, престарелые, группы лиц, перемещенных в результате конфликтов или стихийных бедствий, а также мигранты). Социальная защита является основой мира.

	Да	Нет
1.1 Предоставляет ли ваше учреждение государствам-членам консультации по вопросам, связанным с функционированием механизмов социальной защиты, созданных в целях обеспечения благополучия работников формального и неформального секторов экономики и их семей, и оказывают ли эти консультации влияние на работу этих механизмов, а также оказывают ли сами эти механизмы воздействие на работу по предоставлению консультаций?		
1.2 Направлены ли политика, стратегии, программы или деятельность вашего учреждения по созданию механизмов социальной защиты на оказание содействия в сохранении социального мира и достижении социальной стабильности?		
1.3 Способствуют ли они развитию физических возможностей и умственных способностей работников формального и неформального секторов экономики?		
1.4 Учитываются ли в их рамках благоприятные последствия соблюдения техники безопасности и гигиены труда на рабочем месте с точки зрения повышения производительности труда, как на уровне отдельных предприятий, так и на национальном уровне?		
1.5 Способствуют ли они повышению уровня экономической активности населения, особенно среди женщин?		
1.6 Способствует ли политика вашего учреждения предотвращению неблагоприятного воздействия на уровень спроса на рабочую силу со стороны предприятий, действующих в частном и государственном секторах экономики?		
1.7 Осуществлялась ли разработка, реализация и оценка предлагаемых социальных механизмов при участии организаций работников и работодателей, а также других заинтересованных групп?		
1.8 Оказывает ли ваше учреждение непосредственное или косвенное содействие в формировании устойчивой системы финансирования каких-либо систем социальной защиты, приемлемой для работников, работодателей, правительств или других источников финансирования?		
1.9 Способствует ли деятельность вашего учреждения созданию		

неформальных механизмов компенсации за риски и неопределенность в качестве средства борьбы с нищетой в тех случаях, когда соответствующие формальные механизмы отсутствуют?		
1.10 Оказывают ли воздействие на деятельность вашего учреждения серьезные социальные проблемы (вооруженный конфликт, насилие и преступность, голод, чрезвычайные ситуации в сфере здравоохранения, экономические кризисы, неграмотность и т. д.)?		
1.11 Послужили ли эти проблемы толчком для принятия каких-либо решений, предусматривающих меры по сокращению масштаба последствий такого рода проблем?		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

B2 Защита от рисков

Повышение степени неопределенности и уровня риска в рамках всех видов осуществляемой человеком деятельности является очевидным фактом. Необходимость защиты значительных по своей численности групп населения в развивающихся и промышленно развитых странах приобретает весьма актуальный характер для всех государств-членов. Безработица является одним, но далеко не единственным видом риска. Глобальные угрозы здоровью (тесно связанные с такими проблемами, как миграция или контакты и воздушные перевозки), риски, связанные с устаревшими системами образования, неспособными должным образом реагировать на современные тенденции развития технологии или торговли, и риски, связанные с нищетой, в числе прочих, представляют собой наиболее серьезные проблемы, стоящие перед государствами-членами. Международная система должна внести свой вклад в решение проблем, связанных с существованием такого рода рисков.

	Да	Нет
2.1 Имеет ли мандат вашего учреждения непосредственное или косвенное отношение к каким-либо формам защиты от риска каких-либо групп населения?		
2.2 Оказывает ли ваше учреждение содействие странам в обеспечении широкомасштабного охвата населения какими-либо системами социальной поддержки в случае возникновения рисков?		
2.3 Оказывает ли оно содействие странам в разработке систем гарантирования соответствующего уровня дохода в городских и сельских районах?		
2.4 Оказывает ли оно содействие странам в формировании системы выплат пособий по болезни работникам, занятым в формальном секторе экономики, и их семьям?		
2.5 Оказывает ли оно содействие странам в формировании системы выплат пособий по болезни работникам, занятым в неформальном секторе экономики, и их семьям?		
2.6 Предоставляются ли вашим учреждением консультации государствам-членам в отношении путей реализации надлежащих принципов в сфере финансирования и управления, позволяющих обеспечить предоставление в необходимых случаях пособий и избежать неэффективного использования ограниченных ресурсов?		
2.7 Предполагает ли деятельность вашего учреждения оказание содействия странам в предоставлении всего спектра денежных пособий в целях оказания работникам и работодателям помощи в решении проблем, связанных с риском заболевания, безработицы, беременности или инвалидности?		
2.8 Предусматривают ли они оказание содействия в защите женщин и мужчин в формальном и неформальном секторах экономики от имеющего самый серьезный характер риска нищеты?		
2.9 Предусматривают ли они оказание содействия в защите сельских районов от риска нищеты?		
2.10 Разрабатывает ли ваше учреждение схемы гарантирования доходов, связанные с функционированием рынка труда?		
2.11 Оказывают ли влияние на сферы деятельности, на которые ориентированы политика, стратегии, программы и деятельность вашего учреждения, процессы экономической перестройки, делокализации, ликвидации рабочих мест, перевода работников на другую работу или закрытия предприятий?		
2.12 Оказывают ли эти риски влияние на какие-либо действия вашего учреждения?		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Меры защиты от безработицы представляют собой чрезвычайно важный инструмент противодействия рискам, создаваемым глобальной экономикой, резкие изменения тенденций развития которой являются трудно предсказуемыми. Тем не менее такого рода меры не принимаются во многих странах, и эта проблема привлекает всеобщее внимание в рамках проходящих дискуссий. Использование такого рода инструмента, как защита от безработицы, характеризуется наличием проблем, например таких, как проблема ее определения и финансирования в целях предотвращения нежелательной дискриминации; вопрос о ее связи с экономическими циклами без создания эффекта замкнутого круга; и, наконец, проблема обеспечения вовлеченности работников, работодателей и правительств. Несмотря на то что было предложено большое количество вариантов, один вопрос является достаточно очевидным: несмотря на то что нивелирование колебаний в рамках экономических циклов и защита интересов конкретных рабочих являются достаточно сложными проблемами, их решением необходимо заниматься.

Расширение практики гибкой занятости и аутсорсинг рабочей силы, например в сфере строительства, имеют своим результатом негативные последствия с точки зрения уровня социальной защищенности работников строительной индустрии. Получаемые из многих стран данные свидетельствуют о том, что некоторые работодатели не осуществляют платежей в фонды социального страхования за своих работников, которые работают на временной основе. Соответственно, в наибольшей степени в этом нуждающиеся работники не получают медицинской помощи, компенсаций за неиспользованные выходные дни и не располагают никакой защитой в отношении потери заработка в случае утраты возможности работы в связи с безработицей, болезнью и наступлением преклонного возраста. Необходимо найти новые формы предоставления социальных льгот временным рабочим в целях предотвращения социального недовольства и повышения эффективности политики, направленной на сокращение масштабов нищеты.

В3 Охрана труда на рабочем месте

Охрана труда и гигиена на рабочем месте представляют собой одну из самых серьезных проблем для работников, работодателей и правительств. Этой проблемой непосредственным или косвенным образом занимается несколько учреждений, действующих в рамках международной системы. Рассмотрение вопроса о том, каким образом осуществляется реализация проектов развития инфраструктуры и как развитие системы здравоохранения способствует решению этой важной проблемы, может проводиться одновременно с анализом других вопросов, например: условия работы мигрантов или работников, представляющих слабозащищенные категории населения; каким образом использование технологий может способствовать улучшению условий труда на рабочем месте; каким образом местным и национальным органам управления следует проводить проверки и инспекции; каким образом развитие системы образования может помочь избежать рисков; а также ведущая роль системы государственного управления.

	Да	Нет
3.1 Занимается ли ваше учреждение непосредственным или косвенным образом развитием систем охраны и гигиены труда в целях предотвращения несчастных случаев на производстве и предоставляет ли оно консультации странам по этим вопросам?		
3.2 Оказывает ли ваше учреждение содействие странам-членам в разработке логически последовательных национальных систем и планов действий в области охраны и гигиены труда?		
3.3 Занимается ли ваше учреждение решением проблем охраны труда в отношении опасных профессий в сельском и лесном хозяйстве, рыболовстве, горнодобывающей промышленности, строительстве, энергетике или в других аналогичных отраслях экономики?		
3.4 Способствует ли проводимая вашим учреждением политика улучшению условий труда, в частности в неформальном секторе экономики, в целях исключения возможности работы в опасных и вредных для здоровья условиях?		
3.5 Способствует ли проводимая вашим учреждением политика расширению использования профилактических мер в отношении решения проблем охраны и гигиены труда, тем самым содействуя повышению общего устойчивого уровня производительности труда?		
3.6 Проводит ли ваше учреждение анализ непосредственных или косвенных результатов своей деятельности в конкретных областях с точки зрения охраны и гигиены труда занятых в них работников?		
3.7 Разработана ли поддерживаемая учреждением политика в сфере охраны и гигиены труда на основе консультаций с организациями работодателей и работников?		
3.8 Оказывают ли государственные инспекции по условиям труда поддержку в реализации этой политики на рабочих местах?		

3.9 Оказывается ли поддержка в реализации этой политики в форме активного участия работников или работодателей?		
--	--	--

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Существуют правовые нормы в области строительства зданий и сооружений, направленные на обеспечение безопасности пользователей (то есть для предотвращения несчастных случаев после завершения строительства). Аналогичным образом существуют правила техники безопасности, действующие в период строительных работ (в целях предотвращения травматизма среди строительных рабочих). В действительности существует весьма слабая взаимосвязь между этими двумя совокупностями правовых норм, и весьма часто встречаются строительные компании, которые не соблюдают трудовое законодательство, но при этом в полном объеме выполняют требования в отношении соблюдения строительных норм и правил, или наоборот. В связи с этим существуют возможности для использования эффекта синергии, например путем обеспечения соблюдения норм и правил, подготовки государственных чиновников и представителей других организаций-членов, а также путем повышения степени корпоративной социальной ответственности и т. п.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/constr/global.htm>

Несмотря на то что строительная индустрия в бедных странах играет ведущую роль с точки зрения обеспечения занятости, ее развитие характеризуется наличием проблем, включая занятость в неформальном секторе, использование труда мигрантов и неквалифицированной рабочей силы и расширение практики привлечения рабочей силы на основе аутсорсинга с использованием услуг кадровых агентств или субподрядчиков с последующей ее сдачей в наем подрядчику или клиенту. Кроме того, строительство является одним из самых опасных видов профессиональной деятельности: в промышленных странах вероятность смерти строительных рабочих в результате несчастного случая на производстве в 3-4 раза выше, чем работников других специальностей, а в развивающихся странах уровень риска выше в 3-6 раз. Проблемы охраны труда помогают решать многочисленные конвенции, рекомендации, а также нормы и правила МОТ.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/constr/health.htm>

В4 Здоровье и трудовая деятельность

Проблемы охраны здоровья привлекают повышенное внимание со стороны большинства международных организаций. При этом проблема здоровья имеет особое значение в контексте развития рынков труда, поскольку она может иметь своим результатом возможность дискриминации или значительные затраты и инвестиции со стороны правительств и предприятий. Первостепенное значение для обеспечения прогресса в данной области имеет развитие образования, а также широкомасштабное сотрудничество правительств и социальных партнеров, представленных организациями работодателей и работников.

	Да	Нет
4.1 Способствует ли ваше учреждение непосредственным или косвенным образом созданию для работников и членов их семей возможностей использования, по крайней мере, минимального жизненно важного набора качественных медицинских услуг?		
4.2 Способствует ли ваше учреждение созданию возможностей для использования такого рода жизненно важных услуг работающими женщинами?		
4.3 Способствует ли ваше учреждение созданию возможностей доступа к жизненно важным медицинским услугам для работников, занятых в неформальном секторе экономики?		
4.4 Способствует ли ваше учреждение созданию возможностей доступа к жизненно важным медицинским услугам для сельскохозяйственных рабочих?		
4.5 Способствует ли деятельность вашего учреждения реализации профилактических программ?		
4.6 Способствует ли деятельность вашего учреждения распространению информации по проблемам профессиональной медицины, а также принятию мер по охране труда?		
4.7 Способствует ли деятельность вашего учреждения реализации политики, направленной на обеспечение возможностей трудоустройства лиц, инфицированных ВИЧ/СПИДом?		
4.8 Учитывает ли ваше учреждение, что в рамках тех видов деятельности, в осуществлении которых оно обычно оказывает содействие, существует вероятность дискриминации работников, инфицированных ВИЧ/СПИДом или больных туберкулезом?		
4.9 Способствует ли ваше учреждение реализации политики, направленной на предотвращение возможностей инфицирования ВИЧ на рабочем месте и предусматривающей механизмы компенсации для тех, кто был инфицирован в результате контактов с носителями ВИЧ, вызванных характером работы?		

<p>4.10 Предусматривает ли ваше учреждение в рамках решения проблем профессиональной гигиены труда учет или реализацию связанных с экологической тематикой мер, направленных на предотвращение или сокращение опасности передачи среди работников воздушным путем туберкулеза и, в случае необходимости, тяжелого острого респираторного синдрома (ТОРС), птичьего гриппа и других инфекционных заболеваний?</p>		
<p>4.11 Способствует ли ваше учреждение развитию соответствующих систем мониторинга состояния здоровья работников и членов их семей в целях выявления и лечения туберкулеза или ВИЧ/СПИДа в соответствии с международными стандартами, действующими в отношении этих заболеваний?</p>		
<p>4.12 Оказывает ли ваше учреждение содействие в совершенствовании законодательства, политики и системы образования в целях борьбы с предрассудками и дискриминацией, а также защиты прав работников, заразившихся ВИЧ/СПИДом или туберкулезом на рабочем месте?</p>		

<p>Методические инструменты</p>	<p>Информационно-аналитические инструменты</p>	<p>Передовая практика</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

В5 Достойные условия труда

Правительства уделяют внимание не только соотношению между числом занятых и безработных, но и условиям труда, поскольку они, наряду с работниками и работодателями, отдают себе отчет в том, к чему приводит отсутствие нормальных условий труда. Человек является не только работником, но и членом общества. Она или он должны получать содействие в выполнении роли гражданина, повышении своего культурного и образовательного уровня, участии в жизни семьи и общины, использовании свободного времени для отдыха и других видов деятельности и т. д. Эта проблема носит комплексный характер, поскольку затрагивает многие сферы деятельности международной системы: образование, права человека, народонаселение и демография, здравоохранение, отдых и туризм и т. д. Ее решение предполагает использование концепции жизненного цикла, затрагивающей в той или иной степени все международные организации. Кроме того, все большее внимание со стороны всех действующих на международной арене организаций-членов привлекают такие серьезные проблемы, как дискриминация и притеснения на работе.

	Да	Нет
<p>5.1 Способствует ли ваше учреждение непосредственным или косвенным образом принятию мер, направленных на предотвращение дискриминации при приеме на работу (исходя из категорий пола, национальности, этнического или социального происхождения работников)?</p>		
<p>5.2 Способствует ли ваше учреждение обеспечению справедливого соотношения между производственными и семейными обязанностями как у мужчин, так и у женщин (например, путем предоставления услуг по уходу за ребенком)?</p>		
<p>5.3 Предусматривает ли деятельность вашего учреждения непосредственную или косвенную поддержку системы охраны материнства и содействие в обеспечении ее эффективного функционирования?</p>		
<p>5.4 Способствует ли деятельность вашего учреждения разработке последовательной и комплексной политики, направленной на соблюдение достоинства и повышение уровня производительности труда на рабочем месте (например, путем предотвращения насилия и сексуальных домогательств на работе)?</p>		
<p>5.5 Способствуют ли политика, стратегии, программы или деятельность вашего учреждения защите интересов работников с точки зрения продолжительности их рабочего времени, включая вопросы продолжительности рабочего дня и рабочей недели, графика работы и продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска?</p>		
<p>5.6 Проводит ли ваше учреждение анализ вопросов соблюдения основных международных конвенций в отношении продолжительности рабочего времени в рамках деятельности, осуществляемой, финансируемой или поддерживаемой вашим учреждением на местном или национальном уровне?</p>		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Несмотря на наличие консенсуса в рамках международного права в отношении того, что коренные народы должны располагать правами группы наряду с личными правами человека, которые предоставляются всем гражданам, лишь Конвенция МОТ № 169 содержит кодификацию этих прав. Сохранение их самобытности в качестве группы населения уже само по себе имеет большое значение. Данная согласованная Конвенция содержит несколько положений в отношении доступа к землям и контролю над ними, нищеты в сельских районах, доступа к системам образования и здравоохранения, социальной защиты, а также в отношении процесса принятия решений на основе использования принципа свободы объединений.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/public/english/indigenous/>

Проблема продолжительности рабочего времени занимает важное место в деятельности МОТ с момента ее создания в 1919 году и принятия ее первой конвенции (по вопросу продолжительности рабочего дня). Тем не менее в данной области сохраняются серьезные проблемы, такие как необходимость ограничения максимальной продолжительности рабочего дня и предоставления достаточного времени для отдыха, включая еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск. Глобализация, развитие технологий и новые модели потребления оказывают существенное влияние на продолжительность рабочего времени и организацию работы. Исходя из этого МОТ были разработаны инструменты решения таких проблем, как продолжительность рабочего времени (включая полную и неполную занятость, продолжительность работы и сверхурочную работу), организация труда (гибкий график работы и нестандартные схемы организации рабочего времени), перерывы во время рабочего дня и правовые нормы, в том числе в отношении количества отработанных часов и работы в ночное время. Эти инструменты открывают практические возможности для оказания работникам, работодателям и правительствам помощи в разработке и реализации соответствующих политических и практических мер как на национальном уровне, так и на отдельном рабочем месте.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/cjndtrav/time/index.htm>

В6 Системы пенсионного обеспечения

Проблема пенсионного обеспечения связана со многими вопросами, включая демографическую политику и политику в сфере развития здравоохранения, макроэкономические условия, нищету на местном и национальном уровне, управление заинтересованных лиц и роль неформальных отраслей экономики. Большее значение имеет то, что процесс старения населения в промышленно развитых и в некоторых развивающихся странах, изменение политики других стран в результате экономических или бюджетных кризисов, а также действие других факторов привели к началу обсуждения на международном уровне проблем функционирования систем пенсионного обеспечения. Это обсуждение занимает центральное место в рамках дебатов по более широкому кругу вопросов, касающихся того, каким образом разные поколения людей должны оказывать поддержку друг другу, а также роли государства в качестве поставщика важнейших общественных услуг.

	Да	Нет
6.1 Способствует ли ваше учреждение непосредственным или косвенным образом предоставлению каких-либо льгот при достижении престарелого возраста, в случае инвалидности или при дожитии для каких-либо групп населения?		
Если нет, то:		
6.1.1 Сталкивается ли ваше учреждение с какими-либо проблемами в связи с процессом старения населения и последствиями этого процесса для деятельности вашего учреждения?		
6.1.2 Занимается ли ваше учреждение решением проблем, связанных с нетрудоспособностью или инвалидностью в рамках различных отраслей или видов деятельности?		
6.1.3 Уделяет ли ваше учреждение внимание семьям, основной кормилец которых был ранен или погиб, в том числе в результате вооруженных конфликтов, экономических или социальных кризисов, стихийных бедствий или употребления наркотиков?		
Если да, то:		
6.2 Способствуют ли политика, стратегии, программы или деятельность вашего учреждения развитию пользующихся доверием населения и предсказуемых систем пенсионного обеспечения работников, обеспечивающих их уровень жизни, по крайней мере, выше черты бедности?		
6.3 Способствуют ли они предоставлению аналогичных пособий работникам неформального сектора экономики или сельскохозяйственным рабочим?		
6.4 Направлены ли они на расширение занятости престарелых работников и облегчение процесса выхода на пенсию?		
6.5 Направлены ли они на предотвращение нерационального использования взносов (если они выплачиваются работниками формального сектора экономики, работодателями или правительствами) с учетом тенденций развития экономики и демографической ситуации?		
6.6 Способствуют ли они инвестированию резервов (в случае их накопления) в целях обеспечения в долгосрочном плане занятости на национальном уровне?		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

С

НОРМЫ И ПРАВА В ОБЛАСТИ ТРУДА

- С1 Основополагающие принципы и права в области труда**
- С2 Свобода объединения в профессиональные союзы**
- С3 Упразднение принудительного труда**
- С4 Искоренение детского труда**
- С5 Недискриминация**
- С6 Применение международных трудовых норм**

С Нормы и права в области труда

Международные трудовые нормы, включая обязательные для соблюдения конвенции и не имеющие обязательного характера рекомендации, практические руководства и руководящие указания, являются важными инструментами обеспечения соблюдения прав работников и социальной справедливости в рамках реализации социальной политики и осуществления экономического развития. Международные трудовые нормы разрабатываются, согласовываются и принимаются в рамках трехстороннего процесса с участием правительств, работников и работодателей, что свидетельствует о широкой поддержке этих норм со стороны социальных партнеров, играющих ведущую роль с точки зрения экономического развития.

Трехсторонний характер дискуссий, обеспечивающий принятие конвенций и рекомендаций, является прочным фундаментом для всех международных организаций в рамках их усилий по привлечению внимания государств-участников и других заинтересованных сторон в рамках предоставления консультаций или оказания содействия в реализации политики и мероприятий в контексте международной повестки дня.

С 1919 года МОТ приняла 187 конвенций и 198 рекомендаций, а также ряд резолюций и других политических документов, затрагивающих широкий круг проблем, имеющих отношение к сфере труда. Как конвенции, даже если они не были ратифицированы отдельными государствами-членами, так и рекомендации, которые не требуют ратификации, содержат четкие политические директивы в отношении осуществления действий по широкому кругу вопросов, имеющих отношение к обеспечению занятости и развитию рынка труда и служащих благодаря этому основой для реализации мероприятий во всех этих областях. Их не следует недооценивать при решении каких-либо экономических и социальных проблем, а также проблем дальнейшего развития, которые неизбежно связаны с вопросами производственной деятельности. Международные трудовые нормы по своей сути являются узаконенными политическими инструментами, согласованными тремя участниками процесса принятия решений. В связи с тем что Конвенции являются документами, имеющими обязательный для соблюдения характер, после ратификации они способствуют достижению договоренностей и развитию партнерства в целях реализации всех стратегий развития на местном и национальном уровнях.

Основополагающие принципы и права на рабочих местах МОТ (свобода объединения в профсоюзы, право на проведение переговоров между профсоюзами и работодателями о заключении коллективных договоров, равенство и отсутствие дискриминации, а также запрет на использование детского и принудительного труда) рассматриваются в качестве основы для обеспечения достойной работы, и все государства-члены МОТ обязаны их соблюдать. Они являются составным элементом системы основополагающих прав человека и определяют всеобщий социальный уровень минимальных норм в сфере труда. Другими документами МОТ устанавливаются согласованные на международном уровне нормы в отношении широкого круга вопросов, и эти документы выступают в качестве руководящих указаний в рамках разработки национального законодательства, а также политики и практики на национальном и местном уровне, так же как и на уровне отдельных предприятий. В дополнение к соблюдению основополагающих прав, все ратифицированные государства-членами международные трудовые нормы имеют обязательный для соблюдения характер и

национальное законодательство должно быть приведено в соответствие с ними. Уникальные контрольные органы МОТ способствуют развитию диалога с правительствами по вопросам применения норм и выступают в качестве важных источников информации по правовым нормам и практике отдельных стран.

Дополнительную информацию нормам и правах в области труда можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/declaration>

Дополнительную информацию о международных трудовых нормах можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/norms>

C1 Основополагающие принципы и права в области труда

Система основополагающих принципов и прав в области труда, содержащаяся в Декларации основополагающих принципов и прав в области труда, принятой МОТ, и в документе о последующей деятельности от 1998 года, требует к себе внимания не только со стороны МОТ. Напротив, она тесно связана с соблюдением прав человека, обеспечением социального мира и единства, а также с самой природой человека. Несмотря на то что научно-технический прогресс позволил добиться значительного успеха с точки зрения обеспечения более комфортабельных условий жизни для населения Земли, этот прогресс, к сожалению, продолжает омрачаться серьезными нарушениями основополагающих прав человека, включая ограничение основных свобод, таких как свобода объединений (основа демократического процесса и социального согласия), существование торговли людьми и принудительного труда, сохранение детского труда в его самых худших формах и дискриминации в ее многочисленных проявлениях (по половому, национальному, этническому и другим принципам).

Все государства-члены обязаны соблюдать основополагающие принципы и права в области труда, как это предусмотрено Декларацией МОТ, даже в том случае, если они не ратифицировали все конвенции, содержащиеся в этой Декларации. Деятельность международных учреждений в той или иной степени связана с этими основополагающими вопросами, поскольку они занимаются решением проблем, имеющих отношение к людям. В рамках проводимой работы, связанной с такими вопросами, как государственное управление, права человека, образование и здравоохранение в сельских и городских районах, отрасли экономики, производительность труда, торговля, защита окружающей среды, макроэкономическая политика, организация промышленного производства, туризм или средства связи, они располагают возможностями для выявления конкретных проблем, связанных с одним или более принципами в отношении прав в области труда. Решение этих проблем и оказание содействия государствам-членам и другим организациям, формирующим членский состав учреждения, в соблюдении основополагающих принципов является не только проблемой, но и основной задачей международной системы.

	Да	Нет
1.1 Оказывает ли ваше учреждение непосредственное или косвенное содействие государствам-членам в реализации их обязательств в рамках применения Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в области труда и документа о последующих действиях от 1998 года?		
1.2 При том что ваше учреждение может предоставлять консультации государствам-членам по этим вопросам, способствует ли оно непосредственным или косвенным образом осуществлению деятельности, направленной на более широкое применение и соблюдение этих основополагающих принципов и прав?		
1.3 Осуществляло ли ваше учреждение в последнее время какие-либо мероприятия или программы, направленные на изменение ситуации, сложившейся в результате выявленных нарушений каких-либо основополагающих принципов или прав в области труда?		

<p>1.4 Предусматривают ли политика, стратегии, программы или деятельность вашего учреждения оказание содействия конкретному государству-члену и осуществление каких-либо мероприятий, непосредственно направленных на предоставление этому государству помощи в реализации его обязательств, предусмотренных Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в области труда и документом о последующих действиях в отношении:</p>		
<p>1.4.1 свободы объединения в профсоюзы и реального признания прав в отношении организации переговоров между профсоюзами и работодателями о заключении коллективного договора?</p>		
<p>1.4.2 искоренения всех форм принудительного или обязательного труда (рабство, подневольный труд, торговля людьми и т. д.)?</p>		
<p>1.4.3 реального искоренения детского труда, в частности наихудших его форм?</p>		
<p>1.4.4 искоренения дискриминации в отношении занятости и трудоустройства?</p>		
<p>1.5 Оказывает ли ваше учреждение в рамках подготовки планов или стратегий развития на национальном или местном уровне (например, национальных стратегий развития, ПРСП, общих систем страновой оценки, стратегий содействия в рамках ЮНДАФ или страновых стратегий оказания содействия) помощь в проведении анализа степени соблюдения страной основополагающих принципов и прав в области труда?</p>		
<p>1.6 В случае осуществления такого рода анализа проводятся ли на местном и национальном уровнях консультации с организациями работодателей и профессиональными союзами?</p>		
<p>1.7 Рассматривает ли ваше учреждение вопросы выполнения государствами-членами их обязательств в отношении соблюдения в полном объеме основополагающих принципов и прав в области труда в качестве условия предоставления займов, технического содействия или финансирования проектов развития инфраструктуры или осуществления каких-либо других мероприятий?</p>		
<p>1.8 Проводит ли ваше учреждение целенаправленную политику в целях обеспечения соблюдения на всеобщей основе прав в области труда, в частности основополагающих принципов и прав в области труда, и уделения должного внимания этой проблеме в рамках своих собственных политики, стратегий, программ и деятельности?</p>		
<p>1.9 Использует ли ваше учреждение какие-либо конкретные инструменты, руководящие указания или виды деятельности, такие как информационно-пропагандистская работа или подготовка кадров, в целях оказания своему собственному персоналу помощи в понимании и использовании в рамках его деятельности основополагающих принципов и прав в области труда?</p>		

1.10	Если ваше учреждение использует такого рода инструменты, руководящие указания и осуществляет соответствующие виды деятельности, то предоставляет ли оно информацию о них другим учреждениям?		
1.11	Учитывает ли ваше учреждение конвенции и рекомендации МОТ, согласованные на трехсторонней основе с участием правительств, работников и работодателей, при рассмотрении проблем, связанных с соблюдением этих основополагающих принципов и прав?		
1.12	Использует ли ваше учреждение в целях достижения своих собственных целей широкомасштабную поддержку этих согласованных конвенций и рекомендаций?		
1.13	Осуществляет ли ваше учреждение какие-либо специальные политику, стратегии, программы или деятельность в целях повышения образовательного уровня или степени информированности работников и работодателей в отношении их трудовых прав, причитающихся выплат и обязательств в рамках его деятельности в соответствующих областях?		
1.14	Проводит ли ваше учреждение в рамках реализации на национальном или местном уровнях основополагающих принципов и прав в области труда консультации с заинтересованными сторонами, помимо правительства, в частности с работниками и работодателями?		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Свобода объединения в профсоюзы и признание в полном объеме права на проведение переговоров по вопросам заключения коллективного соглашения между работниками и работодателями относятся к категории основополагающих прав человека. Кроме того, проведенные исследования экономических последствий реализации своих прав профессиональными союзами свидетельствуют о связи между строгим соблюдением прав в отношении свободы образования профессиональных союзов и конкурентоспособностью в экономической сфере, а также в сфере экспорта продукции обрабатывающей промышленности. В других исследованиях содержится вывод о том, что с точки зрения предприятий, заинтересованных в осуществлении зарубежных инвестиций, социальная стабильность, обеспеченная за счет проведения активного социального

диалога, имеет большее значение, чем конкурентоспособность уровня заработной платы.

Несмотря на то что свобода объединения в профсоюзы относится к категории основополагающих прав человека и является одним из элементов эффективно функционирующей системы обеспечения демократических норм, серьезные нарушения принципа свободы объединения в профсоюзы, включая преследование и убийства активистов профсоюзного движения, продолжают отмечаться во всем мире. Система Организации Объединенных Наций, включая международные финансовые институты, может оказать содействие путем решения социальных и политических проблем, заставляющих отдельные страны продолжать нарушать права профессиональных союзов и организаций работодателей, с использованием всех форм влияния в целях обеспечения соблюдения странами этих прав и предотвращения реализации политики или мероприятий, направленных на их ограничение. Одним из важнейших аргументов в дополнение к необходимости соблюдения основных прав человека является положительное влияние свободы объединения в профессиональные союзы на экономическое развитие.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/subject/freedom.htm>

Усилия по обеспечению соблюдения трудовых норм иногда ошибочно воспринимаются в качестве носящих антирыночный характер, ведущих к сокращению степени рыночной эластичности и создающих препятствия для осуществления инвестиций или затрудняющих экономическое развитие и повышение конкурентоспособности. Тем не менее кодексы поведения и инициативы в области социальной корпоративной ответственности во все большей степени затрагивают основополагающие принципы и права на производстве; уделяющие внимание социальной проблематике инвесторы и потребители придают особое значение товарам, произведенным в надлежащих производственных условиях; а также отмечается все больше свидетельств и расширение признания на международном уровне того, что:

- обеспечение соблюдения трудовых норм часто сопровождается повышением производительности труда и показателей экономического развития;
- соблюдение основных прав работника на производстве может сыграть важную роль в сокращении масштабов нищеты;
- международная система, базирующаяся на основополагающих принципах и правах на производстве, обеспечивает формирование однородной конкурентной среды в рамках глобальной экономики – обеспечение повсеместного соблюдения правил отвечает всеобщим интересам;
- надлежащее государственное управление предполагает установление и соблюдение трудовых норм;
- основные права работника на производстве относятся к категории признаваемых на международном уровне прав человека. Права человека являются неделимыми и должны существовать для всех.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресам:

<http://www.adb.org/Documents/Handbooks/Core-Labour-Standards/default.asp>;

<http://www.tuc.org.uk/international/tuc-12794-f0cfm>;

<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>

C2 Свобода объединения в профессиональные союзы

Свобода объединения в профессиональные союзы является присущим демократическому обществу правом человека, а демократия имеет важнейшее значение с точки зрения обеспечения экономического и социального развития. В связи с этим обеспечение возможности работникам и работодателям высказывать свое мнение и иметь выражающие их интересы организации важно с точки зрения эффективного функционирования не только рынков труда, ни и всей системы государственного управления. Право на создание профессиональных союзов и проведение переговоров между работодателями и профсоюзами о заключении коллективного договора в связи с этим является важным элементом, требующим к себе внимания со стороны всех международных организаций в рамках усилий по достижению соответствующих целей, предусмотренных их мандатами.

	Да	Нет
2.1 Осуществляет ли ваше учреждение политику, стратегии, программы или деятельность, имеющие непосредственное или косвенное отношение к свободе объединения в профессиональные союзы?		
2.2 Учитывает ли ваше учреждение в рамках его усилий по достижению своих собственных политических целей ту роль, которую играет свобода объединения в профессиональные союзы?		
2.3 Обеспечивает ли ваше учреждение соблюдение и уважение прав работодателей и работников, а также других заинтересованных групп населения на организацию профессиональных союзов и свободное выражение своего мнения?		
2.4 Связаны ли политика, стратегии, программы и деятельность вашего учреждения непосредственным или косвенным образом с вопросами проведения переговоров между работодателями и профсоюзами о заключении коллективного договора в тех областях, в которых оно действует?		
2.5 Имели ли место случаи выявления вашим учреждением в тех странах, в которых оно действует, каких-либо форм нарушения свобод в отношении организации профессиональных союзов и проведения переговоров между работодателями и профсоюзами о заключении коллективного договора?		
2.6 Были ли вашим учреждением когда-либо зафиксированы в тех странах, в которых оно осуществляет свою деятельность, случаи оправдания нарушения права на организацию профессиональных союзов и проведение переговоров между работодателями и профсоюзами о заключении коллективного договора?		
2.7 Поднимало ли ваше учреждение когда-либо эти вопросы перед своими контрагентами на национальном уровне?		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

С3 Упразднение принудительного труда

Рабство и торговля людьми рассматриваются многими в качестве ушедших в историю явлений. К сожалению, это совсем не так во многих регионах мира и для многих видов деятельности как в развивающихся, так и в промышленно развитых странах. В целях борьбы с этой ужасной практикой и ее искоренения вся международная система должна осознать факт ее существования и предпринять активные меры для борьбы с ней. Существует несколько аспектов рабства и торговли людьми: незаконное перемещение работников-мигрантов; сексуальная эксплуатация детей и женщин; наркомания; риски, связанные с осуществлением таких видов экономической деятельности, как добывающая промышленность, сельское хозяйство, строительство и туризм; коррупция на местном и национальном уровне; и т. д. Эти проблемы также связаны с вопросами реализации экономической и социальной политики, в том числе в сфере образования, здравоохранения, торговли и повышения производительности труда. Еще одной проблемой, требующей к себе внимания, является вопрос о возможной связи этих преступлений с глобальными производственными системами или экспортно ориентированными зонами производства.

	Да	Нет
3.1 Осуществляет ли ваше учреждение в явной или косвенной форме политику, стратегии или программы, направленные на борьбу с использованием в государствах-членах принудительного или обязательного труда?		
3.2 Были ли вашим учреждением в рамках его обычной деятельности выявлены какие-либо нарушения, связанные с использованием принудительного труда?		
3.3 Выступало ли ваше учреждение в рамках его обычной деятельности с критикой в адрес государств-членов или любых других заинтересованных лиц, оправдывающих сохранение принудительного труда в качестве средства повышения производительности труда или борьбы с нищетой?		

3.4	Направлена ли деятельность учреждения на решение проблемы торговли людьми?		
3.5	Направлена ли она на решение проблем рабства или подневольного труда?		
3.6	Разработаны ли вашим учреждением какие-либо инструменты решения перечисленных выше проблем?		
3.7	Проводит ли ваше учреждение мониторинг или оценку деятельности, направленной на предотвращение или искоренение этих форм принудительного труда?		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Принудительный труд может включать традиционное рабство, принудительную вербовку, подневольный труд, связанный с порочным кругом задолженности, и торговлю людьми.

Основное внимание в рамках мероприятий по борьбе с торговлей людьми зачастую уделяется факторам, оказывающим влияние на "предложение", в первую очередь, проблемам нищеты и безработицы, а также социально-культурным факторам в общинах, из которых выезжают эти люди. Однако внимание следует уделить и факторам, оказывающим воздействие на "спрос" в странах назначения, которые могут действовать в форме совпадения интересов клиента и потребителя, прямой заинтересованности предпринимателей в эксплуатации незаконно въехавших в страну людей (наименее защищенными являются женщины и дети) и отсутствия необходимого регулирования в отдельных отраслях экономики, позволяющего эксплуататорам использовать принудительный труд с минимальным для себя риском или вообще без риска. Соответственно, усилия должны предприниматься как в странах, из которых выезжают мигранты, так и в государствах, куда они направляются. Также необходимо работать над формированием регулируемых, упорядоченных и имеющих гуманный характер систем миграции рабочей силы. Попытки добиться прекращения торговли людьми путем проведения политики ограничения миграции зачастую приводят к непредусмотренным противоположным результатам, стимулируя торговлю и облегчая и провоцируя деятельность незаконных торговцев.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресам:

<http://www.ilo.org/dyn/declares/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE>

http://www.unodc.org/unodc/en/trafficking_human_beings.html

http://www.unodc.org/unodc/en/trafficking_protocol.html

Одним из мрачных последствий нищеты является ситуация, при которой миллионы работников являются должниками своих работодателей и вынуждены трудиться, получая заниженную заработную плату или вообще не получая вознаграждения, в связи с тем что их доходы удерживаются работодателем или посредником для уплаты существующих долгов. На основе опыта МОТ следует учитывать некоторые полученные уроки:

- Сберегательно-кредитные группы могут предоставлять финансовые услуги очень бедным домохозяйствам, находящимся под угрозой попадания в крепостную зависимость или формально освободившимся от такого рода зависимости.
- Необходимо разработать различные комбинации финансовых услуг, предназначенных для их предоставления бедным домохозяйствам, с особым вниманием к таким вопросам, как наращивание объема имущества, диверсификация источников дохода и сокращение степени уязвимости.
- Развитие микрофинансирования само по себе не сможет решить проблему долговой кабалы. Для обеспечения устойчивого сокращения масштабов нищеты оно должно сопровождаться расширением дополнительных услуг нефинансового характера.
- Важную роль играет расширение социальных прав и возможностей путем повышения степени информированности общественности по таким вопросам, как трудовые права, охрана здоровья, процедуры оформления участия в реализуемых правительством программах.
- Трансгенерационный характер подневольного труда обуславливает необходимость повышенного внимания к проблеме развития образования детей и молодежи.
- Профессиональное обучение взрослых и подростков будет способствовать диверсификации источников доходов домохозяйств и сокращению степени их зависимости от землевладельца или работодателя.
- Расходы на здравоохранение являются основной причиной возникновения задолженности, в связи с чем большое значение имеет проведение в рамках целевой группы населения лечебно-профилактических мероприятий, а также предоставление терапевтической помощи.
- Для борьбы с наихудшими формами долговой кабалы следует использовать правоприменение соответствующих законодательных норм, хотя это и является достаточно сложной процедурой.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресам:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/finance/download/daru.pdf>

<http://www.ilo.org/public/english/employment/finance/download/churchguer.pdf>

C4 Искоренение детского труда

Необходимо искоренить все формы детского труда, в первую очередь его наихудшие формы. Он не только противоречит самой природе человека и подрывает основу его прав, но и создает угрозу социальному и экономическому прогрессу во всем мире. Торговля, конкурентоспособность и экономическая эффективность не могут служить оправданием этой формы эксплуатации. Многие направления деятельности, связанные с решением проблемы детского труда, предусмотрены мандатами всех международных учреждений: права человека, миграция, экономическое и социальное развитие, преступность, ВИЧ/СПИД, торговля, развитие сельских районов, системы здравоохранения и образования, политика в области охраны детства, демографическая политика и многие другие.

	Да	Нет
4.1 Способствует ли ваше учреждение непосредственным или косвенным образом искоренению наихудших форм детского труда в государствах-членах?		
4.2 Предусмотрены ли меры, позволяющие избежать непосредственных или косвенных неблагоприятных последствий осуществляемых политики, стратегий, программ или деятельности с точки зрения решения проблемы детского труда?		
4.3 Использует ли ваше учреждение такие направленные на искоренение наихудших форм детского труда инструменты, как Конвенция МОТ о минимальном возрасте для приема на работу от 1973 года (№ 138) и Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда от 1999 года (№ 182)?		
4.4 Предусматривают ли используемые вашим учреждением системы мониторинга и оценки проведение анализа возможных последствий с точки зрения решения проблемы детского труда?		
4.5 Используются ли показатели, характеризующие ситуацию в сфере детского труда, наряду с показателями результатов осуществления политики, стратегий, программ и деятельности?		
4.6 Осуществляется ли на регулярной основе сбор данных по проблематике детского труда?		
Если да, то		
4.6.1 Нарастивает ли ваше учреждение потенциал в области сбора и анализа этих данных?		
4.6.2 Осуществляет ли ваше учреждение обмен этими данными с другими заинтересованными учреждениями?		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Наихудшие формы детского труда создают угрозу здоровью, безопасности и нравственности ребенка, а также приводят к неблагоприятным физическим, психологическим и эмоциональным последствиям. Детский труд как таковой является нарушением основополагающих прав человека и, как показывает практика, препятствует развитию ребенка, что может привести к физическому или моральному ущербу на всю жизнь. Имеющиеся данные свидетельствуют о тесной зависимости между нищетой домохозяйств и детским трудом. Детский труд приводит к сохранению состояния нищеты из поколения в поколение в связи с тем, что он не позволяет детям бедноты учиться в школе и ограничивает их возможности по перемещению вверх по социальной лестнице. Такая форма обесценения человеческого капитала обуславливает низкие темпы экономического и социального развития.

В целях предотвращения непреднамеренного использования детского труда при реализации проектов необходимо:

- обеспечить планирование использования труда только взрослого населения;
- согласовать с целевыми группами населения вопрос о том, что детский труд использоваться не будет;
- предусмотреть процедуры мониторинга в целях контроля за использованием детского труда;
- предусмотреть штрафные санкции, о которых необходимо заблаговременно сообщить, в отношении участников, использующих детский труд (например, прекращение кредитования и оказания технического содействия);
- предусмотреть в целевых районах конкретные формы стимулирования расширения доступа детей к школьному образованию;
- предусмотреть механизмы спасения, реабилитации и компенсации для детей, пострадавших в результате трудовой деятельности.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресам:

<http://www.abd.org/Documents/Handbooks/Core-Labour-Standards/default.asp>;

<http://www.ilo.org/public/english/standards/ipec/about/implementation/ipec>;

<http://www.ilo.org/iloroot/public/english/standards/ipec/doc-view.cfm?id=3319>

Сельское хозяйство является отраслью экономики, на которую приходится более 70 процентов случаев использования детского труда. По имеющимся оценкам, около 132 миллионов детей в возрасте до 15 лет работают на фермах и плантациях по всему миру. Помимо значительного числа работающих детей в абсолютных цифрах, и другие особенности использования детского труда в сельском хозяйстве превращают это в серьезную проблему и существенно ограничивают возможности его искоренения.

Работающие в сельском хозяйстве дети заняты в одной из трех самых опасных отраслей с точки зрения угрозы здоровью и безопасности (двумя другими отраслями являются строительство и горнодобывающая промышленность). В результате своей работы они могут погибнуть или быть травмированы и их здоровью может быть нанесен ущерб. Они также могут начать работать в раннем возрасте, например в 5, 6 и 7 лет.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/iloroot/public/English/standards/ipec/doc-view/cfm&id=2799>

Международная программа МОТ по упразднению детского труда (ИПЕК) направлена на последовательное искоренение детского труда путем расширения национальных возможностей по решению этой важной проблемы и развития во всем мире движения по борьбе с этим явлением. ИПЕК также предполагает анализ возможностей участия в обсуждении на национальном уровне вопросов реализации конвенций МОТ. Это обсуждение может найти отражение в правительственных докладах по ратифицированным конвенциям, создавая тем самым возможности для активного участия в этом процессе широкого круга правительственных чиновников и представителей работодателей и работников. Это имеет особое значение в рамках Конвенции МОТ № 182, действие которой охватывает широкий круг вопросов, находящихся вне рамок прямого действия законодательства о труде (таких, как напоминающие рабство методы, незаконная торговля, сексуальная эксплуатация и незаконная деятельность).

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресам:

<http://www.ilo.org/public/english/standards/ipec/about/implementation/ipec.htm> и

<http://www.ilo.org/iloroot/public/english/standards/ipec/doc-view.cfm?id=3319>

C5 Недискриминация

Часто дискриминация на основе этнического, национального, религиозного или полового принципа лежит в основе вооруженных конфликтов, общественных беспорядков, нищеты и формирования других многочисленных угроз. При разработке демографической политики или стратегий развития образования или здравоохранения, а также в рамках решения проблем повышения производительности труда, регулирования миграции и любых других проблем, возникающих в сфере деятельности международных организаций, необходимо предусматривать анализ и решение проблем, связанных с дискриминацией по половому или любому другому принципу. Проблема учета гендерной тематики носит актуальный характер уже в течение многих лет и в настоящее время является сформировавшейся общей практикой в рамках международной системы. Однако серьезную проблему представляют собой и другие формы дискриминации, и необходимы не менее серьезные усилия по их искоренению.

	Да	Нет
<p>5.1 Связаны ли политика, стратегии, программы и деятельность вашего учреждения с проблемами существования любых форм дискриминации при приеме на работу, включая проблемы дискриминации по половому, национальному, этническому, религиозному или другим принципам или с решением этих проблем и не находятся ли они под их влиянием?</p>		
<p>5.2 Осуществляет ли ваше учреждение какие-либо виды деятельности, непосредственным или косвенным образом направленные на борьбу с дискриминацией при приеме на работу в качестве средства искоренения нищеты и обеспечения развития?</p>		
<p>5.3 Проводит ли ваше учреждение сбор статистических данных с разбивкой по половому признаку или по любому другому параметру, выступающему в качестве основания для дискриминации при приеме на работу?</p>		
<p>5.4 Имеются ли в вашем учреждении организационные директивы или носящие дискреционный характер руководящие указания в отношении включения в сферу его деятельности гендерной тематики?</p>		
<p>5.5 Проводит ли учреждение на регулярной основе анализ гендерной проблематики в целях выявления, мониторинга и оценки разноплановых последствий осуществления политики, стратегий, программ или деятельности для мужчин и женщин и обеспечения достижения гендерного равенства?</p>		
<p>5.6 Проводит ли ваше учреждение на регулярной основе анализ других причин дискриминации (на основе национальных, этнических, религиозных или социальных признаков или на основе ограниченной трудоспособности, национальности, языка, возраста и т. д.) в целях оценки результатов осуществляемых им политики, стратегий, программ или деятельности с точки зрения борьбы с дискриминацией при приеме на работу?</p>		

<p>5.7 Предусматривает ли ваше учреждение требования в отношении выполнения и мониторинга процесса соблюдения требований в отношении решения гендерных проблем в рамках контрактов с учреждениями, занимающимися вопросами исполнения, реализации или развития сотрудничества, или с другими контрагентами на местном или национальном уровне?</p>		
<p>5.8 Учитывается ли в рамках осуществления политики, стратегий, программ или деятельности различная экономическая роль этнокультурных различий с точки зрения развития производительных секторов экономики, а также сферы экономики, связанной с вопросами ухода за членами семьи?</p>		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Отсутствие дискриминации является основополагающим правом человека и имеет большое значение для работников в рамках принятия ими самостоятельного решения в отношении трудоустройства, развития в полном объеме своих способностей и использования экономических благ на заслуженной основе. Искоренение дискриминации на рабочем месте также дает существенные экономические преимущества. Работодатели, использующие недискриминационную практику, располагают возможностью доступа к более широкому и диверсифицированному рынку труда. Работники, в отношении которых действуют принципы равенства возможностей и одинакового отношения, располагают большим потенциалом с точки зрения получения профессиональной подготовки, зачастую получают более высокую заработную плату и способствуют тем самым общему повышению качества рабочей силы. Выгоды от экономической глобализации распределяются на более справедливой основе в обществе, характеризующемся равенством, способствующим укреплению социальной стабильности и обеспечению общественной поддержки дальнейшего экономического развития. Международные трудовые нормы в отношении недискриминации предусматривают инструменты искоренения всех форм дискриминации на производстве и в обществе в целом. Они также формируют основу для использования стратегий учета необходимости решения гендерных проблем в сфере занятости.

Гендерное равенство может быть обеспечено различными путями. Например, решение проблемы прав наследования и прав собственности зачастую играет важнейшую роль для обеспечения возможности доступа к информационно-справочным службам в области сельского хозяйства, услугам кредитования и т. п. женщинам, проживающим в сельских районах, и женщинам, занимающимся фермерским хозяйством, которые являются земледельцами и на которых зачастую лежит вся ответственность за производство продуктов питания, их переработку и содержание своих семей.

Политика, стратегии, программы и деятельность, направленные на предотвращение незаконного вовлечения социально уязвимых женщин и девушек в имеющие эксплуататорский характер формы трудовой деятельности, должны быть ориентированы на семьи, в первую очередь на являющихся их членами мужчин, которые зачастую несут ответственность за принятие решений в отношении того, кто будет обеспечивать доходы семьи и каким образом.

Несмотря на то что в большинстве случаев либерализация торговли приводит к повышению уровня экономической активности женщин, следует изучить проблему профессиональной сегрегации по половому признаку. Например, доля женщин является относительно завышенной с точки зрения их занятости на малопрестижной и низкооплачиваемой работе, например в неформальном секторе экономики или в зонах экспортного производства, где условия труда достаточно часто бывают очень плохими.

В рамках усилий по обеспечению равных возможностей для девочек и мальчиков по получению образования следует добиваться не только получения девочками образования, но и обеспечивать продолжение учебы мальчиков и девочек и создание для них широких и равных возможностей для последующего трудоустройства.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

http://ec.europa.eu/europeaid/projects/gender/toolkit_en.htm

Программа МОТ по решению проблем равенства полов, нищеты и занятости предусматривает оказание поддержки усилиям по сокращению масштабов нищеты. Она направлена на расширение понимания взаимосвязи между проблемами нищеты, равенства полов и занятости, а также на развитие национального потенциала в области разработки и реализации учитывающих необходимость решения гендерной проблемы политики и программ по борьбе с нищетой и социальной маргинализацией путем обеспечения достойной работы и повышения качества занятости женщин. В ней содержится предложение о том, чтобы задача искоренения гендерного неравенства и дискриминации рассматривалась в качестве составного элемента тематики, связанной с борьбой с нищетой.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/informal/gpe>

С6 Применение международных трудовых норм

Соблюдение международных трудовых норм не только обеспечивает защиту прав работников, но и способствует повышению степени деловой уверенности и соблюдению норм права. Международные трудовые нормы охватывают весь спектр вопросов, связанных с занятостью и отношениями в сфере труда. Соблюдение международных трудовых норм помогает странам избегать участия в пагубной конкурентной борьбе в погоне за получением сравнительных преимуществ в рамках международной торговли. Совершенствование трудового законодательства на основе международных трудовых норм способствует улучшению условий для осуществления инвестиций и повышению деловой активности.

Все международные трудовые нормы при условии их ратификации государствами-членами носят обязательный для соблюдения характер и находят свое отражение в национальном законодательстве. Они охватывают широкий круг вопросов, большая часть из которых относится к сферам деятельности, подпадающим под действие мандатов международных организаций. В связи с этим конвенции и рекомендации представляют собой уникальный набор инструментов, которые могут успешно использоваться при решении конкретных вопросов, обеспечивая при этом взаимодействие и заинтересованное участие национальных организаций-членов на уровне отдельных стран.

МОТ располагает мандатом на установление международных трудовых норм и осуществление контроля за их применением в ратифицировавших их государствах-членах. В этих целях МОТ использует детально разработанный механизм контроля, действующий с 1919 года.

		Да	Нет
6.1	Связаны ли политика, стратегии, программы или деятельность вашего учреждения непосредственным или косвенным образом с привлечением внимания к соответствующим международным трудовым нормам или их применению?		
6.2	Располагает ли ваше учреждение необходимой информацией о соответствующих международных правовых нормах и учитывает ли оно их в рамках осуществления предусмотренных его мандатом видов деятельности?		
6.3	Учитывает ли ваше учреждение положения соответствующих конвенций, ратифицированных конкретным государством-членом, в рамках взаимоотношений с этим государством по вопросам, относящимся к мандату учреждения?		
6.4	Добивается ли ваше учреждение соблюдения международных трудовых норм в качестве способа обеспечения достойной работы?		
6.5	Направлены ли в тех государствах-членах, в которых действует ваше учреждение, его политика, стратегии, программы или деятельность:		
6.5.1	на обеспечение утверждения соответствующих международных трудовых норм?		
6.5.2	на укрепление потенциала в области эффективной реализации ратифицированных конвенций?		

6.5.3	на осуществление последующих мероприятий по результатам исследований контрольных органов МОТ и на основании их выводов, а также на оказание содействия в поиске путей решения выявленных проблем?		
6.5.4	на активизацию пропаганды международных трудовых норм и повышение степени информированности о них?		
6.6	Если ваше учреждение не учитывает принятые конкретной страной обязательства в отношении соблюдения международных трудовых норм, то были ли им сформулированы причины этого?		
6.7	Учитывает ли ваше учреждение взаимосвязь между международными трудовыми нормами и другими показателями экономического или социального развития?		
6.8	Если да, то оказывают ли эти взаимосвязи кратко- или долгосрочное влияние на последовательность реализации политических мер?		
6.9	Если да, то связаны ли они с действием таких экономических факторов, как производительность труда, конкурентоспособность, функционирование глобальных производственных систем, или с другими смежными проблемами?		
6.10	Имеют ли эти взаимосвязи отношение к социальным или культурным проблемам?		
6.11	Использует ли ваше учреждение информацию и инструменты, содержащиеся в конвенциях и рекомендациях МОТ, в качестве механизма оказания странам содействия в применении и утверждении международных трудовых норм?		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций отметил более 800 случаев возникновения проблем при применении ратифицированных конвенций МОТ, начиная с серьезных случаев использования принудительного и детского труда и заканчивая носящими в большей степени технический характер проблемами в сфере социального обеспечения и обеспечения техники безопасности и охраны труда. Система Организации Объединенных Наций может оказать содействие в расширении применения норм путем выявления приоритетных областей с точки зрения необходимости обеспечения соблюдения трудовых норм и активизации социального диалога по этим вопросам.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>

D

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ

- D1 Обеспечение надлежащего государственного управления: трудовое право и институты труда**
- D2 Повышение потенциала социальных партнеров, расширение их участия и развитие социального диалога**

D Государственное управление и социальный диалог

Концепция социального диалога предполагает, что надлежащее государственное управление, диалог и консультации с соответствующими партнерами обеспечивают максимально широкое участие в разработке и эффективной реализации экономической и социальной политики, оказывающей влияние на сферу труда. Этот важный и четко сформулированный принцип, действующий в рамках тематики обеспечения достойного труда, является не только инструментом обеспечения взаимопонимания, баланса, переговорного процесса, консенсуса и мира, но и основополагающей целью и сутью основанного на демократических принципах процесса государственного регулирования в сфере труда.

Концепция сотрудничества правительства и организаций работодателей и работников в решении социально-трудовых вопросов предполагает проведение диалога между ними как непосредственными и основными действующими лицами в сфере экономики. Она предполагает наличие представительных и эффективно действующих организаций работодателей и работников, рассматриваемых в качестве социальных партнеров правительств. Аналогичным образом, эффективное сотрудничество правительства и организаций работодателей и работников в решении социально-трудовых вопросов и развитие социального диалога предполагают наличие четких обязательств со стороны правительств, в частности со стороны министерств труда и занятости, наряду с глубоким уважением институтов и правил, регулирующих проведение такого рода диалога.

Сотрудничество правительства и организаций работодателей и работников в решении социально-трудовых вопросов и развитие социального диалога играют основополагающую роль в обеспечении максимальной заинтересованности и участия всех действующих сторон в реализации экономической и социальной политики, включая решение широкого круга проблем, таких как развитие систем здравоохранения и охраны окружающей среды. Менее значимые проблемы могут решаться на основе отраслевого подхода к вопросам проведения социального диалога и развития сотрудничества правительства и организаций работодателей и работников в решении социально-трудовых вопросов. Эффективное регулирование трудовых отношений (включая эффективную работу государственных институтов, занимающихся вопросами трудовых отношений и занятости), сбор данных по статистике труда и проведение инспекций по условиям труда являются важными элементами обеспечения достижения целей в отношении предоставления достойной работы; они также создают возможности для решения более масштабных проблем в области развития.

**Дополнительную информацию по вопросам социального диалога
и государственного управления можно получить в Интернете по адресам:**

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/index.htm>

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/>

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actray/>

D1 Обеспечение надлежащего государственного управления: трудовое право и институты труда

Институты и надлежащее государственное управление играют чрезвычайно большую роль. Широко признанным является тот факт, что надлежащее государственное управление выступает в качестве предварительного условия осуществления в рамках международной системы политики, стратегий, программ и деятельности. Соблюдение правовых норм, борьба с коррупцией и недобросовестной практикой, наряду с укреплением системы сдержек и противовесов являются лишь некоторыми из факторов, определяющих успех предпринимаемых усилий.

Создание соответствующих институтов является важнейшей задачей для всех международных организаций и имеет первостепенное значение с точки зрения учета тематики обеспечения достойной работы и продуктивной занятости в рамках реализации их мандатов. Большое значение также играют трудовое законодательство и возможности его реализации государствами-членами. Все организации занимаются решением проблем, связанных со взаимодействием с работниками и решением возникающих в сфере труда вопросов в отношении заработной платы и регулирования трудовых отношений, а также многих других проблем, связанных с трудовыми отношениями. В связи с этим решение проблемы обеспечения достойной работы за счет расширения потенциала соответствующих институтов, в том числе путем развития сотрудничества правительства и организаций предпринимателей и трудящихся в сфере социально-трудовых вопросов и расширения социального диалога, тесно связано с деятельностью сотрудников учреждения.

	Да	Нет
1.1 Вовлечено ли ваше учреждение непосредственным или косвенным образом в процесс предоставления консультаций по политическим аспектам трудового права и нормативного регулирования в сфере труда?		
1.2 Если да, то использует или учитывает ли оно в явной форме конвенции и рекомендации МОТ или Декларацию основополагающих принципов и прав в области труда, принятую МОТ, и предполагающиеся ей последующие действия?		
1.3 Даже в том случае, если ваше учреждение непосредственным образом не связано с проблемами трудового права и регулирования в сфере труда, осознает ли оно влияние трудового законодательства на широкий спектр человеческой деятельности, связанной со сферой труда, в частности подпадающей под действие его мандата?		
1.4 Предусматривают ли политика, стратегии, программы или деятельность вашего учреждения непосредственным или косвенным образом решение следующих проблем в сфере трудового права и регулирования трудовых отношений:		
1.4.1 свобода объединения (например, свобода формирования профессиональных союзов или ассоциаций работодателей)?		

1.4.2	проведение переговоров о заключении коллективных договоров между работниками и работодателями (например, об установлении размера заработной платы)?		
1.4.3	трудовые отношения (например, тип трудового договора и контракта на оказание услуг)?		
1.4.4	решение трудовых споров?		
1.4.5	право на обращение в суд?		
1.4.6	использование детского труда (в любой форме)?		
1.4.7	ВИЧ/СПИД или другие заболевания?		
1.4.8	продолжительность рабочего времени?		
1.4.9	работники, имеющие семьи?		
1.4.10	установление размера заработной платы?		
1.4.11	безопасность и гигиена труда?		
1.4.12	недискриминация?		
1.4.13	гендерное равенство?		
1.5	Оказывало ли когда-либо ваше учреждение в непосредственной или косвенной форме консультационные услуги государствам-членам по вопросам реформирования трудового законодательства?		
1.6	Направлены ли политика, стратегии, программы или деятельность вашего учреждения на обеспечение правоприменения трудового законодательства или норм в сфере регулирования трудовых отношений государствами-членами?		
1.7	Участвует ли ваше учреждение непосредственным или косвенным образом в осуществлении политики, стратегий, программ или деятельности, направленных на создание или повышение эффективности деятельности институтов, действующих на рынке труда, таких как управление по вопросам труда, службы занятости, инспекция по условиям труда, суды по трудовым вопросам или органы по решению трудовых споров?		
1.8	Взаимодействует ли ваше учреждение на регулярной основе с организациями работодателей в рамках разработки и осуществления политики, стратегий, программ и мероприятий или проведения их мониторинга и оценки?		
1.9	Взаимодействует ли ваше учреждение на регулярной основе с профессиональными союзами в рамках разработки и осуществления политики, стратегий, программ и мероприятий или проведения их мониторинга и оценки?		

<p>1.10 Взаимодействует ли ваше учреждение с министерствами государственных органов, занимающимися проблемами трудовых отношений и занятости, в частности по вопросам эффективного применения трудового и социального законодательства в неформальном секторе экономики и в сельских районах?</p>		
<p>1.11 Предусматривает ли деятельность вашего учреждения какие-либо формы предоставления консультаций работникам неформального сектора экономики по вопросам, связанным с реализацией политики или программ, которые могут затрагивать их интересы?</p>		

<p>Методические инструменты</p>	<p>Информационно-аналитические инструменты</p>	<p>Передовая практика</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Рынок труда считается функционирующим должным образом в том случае, если он обеспечивает достижение соответствующих целей с точки зрения эффективности и предоставления равных возможностей. Достижение этих целей предполагает, что в рамках рынка труда происходит выравнивание соотношения между числом работников и рабочих мест и что заработная плата работникам выплачивается согласно тарифу, определяемому с учетом уровня их производительности труда. Кроме того, эффективно функционирующий рынок труда обеспечит защиту работников от рисков потери дохода. Для достижения этих целей страны должны реформировать рынки труда, разработать системы социальной защиты и обеспечить соблюдение основных прав работников и их социально-экономическую безопасность в целях обеспечения достойной занятости.

Укрепление нормативно-правовой базы является недостаточным. Большую роль также играют информация, пропагандистская работа и повышение уровня правовой грамотности, в первую очередь среди представителей маргинальных слоев населения, в частности занятых в неформальном секторе экономики, рабочих-мигрантов и представителей этнических меньшинств. Представители этих групп населения должны знать правила и свои права, а также располагать информацией о том, каким образом они могут добиться реализации этих прав и куда можно обращаться за помощью в случае их нарушения.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресам:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/lbg/index.htm>

<http://www.adb.org/Economics/pdf/Labour-Markets-in-Asia.pdf>

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/admin.htm>

D2 Повышение потенциала социальных партнеров, расширение их участия и развитие социального диалога

Демократические процедуры и широкое участие всех заинтересованных сторон являются важнейшими факторами, способствующими устойчивому развитию во всем мире. Участие социальных партнеров, таких как организации работников и работодателей, а также других основанных на членстве организаций, играет важную роль во многих странах в качестве метода достижения целей в области развития или решения проблем на национальном уровне. Диалог предполагает не только возможности и надежду, но и принятие сбалансированных и обоснованных решений, устойчивость и заинтересованное участие. Как показывает практика, принимаемые на основании диалога решения имеют более долгосрочный и комплексный характер. Это особенно справедливо в сфере труда, поскольку анализ и учет различных интересов способствуют развитию более гармоничных трудовых отношений.

Проведение переговоров между профсоюзами и предпринимателями о заключении коллективного договора является важнейшим механизмом осуществления диалога между работниками и работодателями и установления согласованных правил, а также регулирования производственных отношений на национальном, отраслевом и местном уровнях и уровне отдельных предприятий. В рамках международной экономической деятельности заключается все большее количество глобальных рамочных соглашений, в которых находят отражение проблемы трудовых отношений на международном уровне. Проведение переговоров между профсоюзами и предпринимателями о заключении коллективного договора является, как правило, механизмом регулирования трудовых отношений в формальном секторе экономики, главным образом в хорошо организованных секторах или отраслях экономики. Будучи широко признанным в промышленно развитых странах инструментом регулирования процессов организации труда, механизм проведения переговоров между профсоюзами и предпринимателями о заключении коллективного договора нуждается в дальнейшем его развитии и признании, а также в дополнительных формах его регулирования и использования во многих развивающихся странах, в первую очередь в рамках недостаточно развитых и плохо организованных секторах экономики.

	Да	Нет
2.1 Способствует ли ваше учреждение непосредственным или косвенным образом формированию каких-либо механизмов ведения социального диалога с какими-либо группами членов в целях определения, обсуждения или принятия программ, мероприятий или стратегий в рамках своего мандата?		
2.2 Использует ли ваше учреждение какие-либо механизмы ведения диалога в рамках разработки планов или стратегий развития на местном или национальном уровне?		
2.3 Использует ли ваше учреждение какие-либо механизмы ведения диалога за рамками отношений со своими членами?		

<p>2.4 Использует ли ваше учреждение какие-либо механизмы ведения диалога с участием организаций работодателей и работников в рамках деятельности, связанной с ПРСП, общими системами страновых оценок, ЮНДАФ, а также с другими мероприятиями, планами или стратегиями страновых групп Организации Объединенных Наций в рамках системы Организации Объединенных Наций?</p>		
<p>Если да, то</p>		
<p>2.5 Проводило ли ваше учреждение когда-либо консультации:</p>		
<p>2.5.1 с организациями работодателей?</p>		
<p>2.5.2 с организациями работников?</p>		
<p>2.5.3 с другими основанными на членстве организациями?</p>		
<p>2.6 Имеется ли в рамках вашего учреждения какой-либо консультативный или совещательный орган, в состав которого входят представители организаций работодателей, профессиональных союзов или правительств?</p>		
<p>2.7 Использует ли ваше учреждение непосредственным образом технические знания и потенциал организаций работодателей или работников при разработке, реализации, мониторинге или оценке политики или программ в сфере обеспечения занятости и достойной работы?</p>		
<p>2.8 Использует ли ваше учреждение какие-либо формы социального диалога или трехсторонние или аналогичные методы или процессы в рамках разработки, реализации, мониторинга или оценки своих политики или программ?</p>		
<p>2.9 Учитывает ли ваше учреждение в рамках деятельности в конкретном секторе или сфере экономики отдельной страны какие-либо из существующих коллективных соглашений между работниками и работодателями?</p>		
<p>2.10 Учитывает ли ваше учреждение тот факт, что процесс переговоров между профсоюзами и предпринимателями о заключении коллективного договора, наряду с основанным на соответствующих правилах обсуждением условий и соглашениями между работниками и работодателями, могут способствовать повышению эффективности, укреплению законности и обеспечению устойчивости в сфере деятельности вашего учреждения?</p>		

Методические инструменты	Информационно-аналитические инструменты	Передовая практика
<ul style="list-style-type: none"> • Справочники • Директивные и руководящие указания • Учебные материалы 	<ul style="list-style-type: none"> • Краткие изложения политики • Научные исследования • Оценка • Системы обмена знаниями • Данные 	<ul style="list-style-type: none"> • Африка • Азия, бассейн Тихого океана и регион Ближнего и Среднего Востока • Латинская Америка и Карибский бассейн • Северная Америка • Европа

Социальный диалог, предполагающий все формы переговоров, консультаций или обмена информацией между представителями правительств, работодателей и работников или между ними по представляющим взаимный интерес вопросам экономической и социальной политики, может способствовать достижению консенсуса и обеспечению участия в демократических процессах всех основных заинтересованных сторон, действующих в сфере труда. Эффективные механизмы и процедуры осуществления социального диалога, включая структурированные отношения в сфере организации труда, такие как соглашения по результатам переговоров между работодателями и профессиональными союзами о заключении коллективного договора, могут способствовать решению серьезных экономических и социальных проблем, расширению практики надлежащего государственного управления, обеспечению мира и стабильности в сфере социальных и производственных отношений, повышению производительности труда и ускорению экономического развития.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>

Право на получение образования относится к числу основополагающих прав человека, при этом, по крайней мере, 100 миллионов детей не посещают начальную школу и 55 процентов из их числа – девочки. Почти одна шестая часть мирового населения не получила базового образования, необходимого для того, чтобы вырваться из нищеты. Многие страны не могут предоставить возможности получения образования для своих детей и взрослых в связи с дефицитом не только квалифицированных педагогов, но и хороших педагогов, получивших подготовку в соответствии с высокими требованиями. В связи с низким уровнем оплаты труда педагогов их достаточно сложно найти, удержать и мотивировать. Преподаватели играют важнейшую роль в обеспечении успеха реформы начального образования. В связи с этим необходимо обеспечить развитие надлежащего процесса социального диалога в целях обеспечения поддержки с их стороны. Несколько инструментов представлено в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/educat.htm>

Трудовые отношения в сфере здравоохранения носят комплексный характер: в рамках государственного и частного секторов действуют различные правовые нормы; качество предоставляемых услуг может регулироваться как общенациональными, так и действующими на местном уровне нормами; по крайней мере в крупных организациях действуют тщательно структурированные системы организации работы; а также, в связи с тем что деятельность данного сектора связана с предоставлением населению важных услуг, власти могут посчитать необходимым ограничить права профессиональных союзов в данной отрасли. С точки зрения различных заинтересованных участников, децентрализация процесса согласования условий труда рассматривается в качестве как проблемы, так и возможности развития. Отход от системы централизованного согласования условий труда зачастую предполагает необходимость серьезных усилий в области повышения квалификации в рамках организаций или предоставляемых услуг, а также децентрализацию финансирования и ответственности со стороны социальных партнеров. Тем не менее процесс реформирования системы здравоохранения должен основываться на использовании эффективных механизмов развития социального диалога, в противном случае он обречен на неудачу.

Дополнительную информацию можно получить в Интернете по адресу:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/htalth/rel.htm>

Эффективные и гармоничные производственные отношения на национальном уровне, а также на уровне отдельных отраслей и предприятий, оказывают определяющее влияние на уровень производства товаров и объем предоставляемых услуг и, соответственно, на показатели экономического роста. Обеспечение эффективности и качества возможно при использовании мотивированной рабочей силы, для достижения чего необходимы эффективные производственные отношения. Эффективные отношения в сфере организации труда позволяют сформировать систему, способствующую инновационной деятельности и обеспечивающую адаптацию к быстрым изменениям в результате глобализации. Производительность труда (являющаяся важнейшим фактором обеспечения прибыльности) и готовность предприятий предложить более выгодные условия труда являются определяющими факторами экономического и социального прогресса. В этом контексте важнейшую роль играют эффективные трудовые отношения, а социальный диалог способствует формированию необходимой для этого основы.

Приложение

**Руководящие указания по вопросам
проведения самооценки**

Введение

Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), возглавляемый генеральным секретарем Пан Ги Муном, в рамках своей сессии в апреле 2007 года одобрил Пакет инструментальных средств по всемерному учету аспектов занятости и достойного труда и согласовал вопрос о начале его использования.

17 июля 2007 года Экономический и Социальный Совет (ЭКОСОС) принял резолюцию, содержащую призыв ко всему международному сообществу развивать сотрудничество в рамках использования, адаптации и оценки результатов применения Пакета инструментальных средств и реализации трехэтапного подхода к осуществлению плана действий по решению задач обеспечения полной и производительной занятости и достойной работы для всех, а также предложение в адрес МОТ в отношении оказания в этом помощи и содействия соответствующим учреждениям.

Трехэтапный подход в рамках реализации планов действий, о котором говорится в резолюции ЭКОСОС, предусматривает: i) разработку каждой организацией в рамках тесного сотрудничества с МОТ к концу 2007/началу 2008 года собственного плана действий; ii) осуществление мероприятий по реализации плана действий к концу 2008/началу 2009 года путем расширения заинтересованного участия организации и повышения внимания к вопросам обеспечения достойной работы в рамках ее политики, программ и деятельности, в том числе за счет включения вопросов обеспечения достойной работы в более широкие блоки вопросов, относящихся к мандату организации; и iii) разработку к концу 2009 года плана действий в масштабах всей системы на период 2010–2015 годов.

Первым и безотлагательным шагом в рамках разработки планов действий для каждой из организаций является проведение самооценки результатов осуществляемых политики, программ и деятельности с точки зрения обеспечения занятости и достойной работы, как это предлагается в Пакете инструментальных средств и было одобрено КСР. Пакет инструментальных средств по своей сути является механизмом повышения степени информированности и содержит предназначенный для проведения диагностического исследования перечень вопросов в целях определения исходного уровня для последующей оценки достигнутого прогресса в 2010 и 2015 годах, как это было предложено ЭКОСОС. Проведение самооценки также поможет всем организациям в выявлении и выборе собственных политики, оперативных средств и передовой практики, способствующих повышению эффективности деятельности с точки зрения обеспечения занятости и достойной работы в областях, относящихся к сфере их компетенции.

Представленные ниже руководящие указания предназначены для обеспечения того, чтобы проводимая самооценка позволила каждой организации определить оптимальные методы достижения соответствующих результатов в рамках своего мандата путем интеграции результатов деятельности по обеспечению занятости и достойной работы и способствовала использованию результатов этой самооценки в разработке собственного плана действий. Руководящие указания изложены следующим образом:

1. Вопросы и ответы: у проводящих самооценку сотрудников могут возникнуть принципиальные вопросы в отношении целей и методов проведения исследования.
2. Критерии для подготовки ответов на вопросы, содержащиеся в предназначенном для проведения диагностического исследования перечне вопросов: ответы на эти вопросы должны основываться на наборе объективных критериев, позволяющих каждой организации получить четкое представление о том, каким образом она определила свой исходный уровень, и использовать конкретные методы/показатели для мониторинга прогресса в своей работе в будущем.

3. Предложения в отношении подготовки отчетности по результатам проведения самооценки: отчет должен содержать полезную информацию, которая может послужить основой для подготовки плана действий организации и последующего мониторинга хода его реализации.
4. Разъяснения и примеры инструментов: существуют различные виды инструментов и ресурсов, которые учреждение может выбрать для их включения в размещенную на интерактивном веб-сайте базу знаний.

1. Вопросы и ответы в рамках проведения самооценки

Для чего нужно проводить самооценку? Для того чтобы каждая организация могла на систематической основе сама определять для себя, каким образом она может повышать эффективность своей работы в рамках своего мандата путем повышения результативности осуществляемых политики, программ и деятельности с точки зрения решения задач в области обеспечения занятости и достойной работы. Проведение самооценки является важным начальным шагом для каждой организации в рамках подготовки собственного плана действия, как это предусмотрено Декларацией министров ЭКОСОС от 2006 года и Резолюцией ЭКОСОС от 2007 года. Самооценка не является внешним аудитом и не должна стать административным бременем для организации. Цель заключается в проведении действительно полезного внутреннего исследования в целях определения стартовых условий для последующего мониторинга на их основе достигнутого прогресса в 2010 и 2015 годах; выявления имеющих серьезный характер недостатков и проблем; а также создания основы для разработки плана действий организации, направленных на повышение результативности деятельности с точки зрения обеспечения занятости и достойной работы и увеличение, таким образом, эффективности деятельности, предусмотренной ее мандатом. Следует учесть уроки, полученные в рамках проведения оценок на основе участия того, каким образом институты активизируют усилия в рамках гендерной проблематики – такого рода самооценки зачастую являются важным импульсом для начала анализа институтом своих собственных принципиальных и операционных проблем.

Что предполагает проведение самооценки? Пакет инструментальных средств содержит предназначенный для проведения диагностического исследования перечень вопросов, которые организация сама может поставить перед собой в целях осуществления оценки и повышения эффективности ее политики, стратегий, программ и деятельности с точки зрения решения задач обеспечения занятости и достойной работы. Для использования Пакета инструментальных средств в рамках проведения самооценки организация может предпринять следующие шаги:

- i. Сначала прочитать весь текст Пакета инструментальных средств. С учетом комплексного характера четырех основополагающих компонентов Тематики достойной работы и широкого круга относящихся к каждому из этих компонентов политических вопросов, оказывающих влияние на проблему обеспечения занятости или находящихся под влиянием этой проблемы, следует ознакомиться со всеми главами, разделами и вопросами.
- ii. Ответить на вопросы, содержащиеся в предназначенном для проведения диагностического исследования перечне. Отмечая ответы "Да" или "Нет" в опросном листе, следует использовать объективные критерии, с тем чтобы база, на основании которой проводится оценка, была понятной и могла быть использована для разработки плана действий организации и осуществления мониторинга последующего прогресса. Перечень объективных критериев содержится в разделе 2, ниже.

- iii. Выявить различные виды инструментов (соответствующие разъяснения и примеры инструментов приводятся в разделе 4, ниже), которыми организация уже располагает, и отобрать те из них, которые могут быть размещены на интерактивном веб-сайте и информация о которых может быть предоставлена всем членам КСР.
- iv. Подготовить отчет по итогам проведения самооценки – он должен включать не только ответы на содержащиеся в перечне вопросы, но и информацию, которая может представлять практический интерес с точки зрения подготовки плана действий организации. Рекомендации в отношении формата отчета содержатся в разделе 3, ниже.

Нужно ли отвечать на все вопросы, содержащиеся в вопроснике? Содержащийся в Пакете инструментальных средств и предназначенный для проведения диагностического исследования перечень вопросов структурирован в целом в соответствии с четырьмя основными компонентами Тематики достойной работы, как это было сформулировано и одобрено на международном уровне всеми странами и регионами (занятость, социальная защита, права и нормы в области труда, государственное управление и социальный диалог). В связи с тем что эти основные компоненты не являются изолированными друг от друга, а представляют собой составные элементы последовательного подхода, перечень контрольных вопросов не предоставляет возможностей для того, чтобы "просто брать и выбирать". С точки зрения достижения целей в области обеспечения полной и производительной занятости и достойной работы для всех все четыре основных компонента имеют стратегический характер и требуют соответствующего к себе внимания. Каждому из этих основных компонентов посвящена отдельная глава в Пакете инструментальных средств, содержащая разделы, отражающие многогранный, комплексный и взаимосвязанный характер задач по обеспечению занятости и достойной работы, а также широкий круг политических вопросов, оказывающих влияние на проблему обеспечения занятости или находящихся под влиянием этой проблемы. В связи с этим необходимо подготовить ответы на все вопросы.

Вполне естественно, что каждая организация действует в соответствии со своим собственным мандатом и по вполне очевидным причинам может посчитать одни разделы опросного листа более актуальными по сравнению с другими. Тем не менее подготовка ответов на все вопросы позволит организации получить объективное представление: о сферах, для деятельности в рамках которых она не располагает соответствующим мандатом или потенциалом; о сферах, деятельность в рамках которых носит ограниченный характер или предполагает использование подходов, отличающихся от описываемых в опросном листе; а также, что весьма важно, о сферах, в которых она уже действует, или может начать действовать, или видит возможности для активизации своих политики, программ или деятельности путем включения в них тематики занятости и достойной работы. Это позволит получить полное представление об усилиях, предпринимаемых в рамках достижения стратегических целей, предусмотренных Тематикой достойной работы, и должно способствовать выявлению как возможностей для развития партнерских отношений и использования эффекта синергии работы различных организаций, так и областей, в рамках которых разделение функций представляет собой наиболее эффективный и логичный подход.

Кто должен проводить самооценку? Проведение самооценки на уровне отдельной организации в оптимальном варианте должно предполагать участие различных категорий сотрудников – как отвечающих в учреждении за принятие важнейших политических решений, так и технического персонала, занимающегося решением различных технических вопросов и, в случае необходимости, проблем в различных географических регионах. Организация может принять решение о формировании группы для проведения обследования, которая затем сможет продолжить свою работу в целях

достижения максимальной результативности усилий в области обеспечения занятости и достойной работы. Большое значение имеет обеспечение ведущей роли представителей организации в Комитете высокого уровня по программам (КВУП) КСР. Кроме того, необходимо обеспечить, чтобы все участвующие в проведении самооценки сотрудники хорошо знали Тематику достойной работы и сам Пакет инструментальных средств. До начала работы по проведению самооценки при содействии МОТ можно организовать совещание по вопросам повышения степени информированности и проведения пропагандистских мероприятий.

Каким образом может быть оказана помощь со стороны МОТ? В соответствии с Резолюцией КСР и ЭКОСОС была сформирована группа экспертов МОТ в целях оказания учреждениям помощи и содействия в проведении обследования. В дополнение к настоящим руководящим указаниям группа МОТ предлагает организовать посещение организаций для проведения встреч с ответственными сотрудниками, проведения презентации Пакета инструментальных средств, объяснения этапов проведения самооценки и обсуждения соответствующих форм сотрудничества. Будет весьма полезно, если сотрудники учреждения смогут ознакомиться с Пакетом инструментальных средств в его полном объеме, а также с настоящими руководящими указаниями до посещения учреждения группой экспертов МОТ. Сотрудничество может развиваться в различных формах, например: i) учреждение проводит самооценку своими собственными силами, но располагает возможностями контакта с уполномоченным(и) членом(ами) группы экспертов МОТ по телефону или электронной почте для получения разъяснений, содействия и консультаций; или ii) учреждение определяет, в рамках какого элемента проведения самооценки оно нуждается в получении непосредственного содействия, и член(ы) группы экспертов МОТ может (могут) выехать для непосредственного участия в совместной работе с уполномоченными коллегами из числа сотрудников учреждения.

2. Критерии для проведения самооценки

Опросный лист для проведения самооценки содержит вопросы, на которые надо ответить "Да"/"Нет". Осмысленный ответ на эти вопросы является весьма непростой задачей для тех, кто лишь "проставляет галочки в соответствующих клеточках". Критерии или основание для соответствующих ответов должны носить четко сформулированный характер в целях выработки объективных данных или показателей для определения исходных условий, позволяющих выявить основные недостатки и проблемы, получить объективную информацию, необходимую для разработки планов действия и создания возможностей для осуществления последующего мониторинга будущего прогресса. Рекомендация заключается в том, чтобы в каждом разделе опросного листа содержались основания/критерии для подготовки ответа "Да" на конкретный вопрос, которые уточняются, разъясняются и в отношении которых предлагаются соответствующие ссылки (веб-сайты, доклады, наименования проектов или коды). Организация также может обосновать причины ответов "Нет", что может относиться к сферам деятельности, находящимся вне рамок ее мандата, или предполагаемым в будущем действиям в рамках повышения результативности усилий в сфере обеспечения занятости и достойной работы и, тем самым, способствующим повышению эффективности ее работы в рамках реализации ее собственного мандата.

Ниже по тексту приводятся предлагаемые для использования объективные критерии и краткие комментарии в целях демонстрации примеров того, каким образом организации могут сформулировать, обосновать и объяснить свои ответы в рамках каждого конкретного подраздела опросного листа. Некоторые примеры предлагаются в качестве вариантов использования этих критериев в целях определения стартовых

условий и показателей оценки в процессе мониторинга. Следует подчеркнуть, что эти критерии не являются критериями МОТ или предусмотренными другими сторонними организациями критериями: они представляют собой лишь рекомендации в отношении того, каким образом организации могут на осмысленной основе использовать содержащийся в Пакете инструментальных средств опросный лист:

- **Мандат учреждения:** Стартовые условия могут свидетельствовать о том, что устав организации, ее задачи, нормы, правила, декларации и основные политические цели самым непосредственным образом связаны с достижением результатов в сфере обеспечения занятости и достойной работы. Организация уже может поручить конкретному подразделению в рамках своей структуры осуществлять руководство работой по решению проблем в сфере занятости и трудовых отношений. Показателем прогресса может стать разработка организацией четкой стратегии и плана практических действий по достижению предусмотренных ее мандатом целей.
- **Программа и бюджетные ассигнования:** Организация могла предусмотреть в своих программе и бюджете выделение конкретных ассигнований на активизацию работы в сфере обеспечения занятости и достойной работы или может располагать ресурсами, предусмотренными для работы с Пакетом инструментальных средств. Она может располагать средствами, предусмотренными в качестве целевого финансирования (займы, гранты, микрофинансирование), или может использовать внешние/внебюджетные источники финансирования для осуществления проектов или деятельности, непосредственно направленных на обеспечение занятости и достойной работы. Показателем прогресса может служить повышение доли бюджетных и внебюджетных ресурсов, направляемых на решение задач обеспечения занятости и достойной работы.
- **Директивы и руководящие указания в отношении разработки, реализации, мониторинга или оценки политики, программ или деятельности:** В рамках организации может, например, действовать имеющая обязательный характер с точки зрения ее выполнения директива в отношении необходимости достижения соответствующих результатов в области обеспечения занятости и достойной работы в рамках реализации ее собственных стратегий, например требования в отношении того, чтобы предложения по реализации проектов по развитию инфраструктуры предусматривали проведение оценки возможных последствий их осуществления с точки зрения создания или ликвидации рабочих мест, или того, чтобы программы развития сельского хозяйства гарантировали неиспользование детского труда. Организация также может располагать своим собственным перечнем контрольных вопросов для целей учета вопросов соблюдения важнейших трудовых норм в рамках проведения странового анализа проблем, связанных с нищетой, или оперативным руководством/руководящими указаниями в отношении использования трудоемких технологий в рамках реагирования на кризисы или действий в постконфликтных ситуациях. Организация также может указать результаты деятельности в сфере обеспечения занятости и достойной работы в качестве условия участия в тендерных торгах при реализации проектов или включить вопрос о влиянии на обеспечение занятости в качестве составного элемента процедуры оценки политики, программы или деятельности. Она также может включить показатели в сфере обеспечения занятости и достойной работы в формат своей отчетной документации в рамках предоставления данных по вопросам деятельности, направленной на достижение целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия (следует отметить, что такого рода директивы и руководящие указания должны являться составной частью

инструментов, которыми располагает учреждение для активизации деятельности по обеспечению занятости и достойной работы).

- **Целевые политика, программы или деятельность:** Организация может, например, иметь программу повышения квалификации для своих сотрудников или представителей организаций-членов по вопросам, связанным с обеспечением занятости и достойной работы, как это предусмотрено Тематикой достойной работы, заниматься реализацией проекта, ориентированного на искоренение детского труда, способствовать созданию микро- и малых предприятий, защищать права рабочих-мигрантов или заниматься вопросами реализации норм и правил по проблематике ВИЧ/СПИДа и сферы труда.
- **Исследования и управление знаниями:** Организация может проводить исследования, обзоры, кабинетный анализ, собрания практикующих специалистов или организовать семинары и т. д. в целях обеспечения более четкого понимания взаимосвязи между осуществляемыми ею политикой, программами и деятельностью и проблемами обеспечения занятости и достойной работы.
- **Данные и статистические материалы:** Организация может на регулярной основе (укажите, насколько часто) собирать информацию о количественных и качественных показателях состояния рынка труда и ситуации в сфере обеспечения занятости и достойной работы. Показателем прогресса должен служить тот факт, что данные собираются в отношении все более широкого круга проблем обеспечения достойной работы и что эти данные используются на регулярной основе в рамках разработки политики, программ и мероприятий учреждения.
- **Повышение степени информированности и пропагандистская работа:** Организация может заниматься деятельностью, направленной на повышение степени информированности по проблемам обеспечения достойной работы, например путем использования для этих целей ведущих изданий, медиасобытий, семинаров и т. п.

При использовании данных критериев в рамках проведения самооценки следует также учитывать имеющие комплексный характер проблемы:

- **Временной интервал:** Достаточно очевидно, что необходимо предусмотреть конечный временной интервал. Политика, программы или деятельность, осуществлявшиеся более пяти лет тому назад, уже могут быть неактуальными или малозначимыми. Более актуальный характер имеет временной период, не выходящий за рамки последних трех лет, и, в первую очередь, продолжающаяся деятельность. Если какие-либо виды деятельности запланированы на будущее, то следует указать предполагаемую дату начала их осуществления.
- **Характер и уровень использования:** Следует отметить характер политики, программы или деятельности (например, консультационные услуги, займы, безвозмездная финансовая помощь, подготовка кадров, исследования, развитие инфраструктуры и т. д.); указать, осуществляются ли политика, программы или деятельность в рамках всей организации или они реализуются лишь отдельными подразделениями или департаментами организации; а также отметить, осуществляются ли они на глобальном, региональном, страновом, отраслевом или местном уровне. Следует также отметить затрагиваемые параметры тематики обеспечения занятости и достойной работы (например, полученный доход, обеспечение гендерного равенства, гарантии занятости, безопасность и гигиена труда, право на создание профсоюзов и проведение переговоров между профсоюзами и работодателями о заключении коллективных договоров, охват системами социального обеспечения и т. д.).

- **Гендерные аспекты:** Политика, программы и деятельность могут оказывать различное влияние на женщин и мужчин, девушек и юношей. Следует пояснить, учитывает ли организация гендерные аспекты при анализе проблем обеспечения занятости и достойной работы, и если да, то каким образом.
- **Целевые группы:** Следует указать тех, кто получает непосредственные или косвенные выгоды от осуществляемых организацией политики, программ и деятельности. Например, являются ли целевыми группами населения в рамках деятельности организации работники, занятые в неформальном секторе экономики или другие уязвимые группы населения, такие как работники-мигранты, работники, утратившие трудоспособность, молодежь или пожилые люди, меньшинства и т. д.
- **Консультации и сотрудничество:** Осуществляет ли организация разработку, реализацию, мониторинг или оценку политики, программ или деятельности самостоятельно или в рамках консультаций и сотрудничества, например, с другими организациями-членами КСР, правительственными учреждениями, организациями работодателей или работников, организациями гражданского общества и т. д. Сотрудничество может осуществляться на глобальном, региональном, страновом, отраслевом или местном уровне.

3. Подготовка отчета по результатам проведения самооценки

Отчет по результатам проведения самооценки на должен представлять собой документ, предназначенный лишь для его представления в КРС, он должен стать основой для разработки организацией плана действий и осуществления мониторинга процесса совершенствования деятельности, реализуемой в соответствии с ее мандатом, путем повышения эффективности усилий в сфере обеспечения занятости и достойной работы. Соответственно, форма подготовки отчета может предполагать составление относительно краткого документа для его представления в КРС и нескольких приложений для внутреннего использования организацией при разработке плана действий. Ниже приводится несколько руководящих указаний в отношении подготовки отчета:

- **Справочная информация:** Следует дать краткое разъяснение в отношении того, каким образом проводилась самооценка – как учреждением была организована работа; кто (уровень ответственности) принимал в ней участие; временные рамки; выявленные проблемы и полученные уроки.
- **Заполненный перечень контрольных вопросов для проведения самооценки:** Отчет следует подготовить согласно разделам всех четырех глав, отражающих четыре основных стратегических компонента Тематики достойной работы, в соответствии со структурой Пакета инструментальных средств. В рамках каждой секции следует проанализировать и обобщить результаты:
 - Если выбран ответ "Да", следует указать объективные критерии, использовавшиеся для определения того, что организация, например, способствовала обеспечению экономического роста, предполагающего расширение занятости и учет интересов беднейших слоев населения. Может использоваться несколько критериев, и их все следует разъяснить, в том числе путем указания форм политики, программ или деятельности, а также аспектов занятости и достойного труда, на которые было оказано воздействие.

- При описании использованного критерия следует обязательно отразить информацию, носящую комплексный характер, например: осуществлялись ли политика, программы или деятельность на глобальном или страновом уровне; предполагал ли он учет гендерной проблематики; или предполагал ли он учет сотрудничества с другими учреждениями.
- Если выбран ответ "Нет", следует изложить причины, по которым осуществляемые организацией политика, программы или деятельность не направлены, например, на обеспечение техники безопасности на рабочем месте. Такое же большое значение, как отражение успехов, имеет и выявление проблем, недостатков и вызовов, поскольку именно им следует уделить особое внимание в рамках мероприятий по повышению эффективности усилий в сфере обеспечения занятости и достойной работы. Не меньшее значение имеет выявление сфер деятельности, находящихся за рамками мандата, или возможностей организации, поскольку это может облегчить процессы разделения функций и развития возможного сотрудничества с другими организациями.
- На основании исходных условий, определенных в каждом из разделов (насколько эффективными или малоэффективными являются ее политика, программы или деятельность), организация сможет получить возможности для разработки количественных и качественных показателей для их использования в рамках предполагаемого в будущем мониторинга процесса повышения эффективности деятельности. Например, она может заявить о том, что к концу 2008 года она сможет разработать и включать во все проектные предложения раздел, посвященный учету в рамках реализации основополагающих принципов и прав на рабочем месте.
- **Последующие действия:** Организация также может представить в краткой форме информацию о своих основных запланированных на будущее действиях (а также предполагаемый временной график их осуществления) по результатам проведения самооценки, включая, например, ознакомление персонала с результатами самооценки, обсуждение вариантов решения выявленных проблем и подготовку плана действий. Организация также может высказать предложения в отношении усовершенствования Пакета инструментальных средств, в том числе путем определения инструментов, которые должны быть разработаны для решения конкретных практических задач.
- **Возможности развития партнерских отношений и использования эффекта синергии:** Отчет может содержать оценки возможности включения отдельных видов деятельности организации, связанных с обеспечением занятости и достойной работы, в единый для всей системы план действий, как это предлагается Резолюцией ЭКОСОС. Такого рода информация также позволит выявить возможности реализации согласованной политики и развития партнерства/сотрудничества с МОТ и другими организациями.
- **Приложения/дополнительная информация:** Весьма полезными могут оказаться следующие материалы, которые могут быть представлены либо в форме приложений к отчету, направляемому в КСР, либо в виде информации, которую организация должна задокументировать в рамках проведения самооценки:
 - Оформленный перечень контрольных вопросов, в котором даны ответы "Да"/"Нет" на все вопросы.
 - Перечень уже имеющихся у организации инструментов, информация о которых может быть размещена на интерактивном веб-сайте.

- Документация, адреса веб-сайтов, коды проектов и другие данные, обосновывающие использование конкретных критериев при ответе на контрольные вопросы в рамках проведения самооценки.

4. Инструменты для учета задач обеспечения занятости и достойной работы

В качестве составного элемента проведения самооценки организация должна выявить и оценить имеющиеся у нее инструменты повышения эффективности усилий в области обеспечения занятости и достойной работы в рамках своей сферы деятельности и разместить информацию о них на интерактивном веб-сайте, с тем чтобы их могли использовать другие учреждения. Со временем база данных будет расширяться за счет поступления новой информации от всех участников многосторонней системы. Всем учреждениям настоятельно рекомендуется принять участие в работе сообщества – предоставлять имеющиеся у них в настоящее время инструменты и ресурсы; предлагать усовершенствования в целях повышения эффективности усилий в области обеспечения занятости и достойной работы и проведения согласованной политики; расширять и углублять Пакет инструментальных средств, а также адаптировать его с учетом конкретных областей возможного использования.

Существует несколько различных видов инструментов:

- **Методические инструменты:** оперативные пособия, приказы по организации, дискреционные руководящие указания, конвенции, рекомендации, кодексы поведения, учебные материалы и т. д. по вопросам интеграции тематики обеспечения занятости и достойной работы в политику, программы и деятельность, по проблемам оптимизации количественных и качественных параметров занятости, методам стимулирования развития малых и средних предприятий, формам проведения гендерного аудита и т. д.
- **Информационно-аналитические инструменты:** краткие изложения политики и результаты научных исследований, в том числе по взаимоотношению конкретных видов предусмотренной мандатом деятельности и обеспечения занятости и достойной работы; данные и статистические материалы; доклады по оценкам программ, проектов, сетей обмена знаниями и т. д.
- **Передовая практика и полученные уроки:** на основе политики и практического опыта в отношении того, что приносит результаты, а что их не дает, определяющих успех факторов, возможности тиражирования или адаптации. Передовая практика может быть оценена с точки зрения ее инновационного и творческого характера и ее влияния с точки зрения эффективности, актуальности и устойчивости усилий в рамках учета задач обеспечения занятости и достойной работы.
- **Инструменты ведения информационно-пропагандистской работы:** сообщения в средствах массовой информации, брошюры, видеоматериалы, учебные и информационные материалы, разъясняющие, в частности, почему учет задач обеспечения занятости и достойной работы может стать беспроблемной стратегией.
- **Список экспертов/специалистов/консультантов:** с группировкой по тематическому и географическому принципу.
- **Справочные материалы и веб-сайты:** для получения дополнительной и более подробной информации.