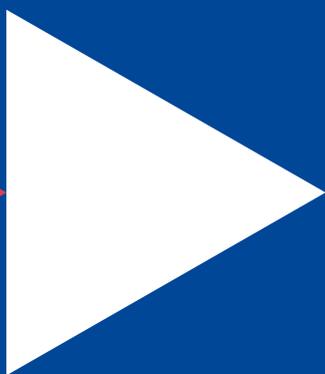




Международная  
организация  
труда

► **Программа и бюджет  
на двухлетие  
2020–21 годов**



**Международная организация труда**

**ПРОГРАММА И БЮДЖЕТ  
НА ДВУХЛЕТИЕ  
2020–21 ГОДОВ**

**Международное бюро труда Женева**

ISBN 978-92-2-0341339 (print)  
ISBN 978-92-2-0341346 (Web pdf)

---

*Первое издание, 2020*

---

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

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

Информация о публикациях и цифровых продуктах МБТ размещена на сайте: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## Предисловие

Предложения по программе на 2020–21 годы, которые я имею честь представить, стали последним шагом в исключительном процессе, согласованном Административным советом в этом году, когда МОТ отмечает свой столетний юбилей. Идея заключается в том, чтобы предоставить трёхсторонним участникам МОТ максимально широкие возможности для определения направлений деятельности МОТ в предстоящие годы, опираясь на результаты инициативы столетия, касающейся будущего сферы труда, кульминацией которой стало принятие Международной конференцией труда Декларации в июне этого года.

Среди трёхсторонних участников широко распространено мнение, что столетний юбилей МОТ обеспечил Организации широкую известность, решительную политическую поддержку и возросшую динамику, в результате чего она стала хорошо подготовленной к тому, чтобы реализовывать возможности и преодолевать вызовы, связанные с преобразующими изменениями в сфере труда. Однако Организации ещё только предстоит воспользоваться этими благоприятными условиями, и первым, решающим шагом становится принятие и осуществление программы деятельности, в которой определены ключевые вопросы, которые поднимались в ходе наших интенсивных дискуссий о будущем сферы труда.

Именно поэтому предложения, представленные Административному совету, опираются на Декларацию столетия о будущем сферы труда в качестве важнейшего ориентира. Эти предложения обеспечивают целенаправленный подход к регулированию процессов перемен, формирующих будущее сферы труда, с тем чтобы эти изменения послужили решительным импульсом для достижения цели обеспечения социальной справедливости и создания возможностей достойного труда для всех.

В этих предложениях много нового по сравнению с программами прошлых двухлетий, однако есть и элементы преемственности. Трипартизму и международным трудовым нормам по-прежнему отводится центральное место во всех областях деятельности; не ослабевает поиск путей к повышению эффективности, качества и подотчётности; как никогда в прошлом остаётся сильной приверженность осуществлению Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года в реформированной системе ООН. Верно и то, что предложения на следующие два года могут стать только первым шагом в ряду долгосрочных действий МОТ по реализации целеустремлённых замыслов Декларации столетия.

В то же время МБТ будет готовить предложения, направленные на повышение уровня согласованности в рамках многосторонней системы, как это предусмотрено в резолюции о Декларации столетия. Другие вопросы, на которых заостряется внимание в этой резолюции, а именно предложения о включении безопасных и здоровых условий труда в состав основополагающих принципов и прав в сфере труда МОТ и о демократизации функционирования и состава руководящих органов МОТ, соответственно рассматриваются на нынешней сессии и будут обсуждаться на 338-й сессии Административного совета.

В последние месяцы чрезвычайно обнадеживающим моментом стало то, что МОТ получила столь решительное признание важности и актуальности её мандата и деятельности. Нам рекомендовано твёрдо придерживаться своего исторического мандата, продвигаясь вперёд по пути к социальной справедливости, и применять его творчески и действенно в целях решения ключевых вопросов современности. Представленные предложения рассчитаны именно на это, и я рекомендую Административному совету принять их.

Гай Райдер  
Генеральный директор

# Содержание

	<i>Стр.</i>
Предисловие.....	iii
Список сокращений.....	vii
Принятие бюджета на 2020–21 годы .....	ix
Пояснительная записка .....	xi
<b>Ответное слово Генерального директора по итогам обсуждения в Административном совете .....</b>	<b>xiii</b>
335-я сессия (март 2019 г.).....	xiii
337-я сессия (октябрь — ноябрь 2019 г.).....	xvii
<b>Сводное резюме .....</b>	<b>1</b>
<b>Результаты в области политики.....</b>	<b>13</b>
<b>Промежуточный результат 1:</b> Сильные трёхсторонние участники и влиятельный и инклюзивный социальный диалог .....	13
<b>Промежуточный результат 2:</b> Международные трудовые нормы и авторитетный и эффективный контроль .....	18
<b>Промежуточный результат 3:</b> Экономический, социальный и экологический переход к полной, производительной и свободно избранной занятости и достойному труду для всех .....	22
<b>Промежуточный результат 4:</b> Жизнеспособные предприятия как источники занятости и поборники инноваций и достойного труда.....	28
<b>Промежуточный результат 5:</b> Навыки и обучение на протяжении всей жизни, облегчающие доступ к рынку труда и преодоление переходных периодов на рынке труда .....	33
<b>Промежуточный результат 6:</b> Гендерное равенство и равенство возможностей и обращения для всех в сфере труда .....	38
<b>Промежуточный результат 7:</b> Адекватная и эффективная защита в сфере труда для всех.....	44
<b>Промежуточный результат 8:</b> Всесторонняя и устойчивая социальная защита для всех.....	52
<b>Обзор региональных условий .....</b>	<b>57</b>
Африка.....	57
Арабские государства.....	58
Азиатско-Тихоокеанский регион.....	58
Европа и Центральная Азия.....	59
Латинская Америка и Карибский бассейн.....	59
<b>Исследования, статистика и развитие потенциальных возможностей .....</b>	<b>61</b>
Исследования и статистика .....	61
Основополагающие стратегии .....	61
Приоритетные области.....	61
Механизмы содействия накоплению и распространению знаний.....	62

<b>Укрепление потенциальных возможностей в партнёрстве с Туринским центром</b> .....	<b>63</b>
<b>Благоприятные результаты</b> .....	<b>65</b>
<b>Благоприятный результат А:</b> Достоверные знания и действенные партнёрства, содействующие обеспечению достойного труда .....	65
<b>Благоприятный результат В:</b> Действенное и результативное управление Организацией .....	68
<b>Благоприятный результат С:</b> Эффективные услуги поддержки и действенное использование ресурсов МОТ .....	70
<b>Приложения</b>	
I. Система результатов на 2020–21 годы .....	75
II. Резюме взаимосвязей между задачами ЦУР и промежуточными результатами Программы деятельности на 2020–21 годы .....	91
<b>Информационные дополнения</b>	
1. Оперативный бюджет .....	97
2. Сводная информация о средствах, выделяемых на техническое сотрудничество из регулярного бюджета .....	100

## Список сокращений

ОРП	организации работодателей и предпринимателей
СПДТ	страновые программы достойного труда
ЕЕСЕ	Программа МОТ «Создание благоприятных условий для жизнеспособных предприятий»
ССЗ	Совет сотрудничества стран Залива
ILOSTAT	База статистических данных о труде МОТ
МСУГС	Международные стандарты учёта в государственном секторе
ИРИС	Комплексная система информации по ресурсам
ИТ	информационная технология
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
БГТ	безопасность и гигиена труда
РБСА	Дополнительный счёт регулярного бюджета
РБТС	Регулярный бюджет на техническое сотрудничество
ЦУР	Цели в области устойчивого развития
МСП	малые и средние предприятия
ООН	Организация Объединённых Наций
РКИКООН	Рамочная конвенция Организации Объединённых Наций об изменении климата
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединённых Наций
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения

## Принятие бюджета на 2020–21 годы

Генеральная конференция Международной организации труда на своей 108-й сессии (10–21 июня 2019 г.) 328 голосами за, 9 голосами против при 1 воздержавшемся приняла следующую резолюцию, представленную Финансовым комитетом правительственных представителей:

а) во исполнение положений Финансового регламента утверждает на 77-й финансовый период, заканчивающийся 31 декабря 2021 года, бюджет расходов Международной организации труда в размере 790 640 000 долл. США и бюджет доходов в размере 790 640 000 долл. США, который по валютному курсу, заложенному в бюджет и составляющему 1,00 шв. фр. за 1 долл. США, равняется 790 640 000 шв. фр., и постановляет, что бюджет доходов, выраженный в

швейцарских франках, распределяется между государствами-членами в соответствии со шкалой взносов, рекомендованной Финансовым комитетом правительственных представителей;

б) поручает Генеральному директору представить для рассмотрения и принятия Административным советом на 337-й сессии (октябрь — ноябрь 2019 г.) дополнительную информацию, касающуюся системы результатов, включающей промежуточные результаты, показатели, исходные значения и цели на двухлетие с учётом соответствующих итогов 108-й сессии (июнь 2019 г.) Международной конференции труда.

В нижеследующей таблице представлен бюджет, утверждённый Конференцией:

Расходы	Бюджет		Смета		Доходы				
	2018–19 гг.		2020–21 гг.		2018–19 гг.		2020–21 гг.		
	долл. США	долл. США	долл. США	долл. США	долл. США	шв. фр.	долл. США	шв. фр.	
<b>Часть I</b>									
Регулярный бюджет	779 816 986	774 238 406			Взносы государств-членов	784 120 000	760 596 400	790 640 000	790 640 000
<b>Часть II</b>									
Непредвиденные расходы	875 000	875 000							
<b>Часть III</b>									
Фонд оборотных средств		–		–					
<b>Часть IV</b>									
Институциональные инвестиции и статьи расходов на случай чрезвычайных обстоятельств	3 428 014	15 526 594							
<b>Итого по бюджету</b>	<b>784 120 000</b>	<b>790 640 000</b>				<b>784 120 000</b>	<b>760 596 400</b>	<b>790 640 000</b>	<b>790 640 000</b>

## Пояснительная записка

---

На 335-й сессии (март 2019 г.) Административный совет рассмотрел предложения Генерального директора по Программе и бюджету на 2020–21 годы. После обсуждения в Административном совете Генеральным директором был представлен пересмотренный пакет бюджетных предложений, которые Административный совет утвердил до представления окончательных предложений, отражающих соответствующие итоги 108-й сессии (июнь 2019 г.), по программе на своей очередной сессии Международной конференции труда.

На 337-й сессии (октябрь — ноябрь 2019 г.) Административный совет утвердил программу

деятельности и систему результатов на 2020–21 годы, руководствуясь Декларацией столетия МОТ о будущем сферы труда, принятой Международной конференцией труда в июне 2019 года.

Настоящий документ включает программу деятельности и систему результатов на 2020–21 годы, утверждённые Административным советом в октябре — ноябре 2019 года. В нём учтены конкретные изменения в бюджете, внесённые в результате обсуждения предложений в Административном совете в марте 2019 года, и в том виде, в каком они были приняты Международной конференцией труда.

## Ответное слово Генерального директора по итогам обсуждения в Административном совете

### 335-я сессия (март 2019 г.)

Впервые за период моей работы на посту Генерального директора моя задача заключается в том, чтобы дать ответ на замечания, высказанные в ходе состоявшихся на прошлой неделе прений по моим предложениям по Программе и бюджету на 2020–21 годы, представив вам сегодня пересмотренный вариант реального уровня этих предложений.

Для начала стоит напомнить, что в предыдущих трёх случаях, когда Административный совет участвовал в этой работе, он имел возможность принять первоначальные предложения без какого-либо изменения размеров бюджета, который неизменно устанавливался на уровне нулевого реального роста.

Этот опыт наглядно свидетельствует о двух вещах.

Во-первых, МБТ последовательно демонстрирует реалистичность и сдержанность в своих предложениях по программе и бюджету. Оно уделило особое внимание финансовому положению своих государств-членов, не предприняло никаких попыток добиться увеличения объёма программной деятельности, просто предложив им приложить дополнительные усилия для её финансирования, и осознало тот факт, что если оно стремится сделать больше для трёхсторонних участников Организации — а мы действительно заинтересованы в этом, — то это должно осуществляться в рамках финансирования, полученного благодаря экономии за счёт повышения эффективности деятельности и мобилизации внебюджетных ресурсов. И это, конечно же, идёт рука об руку с нашим долгом и обязательством обеспечивать более рациональное использование средств, то есть использовать ресурсы, которые вы предоставляете в наше распоряжение, с максимальной эффективностью.

Во-вторых, отход от практики последних шести лет и включение ряда институциональных инвестиций, которые означали бы увеличение реального бюджета, не является результатом ни какого-либо отказа от этого подхода к строгой отчётности за использование бюджетных средств, ни какой-либо непродуманной инициативы в условиях явно возрастающих

требований и возможностей, с которыми сталкивается Организация. Скорее, это продуманный и рациональный ответ на обстоятельства, с которыми сталкивается Организация и которые неизбежно требуют от неё ряда действий, необходимых для поддержания её оперативного потенциала на оправданном и приемлемом уровне.

Речь шла о вопросах, которые были стержнем наших прений на прошлой неделе, и мы с большим вниманием выслушали ваши замечания и предложения. Как следствие, я сосредоточил свой ответ на пяти областях институциональных инвестиций, которые я первоначально предложил — на общую сумму 31,7 млн долл. США, — и на том, как они могут быть скорректированы в настоящее время с учётом тщательного анализа ваших комментариев в целях достижения консенсуса по программе и бюджету, которые Административный совет может рекомендовать сессии столетия Конференции в июне.

Прежде чем перейти к этим вопросам, давайте также вспомним, что изменённая процедура утверждения программы и бюджета означает, что решения по основному содержанию программы ещё предстоит принять в ноябре следующего года с учётом результатов инициативы, касающейся будущего сферы труда, согласованной на Конференции. В ходе дебатов по программе и бюджету на прошлой неделе вы дали нам некоторые указания в этом отношении, в том числе относительно степени и баланса преемственности и ожидаемых изменений, в то время как обсуждение нескольких других пунктов нашей повестки дня предвосхищено, без каких-либо предрешений, ряд конкретных вопросов, к которым мы, несомненно, вернёмся в ноябре. Мы смогли полностью соблюсти наши обязательства в соответствии с Финансовым регламентом, одновременно решая стоящие перед нами проблемы последовательным и осмысленным образом; это означает, что мы проделали работу по этой пересмотренной процедуре надлежащим образом.

При этом до ноября нам предстоит проделать значительный объём работы, и её необходимо будет выполнить в кратчайшие сроки.

Тесные консультации с трёхсторонними участниками будут ключом к её успешному завершению, и я хочу заверить Административный совет, что МБТ полностью привержено этому курсу.

Это в равной мере относится и к завершению разработки усовершенствованной системы результатов, которой Административный совет выразил поддержку и в отношении которой он сформулировал важные рекомендации. Вы подчеркнули необходимость полноценного и сбалансированного подхода к четырём стратегическим задачам МОТ и важность учёта вклада МОТ в процесс реализации Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и согласования её со Стратегическим планом МОТ на 2018–21 годы и Декларацией МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Мои коллеги незамедлительно приступят к проведению консультаций с трёхсторонними участниками по завершении этой сессии Административного совета с целью публикации окончательного проекта новой системы результатов в сентябре.

Затем позвольте мне перейти к вопросу об институциональных инвестициях, которые содержались в моих первоначальных предложениях. В прошлый понедельник я отметил в своём выступлении, что эти инвестиции необходимы «для удовлетворения насущных организационных потребностей, которые, если их оставить без внимания, могут ощутимо подорвать жизненно важные оперативные возможности». Я должен подтвердить справедливость этих слов; в то же время я должен признать трудности, с которыми сталкиваются многие правительства при принятии на себя финансового бремени этих инвестиций. Моя интерпретация итогов наших дебатов такова: хотя потребность в инвестициях в пяти соответствующих областях широко осознаётся, многими выражается мнение, что эти инвестиции должны быть сокращены до минимально приемлемого уровня и, по возможности, осуществлены в течение более длительного периода времени и что МБТ необходимо пересмотреть способы и средства их финансирования, при этом оно должно уделить особое внимание активизации своих усилий по переориентации расходов в рамках существующих средств регулярного бюджета.

Исходя именно из этого, я представляю вам следующие корректировки предлагаемых институциональных инвестиций. Они отражены в документе, который будет предоставлен вам вместе с текстом этого заявления на официальных языках сразу после завершения моего выступления.

Для большей наглядности буду рассматривать каждую область инвестирования поочерёдно.

Первая область инвестиций относится к Фонду зданий и помещений, в отношении которого было предложено увеличение на 3,8 млн долл. США, чтобы соответствовать условиям стратегии, согласованной Административным советом в 2011 году, относительно ежегодного выделения 1% от страховой стоимости принадлежащих МОТ зданий для их будущего капитального и косметического ремонта. Хотя это положение соответствует передовой отраслевой практике, я вынужден предложить уменьшить первоначально предложенное увеличение вдвое. Это означает, что вместо перехода к целевому показателю в 1% с текущего уровня примерно 0,5% мы получим примерно 0,75%. Таким образом, первоначально предложенные институциональные инвестиции сократятся на 1 885 000 долл. США.

Вторая область — информационные технологии, на которую я предложил выделить средства в размере 12,2 млн долл. США; при этом все эти средства, и это я хотел бы особо подчеркнуть, пойдут на финансирование Стратегии в области информационных технологий на 2018–21 годы, которую Административный совет согласовал в 2017 году. Вы рекомендовали нам определить приоритетность расходов на реализацию программы, и мы последовали вашим просьбам, чтобы остаток средств был использован только на удовлетворение наиболее важных потребностей следующего двухлетнего периода.

Конкретно сейчас я предлагаю на время отложить инвестиции по статьям, касающимся управления электронными документами и мобильными устройствами, которые подробно изложены в пунктах 174–179 в самом конце предложений по программе и бюджету. Кроме того, я предлагаю в настоящее время не осуществлять замены внутренней сети МОТ Интранет. В совокупности это будет означать сокращение первоначально предложенных инвестиций на 5,3 млн долл. США. Однако Административный совет должен понимать, что это также существенно ограничит операционную эффективность МБТ; нам придётся поддерживать бумажные архивы; обмен знаниями будет затруднён; удалённый доступ персонала к системам МОТ будет ограничен; программное обеспечение Интранета не будет поддерживаться до конца двухлетнего периода, будут сохраняться различные форматы Интранета и выполнение плана в области коммуникаций МБТ будет поставлено под угрозу. Кроме того, некоторые рекомендации обзора бизнес-процессов не смогут быть выполнены.

Третий вопрос — безопасность, где в предстоящий двухлетний период было предложено инвестировать 10 млн долл. США на первом этапе программы стоимостью 25 млн долл. США для обеспечения полного соответствия Минимальным оперативным стандартам безопасности Организации Объединённых Наций. Многие из вас, признавая обязательство по обеспечению надлежащей безопасности персонала, трёхсторонних участников и посетителей, выразили сомнения относительно важности некоторых аспектов предлагаемых мер усиления безопасности и реальной необходимости сохранения расходов на этом уровне и настоятельно призвали МБТ изучить возможность применения менее дорогостоящих вариантов.

Мы последовали этому совету. Действительно, Административный совет также инициировал новую дискуссию по этим вопросам в контексте ремонтно-восстановительных работ в здании штаб-квартиры Организации. В результате перед нами по сути два варианта. Это либо подход «двух колец», предусматривающий охрану всего периметра принадлежащей нам территории, а также самого здания штаб-квартиры, как я предложил, либо подход «одного кольца», предполагающий инвестиции в безопасность только самого здания. Пока нет иных рациональных вариантов решения этого вопроса.

С учётом итогов ваших обсуждений я не вижу другого выхода, как предложить меры, направленные на претворение в жизнь последнего варианта. Это означает, что мы не сможем полностью соответствовать стандартам Организации Объединённых Наций в отношении нашей — и вашей — безопасности. Но улучшения могут быть реализованы за счёт инвестиций в размере 3,5 млн долл. США наряду с финансированием из существующих источников, как подробно описано в документе GB.335/PFA/3, и создания пункта доступа для посетителей, расположенного за пределами главного здания.

При таком варианте действий есть два нежелательных побочных эффекта. Во-первых, отказ от всеобъемлющего варианта потребует нового раунда переговоров с правительством принимающей страны, которое предложило финансовую поддержку, но хотело бы знать, какая помощь может в дальнейшем понадобиться от него. И во-вторых, если бы на более позднем этапе мы смогли реализовать более всеобъемлющее решение вопроса безопасности, то инвестиции, которые я предлагаю, стали бы практически излишними.

Четвёртое, я перехожу к статье непредвиденных расходов, по которой я предложил

увеличить ассигнования, чтобы приблизить запланированные ассигнования к реальным уровням таких расходов в последние двухлетние периоды. Сегодня я предлагаю оставить предлагаемые ассигнования на нынешнем уровне в 875 000 долл. США вместо 2 млн долл. США, предложенных мною первоначально. Дело в том, что, по всей вероятности, это положение будет неприемлемым — если, конечно, Административный совет не проявит большей сдержанности, чем это было в прошлом. В любом случае, я действительно считаю, что сегодня нам всем надлежит быть значительно более скрупулёзными, чем тогда, когда мы решали вопрос о выделении ресурсов на новые статьи расходов, с точки зрения определения того, каковы будут последствия для других статей расходов. Бесплатных обедов не предвидится.

Совокупные бюджетные последствия этих изменений таковы, что реальное увеличение бюджета, включая институциональные инвестиции, составит приблизительно 16,9 млн долл. США по сравнению с первоначально предложенными 31,7 млн долл. США — сокращение составляет приблизительно 14,8 млн долл. США.

Хотя эти коррективы действительно являются попыткой отреагировать на то, что, по нашему мнению, Административный совет сочтёт приемлемым уровнем бюджета, они, прежде всего, являются результатом напряжённых усилий по определению разграничительной линии между теми инвестициями, которые абсолютно необходимы для выполнения жизненно важных функций МОТ и которые должны быть сохранены, и теми инвестициями, которые, хотя и существенно влияют на жизнедеятельность нашей Организации, но при этом даже при их отсутствии не станут угрозой для её жизнеспособности.

В связи с этим возникает вопрос, как можно профинансировать оставшиеся важнейшие инвестиции. На прошлой неделе я напомнил об усилиях, предпринятых МБТ за последние двухлетия, по перераспределению ресурсов из аналитических в оперативные службы и по инвестированию средств в области, имеющие отношение к нашему текущему обсуждению, и я сообщил Административному совету, что это свидетельствует о значительных предпринятых усилиях в этом направлении и достигнутых успехах. Повторяю, что эти усилия будут продолжены. Ваше признание этого представленного отчёта сопровождалось повторным призывом к МБТ предпринять дальнейшие усилия по перераспределению ресурсов для частичного удовлетворения остающихся критически важных институциональных инвестиционных потребностей.

Чтобы ответить на этот призыв, я предлагаю, чтобы из оставшихся 16,9 млн. долл. США инвестиций 4,6 млн долл. США были покрыты за счёт утверждённого регулярного бюджета, что соответствует сумме, необходимой для покрытия конкретных повышенных расходов системы координаторов-резидентов Организации Объединённых Наций.

Правительства недвусмысленно и твёрдо заявили, что в соответствии с решениями, уже принятыми в Нью-Йорке, они не готовы покрывать эти расходы за счёт увеличения начисленных взносов и, следовательно, за счёт любого увеличения регулярного бюджета МОТ. Я хотел бы напомнить, что в нашей Организации уже приняты решения, согласно которым МОТ возмёт на себя ответственность за внесение вклада в существующую систему, и эти решения не следует пересматривать. Учитывая характер этого вопроса, его рассмотрение не может быть ни отложено, ни растянуто на более длительный период времени. Соответственно, настоящим я предлагаю финансировать эту статью расходов в рамках Части I регулярного бюджета, а предлагаемые институциональные инвестиции исключить.

Это бы предусматривало:

- использование 940 800 долл. США, ранее предложенных для перераспределения на результаты в области политики. Тем не менее я сохраняю предложенные мной ассигнования на усиление функции внутреннего аудита и исследований примерно на 370 000 долл. США;
- дальнейшее сокращение примерно на 1% по статье «Административное управление» стратегического бюджета в дополнение к уже достигнутой значительной экономии. Моим коллегам будет дано указание определить эти дополнительные виды экономии на сумму 500 000 долл. США, не оказывая негативного воздействия на важные функции контроля и отчётности; и наконец,
- сокращение на 3,1 млн долл. США ассигнований, которые в настоящее время

предназначены для достижения результатов в области политики, что составляет полпроцента от общей суммы этих ассигнований. В соответствии с изменённой процедурой, которую мы применяем, конкретные размеры этих сокращений должны быть определены в ноябре.

В этом контексте я хотел бы дополнительно напомнить, что на прошлой неделе была сделана ссылка на возможность применения справедливого возмещения затрат для включения мероприятий, финансируемых из внебюджетных источников, для покрытия некоторых наших инвестиционных затрат. В настоящее время МБТ пересматривает свою практику в этом отношении, чтобы убедиться, что такая деятельность не налагает никаких дополнительных финансовых обязательств на государства-члены. Это требование нашего Финансового регламента, и любая возникшая проблема будет решена, чтобы гарантировать справедливое распределение затрат. Тем не менее в настоящее время мы не можем применить эту меру в процессе принятия решений по бюджету.

Эти пересмотренные предложения, существенно сокращающие — до критического минимума — институциональные инвестиции, которые должны быть реализованы в 2020–21 годах и которые включают дополнительное требование к МБТ перераспределить средства для покрытия значительной части затрат на эти инвестиции, сократят реальное увеличение бюджета, запрошенное правительствами, на 12,3 млн долл. США, что эквивалентно 1,57%.

Я очень надеюсь, что Административный совет увидит в этих поправках удовлетворительный ответ на дебаты, состоявшиеся на прошлой неделе, равно как и основу для достижения консенсуса по проекту программы и бюджета в размере 804,1 млн долл. США, который будет рекомендован сессии столетия Международной конференции труда для принятия.

Благодарю за внимание.

## 337-я сессия (октябрь — ноябрь 2019 г.)

Теперь я хотел бы высказаться о состоявшемся на прошлой неделе обсуждении предложений по Программе деятельности МОТ на 2020–21 годы, представленных мною в документе GB.337/PFA1/1. Моя задача значительно облегчается вашим собственным, господин председатель, резюме обсуждения в прошлый вторник, в котором вы отметили, что Административный совет в целом поддержал эти предложения. Действительно, протокол заседания ясно показывает, что правительственные группы и группа работников уже были готовы поддержать предложенное решение, а вместе с ним — программу деятельности и систему результатов.

Тем не менее группа работодателей высказала серьёзные возражения как по содержанию программы, так и по способу её подготовки, и другие участники также выступили со значительным числом замечаний и вопросов, касающихся распределения ресурсов, бюджетных процессов и системы результатов; на всё это необходимо дать ответы.

Итак, позвольте мне сейчас коснуться ряда вопросов, а затем с вашего разрешения, г-н председатель, я передам слово своим коллегам, заместителю Генерального директора г-ну Грегу Вайнсу и директору Департамента стратегического программирования и управления (PROGRAM) г-ну Мохуэй Цзяну, которые выступят конкретнее по некоторым из поднятых вопросов.

Первое, что я хочу сказать, и я думаю, это важно, это что важнейшее требование программы на следующие два года состоит в верном толковании и применении содержания Декларации столетия, ценность которой, как я отмечаю, всё активнее поддерживается всеми трёхсторонними участниками.

Думаю, все признают, что реализация Декларации неизбежно будет делом не одного двухлетия. Однако сейчас нам действительно нужно встать на верный путь, и, не считая того, о чём я уже упоминал, из прений, прошедших на прошлой неделе, стало ясно, что предлагаемый набор из восьми результатов в области политики указывает, к удовлетворению Административного совета, необходимое направление. Они признаются в качестве способа добросовестного воплощения Декларации в жизнь. Это самое важное, и поэтому я не предлагаю никаких изменений и никаких дополнений к восьми результатам.

От меня требуется точнее ответить на два возражения, которые были высказаны в отношении них.

Во-первых, утверждалось, что в них неуместно включены вопросы, которых там вообще не должно быть, просто потому что они не упоминаются в Декларации столетия. По словам представителя работодателей, «в Программе и бюджете нет места вопросам, не упомянутым в Декларации, к примеру таким как многонациональные корпорации» (МНК). Далее он заявил, что это чревато ослаблением внимания и пользы того, что мы предложили сделать.

Это важный вопрос, потому что мы действительно стремимся обеспечить более чёткую направленность действий, точнее расставить приоритеты и усилить эффект, и мы рассматриваем Декларацию как одно из средств для этого. Но, как я сказал во вступлении, предлагаемая программа деятельности является — и, я считаю, должна являться — разумным сочетанием перемен и преемственности, потому что некоторые вещи МОТ всегда делала и должна делать далее.

Этот поиск баланса может создавать «головоломки», если использовать выражение, которое часто звучало на прошлой неделе, и эти головоломки могут быть сложными. Действительно, в понедельник было заявлено, что многонациональным корпорациям не место в программе, и мы услышали не менее красноречивое заявление группы работодателей в четверг на прошлой неделе о том, что именно МОТ должна делать в отношении многонациональных корпораций. Нам ещё предстоит коснуться и вопроса о глобальных системах поставок. Хочу сказать, что если мы внимательнее посмотрим на эти вопросы, то увидим, что головоломки не поддаются твёрдым и скорым бинарным решениям. Поэтому я верю, что Административный совет признает, что предложения в отношении многонациональных корпораций — которые, кстати, вызывают растущий интерес к деятельности МОТ — являются результатом взвешенного понимания наших обязанностей, а не какой-то «очарованности идеологией», которую представитель работодателей приписал МБТ.

Второе возражение касается распределения ресурсов между различными результатами в области политики: были высказаны опасения, что распределение слишком неравномерно. Однако на самом деле мы приложили особые

усилия для того, чтобы нацелить ресурсы регулярного бюджета на достижение результатов, которые находятся в нижней части шкалы расходования ресурсов. В своём вступительном слове я упомянул об этом, когда говорил о промежуточном результате 5 по профессиональным навыкам и промежуточном результате 6 по гендеру. Результатом этих усилий является то, что программа распределяется между результатами более равномерно, чем это происходит сейчас или чем было в прошлом. Хотя очевидно, что результат 1, касающийся сильных трёхсторонних участников, опережает остальные по распределению ресурсов, я не вижу поддержки того, чтобы эти ресурсы были переданы в пользу других результатов. Снова возвращаясь к тому, что это двухлетие следует рассматривать как начало процесса и что распределение ресурсов, вероятно, будет меняться соответствующим образом со временем.

Говоря о внебюджетных ресурсах, где ещё заметнее неравномерность в прогнозируемых поступлениях, я должен сделать очевидный вывод о том, что МБТ не может самостоятельно определять цель, на которую предоставляются средства нашими партнёрами в области развития. Тем не менее мы приложим все усилия для мобилизации ресурсов на покрытие дефицита финансирования, и у Административного совета будет возможность вернуться к этому вопросу, когда мы будем обсуждать стратегию сотрудничества МОТ в целях развития на следующей сессии Административного совета. В любом случае, есть веские основания надеяться — и это положительный момент, — что импюльс, данный Декларацией столетия новым приоритетам, поможет нам продвинуться вперёд в этом направлении.

Ещё одно возражение, на которое я должен ответить, было выдвинуто, опять-таки, группой работодателей в отношении процесса, а не содержания. Было заявлено, что подготовка предлагаемой программы не являлась консультативным процессом и что, как следствие, пострадало её содержание. Позвольте мне изложить факты перед Административным советом.

По возможному содержанию результатов в области политики неформальные консультации с секретариатами групп были начаты 28 июня, то есть через неделю после окончания Международной конференции труда. За ними последовал раунд формальных консультаций с тремя группами — с 15 по 17 июля. Затем, 1 августа, было разослано резюме предлагаемых результатов в области политики для комментариев. Дальнейшие неформальные консультации со всеми группами по резюме состоялись со 2 по 6

августа. После публикации 16 сентября предложенной программы деятельности очередной неформальный раунд был организован 8 октября. Сожалею о том, что мне приходится утруждать вас всеми этими датами, но дело в том, что предложения, какими бы ни были их недостатки, не связаны с отсутствием консультаций. Это был интенсивный процесс подготовки с интенсивными консультациями и равными возможностями для всех. Он был искренним и, я считаю, плодотворным.

Прежде чем перейти к ряду более конкретных вопросов по существу, позвольте мне затронуть некоторые вопросы, касающиеся процесса формирования бюджета предложенной программы, ввиду ряда замечаний, которые были высказаны, в частности в отношении взаимосвязи между стратегическим и оперативным бюджетами. Возможно, определённые долгосрочные соображения могут помочь пролить свет на направление движения, которого придерживается наша Организация фактически в течение уже нескольких двухлетий.

Поскольку процесс утверждения программы и бюджета, который мы осуществляем в этом году, фактически является последним шагом на долгом пути, начатом моим предшественником под руководством Административного совета, представление бюджета МОТ отражает формирующуюся передовую практику. Было внедрено стратегическое бюджетирование в качестве первого шага к полноценному процессу формирования бюджета, ориентированного на результат, и, в конечном итоге, к управлению, ориентированному на результат, которое признаётся передовой практикой в государственном секторе и широко используется в настоящее время в системе ООН.

Мы знаем, что ещё не решили задачу, но мы прошли долгий путь, и я считаю, что мы должны упорно продолжать работу в этом направлении. Поэтому многочисленные предложения членов, представляющих правительства, в частности в этом Административном совете, работать с нами и помогать нам в дальнейших улучшениях действительно горячо приветствуются. Ваши комментарии и рекомендации в полной мере принимаются во внимание, и вскоре, всего через несколько месяцев, у нас будет возможность пойти дальше, когда мы начнём процесс формирования программы и бюджета на 2022–23 годы. Отрадно, что достигнутый в прошлом прогресс неизменно признаётся, и мы заверяем вас в своей постоянной приверженности цели добиться полного соответствия вашим ожиданиям, которые вы питаете к нам в отношении управления.

Именно в этом контексте Административный совет — и я думаю, это справедливо — сосредотачивает внимание и нацеливает рекомендации на стратегии и вопросы управления, возлагая на МБТ ответственность за выполнение и практическую реализацию ваших стратегических решений. Я и мои коллеги делаем это путём распределения одобренных ресурсов стратегического бюджета между операционными уровнями промежуточных результатов и организационными подразделениями. Впоследствии результаты нашей практической деятельности сообщаются вам в конце каждого двухлетия в докладе о выполнении программы.

На прошлой неделе меня обрадовали многочисленные выступления, в которых прямо или косвенно признавалось соответствующее разделение взаимодополняющих ролей, равно как и реализуемые улучшения. Хочу сказать, что считаю важным, чтобы мы сохранили это разделение как основу для качественного управления и подотчётности. Хотел бы ещё раз заверить Административный совет в том, что высказанные конкретные рекомендации и предложения очень помогут нам в выполнении предложенной программы деятельности.

Административному совету будет сообщено, что бюджет, принятый Конференцией в июне, полностью соответствует этому стратегическому подходу. Более того, новая система результатов с тремя уровнями планирования и показателями для отслеживания прогресса, которая воплощает в себе теорию перемен, означает постепенное изменение отчётности МБТ перед трёхсторонними участниками.

Она также соответствует целому ряду предшествующих решений и рекомендаций, например резолюции Конференции 2016 года о содействии социальной справедливости посредством достойного труда и последующим докладам внешних аудиторов, в том числе докладу об институциональной оценке Сети по оценке эффективности работы многосторонних организаций (MOPAN). Поэтому, конечно же, правильно, не правда ли, что мы продвигаемся вперёд по пути, который мы выбрали, и не делаем разворот, который увёл бы нас в сторону от передовой практики и отбросил бы нас к некоторым из недостатков прошлого.

Для того чтобы помочь наиболее полному обмену знаниями, в зале только что была распространена информационная записка, в которой рассматривается дальнейшая взаимосвязь между стратегическим и операционным бюджетированием.

На данном этапе, господин председатель, хотел бы попросить заместителя Генерального директора г-на Вайнса и директора PROGRAM г-на Цзяна выступить, чтобы кратко ответить на

ряд конкретных вопросов, которые были заданы членами Административного совета на прошлой неделе, а также представить информационную записку. После этого я сам выскажу ещё несколько замечаний. С вашего разрешения, сэр.

[Выступления г-на Вайнса и г-на Цзяна]

После этих исчерпывающих разъяснений позвольте мне перейти к заключению и высказать ещё несколько замечаний по ряду вопросов, касающихся некоторых конкретных результатов в области политики.

Начну с предлагаемого промежуточного результата 1, который касается сильных трёхсторонних участников и влиятельного и инклюзивного социального диалога, которому выделяется больше ресурсов, чем любому другому результату, и не зря, потому что его огромное значение, как я думаю, признаётся всеми нами. В этой связи возражение, достаточно настойчиво озвученное работодателями, заключается в том, что неуместно объединять предварительные результаты для работников и работодателей, регулирования вопросов труда и социального диалога в один промежуточный результат и что это противоречит ранее взятым обязательствам.

Хочу сказать вам, что ни одно из этих утверждений на самом деле не поддаётся рациональному объяснению. Во время Конференции и до утверждения бюджета на 2020–21 годы, а также до утверждения Декларации столетия работодатели действительно просили меня дать заверения в том, что на деятельности предпринимателей отрицательно не скажутся сэкономленные средства, которые мы должны были определить в Портфеле политических мер для покрытия увеличенных взносов в систему координаторов-резидентов ООН и что эти действия будут и далее предприниматься отдельно от других в рамках любого нового формата, который будет принят, и что они не станут частью «основной деятельности». Эти заверения были даны и отражены в моих предложениях.

Конечно, я думаю, что в отношении объёма ресурсов нет никаких аргументов, хотя представитель работодателей впоследствии попросил не только сохранить соответствующие ресурсы, но и увеличить их. Насколько я понимаю, несмотря на ясную формулировку предварительного результата 1.1, всё ещё считается, что его включение в широкий промежуточный результат 1 свидетельствует о нарушении сделки и невыполнении обещания.

Откровенно говоря, это озадачивает в том смысле, что, например, выделение предварительного результата 1.1 в самостоятельный

промежуточный результат не оказало бы никакого существенного влияния, который я или группа работодателей смогли бы выявить. Утверждается, что промежуточный результат 1 в предложенной редакции создаст путаницу, и если имеются в виду сотрудники МБТ, то я могу дать необходимые заверения. Также утверждается, что это низводит роль организаций работодателей исключительно к роли одного из партнёров социального диалога и не более того. Однако это совсем не то, что намечено в предварительном результате 1.1 или в промежуточном результате 1. Естественно, эти опасения не испытывает группа работников, которую по объективным причинам можно рассматривать как разделяющую те же интересы. Тем не менее работники выделили один момент в отношении промежуточного результата 1, подчеркнув, что формулировки предварительных результатов 1.2 и 1.4 и сопутствующий показатель, по-видимому, объединяют коллективные переговоры с социальным диалогом и другими формами сотрудничества на рабочем месте. Как отметил мой коллега г-н Цзян, необходимо ясно указать, что коллективные переговоры следует должным образом выделять как одно из основополагающих прав и обеспечивать его соответствующим образом. Я согласен с работниками и в том, что основным требованием трудового законодательства является обеспечение соблюдения в полном объёме всех основополагающих принципов и прав в сфере труда и что эта цель не может быть ограничена никакими другими соображениями. Позвольте мне однозначно заявить, что МОТ будет руководствоваться этим принципом во всей соответствующей технической деятельности.

Наконец, позвольте мне вернуться к двум основным темам, которые были предметом широких комментариев, а именно к профессиональным навыкам и обучению на протяжении всей жизни, которые образуют промежуточный результат 5, и к проблеме производительности, которая, хотя и тесно связана с результатом 4, несёт в себе более широкий смысл.

Что касается первого, Административный совет решительно высказался в поддержку этого нового промежуточного результата, но я увидел некоторое разочарование в связи с выделяемым на него объёмом ресурсов и не столь высокими целями в соответствующих показателях. В этой связи позвольте мне отметить большое значение, которое в Декларации придаётся профессиональным навыкам и обучению на протяжении всей жизни, а также отметить необходимость того, чтобы МОТ продолжила последовательно развивать свою деятельность в количественном и качественном выражении по

мере нашего продвижения вперёд. Это двухлетие, опять же, является началом.

В этой связи позвольте мне отметить только что принятое Административным советом решение о включении общего обсуждения, посвящённого профессиональным навыкам и обучению на протяжении всей жизни, в повестку дня сессии Конференции в следующем году. Мне кажется, что это открывает идеальную, раннюю возможность быстро и решительно продвинуться в заданном нами направлении. И давайте не забывать о том, что в 2021 году за этим последует первое обсуждение нормативного вопроса о программах ученичества. Это важные вехи на пути вперёд, которые указывают на то, что стратегический подход к формированию повестки дня Конференции приносит свои плоды.

Наконец, я очень внимательно выслушал, господин председатель, всё, что было сказано о производительности. Группа работодателей ясно дала понять, что для неё это «огромный приоритет», и она призвала к «всеобъемлющей стратегии» для решения этой задачи, принимая во внимание то, что говорится в Декларации столетия. Ясно, что это касается не только какой-то одной группы.

Немного поразмыслив над связанными с этим вопросами, а я думаю, что их много и что они сложны, я действительно полагаю, что необходимо более глубоко рассмотреть роль МОТ в отношении производительности: что мы должны делать и чего нам не следует делать, чтобы наша особая роль должным образом ограничивалась и уточнялась в рамках параметров мандата МОТ.

По этой причине позвольте мне заранее уведомить Административный совет о том, что я посвящу собственный доклад, доклад Генерального директора следующей сессии Конференции — один из немногих вопросов, которые я могу решать сам, — вопросу производительности и достойного труда. Думаю, что благодаря своевременному рассмотрению вопросов, имеющих для МОТ стратегическое значение, эти доклады доказали свою пользу в последние годы и помогли Организации двигаться в верном направлении. Надеюсь, что мы сможем продолжить эту практику в вопросе производительности на Конференции в следующем году.

Опираясь на эти всеобъемлющие ответы — думаю, вы с этим согласитесь — и представленные разъяснения, я надеюсь, что Административный совет теперь сможет утвердить предложенную программу деятельности.

Благодарю за внимание.

# Сводное резюме

## Введение

**1.** Программа деятельности МОТ на 2020–21 годы опирается на Декларацию столетия МОТ о будущем сферы труда (Декларация столетия), принятую 108-й сессией Международной конференции труда (июнь 2019 г.). Она будет претворяться в жизнь во время трансформационных изменений в сфере труда, в частности обусловленных технологическими инновациями, демографическими сдвигами, изменениями окружающей среды и климата, а также глобализацией. Программа разработана в ответ на призыв, содержащийся в Декларации столетия, предпринять безотлагательные действия, с тем чтобы воспользоваться открывающимися возможностями и преодолеть вызовы в целях обеспечения справедливого, инклюзивного и стабильного будущего сферы труда, в котором будут обеспечены полная, производительная и свободно избранная занятость и достойный труд для всех.

**2.** В Декларации столетия подтверждена настоятельная необходимость обеспечения социальной справедливости, которой было продиктовано создание МОТ, и вновь заявлена убежденность в том, что правительства, работодатели и работники всего мира способны совместными действиями сформировать будущее сферы труда, в котором будет реализовано видение, ставшее основой для создания Организации.

**3.** В Декларации столетия задаётся долгосрочное направление деятельности МОТ, вступающей в своё второе столетие, и в соответствии с резолюцией о Декларации столетия, принятой Конференцией, в настоящей Программе деятельности на двухлетние 2020–21 годов определяются приоритетные области, в которых МОТ предпримет незамедлительные действия.

**4.** Административный совет в ходе 333-й сессии (июнь 2018 г.)<sup>1</sup> утвердил скорректированный процесс, посредством которого предложения Генерального директора по Программе и бюджету на 2020–21 могут быть согласованы с Декларацией столетия. Скорректированный процесс предусматривал предварительное рассмотрение Административным советом этих предложений на 334-й сессии (октябрь — ноябрь

2018 г.)<sup>2</sup>, последующее утверждение объёма расходов на программу и рассмотрение методологии, нацеленной на совершенствование системы результатов, на 335-й сессии (март 2019 г.)<sup>3</sup> в преддверии обсуждения на нынешней сессии окончательного проекта системы результатов, отражающего соответствующие итоги 108-й сессии Международной конференции труда (июнь 2019 г.). В июне 2019 года Конференция утвердила расходную и доходную части бюджета Организации.

**5.** В Программе деятельности на 2020–21 годы на первый план выходит выдержанный в Декларации столетия ориентированный на человека подход к формированию будущего сферы труда, в котором объединяются экономические, социальные и экологические аспекты политики в сфере труда. Усиливая нацеленность работы, расставляя ясные приоритеты и повышая согласованность действий, программа позволит ускорить ход решения всех четырёх стратегических задач Программы достойного труда (занятость; социальная защита; социальный диалог и трипартизм; нормы и основополагающие принципы и права в сфере труда) и будет способствовать реализации Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (Повестка дня до 2030 года).

**6.** Программа ориентируется на призыв, обращённый в Декларации столетия ко всем государствам-членам, продолжить разработку при содействии МОТ ориентированного на человека подхода к формированию будущего сферы труда путём:

- a) укрепления способности всех людей пользоваться возможностями меняющейся сферы труда;
- b) упрочения учреждений рынка труда в целях обеспечения адекватной защиты всех работников;
- c) содействия поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойному труду для всех.

<sup>1</sup> GB.333/PV, para. 112.

<sup>2</sup> GB.334/PV, paras 773–809.

<sup>3</sup> GB.335/PV, para. 884.

7. Этот призыв к действию будет определять поддержку, которую МОТ оказывает усилиям, направленным на осуществление справедливого перехода к будущему сферы труда, который способствует устойчивому развитию и позволяет использовать потенциал технологического прогресса и роста производительности в целях обеспечения достойного труда для всех.

8. В этой программе подчёркивается, что МОТ будет и далее предоставлять услуги правительствам, работодателям и работникам (в том числе посредством своей отраслевой

программы и сотрудничества в целях развития) в соответствии со своим мандатом и на основе глубокого понимания и учёта их разнообразных обстоятельств, потребностей, приоритетов и уровней развития.

9. Программа деятельности полностью согласуется со Стратегическим планом МОТ на 2018–21 годы. Поэтому в её основе наряду с требованиями к прозрачности и подотчётности лежат критерии актуальности, воздействия на жизнь людей и влияния на формирование национальных и международных программ.

## Целенаправленная программа с ориентацией на человека подхода к формированию будущего сферы труда

10. В программе представлена точно нацеленная и определяющая приоритеты система результатов, опирающаяся на восемь промежуточных результатов в области политики и три благоприятных результата. Промежуточные результаты включают общие факторы формирования политики и цели инициатив столетия, отдельно отражённые в предыдущих программах и бюджетах. Вместе с более строгой системой оценок они определяют результаты, к достижению которых Организация должна стремиться в течение двухлетия.

11. Все восемь предлагаемых промежуточных результатов в области политики непосредственно опираются на Декларацию столетия и связаны с важнейшими составляющими ориентированного на человека подхода к формированию будущего сферы труда, как то:

- 1) сильные трёхсторонние участники и влиятельный и инклюзивный социальный диалог;
- 2) международные трудовые нормы и авторитетный и эффективный контроль;
- 3) экономический, социальный и экологический переход к полной, производительной и свободно избранной занятости и достойному труду для всех;
- 4) жизнеспособные предприятия как источники занятости и поборники инноваций и достойного труда;
- 5) навыки и обучение на протяжении всей жизни, облегчающие доступ к рынку труда и преодоление переходных периодов на рынке труда;
- 6) гендерное равенство и равенство возможностей и обращения для всех в сфере труда;

7) адекватная и эффективная защита в сфере труда для всех;

8) всесторонняя и устойчивая социальная защита для всех.

12. В соответствии с решениями, принятыми Административным советом в октябре — ноябре 2018 года<sup>4</sup> и в марте 2019 года<sup>5</sup>, в основе программы деятельности лежит задача по укреплению институционального потенциала трёхсторонних участников МОТ. Поэтому в ней предусмотрен сводный промежуточный результат в области политики с конкретными предварительными результатами, нацеленными на развитие институционального потенциала организаций работодателей и работников. Сильные, представительные и независимые социальные партнёры, эффективные и обеспеченные достаточными ресурсами органы регулирования вопросов труда и надёжные, влиятельные и инклюзивные механизмы социального диалога являются фундаментом системы управления рынком труда и играют важнейшую роль в достижении каждого из семи других промежуточных результатов. Кроме того, каждый промежуточный результат в области политики предполагает принятие конкретных мер, направленных на укрепление технического потенциала трёхсторонних партнёров, что необходимо для их участия во всех соответствующих процессах, действиях и программах по разработке политики внутри стран и между ними.

13. Гендерное равенство и недопущение дискриминации, международные трудовые нормы, социальный диалог и справедливый переход к экологической устойчивости, которые были определены в качестве общих факторов формирования политики в Стратегическом плане МОТ на 2018–21 годы, теперь в полной мере отражены в промежуточных результатах в

<sup>4</sup> GB.334/PV, para. 809.

<sup>5</sup> GB.335/PV, para. 381.

области политики, предусмотренных Программой деятельности на 2020–21 годы. Они отражены в стратегиях по достижению промежуточных и предварительных результатов в течение двухлетия и дополнены соответствующими показателями, позволяющими эффективнее отслеживать достигнутый прогресс.

**14.** Оптимальному функционированию МОТ, что необходимо для достижения промежуточных результатов в области политики, продолжают способствовать три благоприятных результата. Благоприятным результатом А (Достовверные знания и действенные партнёрства, содействующие обеспечению достойного труда) предусматривается укрепление роли МОТ как автора, составителя, посредника и распространителя знаний, результатов исследований, данных статистики и информации о достойном труде и как более влиятельного партнёра в рамках многосторонней системы. Благоприятными результатами В (Действенное и результативное управление Организацией) и С (Эффективные услуги поддержки и действенное использование ресурсов МОТ) подтверждается приверженность МОТ инновациям, дальнейшему укреплению системы управления и максимально эффективному и рациональному использованию всех имеющихся в её распоряжении ресурсов. Они также затрагивают вопросы демократизации функционирования и состава

руководящих органов МОТ, как это предусмотрено в резолюции о Декларации столетия, и подчёркивают неизменную роль Организации и её вклад в процесс реформирования Организации Объединённых Наций (ООН).

**15.** Кроме того, в соответствующих промежуточных результатах программы отражены и начатые в 2013 году инициативы столетия. Важнейшей роли системы норм МОТ придаётся приоритетное значение в промежуточном результате в области политики 2; справедливый переход к зелёной экономике отражён во всех промежуточных результатах в области политики и особенно выделен в промежуточных результатах 3 и 4; роль предприятий углублённо трактуется в промежуточном результате в области политики 4; преобразующая повестка дня в области гендерного равенства является центральным элементом промежуточного результата в области политики 6; дальнейшему совершенствованию функций управления МОТ посвящён благоприятный результат В.

**16.** Программа отражает стратегии и планы действий в сфере управления и политики, которые были одобрены Административным советом и которые останутся в силе на протяжении двухлетия 2020–21 годов. В таблице 1 представлен обзор взаимосвязей между этими стратегиями и промежуточными результатами, предусмотренными программой.

**Таблица 1. Отражение стратегий и планов действий МОТ в Программе деятельности МОТ на 2020–21 гг.**

Дата	Название	Отражение в Программе деятельности на 2020–21 гг.
Ноябрь 2015 г.	Меры по выполнению резолюции об усилиях, содействующих переходу от неформальной к формальной экономике	Промежуточные результаты в области политики 3, 4 и 7
Ноябрь 2016 г.	Меры по выполнению резолюции о достойном труде в глобальных системах поставок: Пересмотренная программа действий МОТ на 2017–21 гг.	Промежуточные результаты в области политики 3, 4 и 7; благоприятный результат А
Март 2017 г.	Программа работы по выполнению резолюции о содействии социальной справедливости посредством достойного труда (2017–23 гг.)	Все промежуточные результаты в области политики и все благоприятные результаты
Ноябрь 2017 г.	Меры по выполнению резолюции о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия	Промежуточный результат в области политики 3
	Меры по выполнению резолюции о втором периодическом обсуждении основополагающих принципов и прав в сфере труда	Промежуточный результат в области политики 7
	Меры по выполнению резолюции о справедливом и действенном управлении трудовой миграцией	Промежуточные результаты в области политики 5 и 7
	Стратегия по вопросам партнёрств и согласования политики	Благоприятные результаты А и С
	Стратегия в области знаний (2018–21 гг.)	Благоприятный результат А
	Стратегия в области информационных технологий (2018–21 гг.)	Благоприятный результат С
	Стратегия развития людских ресурсов (2018–21 гг.): «Гибкость, участие и эффективность»	Благоприятный результат С

Дата	Название	Отражение в Программе деятельности на 2020–21 гг.
Март 2018 г.	План действий МОТ по обеспечению гендерного равенства (2018–21 гг.)	Промежуточный результат в области политики 6
	Стратегия основанной на результатах оценочной деятельности МОТ (2018–21 гг.)	Благоприятный результат В
Октябрь 2018 г.	Меры по выполнению Стратегии в отношении прав коренных народов на инклюзивное и устойчивое развитие	Промежуточный результат в области политики 6
	Последующее обсуждение механизмов добровольных коллегиальных оценок национальной политики в сфере занятости	Промежуточный результат в области политики 3
Март 2019 г.	Стратегия развития институционального потенциала МОТ	Все промежуточные результаты в области политики; благоприятный результат А
	Пересмотренный план действий в области социального диалога и трипартизма на период 2019–23 годов, нацеленный на выполнение заключений, принятых Международной конференцией труда в июне 2018 года	Промежуточные результаты в области политики 1, 3, 4 и 7
	Пересмотр плана действий по управлению трудовой миграцией с учётом Глобального договора о безопасной, упорядоченной и легальной миграции	Промежуточный результат в области политики 7
	Новая информация о ходе реформы Организации Объединённых Наций. План действий МБТ на 2019–20 годы в целях максимального использования возможностей реформы системы развития ООН в интересах МОТ и трёхсторонних участников	Благоприятные результаты А и С
	Доклад 20-й Международной конференции статистиков труда	Промежуточный результат в области политики 2; благоприятный результат А

## Усовершенствования в системе результатов на 2020–21 годы

**17.** Программа в дальнейшем укрепляет систему управления МОТ, ориентированную на результаты, благодаря принятию методологии, которая была представлена Административному совету в марте 2019 года. Упроченной системой результатов МОТ подчёркивает вклад, который она внесёт в формирование справедливого, инклюзивного и стабильного будущего сферы труда с полной, производительной и свободно избранной занятостью и достойным

трудом для всех, что является основополагающим условием устойчивого развития, которое позволит покончить с бедностью и достичь цели — «никто не должен быть забыт».

**18.** Система результатов основана на двух главных нововведениях, описанных в следующих пунктах, благодаря которым она полнее соответствует системам результатов большинства других организаций ООН.

## Теория перемен в области социальной справедливости посредством достойного труда

**19.** В Декларации столетия намечено долгосрочное направление действий МОТ, призванных обеспечить социальную справедливость посредством достойного труда. Обеспечение устойчивого развития требует формирования справедливого, инклюзивного и стабильного будущего сферы труда с полной, производительной и свободно избранной занятостью и достойным трудом для всех. Именно на эти долгосрочные результаты нацелены действия МОТ, определяющие её вклад в осуществление Повестки дня до 2030 года. Действия МОТ направлены на решение всех четырёх стратегических задач Программы достойного труда и достижение целей, определённых в среднесрочном Стратегическом плане МОТ на 2018–21 годы. В краткосрочной перспективе приоритеты деятельности МОТ определены в программе и бюджете на двухлетний период.

**20.** Система результатов позволяет объединить эти звенья в цепочку действий МОТ и её трёхсторонних участников на основе:

- ясных предварительных результатов, предусматривающих перенос изменений в потенциальных возможностях в области достойного труда на страновой и глобальный уровни, опираясь на
- промежуточные результаты в целях последовательного создания условий для достойного труда в рамках ориентированного на человека подхода к формированию будущего сферы труда как основы для
- выполнения Программы достойного труда МОТ и реализации долгосрочного эффекта, связанного с обеспечением достойного труда для всех, социальной справедливости и устойчивого развития.

**21.** Декларация столетия позволяет легче выбирать приоритетные области, где можно достичь максимального потенциального воздействия в области достойного труда. Это также потребует совместных действий и ответственности МОТ, правительств, социальных партнёров, гражданского общества и международного сообщества. В каждой из этих областей теория перемен создаёт основу для действий МОТ и определяет промежуточные и предварительные результаты вместе с показателями, позволяющими оценивать достигнутый прогресс.

**22.** В Декларации столетия подтверждается мандат МОТ и признаётся фундаментальное значение разработки, поощрения, ратификации и контроля над соблюдением международных

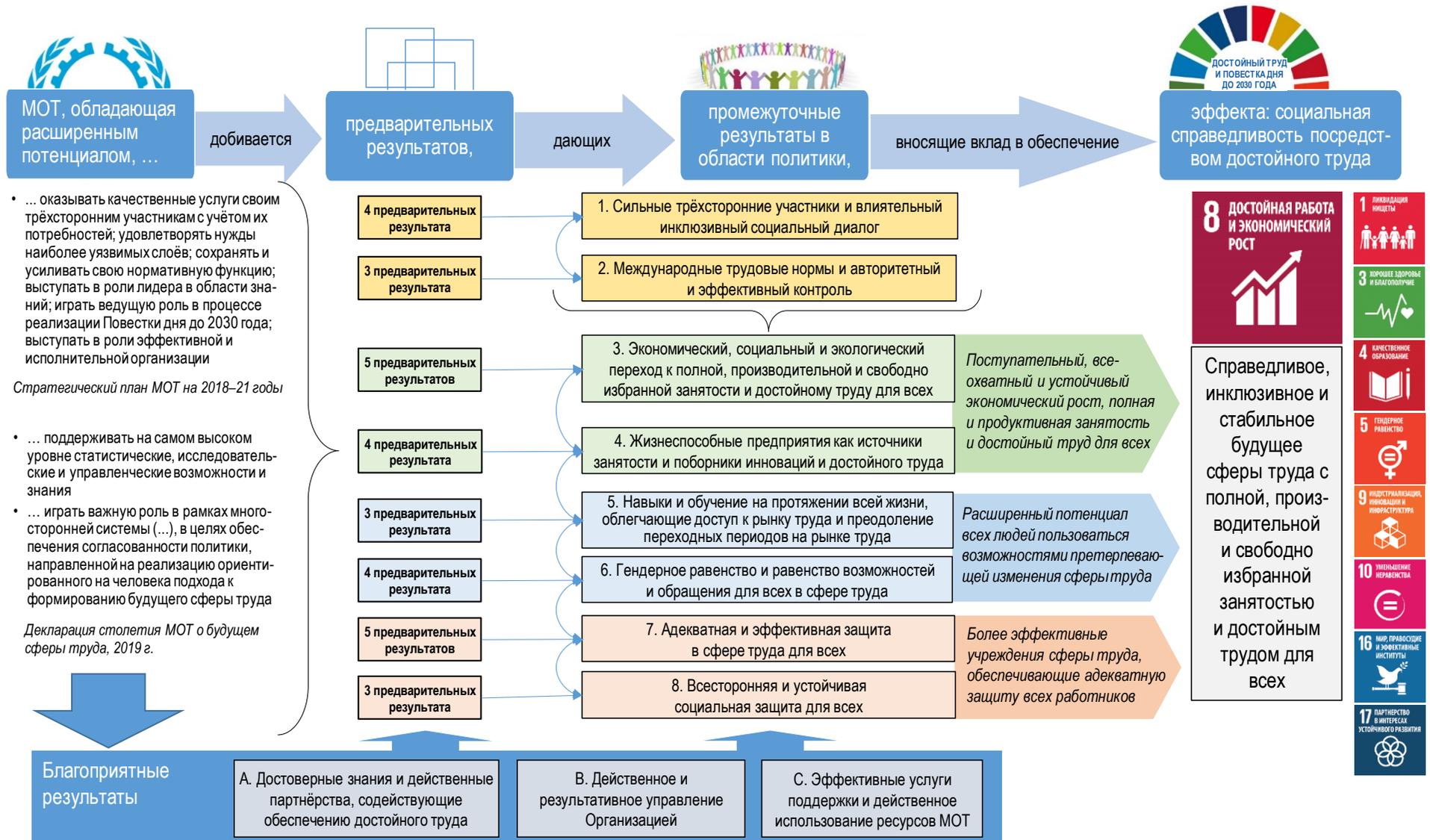
трудовых норм, а также решающего вклада, который сильные и представительные социальные партнёры и социальный диалог вносят в повышение общего уровня сплочённости общества и формирование хорошо функционирующей и производительной экономики.

**23.** В Декларации столетия содержится призыв к укреплению индивидуальных, институциональных и системных возможностей и нацеливанию усилий МОТ на следующие области работы:

- a) Укрепление возможностей отдельных лиц требует эффективной реализации преобразующей повестки дня в области гендерного равенства, включая содействие равенству возможностей, участия и обращения для всех в сфере труда, обеспечение более взвешенного распределения семейных обязанностей, создание возможностей для достижения лучшего баланса между трудовой и личной жизнью, направление инвестиций в экономику ухода. Это также требует усилий, способствующих освоению профессиональных навыков, компетенций и квалификаций посредством систем обучения на протяжении всей жизни и качественного образования для всех. Кроме того, всеобщий доступ к всеобъемлющей и устойчивой социальной защите путём дальнейшего развития и расширения систем социальной защиты будет играть важную роль в оказании людям поддержки на переходных этапах, которые происходят на протяжении всей их трудовой жизни.
- b) Укрепление институтов рынка труда требует эффективной реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда, установления адекватного минимума заработной платы, максимального ограничения продолжительности рабочего времени и обеспечения безопасности и гигиены труда. Важнейшим условием для достижения равенства возможностей и обеспечения уважения человеческого достоинства является освобождение сферы труда от насилия и домогательств. Не менее важным условием для достижения цели достойного труда является защита тех, кто работает в неформальной экономике, путём поощрения их перехода в формальную экономику и содействия развитию жизнеспособных предприятий. Сильные институты рынка труда также необходимы для утверждения всех аспектов достойного труда работников-мигрантов

- и работников, поддерживающих различные формы трудовых отношений.
- с) Для обеспечения поступательного, всеохватного и устойчивого роста с полной и производительной занятостью и достойным трудом для всех необходимо осуществить справедливый переход к хорошо функционирующей экономике, реализовать потенциал технологического прогресса и роста производительности посредством макроэкономической, торговой, промышленной и отраслевой политики, способствующей достойному труду и одновременно стимулирующей инвестиции в инфраструктуру и стратегические отрасли. Решающее значение для обеспечения достойного труда, производительной занятости и повышения уровня жизни для всех придаётся условиям, благоприятствующим развитию предпринимательства и жизнеспособных предприятий, которые поддерживают функционирование частного сектора как одного из главных источников экономического роста и создания рабочих мест. Это также требует усилий по реализации возможностей и преодолению вызовов, порождаемых цифровизацией труда, включая труд на цифровых платформах, и вызовов, возникающих в результате появления разнообразных форм организации труда и производства и моделей бизнеса, в том числе в местных и глобальных системах поставок.
- 24.** Все восемь промежуточных результатов в области политики, предлагаемых на 2020–21 годы, сконцентрированы в областях, в которых Организация должна добиться наибольших перемен в ближайшее время. В них учитываются глубокие трансформации в сфере труда, делается упор на опыте и уроках, извлечённых из предшествующих систем результатов, и принимаются во внимание изменения, отражаемые в реализации политики, соблюдении законодательства и обеспечении доступа к услугам, связанным с достойным трудом. В частности:
- промежуточные результаты 1 и 2 закладывают основу всех действий МОТ и определяют прогресс в достижении всех других промежуточных результатов;
  - промежуточные результаты 3 и 4 касаются условий, необходимых для следования по пути поступательного, всеохватного и устойчивого роста с полной и производительной занятостью и достойным трудом для всех;
  - промежуточные результаты 5 и 6 предусматривают действия, необходимые для того, чтобы люди могли пользоваться возможностями меняющейся сферы труда;
  - промежуточные результаты 7 и 8 относятся к изменениям, необходимым для обеспечения адекватной защиты в сфере труда, в том числе посредством создания комплексных и устойчивых систем социальной защиты для всех.
- 25.** Все промежуточные результаты дополняют друг друга, и каждый из них предполагает партнёрские взаимодействия с другими участниками, в том числе в рамках многосторонней системы, в целях расширения масштабов и усиления воздействия деятельности МОТ, используя в соответствующих случаях инициативы других участников.
- 26.** В рамках всей системы результатов предварительные результаты в составе каждого из промежуточных результатов в области политики вносят ясность в цели программы на предстоящее двухлетие и уточняют изменения, на которые МОТ оказывает непосредственное влияние и за которые она несёт ответственность.
- 27.** На рисунке 1 суммируются взаимосвязи между разными элементами системы результатов на 2020–21 годы.

Рисунок 1. Резюме элементов предлагаемой системы результатов на 2020–21 гг.



## Усовершенствованная система оценок

**28.** В усовершенствованной системе оценок, разработанной для настоящей программы деятельности, чётче определяются выходные данные с показателями на уровне предварительных и промежуточных результатов и общего эффекта, которые полнее сопрягаются с Целями в области устойчивого развития (ЦУР). Показатели позволяют оценивать прогресс по всей цепочке результатов, в достижении которых МОТ будет принимать участие — от достижения предварительных результатов до решения четырёх стратегических задач Программы достойного труда МОТ.

**29.** Показатели сопровождают каждый из предварительных результатов, позволяя оценивать достигнутый прогресс, и дополняются соответствующими базовыми и целевыми показателями, а также средствами проверки. На этом уровне показателями измеряются непосредственные результаты с точки зрения возможностей трёхсторонних участников МОТ, необходимых для совершенствования политических, нормативных и институциональных основ на страновом уровне.

**30.** На уровне промежуточных результатов и стратегических задач в системе результатов используются показатели ЦУР, в частности находящиеся в ведении МОТ или предусматривающие её участие, либо другие достоверные показатели, касающиеся сферы труда. Включение показателей ЦУР на этих уровнях явно отражает участие МОТ в реализации Повестки дня до 2030 года. Это также подтверждает согласованность процесса планирования МОТ с процессами других организаций ООН в соответствии с резолюцией 71/243 Генеральной Ассамблеи ООН от 21 декабря 2016 года, в которой организации ООН призываются к включению ЦУР в свои документы стратегического планирования.

**31.** В Приложении I содержится подробная информация о различных элементах системы результатов на 2020–21 годы, а в Приложении II кратко излагаются взаимосвязи между Программой деятельности МОТ на 2020–21 годы и задачами и показателями ЦУР.

## Распределение ресурсов

**32.** 108-я сессия (2019 г.) Международной конференции труда утвердила бюджет на 77-й финансовый период в размере 790 640 000 долл.

США. В таблице 2 представлен стратегический бюджет на 2020–21 годы год по статьям ассигнований.

Таблица 2. Стратегический бюджет по статьям ассигнований

	Стратегический бюджет на 2018–19 гг. <sup>1</sup> (в долл. США)	Стратегический бюджет на 2020–21 гг. (в пост. долл. США 2018–19 гг.)	Стратегический бюджет на 2020–21 гг. (перерасчёт (в долл. США))	Стратегический бюджет на 2020–21 гг. (перерасчёт и переоценка (в долл. США))
<b>Часть I. Регулярный бюджет</b>				
<b>A. Директивные органы</b>	50 735 649	50 735 649	51 558 242	50 276 621
<b>B. Цели в области политики</b>	627 872 964	628 073 901	635 931 680	626 217 247
<b>C. Службы управления</b>	62 171 040	62 270 103	63 024 343	61 642 333
<b>D. Другие бюджетные ассигнования</b>	45 457 712	45 157 712	43 203 398	42 409 698
Корректив в связи с текучестью кадров	-6 420 379	-6 420 379	-6 446 399	-6 307 494
<b>Итого по Части I</b>	<b>779 816 986</b>	<b>779 816 986</b>	<b>787 271 264</b>	<b>774 238 406</b>

	Стратегический бюджет на 2018–19 гг. <sup>1</sup> (в долл. США)	Стратегический бюджет на 2020–21 гг. (в пост. долл. США 2018–19 гг.)	Стратегический бюджет на 2020–21 гг. (перерасчёт (в долл. США))	Стратегический бюджет на 2020–21 гг. (перерасчёт и переоценка (в долл. США))
<b>Часть II. Непредвиденные расходы</b>				
Непредвиденные расходы	875 000	875 000	875 000	875 000
<b>Часть III. Фонд оборотных средств</b>				
Фонд оборотных средств	–	–	–	–
<b>Итого (Части I–III)</b>	<b>780 691 986</b>	<b>780 691 986</b>	<b>788 146 264</b>	<b>775 113 406</b>
<b>Часть IV. Институциональные инвестиции и статьи расходов на случай чрезвычайных обстоятельств</b>				
Институциональные инвестиции и статьи расходов на случай чрезвычайных обстоятельств	3 428 014	15 713 000	15 957 445	15 526 594
<b>Всего (Части I–IV)</b>	<b>784 120 000</b>	<b>796 404 986</b>	<b>804 103 709</b>	<b>790 640 000</b>

<sup>1</sup> Предложения по стратегическому бюджету директивных органов включают ресурсы, выделяемые Департаменту официальных совещаний, документации и внешних связей и Департаменту внутренних служб и административных вопросов, которые непосредственно поддерживают деятельность в сфере управления. Для целей сопоставления с показателями 2020–21 годов бюджет на 2018–19 годы был пересмотрен с учётом пересмотренной методологии распределения бюджета.

**33.** Конференция утвердила стратегические ассигнования по Частям I, II, III и IV. Распределение статей бюджета для директивных органов, результатов в области политики, услуг административного управления и других бюджетных ассигнований по Части I, представленных в таблице 2, было рассмотрено на 335-й сессии Административного совета в марте 2019 года и утверждено Конференцией. Настоящий раздел дополняет информацию, содержащуюся в документах GB.335/PFA/1 и GB.335/PFA/1/1, и посвящён стратегической системе результатов в области политики.

**34.** Распределение ресурсов по восьми промежуточным результатам в области политики основано на следующих соображениях:

- бюджете, утверждённом в отношении промежуточных результатов в области политики в июне 2019 года;
- решении Конференции отразить приоритеты Декларации столетия в программе и бюджете с соответствующим распределением ресурсов;
- более целенаправленных, консолидированных и взаимосвязанных промежуточных результатах в области политики;
- возросшем техническом потенциале и инновационных методах работы;

- увеличении внебюджетных ресурсов, оцениваемом в 20 млн долл. США.

**35.** Средства регулярного бюджета в большей степени ориентированы на широкие и взаимосвязанные восемь промежуточных результатов в области политики с более сбалансированным распределением ресурсов между всеми промежуточными результатами в целях повышения эффективности и синергетического воздействия. В соответствии с призывом, содержащимся в Декларации столетия, более значительные ресурсы выделяются на цели, связанные с развитием профессиональных навыков, обучением на протяжении всей жизни и гендерным равенством. Средства регулярного бюджета для промежуточного результата в области политики 5, касающегося профессиональных навыков и компетенций, составляют 41,7 млн долл. США, что на 13,3 млн долл. США превышает смету по показателю 1.3 в отношении профессиональных навыков и компетенций в течение двухлетия 2018–19 годов. Средства, предназначенные для достижения промежуточного результата в области политики 6, касающегося гендерного равенства и недопущения дискриминации, увеличены на 2 млн долл. США по сравнению с ресурсами, выделенными на текущий двухлетний период.

**36.** В стратегической основе бюджета (таблица 3) представлено распределение ресурсов по каждому из восьми промежуточных результатов в области политики, отражающее участие всех существующих департаментов по вопросам политики и региональных штатных и внештатных сотрудников. Таким образом, это

ориентированное на конкретные результаты или стратегическое распределение средств касается участия не только департамента, который несёт главную техническую ответственность за достижение конкретного промежуточного результата, но и других подразделений МБТ.

**Таблица 3. Стратегическая основа: общий объём ресурсов на 2020–21 гг. (в млн долл. США)**

Промежуточный результат	Регулярный бюджет 2020–21 гг.	Смета расходов из внебюджетных источников, 2020–21 гг.	Смета средств РБСА на 2020–21 гг.
<b>Промежуточный результат 1:</b> Сильные трёхсторонние участники и влиятельный и инклюзивный социальный диалог	101,8	11,0	
<b>Промежуточный результат 2:</b> Международные трудовые нормы и авторитетный и эффективный контроль	56,7	11,0	
<b>Промежуточный результат 3:</b> Экономический, социальный и экологический переход к полной, производительной и свободно избранной занятости и достойному труду для всех	69,5	127,0	
<b>Промежуточный результат 4:</b> Жизнеспособные предприятия как источники занятости и поборники инноваций и достойного труда	48,8	56,0	
<b>Промежуточный результат 5:</b> Навыки и обучение на протяжении всей жизни, облегчающие доступ к рынку труда и преодоление переходных периодов на рынке труда	41,7	45,0	
<b>Промежуточный результат 6:</b> Гендерное равенство и равенство возможностей и обращения для всех в сфере труда	40,7	35,0	
<b>Промежуточный результат 7:</b> Адекватная и эффективная защита в сфере труда для всех	94,7	147,0	
<b>Промежуточный результат 8:</b> Всесторонняя и устойчивая социальная защита для всех	42,7	38,0	
<b>Итого по результатам в области политики</b>	<b>496,6</b>	<b>470,0</b>	<b>30,0</b>
Вспомогательные службы	131,5		
<b>Всего</b>	<b>628,1</b>	<b>470,0</b>	<b>30,0</b>
<b>На 2018–19 гг.<sup>1</sup></b>			
<b>Итого по результатам в области политики</b>	<b>495,7</b>	<b>450,0</b>	<b>36,4</b>
Вспомогательные службы	132,2		
<b>Всего</b>	<b>627,9</b>	<b>450,0</b>	<b>36,4</b>

<sup>1</sup> Предложения по стратегическому бюджету директивных органов включают ресурсы, выделяемые Департаменту официальных совещаний, документации и внешних связей и Департаменту внутренних служб и административных вопросов, которые непосредственно поддерживают деятельность в сфере управления. Для целей сопоставления с показателями 2020–21 годов бюджет на 2018–19 годы был пересмотрен с учётом пересмотренной методологии распределения бюджета.

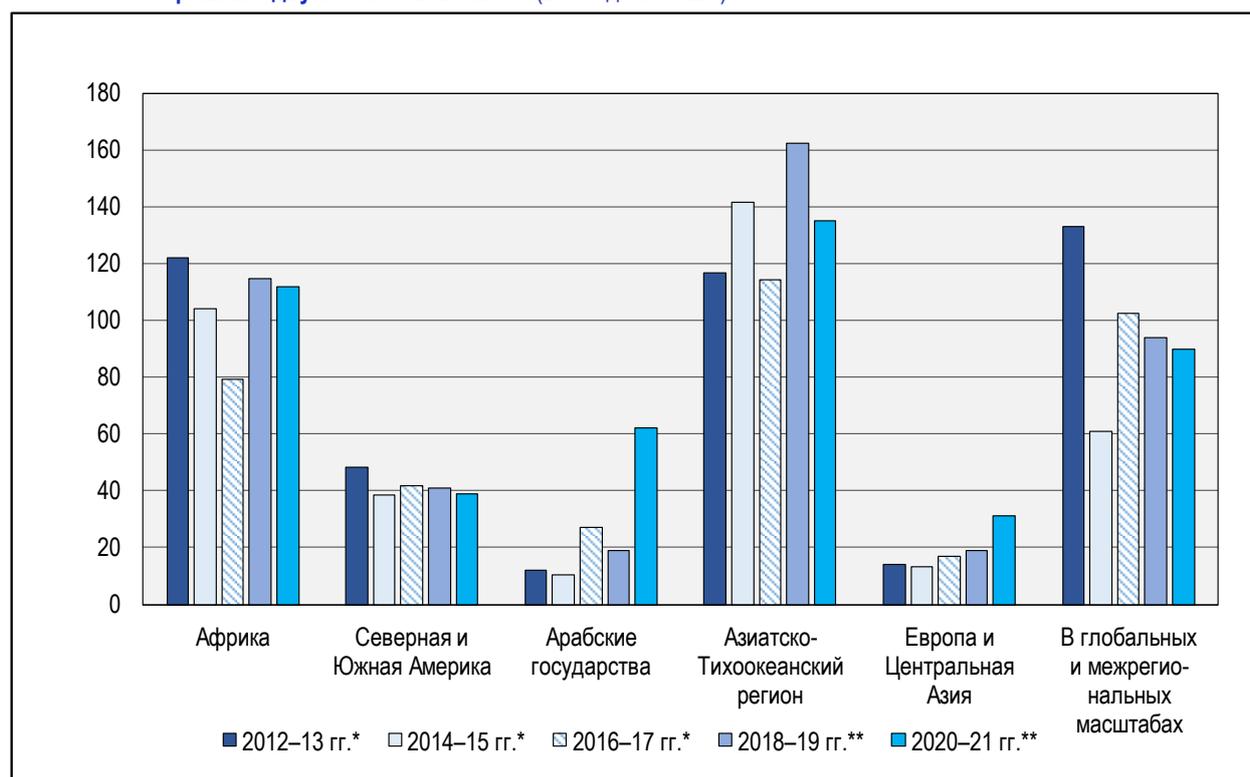
**37.** Достижение промежуточных результатов в области политики зависит от наличия утверждённого объёма средств регулярного бюджета, а также внебюджетных поступлений со стороны партнёров в области развития. В таблице 3 представлены оценки общего объёма средств

регулярного бюджета и внебюджетных поступлений, выделяемых по каждому из промежуточных результатов в области политики в течение двухлетия. Расходы оцениваются в 470 млн долл. США внебюджетных средств и 30 млн долл. США средств из Дополнительного счёта

регулярного бюджета (РБСА). На рисунке 2 представлена смета расходов внебюджетных средств по регионам. Эти оценки представляют собой сводные данные, основанные на расходах за предыдущий год и на подтвержденных и предполагаемых будущих взносах партнёров в области развития. МОТ продолжит прилагать усилия к углублению, расширению и диверсификации партнёрств и мобилизации ресурсов, в

том числе путём инноваций в области партнёрских связей, сотрудничества с организациями в рамках системы ООН, расширения использования сотрудничества Юг–Юг и треугольного сотрудничества, государственно-частных партнёрств и внутреннего финансирования. Это будет подробно изложено в будущей стратегии сотрудничества МОТ в целях развития на 2020–25 годы.

**Рисунок 2. Фактическое и предполагаемое расходование внебюджетных средств по регионам: прошлые двухлетия и 2020–21 гг. (в млн долл. США)**



\* Фактические расходы. \*\* Предполагаемые расходы.

**38.** Средства РБСА будут направляться на финансирование деятельности каталитического характера, нацеленной на привлечение других ресурсов по всем восьми промежуточным

результатам с сохранением акцента на страны с низким и средним уровнем дохода и страны в нестабильных условиях.

## Результаты в области политики

**39.** В настоящем разделе представлены восемь промежуточных результатов в области политики во всех подробностях. По каждому результату учтены следующие факторы: современные вызовы, на которые предстоит ответить; что должно быть изменено; риски и меры по их снижению и промежуточные результаты, которые будут ориентиром деятельности МОТ в 2020–21 годах. Система результатов в её полном виде, включая показатели, средства проверки, цели и задачи и базовые показатели, представлена в Приложении I.

**40.** После представления промежуточных результатов в области политики идёт краткое описание региональных контекстов, а также даётся краткий обзор общей стратегии МОТ в области исследовательской деятельности и статистики, равно как и работы, которую предстоит провести в партнёрстве с Международным учебным центром МОТ в Турине (Туринский центр) по вопросу расширения потенциальных возможностей.

### Промежуточный результат 1: Сильные трёхсторонние участники и влиятельный и инклюзивный социальный диалог

**41.** Процессы трипартизма и социального диалога во всех его формах, обеспечивающих участие правительств и организаций работодателей и работников, являются краеугольным камнем устойчивого развития и экономической, социальной, экологической и политической стабильности. Трипартизм и социальный диалог содействуют достойному труду, миропорядку и демократии; они обеспечивают согласованность политических мер и способствуют нормальным и продуктивным трудовым отношениям. Они дают свои результаты во всех регионах и контекстах и доказывают свою чрезвычайную полезность в странах, оказывающихся в деструктивных ситуациях, таких как финансовый кризис или социальные волнения. Организации работодателей и работников являются теми деятельными структурами, которые помогают построить более социально сплочённое общество и продуктивную экономику и в сотрудничестве с правительствами решают проблемы на благо всех женщин и мужчин.

### Современные вызовы, на которые предстоит ответить

**42.** Текущие глобальные тенденции ставят на повестку дня целый ряд вызовов, на которые одни правительства ответить не в состоянии; они также открывают беспрецедентные возможности для расширения коллективных действий благодаря действенному трипартизму и социальному диалогу. Сегодня испытывается острая необходимость сформировать новую эпоху партнёрских отношений между правительствами и организациями работодателей и работников на всех уровнях, чтобы обеспечить

будущее сферы труда, её эффективное регулирование и административное управление и укрепление демократических принципов. Трансформационные процессы в сфере труда требуют от учреждений и действующих сторон новых форм взаимоотношений, новых механизмов управления рынком труда и его регулирования на основе инклюзивных и коллегиальных принципов, а также эффективных систем инспекции труда в целях гарантирования защиты работников и обеспечения равных условий для предприятий. Учреждения социального диалога испытывают на себе давление извне и предпринимают максимальные усилия к достижению консенсуса относительно методов решения сложных и многообразных вопросов. Во многих странах эти учреждения лишены достаточных ресурсов и неэффективны. Кроме того, легитимность социальных партнёров и доверие к трипартизму и социальному диалогу снижаются, когда организации работодателей и работников сталкиваются с трудностями, пытаются удержать в своих рядах существующих членов и привлечь новых членов, в первую очередь, из числа недопредставленных категорий предприятий и работников. Особый вызов связан с привлечением к этому процессу предприятий и работников неформальной экономики.

### Что необходимо изменить

**43.** Реализация потенциала эффективного управления и действенного социального диалога требует наличия свободных, независимых, сильных и представительных организаций работодателей и работников, надёжных и адекватно финансируемых органов регулирования

вопросов труда, обладающих возможностями разрешения проблем и нахождения компромиссных решений, равно как и прочно стоящих на ногах учреждений социального диалога. В равной степени важно, чтобы правительства и социальные партнёры создавали благоприятную среду для ведения социального диалога и демонстрировали политическую волю к тому, чтобы участвовать в этом процессе с обоюдным доверием и уважением.

**44.** Правительствам отводится чрезвычайно важная роль в деле оказания необходимой помощи в плане поддержания социального диалога благодаря формированию правовых и институциональных основ и принятия других норм, позволяющих всем сторонам на деле участвовать в этом процессе и гарантирующих всем работникам и работодателям право на свободу объединения и действенное признание их права на ведение коллективных переговоров. Правительства в процессе консультаций с организациями работодателей и работников должны обеспечить, чтобы трудовое законодательство гарантировало права в сфере труда и при этом способствовало жизнеспособности предприятий и эффективному управлению в сфере труда и занятий. Они должны также сохранять институциональные основы для действенного предотвращения и урегулирования споров на всех уровнях, что является главной предпосылкой поддержания нормальных трудовых отношений.

**45.** Организации работодателей и работников играют жизненно важную роль с точки зрения представления интересов и координации действий различных действующих в экономике сторон. С тем чтобы наглядно демонстрировать свои лидерство, востребованность и полезность для своих членов, они нуждаются в системе наращивания своего потенциала с учётом имеющихся потребностей, которая бы отражала их институциональные приоритеты, принимая во внимание эволюцию сферы труда. Системам регулирования вопросов труда, включая органы инспекции труда, также необходим потенциал предвидеть возможные изменения, чтобы разрабатывать соответствующую политику и стратегические меры реагирования. Необходимы инновационные подходы к регулированию трудового законодательства и обеспечению его соблюдения в сочетании с благоприятными правовыми финансовыми и техническими условиями для того, чтобы поспевать за высокими темпами изменений в сфере труда и отслеживать взаимосвязанные последствия. К факторам, требующим рассмотрения, относятся: расширяющийся характер трансграничного и высокотехнологичного труда; появление новых факторов производственных рисков и опасностей, связанных с новыми технологиями;

расширение разнообразных форм предприятий и режимов работы; наличие ресурсов, выделяемых для органов регулирования вопросов труда, в первую очередь для служб инспекции труда.

## Риски и меры по их снижению

**46.** Отсутствие уважения к основополагающим принципам и правам в сфере труда не позволяет трипартизму полностью раскрыть свой потенциал. Положение дел усугубляется нежеланием создавать стабильный политический и общегражданский климат, который позволяет автономным организациям работодателей и работников свободно действовать, не опасаясь преследований, равно как и более широким отсутствием приверженности сторон достижению согласованных решений посредством инклюзивных процессов социального диалога на всех уровнях, в том числе в рамках многосторонней системы и в контексте ЦУР.

**47.** Чтобы попытаться смягчить эти риски, МОТ будет стимулировать участие и защиту интересов своих трёхсторонних участников на национальных, региональных и глобальных форумах развития, а также в рамках многосторонней системы, с тем чтобы показать, какую ценность для процесса институционального строительства, формирования политики и улучшения трудовых отношений представляют трипартизм, социальный диалог и международные трудовые нормы. Сильные трёхсторонние участники и социальный диалог являются не только предпосылкой обеспечения социальной справедливости, но также играют роль основных составляющих, обеспечивающих успех общей программы и мандата МОТ.

## Ориентиры деятельности МОТ в 2020–21 годах

### □ Предварительный результат 1.1. Возросший институциональный потенциал организаций работодателей и предпринимателей

**48.** Предприятия во всём мире испытывают на себе воздействие трансформационных изменений в сфере труда, в то время как их потребности осуществлять свою деятельность на открытых, справедливых, гибких и конкурентных рынках остаются неизменными факторами обеспечения процветания. С учётом того, что их реалии становятся всё более разнообразными, предприятия обращаются к организациям работодателей и предпринимателей (ОРП) за решениями и ответами на их меняющиеся потребности и с целью адаптации к изменениям

в деловом климате, на рынках труда и в политической и нормативной среде.

**49.** ОРП сталкиваются с проблемами по мере того, как растёт конкуренция в процессе объединения и представления интересов бизнеса. Кроме того, ускоряющиеся темпы изменений в сфере труда требуют от ОРП принятия долгосрочных прогнозов, основанных на стратегическом предвидении. Чтобы оставаться выразителем интересов предпринимателей, ОРП необходимо улучшить свою репрезентативность и усовершенствовать свои структуры управления, чтобы они отличались большим разнообразием и инклюзивностью. Им предстоит также внедрять инновационные методы работы в сфере услуг и служить эффективным посредником между представителями бизнеса, политическими деятелями и обществом в целом. ОРП, которые являются убеждёнными сторонниками создания благоприятных условий для жизнеспособных предприятий и частного сектора как основных источников экономического роста, создания рабочих мест и достойного труда, имеют решающее значение для рационально функционирующей и продуктивной экономики и, следовательно, для обеспечения процветания для всех.

**50.** На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку ОРП в:

- расширении принципов представительства на различные формы и размеры предприятий, новые бизнес-модели, новые места расположения предприятий, развивающиеся сектора и сектора, обеспечивающие рост, а также в создании союзов с неформальными экономическими субъектами для обеспечения лидерства в бизнесе, основанного на принципах разнообразия и инклюзивности;
- адаптации методов управления, бизнес-процессов и ресурсной базы к изменяющейся среде ведения бизнеса и расширению возможностей использования различных технологий (социальные сети, бизнес-аналитика и расширенный анализ данных), чтобы усовершенствовать стратегии управления членским составом и взаимодействия с членами и широким спектром деловых кругов;
- разработке и адаптации услуг, которые обеспечивают соответствующие ответы на вызовы и изменения, с которыми сталкивается бизнес, для поддержки своих действующих и потенциальных членов;
- укреплении аналитического и исследовательского потенциала для углубления понимания и прогнозирования меняющихся реалий ведения бизнеса и разработке

основанных на фактических данных политических предложений;

- расширении индивидуального и институционального потенциала, в том числе потенциала обеспечения лидерства в бизнес-сообществе для продвижения устойчивых методов ведения бизнеса, соблюдения норм и ведения социального диалога.

**51.** На глобальном уровне МОТ будет:

- разрабатывать стратегии, направленные на диверсификацию членства, в том числе за счёт использования цифровых технологий, и расширять информационные продукты в целях расширения участия женщин в процессе принятия решений, чтобы оказывать помощь ОРП по реагированию на видеоизменяющуюся сферу труда;
- способствовать совершенствованию оценки институциональных приоритетов, представительства и производственной среды ОРП и инструментальных средств управления базой данных членов ОРП в целях повышения показателей набора и удержания кадров в сотрудничестве с Туринским центром;
- расширять базу знаний, инструментальных средств и программу развития потенциальных возможностей в целях поддержки ОРП по интеграции концептуальных основ ЦУР в процессы оказания услуг своим членам и формирования политики;
- расширять и совершенствовать подход и методологию, которые позволяют осуществлять оценку благоприятных условий для предприятий в целях оказания поддержки разработке политики ОРП на основе фактических данных;
- разрабатывать инструментальные средства, чтобы ОРП глубже осознавали меняющиеся реалии ведения бизнеса, посредством сбора данных и анализа проблем, влияющих на предприятия и рабочие места, включая разработку комплексной политической структуры, содействующей росту производительности труда, созданию рабочих мест и достойному труду.

## □ Предварительный результат 1.2.

### **Возросшие потенциальные возможности организаций работников**

**52.** Стремительные изменения в организации труда и производства угрожают подорвать нормы общего процветания, которые объединяют общества. Масштабы и охват существующих политических и правовых рамок часто не обеспечивают соблюдения трудовых прав и

адекватную защиту постоянно растущей и разнородной рабочей силы. Поэтому организациям работников отводится решающая роль в построении справедливых, инклюзивных и устойчивых обществ, при этом они призваны защищать права работников на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров. Будут и впредь предприниматься усилия к укреплению их способности вносить вклад в разработку и последовательное осуществление экономической, социальной и экологической политики, обеспечивающей защиту работников на протяжении всей их жизни. Необходимо также принимать меры для поддержки организаций работников в процессе разработки и реализации инновационных стратегий и услуг, которые позволяют им привлекать, удерживать и представлять интересы всех работающих женщин и мужчин, независимо от степени их уязвимости на рынке труда и статуса их трудовых отношений.

**53.** На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку организациям работников в:

- обеспечении весомого вклада в разработку и последовательную реализацию экономической, социальной и экологической политики на национальном, региональном и международном уровнях, в том числе в рамках многосторонних отношений или учреждений;
- подготовке двусторонних и трёхсторонних предложений по социальному диалогу, включая коллективные договоры на разных уровнях с акцентом на соответствующие области;
- предоставлении новых или более совершенных услуг своим членам с учётом трансформационных изменений в сфере труда;
- привлечении в свои ряды новых членов и интеграции и представлении интересов более диверсифицированной рабочей силы, признавая необходимость обеспечения гендерного равенства и эффективного перехода к формальным отношениям посредством инновационных стратегий.

**54.** На глобальном уровне МОТ будет:

- формировать пакет инновационных стратегий, направлений политики и информационно-пропагандистских материалов, включая стратегии и инструментальные средства развития знаний и коммуникаций с акцентом на соответствующие области политики;
- разрабатывать учебные планы и внедрять инновационные учебные программы в сотрудничестве с Туринским центром по приоритетным направлениям политики, уделяя особое внимание роли и праву голоса

профсоюзов в целях обеспечения согласованности политики на национальном и международном уровнях;

- разрабатывать инструментальные средства и стратегии для поддержки социального диалога и коллективных переговоров на всех уровнях, включая трансграничный;
- расширять применение передовой практики в области знаний и документации в отношении новых форм представительства и организационных моделей, в том числе в отношении использования цифровых технологий в организации и предоставления услуг своим членам.

### □ Предварительный результат 1.3. Возросшие потенциальные возможности органов регулирования вопросов труда

**55.** Органы регулирования вопросов труда играют решающую роль в защите работников и создании благоприятных условий для жизнеспособных предприятий путём оказания поддержки социальному диалогу, разработке политики в сфере труда и совершенствованию систем инспекции труда. Системы регулирования вопросов труда могут также играть решающую роль в повышении осведомлённости и соблюдении законодательства и политики в области гендерного равенства. Они жизненно необходимы для воспитания культуры профилактики и соблюдения норм на рабочем месте.

**56.** Формирование стратегического подхода к регулированию рынка труда и соблюдению трудового законодательства для будущего сферы труда требует более весомых инвестиций в расширение потенциальных возможностей органов регулирования вопросов труда и инспекции труда, чтобы помочь им адаптироваться, внедрять новшества и использовать технологии и возможности для усиления защиты всех работников на основе консультаций с организациями работодателей и работников.

**57.** На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку своим трёхсторонним участникам в:

- оценке деятельности и укреплению и модернизации систем регулирования вопросов труда и инспекции труда в соответствии с Конвенцией 1947 года об инспекции труда (81) и Протоколом к ней 1995 года, Конвенцией 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129) и Конвенцией 1978 года о регулировании вопросов труда (150);
- совершенствовании правовых, политических и институциональных основ по регулированию вопросов труда и инспекции труда, а также модернизации методов применения

органами инспекции труда технологических новшеств в целях повышения эффективности их производственных процессов;

- наращивании потенциальных возможностей органов инспекции труда для участия в процессе планирования соблюдения норм на основе фактических данных и разработке методов и приёмов предотвращения нарушений трудового законодательства и их разбирательства, в том числе посредством принудительного исполнения, в сотрудничестве с социальными партнёрами и другими заинтересованными сторонами;
- укреплении потенциальных возможностей инспекторов труда и других сотрудников органов регулирования вопросов труда по решению хронических и новых проблем в сфере труда.

**58.** На глобальном уровне МОТ будет:

- разрабатывать методические материалы по практике эффективного управления и регулирования вопросов труда в целях решения новых задач в сфере труда;
- проводить исследования по применению технологий для соблюдения трудового законодательства, включая сравнительную практику по использованию искусственного интеллекта и прогнозной аналитики органами инспекции труда, технологические варианты, используемые правительствами и частным сектором, применимые к сфере инспекции труда, а также инновационные меры реагирования в целях обеспечения последовательного соблюдения норм;
- совершенствовать, видоизменять и предлагать новые модули и инструментальные средства модели оперативных мер МОТ по обеспечению стратегического соблюдения норм, чтобы помочь органам инспекции труда и другим учреждениям сферы труда решать сложные проблемы соблюдения норм и правоприменения, а также разрабатывать глобальные технические руководящие принципы по инспекции труда в соответствии с требованием Рабочей группы по трёхстороннему механизму анализа норм;
- в сотрудничестве с Туринским центром осуществлять обзор, разработку и распространение в доступных форматах рекомендательных материалов и материалов по наращиванию потенциала, учебных программ и механизмов практического проведения начального обучения и обучения в течение всей жизни персонала органов регулирования вопросов труда, включая методы и инструкции, применимые к труду на цифровых платформах, разнообразные формы

трудовых отношений, новые виды экономической деятельности, трансграничные меры обеспечения соблюдения норм, неформальную экономику и факторы производственной опасности, связанные с психосоциальными рисками и новыми технологиями;

- продвигать и поддерживать глобальные и региональные сети по регулированию вопросов труда и инспекции труда, в том числе в рамках и региональных глобальных форумов, посредством содействия регулярному обмену информацией и практикой между экспертами.

**□ Предварительный результат 1.4. Усовершенствованный социальный диалог и законодательные акты, процессы и учреждения в области трудовых отношений**

**59.** В целом 85% государств-членов МОТ имеют национальные учреждения социального диалога, помимо специальных механизмов социального диалога, которые в основном занимаются чётко прописанными вопросами. Однако эти учреждения часто не работают, и не всегда существуют надлежащие условия и предпосылки для их функционирования. Настоятельно необходимо придать новый импульс инклюзивности правовых и институциональных основ трудовых отношений и усилить её, а также повысить эффективность и результативность социального диалога.

**60.** Социальный диалог имеет различные формы и уровни в зависимости от национальной практики и контекста, и не существует единого подхода, пригодного для всех. Двусторонний социальный диалог, включая коллективные переговоры, остаётся важным инструментом управления рынком труда. Коллективные переговоры могут сократить гендерное неравенство и неравенство в оплате труда, способствовать жизнеспособности предприятий и обеспечить всеобъемлющую защиту работников. Справедливое и действенное предотвращение и урегулирование споров обеспечивает реализацию прав и доступ к правосудию, а также способствует улучшению трудовых отношений и повышению качества коллективных соглашений. Сотрудничество на рабочем месте может облегчить адаптацию рабочих процессов к новым технологиям, повысить производительность и улучшить безопасность и гигиену труда (БГТ), а также содействовать безопасным и продуктивным рабочим местам таким образом, чтобы соблюдались принципы коллективных переговоров и учитывались их результаты и не подрывалась роль профсоюзов.

**61.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- совершенствовании правовых, нормативных и институциональных основ, регулирующих принципы социального диалога, трудовых отношений и урегулирования споров;
- совершенствовании механизмов ведения эффективного и инклюзивного социального диалога, усилении потенциала и резонанса различных форм социального диалога, в том числе на трансграничном уровне, и укреплении механизмов рассмотрения жалоб, урегулирования споров и систем их предотвращения;
- расширении инициатив социальных партнёров на уровне региональных экономических сообществ;
- совершенствовании процессов и повышении результативности коллективных переговоров посредством предоставления информационных материалов и проведения программ обучения, включающих, помимо прочего, вопросы вступления на рынок труда, гендерного равенства и установления размеров заработной платы;
- стимулировании реального сотрудничества на рабочем месте, которое способствует обмену информацией и процессу консультаций, повышает способность трёхсторонних участников управлять переходными процессами, приспосабливаться к новым технологиям и решать другие задачи будущей сферы труда.

**62.** На глобальном уровне МОТ будет:

- разрабатывать продукты знаний, в том числе подготовит флагманский доклад о

стратегической задаче социального диалога и трипартизма, охватывающий роль и резонанс коллективных переговоров по вопросам неравенства, оплаты труда и условий труда; расширять базы данных; готовить другие справочные материалы в поддержку практических мер на страновом уровне и действий на трансграничном уровне по приоритетным вопросам, в том числе в отношении ЦУР и регулирования будущей сферы труда; проводить исследования в целях оценки и продвижения инновационных и строящихся на диалоге подходов, нацеленных на регулирование будущей сферы труда;

- в сотрудничестве с Туринским центром осуществлять реализацию программы развития потенциальных возможностей трёхсторонних участников в области социального диалога и трудовых отношений, а также проводить региональные и глобальные форумы, ориентированные на взаимное обучение и обмен опытом на всех соответствующих уровнях, в том числе в рамках системы ООН;
- претворять в жизнь программу трёхсторонних отраслевых совещаний, запланированных на двухлетний период, как это рекомендовано отраслевыми консультативными органами и одобрено Административным советом в марте 2019 года<sup>6</sup>, в рамках последующих мер по заключениям и рекомендациям предыдущих отраслевых совещаний и осуществить подготовительную работу к предстоящим отраслевым совещаниям.

## Промежуточный результат 2: Международные трудовые нормы и авторитетный и эффективный контроль

**63.** Разработка международных трудовых норм, а также содействие им, их ратификация и применение, а также контроль за их применением посредством согласованных действий правительств и представителей работодателей и работников являются наиболее важной функцией Организации в деле обеспечения социальной справедливости. Это привело к исторически значимому экономическому и социальному прогрессу во многих странах, обеспечившему более гуманные условия труда. Законодательные акты и практика, регулирующие сферу

труда сегодня, строятся на международном трудовом праве, сформированном за последнее столетие.

**64.** В Декларации столетия вновь подтверждается принципиальная важность и актуальность нормативной функции Организации. Помимо этого, правозащитный подход, при котором нормы и действенный контроль за ними закладывают основу того, чтобы правительства, работодатели и работники выступали в роли движущей силы национального экономического

<sup>6</sup> GB.335/PV, para. 725. Список глобальных отраслевых совещаний в 2020–21 гг. представлен в Приложении II в документе GB.335/POL/3.

и социального развития, неизменно приносил свои плоды с точки зрения обеспечения мира и процветания.

## Современные вызовы, на которые предстоит ответить

**65.** Декларация столетия наделяет Организацию полномочиями разрабатывать и продвигать чётко сформулированный, надёжный и актуальный свод международных трудовых норм и в дальнейшем повышать прозрачность всего процесса. Это означает, что МОТ должна продолжать придерживаться стратегического подхода к разработке и пересмотру норм, с тем чтобы весь свод её нормативных актов соответствовал изменяющимся структурам в сфере труда и служил делу защиты работников при одновременном учёте потребностей жизнеспособных предприятий. Это также означает, что нормы должны подлежать авторитетному и эффективному контролю. Кроме того, масштабы принятия норм должны быть расширены и они должны быть соразмерны вызовам глобализирующегося мира, потребностям многосторонней системы, основанной на верховенстве закона и демократии, и дерзновенным задачам Повестки дня до 2030 года по искоренению нищеты, сокращению неравенства и реализации торжественного обещания — никого не забыть.

## Что необходимо изменить

**66.** На глобальном уровне необходима дальновидная политика в отношении трудовых норм. Такая политика должна предусматривать: разработку или пересмотр норм для предотвращения или устранения пробелов в регулировании, возникающих в результате изменения форм труда; признание авторитета норм на национальном уровне благодаря их ратификации и применению; повышение прозрачности посредством авторитетной системы контроля в целях реального выполнения международных обязательств; обеспечение своевременного направления отчётных докладов в соответствии с уставными обязательствами и, таким образом, повышение степени воздействия норм. Это потребует продолжения действия механизма анализа норм, который был создан в контексте инициативы в области норм, а также обеспечения действенного выполнения соответствующих рекомендаций Административного совета.

**67.** Только при надлежащем их применении ратифицированные международные трудовые нормы создают добродетельный цикл развития,

который ставит человека и его трудовую деятельность в центр экономической и социальной политики и деловой практики. Более высокие трудовые нормы способствуют росту производительности и повышению уровня жизни, что ведёт к росту инвестиций и, в свою очередь, способствует дальнейшему поднятию трудовых норм на новую высоту. Дальнейшее повышение прозрачности через авторитетную и эффективно действующую систему международного контроля необходимо не только для обеспечения того, чтобы государства-члены выполняли добровольно взятые на себя обязательства, стремясь следовать этому добродетельному циклу, но и для создания «равных условий игры», установленных общим пониманием государств-членов того, что влекут за собой эти обязательства. Постоянное углубление этого общего понимания в процессе диалога между государствами-членами и контрольными органами МОТ создаёт ещё один благотворный цикл, которому, как представляется, Организация должна оказывать содействие.

## Риски и меры по их снижению

**68.** Настроения политических кругов, которые начинают скептически относиться к принципам многосторонних отношений и международному праву, могут подорвать усилия, направленные на повышение резонанса международных трудовых норм. Решительное встраивание таких норм в национальные стратегии устойчивого развития и в Рамки сотрудничества ООН в области устойчивого развития (Рамки сотрудничества ООН) может раскрыть их полный потенциал, и благодаря этому может быть внесён вклад в выполнение Повестки дня до 2030 года, что может также сыграть важную роль в решении этой проблемы.

**69.** Экономический сценарий, характеризующийся низким ростом производительности, также может восприниматься как сокращение пространства для повышения уровня трудовых норм, поэтому необходимо разработать предложения, гарантирующие, чтобы нормы становились реальными факторами, стимулирующими устойчивый и инклюзивный экономический рост. Хотя замедление темпов интеграции торговли может подорвать роль торговли как фактора, способствующего развитию, оно может также открыть перспективы для работы, связанной с нормами, по мере того как растут надежды на применение единых правил игры и трёхсторонние участники нуждаются в помощи Организации в устранении последствий организационных мер либерализации торговли.

## Ориентиры деятельности МОТ в 2020–21 годах

### □ Предварительный результат 2.1. Возросший потенциал государств-членов по ратификации международных трудовых норм

**70.** Ратификация и применение основополагающих и директивных нормативных актов МОТ всеми её государствами-членами по-прежнему является приоритетной задачей Организации. Регулярное рассмотрение на трёхсторонней основе хода ратификации других норм МОТ является ещё одной её ключевой задачей. Ещё в Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, принятой в 2008 году, подчёркивается важность и универсальный характер директивных конвенций, и в ней отстаиваются принципы «постепенного расширения охвата каждой из стратегических задач» Программы достойного труда.

**71.** Эти усилия будут продолжены в контексте перспективной политики в отношении трудовых норм и эффективного выполнения рекомендаций Трёхсторонней рабочей группы по механизму анализа норм, в том числе в плане более тщательной проработки будущих норм и стратегического подхода к составлению повестки дня сессий Международной конференции труда для обеспечения оперативного принятия мер в целях удовлетворения потребностей с точки зрения разработки норм.

**72.** На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку своим трёхсторонним участникам в:

- осуществлении предварительных ратификационных обзоров национальных законодательных актов и практики;
- проведении трёхсторонних консультаций до ратификации и развитии потенциала социальных партнёров для эффективного участия в консультациях, связанных с нормами;
- содействию общегосударственной координации и расширению потенциальных возможностей для подготовки к ратификации и применению норм;
- разработке и утверждении национальных программных документов по международным трудовым нормам с ориентиром на их важность для национальных приоритетов и для Повестки дня до 2030 года;
- стимулировании обмена опытом между государствами-членами, которые применяют ратифицированные нормы, и государствами, которые готовятся к их ратификации.

**73.** На глобальном уровне МОТ:

- сформирует службу поддержки для расширения участия трёхсторонних партнёров в функционировании механизма анализа норм и в процессе реализации его решений на национальном уровне;
- обеспечит постоянное совершенствование связанных с нормами инструментальных средств обмена знаниями в ответ на возникающие потребности, обеспечивая доступ к практической информации в удобном для пользователя формате;
- воспользуется своей кампанией столетия за ратификацию норм путём укрепления партнёрских отношений с международными органами в целях достижения всеобщей ратификации основополагающих и директивных конвенций, а также ориентации своих усилий на конкретные технические и отраслевые конвенции в соответствии с решениями, принятыми Административным советом и Международной конференцией труда.

### □ Предварительный результат 2.2. Возросший потенциал государств-членов по применению международных трудовых норм

**74.** Обеспечение соблюдения государствами-членами ратифицированных норм в национальном законодательстве и практике, в том числе в ответ на замечания и комментарии контрольных органов, остаётся главной задачей Организации. МОТ будет помогать своим членам в достижении этой цели путём расширения потенциальных возможностей трёхсторонних участников и соответствующих национальных учреждений. Работа по укреплению контрольного механизма МОТ будет продолжена в соответствии с решениями, принятыми Административным советом в контексте инициативы в области норм, предусматривающей совершенствование методов работы в целях укрепления принципов трипартизма, согласованности, прозрачности и эффективности действий.

**75.** Контроль с применением процедур рассмотрения жалоб наиболее эффективен, когда он может быть ориентирован на серьезные случаи предполагаемого несоблюдения норм и когда споры, связанные со сферой труда и носящие более ограниченный характер, разрешаются на национальном уровне.

**76.** На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку своим трёхсторонним участникам в:

- выполнении рекомендаций контрольных органов МОТ относительно применения международных трудовых норм;

- анализе проектов нормативных актов, в частности законов о труде, норм морского трудового права и двусторонних трудовых соглашений, основываясь на специальных знаниях в области сравнительного трудового права, международных трудовых норм и основах подготовки норм с учётом гендерного аспекта;
- расширении доступа к эффективным средствам правовой защиты для всех работников и содействии применению национальных законов о труде в соответствии с международными трудовыми нормами путём укрепления механизмов предотвращения и разрешения споров на основе тщательной диагностики эффективности системы урегулирования трудовых споров;
- принятии мер, предусматривающих осуществление факультативных добровольных согласительных или других действий в рамках процедуры рассмотрения представлений о соблюдении конвенций согласно статье 24 Устава в соответствии с решениями, принятыми Административным советом в рамках инициативы в области норм.

**77.** На глобальном уровне МОТ будет:

- содействовать работе контрольных органов в том числе в ходе их обсуждений своих методов работы с целью дальнейшего укрепления трипартизма, согласованности, прозрачности и эффективности;
  - адаптировать онлайн-овое руководство по установленной практике системы контроля в сотрудничестве с Туринским центром с учётом потребностей трёхсторонних участников в упрощённом доступе к прозрачной информации;
  - готовить ежегодный отчёт по показателю 8.8.2 ЦУР о трудовых правах, за который отвечает МОТ, в соответствии с методологией, утверждённой 20-й Международной конференцией статистиков труда (МКСТ) и одобренной Административным советом в марте 2019 года;
  - продолжать развивать потенциальные возможности членов судебных органов, органов по урегулированию трудовых споров и специалистов по правовым вопросам через академию по международным трудовым нормам и другие глобальные и региональные курсы, проводимые в сотрудничестве с Туринским центром.
- **Предварительный результат 2.3. Возросший потенциал трёхсторонних участников МОТ по участию в формировании дальновидной политики в области международных трудовых норм**
- 78.** Свод авторитетных международных трудовых норм, реагирующий на изменяющиеся структуры сферы труда и строящийся на принципах полноценного трёхстороннего участия на каждом этапе нормативного цикла, будет эффективно ориентировать многостороннюю систему на обеспечение того, чтобы никто не был забыт. Поэтому наращивание потенциальных возможностей трёхсторонних участников по практическому участию на всех этапах цикла имеет решающее значение. Упрощение и рационализация соблюдения обязательств по представлению докладов способствует расширению доступа трёхсторонних участников к системе контроля.
- 79.** По мере того как Организация активизирует своё участие и сотрудничество в рамках многосторонней системы в целях повышения согласованности политики, она также должна наращивать потенциальные возможности трёхсторонних участников, сотрудников и партнёров в многосторонней системе в целях практической реализации норм в контексте национальных стратегий достижения ЦУР.
- 80.** На страновом уровне МОТ будет оказывать поддержку своим трёхсторонним участникам в:
- соблюдении их обязательств по представлению отчётности по трудовым нормам посредством развития потенциала и рационализации процесса представления докладов о ратифицированных актах в соответствии с решениями, принятыми Административным советом в рамках инициативы в области норм, особенно в том, что касается совершенствования информационных технологий и возможного перехода на систему отчётности с использованием базовых показателей;
  - расширении трёхстороннего участия и усилении ответственности за соблюдение трудовых норм посредством эффективных трёхсторонних консультаций по стратегиям в области трудовых норм на национальном и глобальном уровнях;
  - эффективном использовании синергии между системой контроля МОТ и универсальными периодическими обзорами ООН и механизмами мониторинга прав человека на основе договоров;

- выработке трёхстороннего подхода для включения вопросов ратификации и применения международных трудовых норм в национальные стратегии развития, страновые программы достойного труда, общие рамки сотрудничества ООН и проекты сотрудничества в целях развития.

#### 81. На глобальном уровне МОТ:

- разработает оптимизированную систему отчётности для упрощения обязательств по направлению докладов, предусматривающую: пилотное тестирование докладов с использованием базовых показателей, в том числе по БГТ; более тесную тематическую согласованность в докладах в рамках пересмотренного цикла направления докладов; внедрение системы сводных комментариев, чтобы сделать их более удобными

для пользователя и обеспечить более последовательный и целостный анализ; применение новой единой формы упрощённых докладов;

- продолжит разработку инициатив по развитию потенциальных возможностей трёхсторонних участников в сотрудничестве с Туринским центром, при этом особое внимание будет уделяться обязательствам по представлению докладов и актуализации стандартов и норм в рамках программ сотрудничества;
- разработает инструментарий для сотрудников МБТ для эффективного взаимодействия с банками развития и другими организациями многосторонней системы, осуществляющими деятельность, связанную с трудовыми нормами.

### Промежуточный результат 3: Экономический, социальный и экологический переход к полной, производительной и свободно избранной занятости и достойному труду для всех

82. В последние годы на фоне восстановления мировой экономики наблюдается улучшение общей ситуации с занятостью. Расширилось участие женщин на рынке труда, и повысился общий уровень образованности населения многих стран. И всё же прогресс с точки зрения количества и качества рабочих мест происходит медленно, а перспективы на будущее остаются блёклыми и изменчивыми.

#### Современные вызовы, на которые предстоит ответить

83. Во всём мире 730 млн работающих женщин и мужчин по-прежнему живут в бедности, а 172 млн человек лишены всякой работы. Остаётся значительной неформальная занятость, особенно в сельской местности, где работает подавляющее большинство нищих. Ситуация с молодыми работниками по-прежнему характеризуется как нестабильная, и одновременно увеличивается доля пожилых работников, особенно в странах с высоким и средним уровнем дохода, что ещё больше увеличивает нагрузку на системы социальной защиты и рынок труда. Эти вызовы сохраняются главным образом потому, что экономический рост часто не сопровождается созданием достойных рабочих мест. Усугубляется неравенство, в том числе в силу сегментации рынка труда. Одновременно вызовы, порождаемые силами перемен в сфере труда, требуют принятия эффективной политики, которая может способствовать справедливому переходу к зелёной экономике

и позволит использовать возможности, открываемые новыми технологиями и демографическими тенденциями. Действительно, политический опыт последнего времени свидетельствует о том, что показатели рынка труда можно значительно и устойчиво повышать только на основе действенной, благоприятной политики в экономической, социальной и экологической областях.

#### Что необходимо изменить

84. В этих условиях крайне необходимо разрабатывать и осуществлять комплексные меры политики на национальном, региональном и глобальном уровнях с особым вниманием к согласованной макроэкономической, торговой, отраслевой, промышленной и социально-трудовой политике, обеспечивающей в качестве одной из своих главных целей последовательный, инклюзивный и устойчивый экономический рост, полную и производительную занятость и достойный труд для всех. Это требует принятия нового поколения мер национальной политики в области занятости, разрабатываемых в рамках всеобъемлющей политики в сфере занятости в соответствии с Декларацией столетия и международными трудовыми нормами, в частности с Конвенцией (122) и Рекомендацией (122) 1964 года о политике в области занятости и Рекомендацией 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения) (169). Такой усиленный подход к вопросам национальной политики в области занятости

позволит странам ускорить внедрение новых технологий, нарастить производственные мощности, резко повысить спрос на рабочую силу и тем самым поддержать справедливый переход в будущее сферы труда, что будет способствовать устойчивому экономическому, социальному и экологическому развитию, в рамках которого будет создаваться больше рабочих мест лучшего качества для всех женщин и мужчин, особенно для молодёжи. Важной частью этого преобразующего процесса является также переход от неформальной к формальной экономике.

**85.** На основе такой политики и с учётом специфики стран необходимо предпринимать целенаправленные действия в стратегических областях и секторах, нацеленные на поддержку движущих сил преобразующих изменений в сфере труда, включая сельскую, зелёную, цифровую экономику и экономику ухода. В широких политических целях также необходимо формировать целевые программы, направленные на совершенствование функционирования рынков труда, в том числе путём увеличения инвестиций в службы занятости, поощряющих справедливый переход работников и предприятий.

## Риски и меры по их снижению

**86.** В силу масштаба комплексной системы занятости и с учётом числа задействованных участников несогласованность в вопросах разработки и реализации политики может влиять на достижение устойчивых положительных изменений. Поэтому стратегия основывается на прочном фундаменте партнёрств и взаимодействия с системой ООН и международными финансовыми учреждениями. Реформа ООН обновит платформу для согласованного политического диалога и технической помощи и позволит использовать сравнительные преимущества МОТ, особенно в интересах достижения ЦУР 8, касающейся достойного труда и всеохватного роста. МОТ будет и впредь содействовать формированию партнёрств с участием многих заинтересованных сторон, таких как Глобальная инициатива за достойный труд молодёжи, как одного из путей достижения устойчивых и преобразующих результатов.

**87.** Необходимые изменения могут оказаться невозможными без эффективного социального диалога и хорошо функционирующих координационных механизмов, либо если соответствующие национальные учреждения, отвечающие за разработку и реализацию политики, не захотят или не смогут обеспечить межотраслевой подход. Чтобы уменьшить эти риски, МОТ будет использовать самые разные информационно-коммуникационные средства, обеспечивающие расширение охвата и достижение намеченных

результатов. Внешние риски, связанные с экономическими шоками, внезапными конфликтами, бедствиями или общественными беспорядками, будут минимизироваться благодаря укреплению возможностей МБТ в области антикризисного реагирования.

## Ориентиры деятельности МОТ в 2020–21 годах

### □ Предварительный результат 3.1. Возросший потенциал государств-членов по разработке и реализации нового поколения гендерно ориентированных мер национальной политики в области занятости, в том числе для молодёжи

**88.** Подход МОТ к обеспечению полной, производительной и свободно избранной занятости и достойного труда для всех основан на действенном социальном диалоге и общегосударственном подходе и направлен на повышение степени интеграции, рост производительности, осуществление перехода к формальной экономике и сокращение неравенства доходов и масштабов бедности. В период стремительных изменений на рынках труда политика в области занятости, чутко реагирующая на гендерные факторы и предусматривающая упреждающие действия, должна быть нацелена на реализацию преимуществ и сокращения рисков, связанных с новыми технологиями и разнообразием форм трудовых отношений, а также обеспечивать реагирование на демографические и климатические изменения. Чтобы быть эффективной, она должна согласовываться с политикой в области социальной защиты.

**89.** С учётом уроков, извлечённых из опыта осуществления национальной политики в области занятости, выполнения плана действий в интересах занятости молодёжи на 2012–19 годы и достижения результата, касающегося национального механизма добровольных коллегиальных оценок, к созданию которого призывает резолюция о содействии социальной справедливости посредством достойного труда, принятая 105-й сессией (2016 г.) Международной конференции труда, МОТ сосредоточит усилия на укреплении согласованных основ политики в целях создания большего числа рабочих мест лучшего качества. Эта работа будет основываться на комплексном подходе, предусмотренном в Конвенции 122, и сопровождаться решительными мерами практической реализации, включая мониторинг и оценки. Одной из главных особенностей этой политики является гендерное равенство: необходимо обеспечить, чтобы женщины и мужчины в равной степени

извлекали выгоду из структурных экономических сдвигов и технологической модернизации внутри отраслей. Молодёжь будет и впредь рассматриваться как одна из ключевых целевых групп, поскольку занятость молодёжи остаётся серьёзной проблемой, в то время как старение рабочей силы требует не менее пристального внимания к пожилым работникам. Опыт, полученный в рамках этого подхода, послужит основой для третьего периодического обсуждения вопросов занятости на 110-й сессии (2021 г.) Международной конференции труда.

**90.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- разработке, принятии, осуществлении и мониторинге нового поколения учитывающих мнения трёхсторонних участников, гендерно ориентированных и основанных на результатах мер национальной политики в области занятости с особым вниманием к вызовам, касающимся будущего сферы труда в конкретных странах, в том числе посредством организации совместно с Туринским центром семинаров и специализированных курсов;
- укреплении возможностей стран по осуществлению Рекомендации 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204) в рамках нового поколения мер национальной политики в области занятости, охватывающих все четыре аспекта Программы достойного труда;
- содействии расширению базы знаний и проведении исследований на страновом уровне по вопросам согласования политики различных министерств, соответствующих национальных ведомств, центральных банков и международных и региональных организаций в целях пересмотра макроэкономической, торговой, отраслевой и промышленной политики в развивающихся странах;
- разработке, осуществлении и мониторинге стратегий занятости молодёжи с особым вниманием к конкретным вызовам, касающимся будущего сферы труда, и выпуска ежегодного доклада, посвящённого задаче 8.b.1 ЦУР, относящейся к стратегии занятости молодёжи.

**91.** На глобальном уровне МОТ будет:

- обновлять инструменты, руководства и учебные программы по вопросам национальной политики в области занятости и стратегий занятости молодёжи, а также разрабатывать методы диагностики и оценки воздействия макроэкономической, отраслевой,

промышленной, торговой и инфраструктурно-инвестиционной политики и программ на качество и количество рабочих мест, в том числе в сфере домашнего труда и в глобальных системах поставок;

- проводить новые исследования, посвящённые будущим перспективам рынков труда и структурным преобразованиям в развивающихся странах; динамическим связям между распределением доходов, экономическим ростом и занятостью; торговой политике, достойному труду и производительности; вызовам и возможностям в сфере труда, касающимся цифровизации труда, включая труд на цифровых платформах;
- выступать в поддержку полной, производительной и свободно избранной занятости и достойного труда во всём мире, в том числе на крупных международных форумах и в рамках партнёрств с участием многих заинтересованных сторон, таких как Глобальная инициатива за достойные рабочие места для молодёжи, а также расширять партнёрства с региональными и международными организациями в поддержку политики, стимулирующей рост занятости, включая содействие выполнению Конвенции 122.

#### □ Предварительный результат 3.2. Возросший потенциал государств-членов по формулированию и реализации политики и стратегий в целях обеспечения достойного труда в сельской экономике

**92.** В сельских районах мира проживает около 80% работающей бедноты; зачастую они характеризуются высоким уровнем неформальности, дефицитом достойного труда и уязвимостью к изменению климата. Огромные вызовы стоят перед молодёжью, особенно женщинами. Будущее сферы труда во многих странах с низким уровнем дохода в решающей степени зависит от проведения инклюзивных структурных преобразований и создания достойных рабочих мест в сельских районах. Чрезвычайно важно наращивать потенциальные возможности трёхсторонних участников, чтобы в политике и стратегиях приоритетное внимание уделялось содействию достойному труду в интересах перехода к формальным отношениям в сельской экономике. Кроме того, для повышения производственного потенциала и привлекательности сельского хозяйства и сельской экономики необходимо разрабатывать целенаправленные меры в ключевых секторах, в частности в агропродовольственном секторе и сельской инфраструктуре, использовать возможности

информационно-коммуникационных технологий и расширять права и возможности женщин.

**93.** Помочь с раскрытием потенциала сельских районов могут тщательно продуманные программы создания рабочих мест в сочетании с подходами на уровне общин и действиями на местном уровне, предусмотренными в национальной политике в области занятости и социальной защиты. Государственные программы занятости также могут поддерживать целый ряд государственных услуг и дополнять усилия по созданию рабочих мест в частном секторе; они могут служить инструментом политики по решению проблемы безработицы и неполной занятости в рамках широкой политики в области занятости и социальной защиты. Такие программы могут обеспечить сельскому населению источники доходов, одновременно препятствуя вынужденной миграции из сельских районов в города. Совершенствование институциональной базы социального диалога и укрепление потенциальных возможностей сельских работников и работодателей также будут играть ключевую роль в усилении их коллективного голоса и достижении результатов в области достойного труда. Будут и далее укрепляться партнёрства с Продовольственной и сельскохозяйственной организацией Объединённых Наций (ФАО), Международным фондом сельскохозяйственного развития (МФСР), Программой Организации Объединённых Наций по окружающей среде (ЮНЕП) и Управлением Организации Объединённых Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС) по вопросам разработки политики и программ.

**94.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- укреплении их возможностей по разработке и осуществлению посредством социального диалога и во взаимодействии с соответствующими министерствами мер политики, стратегий и программ по созданию рабочих мест, в которых первоочередное внимание уделяется вопросам занятости и достойного труда в сельских районах и которые являются экологически устойчивыми и способствуют расширению прав и возможностей женщин;
- разработке и осуществлении целевых инвестиционных программ, стимулирующих рост занятости в секторах сельской экономики, особенно в агропродовольственном секторе, включая плантации и сельскую

инфраструктуру, в целях обеспечения качественных рабочих мест, социальной защиты и структурных преобразований в сельских районах;

- разработке и расширении инновационных программ в новых секторах и видах услуг, которые обладают потенциалом создания большого числа рабочих мест и обеспечения достойного труда в сельских районах;
- укреплении государственного и частного секторов в целях реализации, мониторинга и оценки программ занятости в сельских районах, а также наращивании потенциала национальных статистических бюро по сбору и анализу данных трудовой статистики с разбивкой на сельские/городские районы.

**95.** На глобальном уровне МОТ будет:

- осуществлять ориентированные на нужды политики исследования о взаимосвязях между созданием достойных рабочих мест, развитием сельских районов и структурными преобразованиями (включая роль новых технологий) в стратегически важных сельских секторах, таких как аквакультура; документировать передовой опыт создания рабочих мест в государственном секторе;
- претворять в жизнь глобальные и региональные программы, руководства и методики, нацеленные на наращивание потенциала соответствующих заинтересованных сторон в целях укрепления их возможностей по оценке воздействия государственных инвестиций на занятость;
- осуществлять действия в целях повышения осведомлённости общественности и предоставлять технические консультации на глобальном, региональном и субрегиональном уровнях в отношении ратификации и действенного применения конвенций МОТ, имеющих непосредственное отношение к сельской экономике, в том числе Конвенции 1975 года об организациях сельских работников (141), Конвенции 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (184), Конвенции 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129), Конвенции 1958 года о плантациях (110), Конвенции 1951 года о процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве (99) и Рекомендации 1968 года об арендаторах и издольщиках (132).

□ **Предварительный результат 3.3. Возросший потенциал государств-членов по формулированию и осуществлению политики справедливого перехода к экологически устойчивым экономике и обществу**

**96.** Изменение окружающей среды и климата, нехватка ресурсов и утилизация отходов и химических реагентов создают новые вызовы и возможности с точки зрения достойного труда и роста производительности, что влияет на масштаб бедности и неравенства и вызывает серьёзные последствия для будущего сферы труда. Как показывают результаты недавнего анализа, миллионы новых рабочих мест для женщин и мужчин могут быть созданы во всех секторах и отраслях экономики путём внедрения устойчивых методов, чистых технологий и зелёного производства. При этом в результате сокращения углеродоёмких и ресурсоёмких отраслей исчезнут другие рабочие места. Эта экологическая трансформация требует принятия стратегических мер в сфере политики, содействующих справедливому и инклюзивному переходу всех участников в рамках комплексной национальной политики занятости, принимая во внимание экологические соображения и опираясь на инклюзивный социальный диалог. Такие действия должны основываться на убедительных эмпирических данных и передовом политическом опыте. В свою очередь, обеспечение достойного труда и создание зелёных рабочих мест позволят усилить общественную поддержку ускоренного перехода к зелёной экономике.

**97.** МОТ сыграла ключевую роль в процессе, который завершился принятием Парижского соглашения об изменении климата, обеспечив полноценный учёт вопросов, касающихся достойного труда. МОТ продолжит активно поддерживать страны, участвующие в реализации этого соглашения, с тем чтобы укрепить потенциал противодействия работников и экономических единиц и обеспечить стабильное будущее сферы труда. МОТ будет укреплять стратегические партнёрства с ЮНЕП, секретариатом Рамочной конвенции Организации Объединённых Наций по изменению климата (РКИК ООН) и другими организациями, а также партнёрства, созданные в контексте Конвенции о биологическом разнообразии и Конвенции по борьбе с опустыниванием. Она продолжит и своё активное участие в Партнёрстве за действия в интересах зелёной экономики (PAGE).

**98.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- осуществлении оценок и диагностики, включая гендерный анализ, состояния занятости, социально-экономических последствий изменения климата, деградации окружающей среды и укреплении потенциала противодействия;
- формулировании и реализации согласованной политики и программ справедливого перехода к экологически устойчивой экономике и обществу на национальном, отраслевом или местном уровне;
- укреплении механизмов социального диалога и согласования политики в интересах справедливого перехода.

**99.** На глобальном уровне МОТ будет:

- выступать в поддержку целей, связанных с достойным трудом и справедливым переходом, на форумах ООН, касающихся изменения климата, и в других соответствующих многосторонних и региональных экологических процессах и укреплять партнёрства, в том числе в целях мобилизации ресурсов;
- разрабатывать во взаимодействии с Туринским центром глобальные и региональные программы по укреплению потенциальных возможностей трёхсторонних участников МОТ в области экологической политики, в том числе посредством механизмов коллегиальных оценок и взаимного обучения, а также возможностей, связанных с мониторингом соответствующих показателей ЦУР;
- развивать глобальную базу знаний, касающихся политики и практики в области зелёных рабочих мест и справедливого перехода, включая сотрудничество Юг–Юг и треугольное сотрудничество, а также механизмов измерений.

□ **Предварительный результат 3.4. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по содействию развитию мирного, стабильного и жизнестойкого общества посредством достойного труда**

**100.** Свыше 2 млрд человек по-прежнему живут в условиях нестабильных и конфликтных ситуаций, а 70 млн человек во всём мире были вынуждены покинуть родные места по причине насилия, войн и преследований. В нестабильных условиях усиливается концентрация бедности, как правило, вследствие отсутствия достойных рабочих мест, и, по прогнозам, её рост в таких условиях продолжится в предстоящие годы. Безработица и дефицит достойного труда могут сами служить причиной уязвимости

и нестабильности. Как показывают результаты исследований, программы занятости способствуют сплочённости общества и миростроительству, если они адекватно нацелены на устранение трёх причин конфликтов: отсутствия общения и взаимодействия между разными социальными группами, дефицита рабочих мест и недовольства проявлениями неравенства и социальной несправедливости.

**101.** Рекомендация 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (205) обеспечит основы для конкретных целевых действий, которые будут предприниматься в отношении групп населения, страдающих от кризиса, в рамках общей политики развития местной экономики и занятости. МОТ продолжит взаимодействовать с партнёрами в рамках многосторонней системы, особенно ООН, в целях более полного отражения вопросов достойного труда в связке гуманитарная деятельность — развитие — мир.

**102.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- отражении вопросов занятости и достойного труда в национальной политике в целях предотвращения конфликтов, уменьшения опасности бедствий и реализации стратегий восстановления, руководствуясь Рекомендацией 205;
- содействии разработке, финансированию, осуществлению и мониторингу учитывающих гендерные особенности и основанных на фактах программ занятости в нестабильных условиях, в том числе посредством флагманской программы «Рабочие места в целях поддержания мира и потенциала противодействия»;
- расширении базы знаний и возможностей по содействию достойному труду и социальному диалогу в качестве важной составляющей оценок потребностей и стратегий устойчивого миростроительства и противодействия стихийным бедствиям.

**103.** На глобальном уровне МОТ будет:

- содействовать росту занятости и обеспечению достойного труда посредством инициатив, осуществляемых совместно с ООН и международными финансовыми учреждениями в условиях бедствий и конфликтов;
- расширять базу знаний и аналитических данных о роли достойного труда в усилиях по обеспечению мира и потенциала противодействия и использовать их в рекомендациях по вопросам политики и услугах, предоставляемых трёхсторонним участникам МОТ, а также в поддержку партнёрств с

соответствующими заинтересованными сторонами.

□ **Предварительный результат 3.5. Возросший потенциал государств-членов по формулированию и осуществлению программ рынка труда и услуг трудоустройства в интересах перехода к достойному труду, реализуемых на протяжении жизни человека, с особым вниманием к молодым и пожилым работникам**

**104.** Стремительные технологические изменения преобразуют модели производства и бизнеса и вызывают диверсификацию форм трудовых отношений и занятости, что во многих случаях вынуждает человека многократно менять направление жизненного пути — от школы к трудовой деятельности, в трудоспособном возрасте и даже в период возвращения на рынок труда некоторых работников после выхода на пенсию. Чтобы воспользоваться открывающимися возможностями в интересах социально-экономического прогресса и обеспечить работникам и предприятиям справедливый переход от одной ситуации к другой, необходимо осуществлять упреждающие и целевые программы на рынке труда и усиливать службы занятости. Комбинации из этих мер имеют огромное значение для молодёжи, стремящейся найти своё место на рынке труда, для пожилых работников, которым необходимо дольше сохранять активность в составе рабочей силы, для женщин и лиц в ситуациях незащищённости, которые сталкиваются с препятствиями на пути к равенству возможностей, участия и обращения в сфере труда. Меры, облегчающие преодоление переходных этапов посредством программ рынка труда, в сочетании с эффективной социальной защитой также помогают предприятиям находить нужных работников. Новые цифровые технологии могут способствовать более эффективному преодолению переходных этапов благодаря модернизации систем служб занятости, совершенствованию мониторинга и проведению оценок воздействия мер, принимаемых на рынке труда, а также посредством сбора информации о рынке труда в отношении перехода в будущую сферу труда и связанных с ним надежд.

**105.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- разработке и формулировании посредством социального диалога инновационных, упреждающих и целевых программ рынка труда, помогающих преодолевать переходные этапы на рынке труда в течение всей жизни человека, с особым акцентом на

- учитывающие гендерные факторы стратегии в отношении молодых и пожилых работников;
- поддержке и укреплении возможностей служб по трудоустройству и модернизации систем предоставления услуг с использованием новых технологических решений, с особым вниманием к конкретным потребностям работодателей и работников на протяжении всей жизни человека, во взаимодействии с Туринским центром и в партнёрстве с другими организациями, работающими в данной области;
  - оценке результатов программ рынка труда с точки зрения улучшения условий перехода от школы к трудовой деятельности молодых женщин и мужчин с особым вниманием к тем, кто не учится, не работает и не проходит профессиональную подготовку.
- 106.** На глобальном уровне МОТ будет:
- создавать информационные продукты и руководства по программам рынка труда и служб занятости, способствующие преодолению переходных этапов на протяжении жизни человека, включая доклад *2021 Global Employment Trends for Youth (Тенденции занятости молодёжи в мире 2021 г.)*;
  - осуществлять сравнительный анализ условий перехода от школы к трудовой деятельности в Африканском регионе;
  - документировать, анализировать и отслеживать прогресс в достижении показателя 8.6.1 ЦУР, касающегося молодёжи, которая не работает, не учится и не проходит профессиональную подготовку, на основе данных, полученных в ходе обследований рабочей силы и из докладов стран.

#### Промежуточный результат 4: Жизнеспособные предприятия как источники занятости и поборники инноваций и достойного труда

**107.** Жизнеспособные предприятия являются источниками экономического роста и занятости и играют ключевую роль в решении задачи по созданию 344 млн новых рабочих мест к 2030 году в дополнение к 190 млн рабочих мест, которые необходимо создать для решения текущей проблемы безработицы. Жизнеспособные предприятия имеют решающее значение для создания материальных благ и инноваций, повышающих уровень жизни населения и общества, способствуя тем самым обеспечению достойного труда и устойчивого развития.

#### Современные вызовы, на которые предстоит ответить

**108.** Во многих странах сохраняются препятствия на пути создания и развития жизнеспособных предприятий. Нормативно-правовая база может порождать финансово-административное бремя, отвлекающее ограниченные ресурсы от необходимых инвестиций и препятствующее созданию предприятий и рабочих мест. Эти вопросы взаимосвязаны и коренятся в глубинных слоях политики, таких как образование, инфраструктура и торговля.

**109.** Многие предприятия заняты натуральным производством и нанимают представителей неимущих слоёв населения, обеспечивая им столь необходимые доходы. Хотя некоторые из них обладают потенциалом развития, они часто сталкиваются с препятствиями в доступе к

капиталу, финансовым ресурсам, государственной инфраструктуре и рынкам, что негативно сказывается на устойчивости бизнеса. Это особенно характерно для микро- и малых неформальных предприятий, на которые приходится 80% всех предприятий и 50% всех рабочих мест в мире. Женщины-предприниматели и возглавляемые женщинами предприятия неформальной экономики сталкиваются с дополнительными трудностями с точки зрения доступа к капиталу и рынкам. Неформальные предприятия часто рассматриваются формальными предприятиями как источник недобросовестной конкуренции, подрывающий их рост и устойчивость.

**110.** Низкая производительность остаётся одной из проблем, сдерживающих рост и ограничивающих устойчивость предприятий, и поэтому она препятствует достижению цели достойного труда. С повышением производительности открывается путь к капитальным ресурсам для реинвестирования, что необходимо для повышения заработной платы и улучшения условий труда. Недостаточные инвестиции в технологии и инновации являются ещё одним вызовом на пути роста и повышения устойчивости предприятий. В политике, направленной на содействие развитию предприятий, недостаточное внимание уделяется повышению производительности, качеству рабочих мест, инновациям и внедрению новых технологий.

## Что необходимо изменить

**111.** Необходимо поддерживать роль частного сектора как одного из основных источников экономического роста и создания рабочих мест путём создания благоприятных условий для предпринимательства и жизнеспособных предприятий, с тем чтобы обеспечить достойный труд, производительную занятость и повышение уровня жизни для всех. Важно поддерживать и роль государственных предприятий как одного из крупных работодателей и поставщиков качественных услуг. Правительствам в сотрудничестве с организациями работодателей и работников необходимо продолжить разработку политики и стимулов, способствующих устойчивому и инклюзивному экономическому росту, инновациям, созданию и развитию жизнеспособных предприятий. Также необходимо ускорить переход предприятий из неформальной в формальную экономику, тем самым укрепляя их потенциал развития и обеспечивая честную конкуренцию на национальных и международных рынках.

**112.** Доступ к местным и мировым рынкам имеет ключевое значение для развития предприятий и масштаба создаваемых ими возможностей достойного труда. В политике необходимо учитывать макроэкономические условия, а также характер и функционирование рынков на различных уровнях. Кроме того, в государственной политике должно обеспечиваться пространство для разных форм предприятий, в частности для кооперативов и предприятий социальной и солидарной экономики, которые могут внедрять более выверенные решения, улучшающие организацию труда и производства и одновременно обеспечивающие достойный труд.

**113.** Реализация политики и деятельность учреждений, способствующих повышению производительности, должны подкрепляться увеличением инвестиций в технологии и инновации, поскольку они позволяют предприятиям увеличивать объём и повышать качество производимой ими продукции или услуг. В свою очередь, жизнеспособность предприятий является залогом роста доходов населения, повышения уровня жизни и обеспечения достойного труда. Жизнеспособные модели бизнеса и широкий спектр финансовых и нефинансовых услуг для предприятий могут повышать доступность финансовых средств, стимулировать рост производительности и обеспечивать достойный труд. Они также могут помогать женщинам и

тем, кто особенно уязвим перед дискриминацией, в том числе молодёжи и лицам с ограниченными возможностями, развивать производительный и конкурентоспособный бизнес.

**114.** Необходимо расширить политические меры и стимулы, способствующие приведению деловой практики в соответствие с целями достойного труда и ориентированным на человека подходом к будущему сферы труда. Уважение прав человека и соблюдение международных трудовых норм, особенно основополагающих принципов и прав в сфере труда, касаются предприятий всех форм и размеров. Политика развития предпринимательства должна побуждать предприятия к увеличению вклада в экономическое и социальное развитие и экологическую устойчивость. Социальный диалог на всех уровнях создаёт синергии между количеством и качеством рабочих мест, создаваемых в частном секторе. Предприятия также должны адаптировать свои модели и методы ведения бизнеса, чтобы в полной мере использовать потенциал по созданию достойных зелёных рабочих мест. Необходимо разработать политику поддержки предприятий, особенно малых и средних предприятий (МСП), в целях внедрения ресурсоэффективных производственных процессов и постепенного перехода к низкоуглеродной экономике. Заключения о содействии жизнеспособным предприятиям, принятые на 96-й сессии (2007 г.) Международной конференции труда, служат уникальным международным руководством по вопросам разработки политики, оказывающей поддержку законному стремлению предприятий получать прибыль в сочетании с надеждами работников на достойный труд.

## Риски и меры по их снижению

**115.** К рискам относятся отсутствие политической поддержки или несогласованность политики в целях создания благоприятных условий или проведения необходимых реформ, способствующих формализации предприятий; нехватка финансовых ресурсов и отсутствие у трёхсторонних участников возможностей по выполнению согласованных решений. Зачастую структуры социального диалога действуют неадекватно вследствие отсутствия национального консенсуса, а также комплексного и согласованного подхода к реализации принятых решений. Для реализации стратегии ключевое значение будут иметь постоянное наращивание потенциальных возможностей трёхсторонних участников и их последовательный и активный диалог.

## Ориентиры деятельности МОТ в 2020–21 годах

### □ Предварительный результат 4.1. Возросший потенциал государств-членов по созданию благоприятных условий для предпринимательства и жизнеспособных предприятий

**116.** Благоприятная среда является ключевым фактором, обеспечивающим способность создавать и развивать жизнеспособные предприятия, которые могут обеспечивать достойный труд, производительную занятость и повышать качество жизни для всех. Такая благоприятная среда обусловлена множеством факторов, относительная значимость которых может варьироваться в зависимости от национальных условий. Как отмечается в вышеуказанных заключениях Конференции 2007 года о жизнеспособных предприятиях, к этим факторам относятся, в том числе, здоровая и стабильная макроэкономическая политика, благоприятная нормативно-правовая среда, честная конкуренция, доступ к финансам, качественная инфраструктура и адекватная социальная защита. В процессе реформирования условий для ведения бизнеса должны учитываться различия в реальных обстоятельствах предприятий и уроки, извлечённые из прошлого опыта; реформы должны способствовать созданию экосистемы, которая облегчает вступление на рынок новых предприятий, функционирование и рост существующих предприятий. Тщательно продуманные, прозрачные, обеспечивающие подотчётность и ясно сообщаемые правила, в том числе трудовые и экологические нормы, идут на пользу рынкам и обществу. Они облегчают формализацию предприятий и повышают их системную конкурентоспособность.

**117.** Организации должны расширять свои знания и возможности для участия в процессах отстаивания своих интересов и выработки политики, направленной на улучшение среды, благоприятствующей созданию, росту и сохранению новых предприятий, а также на обеспечение устойчивости, в том числе формализацию, существующих предприятий. Эти процессы формирования политики должны стать частью комплексных основ политики, включая макроэкономическую политику, политику в области занятости, социальную и отраслевую политику.

**118.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- проведении анализа и рассмотрении посредством программы «Создание благоприятных условий для жизнеспособных

предприятий» (EESE) основных политических, институциональных или нормативно-правовых факторов, сдерживающих формирование благоприятной среды для жизнеспособных предприятий, в частности касающихся предпринимательства, развития МСП, доступа к финансам, повышения уровня производительности и улучшения условий труда;

- участии в процессах информирования и разработки политики, направленных на улучшение условий, которые способствуют созданию, росту и устойчивому развитию предприятий как источников занятости и поборников инноваций и достойного труда, в том числе в качестве одной из целей политики в области занятости;
- подготовке рекомендаций по вопросам политики, которая может облегчить предприятиям доступ к соответствующим финансовым услугам;
- разработке или пересмотре политики, нацеленной на обеспечение качественной занятости и повышение производительности в экологически эффективной и безотходной экономике, а также на оказание предприятиям и работникам поддержки в переходные периоды;
- разработке или пересмотре политики и законодательства о кооперативах и о социальной и солидарной экономике, а также проведении пилотного тестирования согласованных руководящих принципов, касающихся статистики кооперативов, утверждённых 20-й МКСТ в 2018 году.

**119.** На глобальном уровне МОТ будет:

- документально оформлять и распространять, опираясь на оценки программы EESE, формирующуюся практику и руководящие принципы, касающиеся нормативных актов, политики и учреждений, способствующих созданию благоприятных условий для предпринимательства и жизнеспособных предприятий;
- проводить эмпирические исследования, посвящённые экономической политике, способствующей повышению производительности, институциональным и нормативным механизмам, а также факторам, определяющим формирование бизнеса и взаимосвязи между производительностью, формализацией и достойным трудом;
- укреплять во взаимодействии с Туринским центром потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ на региональном и глобальном уровнях в целях создания

благоприятных условий для жизнеспособных предприятий, в том числе посредством коллегиальных оценок и взаимного обучения, а также осуществления мониторинга взаимосвязанных показателей ЦУР.

□ **Предварительный результат 4.2. Возросшие потенциальные возможности предприятий по внедрению новых моделей бизнеса, технологий и методов, обеспечивающих повышение производительности и устойчивости**

**120.** В постоянно меняющейся деловой среде предприятиям необходимо будет разрабатывать новые модели, политику и практику бизнеса, используя потенциал технологического прогресса и роста производительности, в том числе посредством социального диалога, в интересах достойного труда и устойчивого развития, которые обеспечивают всем достоинство, самореализацию и справедливое распределение благ. Чтобы повысить производительность и направить предприятия по пути инклюзивного и устойчивого роста и позволить им повысить производительность, добиться получения добавленной стоимости и расширить занятость, необходимо понимать главные взаимосвязанные ограничивающие факторы в соответствующих подсекторах, рынках и производственно-сбытовых системах. Это требует удовлетворения потребностей предприятий всех размеров посредством дифференцированных стратегий, в которых особое внимание уделяется вызовам, стоящим перед микро- и малыми предприятиями.

**121.** Чтобы повысить производительность, необходимо преодолеть разрыв между реальным и потенциальным производством, в частности путём внедрения адекватных бизнес-моделей и инноваций, а также расширения доступа к новым технологиям. Это требует от правительств всеобъемлющего подхода к решению вопросов производительности. Для поддержания роста производительности и создания достойных рабочих мест предприятиям необходимо укреплять потенциал противодействия рискам, порождаемым изменением климата, истощением ресурсов и загрязнением окружающей среды. Необходимо также предпринимать действия, расширяющие права и возможности женщин и молодёжи и распространяющие охват экономики на группы населения и территории, находящиеся в неблагоприятной ситуации, а также принимать меры, позволяющие сельским предприятиям преодолевать препятствия на пути развития их производственных мощностей и потенциала по созданию рабочих мест.

**122.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- взаимодействию с национальными и субнациональными органами и учреждениями, играющими ключевую роль в экосистеме предприятий и предпринимательства, в целях повышения производительности и улучшения условий труда, в том числе в отдельных местных и глобальных цепочках создания стоимости;
- содействию предпринимательству, финансовой интеграции и развитию МСП, особенно в интересах женщин и лиц, находящихся в ситуациях незащищённости, включая молодёжь, перемещённое население и беженцев, а также в целях наращивания потенциала для развития рыночных систем и цепочек создания стоимости;
- организации обучения по вопросам управления бизнесом в целях повышения производительности внутри предприятия и содействия доступу к передовой практике, повышающей производственную эффективность и инновационную динамику, в целях обеспечения устойчивого развития и достойного труда;
- осуществлении инициатив по формированию достоверных данных о достойном труде в местных и глобальных системах поставок, позволяющих предприятиям, участвующим в цепочках создания стоимости, повышать производительность и укреплять потенциал противодействия, особенно в контексте изменения климата, благодаря доступу к соответствующим финансовым услугам и посредством расширения потенциальных возможностей по совершенствованию профессиональных навыков, расширению масштаба инноваций, внедрению зелёных технологий и более энерго- и ресурсосберегающих методов производства и создания достойных рабочих мест.

**123.** На глобальном уровне МОТ будет:

- создавать концептуальную основу экосистем производительности конкретных местных и глобальных систем создания стоимости и инициировать анализ рыночных систем с акцентом на производительность и достойный труд;
- выступать в поддержку новых инклюзивных моделей бизнеса в целях повышения производительности и создания достойных рабочих мест в местных и глобальных цепочках создания стоимости, тестировать новые инструменты и анализировать опыт внедрения новых технологий в целях

совершенствования экосистем предпринимательства;

- оценивать во взаимодействии с Туринским центром различные методологии измерения производительности труда и готовить для рассмотрения трёхсторонними участниками предложения по производству согласованных данных и расширению возможностей мониторинга показателя 8.2.1 ЦУР, касающегося годовых темпов роста реального валового внутреннего продукта (ВВП) на каждого занятого;
- наращивать во взаимодействии с Туринским центром потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ на региональном и глобальном уровнях по вопросам производительности и инноваций, в том числе посредством коллегиальных оценок и взаимного обучения, и разрабатывать платформу, содействующую развитию предприятий, созданию рабочих мест и обеспечению достойного труда в зелёной и безотходной экономике;
- проводить исследования, посвящённые влиянию перехода к цифровой экономике на микро-, малые и средние предприятия во всём мире.

□ **Предварительный результат 4.3. Возросший потенциал государств-членов по разработке политики, законодательства и других мер, конкретно направленных на содействие переходу предприятий в формальную экономику**

**124.** Предприятия неформальной экономики сталкиваются с серьёзными проблемами, обусловленными низкой производительностью, отсутствием доступа к факторам производства и плохими условиями труда. Комплекс мер и дополнительных услуг, в том числе направленных на совершенствование практики внутри предприятий в целях ускорения развития и повышения производительности предприятий в сельских и городских районах, позволяет им развиваться, осваивать формальные рынки и обеспечивать достойный труд. Будут приниматься учитывающие гендерные факторы меры, позволяющие женщинам-предпринимателям переходить от практически убыточной коммерческой деятельности к прибыльному бизнесу. У продуктивных предприятий больше шансов извлекать выгоду и покрывать расходы на формализацию деятельности.

**125.** Содействие росту производительности должно подкрепляться политикой, законодательством и другими мерами, включая

использование новых технологий, в целях устранения институциональных препятствий на пути к формализации, особенно микро- и малых предприятий, облегчения регистрации предприятий и соблюдения ими норм, эффективного обеспечения прав и доступа к социальной защите собственников предприятий и их работников. Кооперативам и единицам социальной и солидарной экономики принадлежит особая роль в содействии переходу в формальную экономику мелких производителей.

**126.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- осуществлении гендерно-ориентированной диагностики неформальности на национальном, региональном и отраслевом уровнях для оценки характера и особенностей неформальных предприятий и нанимаемых ими работников, выявления препятствий и стимулов на пути к формализации в целях разработки основанных на фактических данных мер в сфере политики и повышении уровня осведомлённости и понимания преимуществ формализации и достойного труда;
- разработке или пересмотре политики, законодательства и других мер, облегчающих переход предприятий и нанимаемых ими работников в формальную экономику, а также формировании комплекса льгот и обязательств, поощряющих формализацию микро- и малых предприятий, тем самым способствующих соблюдению требований законодательства и обеспечивающих доступ работников к достойному труду;
- содействии доступу неформальных предприятий к соответствующим приемлемым по цене финансовым и нефинансовым услугам по развитию бизнеса и к рынкам в целях повышения производительности и облегчении формализации, с должным вниманием к конкретным вызовам, существующим в сельских районах, и к тем, с которыми сталкиваются предприятия, возглавляемые женщинами;
- содействии неформальным операторам объединяться в кооперативные организации или другие единицы социальной и солидарной экономики в целях повышения доходности их деятельности и содействии их переходу в формальную экономику.

**127.** На глобальном уровне МОТ будет:

- проводить исследования и сравнительный анализ соответствующих мер, способствующих переходу предприятий и нанимаемых ими работников в формальную экономику;

- расширять базу знаний о секторальных подходах к обеспечению участия в формальной и зелёной экономике и о доступе предприятий неформальной экономики к местным и глобальным цепочкам создания стоимости в качестве одного из стимулов их формализации.

□ **Предварительный результат 4.4. Возросший потенциал государств-членов и предприятий по разработке политики и мер, способствующих согласованию деловой практики с целями достойного труда и ориентированным на человека подходом к формированию будущего сферы труда**

**128.** Чтобы преуспеть в быстро меняющихся условиях, предприятиям необходимо постоянно корректировать и адаптировать методы ведения бизнеса. Одновременно они могут играть эффективную и действенную роль в решении насущных социальных и экологических проблем. Для того чтобы в полной мере реализовать их возможности в этой области, необходимо разрабатывать политику и создавать стимулы, способствующие согласованию деловой практики с целями достойного труда и ориентированным на человека подходом к формированию будущего сферы труда.

**129.** Необходимо прилагать усилия с тем, чтобы в разнообразных формах организации труда и методах ведения бизнеса, в том числе в местных и глобальных системах поставок, использовались возможности, способствующие социальному, экологическому и экономическому прогрессу. Особое внимание должно уделяться стратегическим секторам и безотходной экономике. Платформы диалога между участниками на разных уровнях имеют ключевое значение для обсуждения возможностей и вызовов и для поощрения обмена передовым опытом.

**130.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- более полном согласовании политики и практики с принципами международных трудовых норм и Трёхсторонней декларацией принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики МОТ 2017 года (Декларация МНК), в том числе путём обмена передовым опытом;
- содействии социальному диалогу по вопросам инвестиционной политики и стратегий в поддержку прямых иностранных инвестиций, в результате которых создаются достойные рабочие места;
- разработке или укреплении основанных на фактах социально-трудовой политики и стратегий, поощряющих ответственную деловую практику в стратегических секторах;
- разработке программ содействия экологическому предпринимательству, развитию зелёных и устойчивых систем создания стоимости и инновациям в сфере зелёных технологий.

**131.** На глобальном уровне МОТ будет:

- выступать за приведение деловой практики в соответствие с принципами международных трудовых норм и международно согласованных актов, таких как принятая МОТ Декларация МНК, Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН и Руководящие принципы Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) для многонациональных предприятий;
- содействовать глобальному и региональному диалогу о проблемах и возможностях для обеспечения достойного труда в местных и глобальных системах поставок и обмениваться знаниями, извлечёнными уроками и передовой практикой обеспечения достойного труда в безотходной экономике в отдельных стратегических экономических секторах;
- предоставлять предприятиям консультации и помощь по вопросам международных трудовых норм посредством службы МОТ по поддержке предпринимателей.

**Промежуточный результат 5: Навыки и обучение на протяжении всей жизни, облегчающие доступ к рынку труда и преодоление переходных периодов на рынке труда**

**132.** Несмотря на значительный прогресс, достигнутый за последние десятилетия, большинство стран мира сталкиваются со сложными вызовами, относящимися к профессиональным навыкам, политике и институтам рынка труда,

чтобы работники и предприятия могли пользоваться возможностями в сфере труда, которая меняется беспрецедентными и ускоряющимися темпами.

## Современные вызовы, на которые предстоит ответить

**133.** На современных рынках труда обостряется проблема несоответствия профессиональных навыков требованиям рынка. Что касается предложения, более трети работников в странах с развитой экономикой страдают от несоответствия квалификации выполняемой ими работе, за что они наказываются снижением заработной платы на 20% по сравнению с коллегами, обладающими востребованными навыками. Проблема несоответствия навыков, как правило, стоит острее в развивающихся странах и странах с формирующимся рынком. Кроме того, сохраняется гендерное неравенство в доступе к возможностям профессионального обучения; при этом показатели зачисления женщин в профессионально-технические заведения значительно ниже, чем показатели участия мужчин. Новые технологии окажут влияние на работников в самых разных отраслях промышленности как в развивающихся, так и в развитых странах, и женщины, вероятно, больше пострадают от автоматизации. Что касается спроса, исследования показывают, что в 2018 году 45% работодателей не смогли найти специалистов с нужным набором навыков по сравнению с 31% в 2008 году. Тем не менее наличие квалифицированных работников является лишь частью решения проблемы занятости. Первостепенное значение также придаётся созданию рабочих мест, заработной плате и условиям труда.

**134.** Эти проблемы стоят особенно остро в странах с низким и средним уровнем дохода, где высокооплачиваемые рабочие места могут так и не появиться, и где квалифицированные работники часто вынуждены брать за работу, на которой требуется низкий уровень квалификации. Таким образом, несоответствие навыков усугубляет масштабные вызовы, оказывающие негативное воздействие на рынки труда, включая рост неравенства и отсутствие возможностей достойного труда.

**135.** Качество и актуальность образования и профессиональной подготовки остаются проблемой в большом числе стран, так как многие программы не обеспечивают компетенции, навыки и квалификации, востребованные на рынках труда. Возможности трудоустройства обучающихся сужаются в силу слабых связей между образовательными и профессионально-техническими заведениями, предприятиями и социальными партнёрами. Программы ученичества и другие формы обучения на рабочем месте, которые способны решить эти проблемы, по-прежнему недостаточно развиты и недоиспользуются во многих странах.

**136.** Задачей также является предоставление всем равного доступа к образованию и профессиональной подготовке на протяжении всей жизни. Работники, поддерживающие самые разные формы трудовых отношений, зачастую не имеют возможности учиться, а женщины страдают от дополнительных форм дискриминации. Профессиональная сегрегация по половому признаку, часто связанная с этнической и социальной принадлежностью, является одним из ключевых факторов, порождающих гендерные стереотипы, которые влияют на освоение профессиональных навыков и приводят к неравным результатам на рынке труда. Лица, находящиеся в уязвимом положении, такие как инвалиды, трудовые мигранты, беженцы, жертвы принудительного труда или современных форм рабства, работники неформальной экономики и работники в нестабильных условиях, часто лишены возможности учиться по различным причинам, включая географические и физические препятствия, критерии приёма, в которых не признаются результаты неформального и неофициального обучения, неинклюзивные условия обучения, методологии, дискриминацию и стереотипы.

## Что необходимо изменить

**137.** Преодоление этих вызовов требует создания новой экосистемы профессиональной подготовки, способствующей выполнению Конвенции 1975 года о развитии людских ресурсов (142) и Рекомендации 2004 года о развитии людских ресурсов (195). В такой инклюзивной экосистеме признаётся, что образование, профессиональная подготовка и обучение на протяжении всей жизни играют основополагающую роль и должны быть неотъемлемой частью экономической, фискальной и социально-трудовой политики, призванной создавать достойные рабочие места и обеспечивать всем лицам доступ к профессиональной подготовке, чтобы они могли пользоваться возможностями меняющейся сферы труда.

**138.** Действенные системы обучения в течение всей жизни требуют наличия данных и знаний о потребностях в профессиональных компетенциях и навыках. Чтобы обеспечить эффективное управление и создать модели устойчивого финансирования, необходимо усиливать роль трёхсторонних участников и укреплять партнёрства с образовательными и профессионально-техническими заведениями. Эти партнёрства должны отражать совместную ответственность правительства, работодателей и работников, позволять работникам приобретать навыки, переучиваться и повышать квалификацию, а также обеспечивать, чтобы предприятия инве-

стировали средства в профессиональную подготовку и извлекали выгоду из сформированных таким образом профессиональных компетенций и навыков.

**139.** Подходу с участием многих государственных учреждений и социальных партнёров придаётся ключевое значение с точки зрения разработки и внедрения гибких вариантов обучения, соответствующих изменяющимся потребностям рынка, при этом соблюдая принцип «никто не должен быть забыт». Такой подход должен способствовать признанию посредством гибких квалификационных систем результатов профессиональной подготовки, предоставляемой всеми государственными ведомствами и частным сектором, а также налаживанию взаимодействия между разными формами образования и профессиональной подготовки, включая программы ученичества. Он позволит признавать навыки, компетенции и квалификации, которые все лица приобретают на работе и посредством участия в неформальных и неофициальных программах обучения. Системы обучения на протяжении всей жизни также должны обеспечивать базовые, фундаментальные трудовые навыки, чтобы изменить отношение населения к этим вопросам, способствовать адаптации и поощрять обучение в течение всей жизни.

**140.** Чтобы обеспечить плавный переход от школы к трудовой деятельности и с одной работы на другую, необходимо создавать соответствующие доступные службы профориентации и подбора работы. Они должны дополняться целевыми мерами по обеспечению равного доступа к профессиональной подготовке женщин и групп населения в уязвимом положении, включая молодёжь, пожилых работников и мигрантов.

**141.** Реализуемые как единое целое, эти меры в поддержку развития систем профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни, особенно качественных программ ученичества, в рамках общегосударственного подхода при полноценном участии социальных партнёров могут приносить пользу всем участникам, сокращая масштабы неравенства, расширяя возможности трудоустройства, удовлетворяя потребности предприятий в профессиональных навыках и компетенциях и повышая уровень производительности труда и размер заработной платы. Ожидается, что результаты обсуждения на сессиях Международной конференции труда 2021 и 2022 годов вопросов, связанных с разработкой норм о программах ученичества, сформируют всеобъемлющую основу действий по этой тематике.

**142.** Профессиональная подготовка является одним из приоритетов многих национальных и

международных организаций, включая агентства ООН и международные и региональные финансовые учреждения. Работа многих из этих организаций направлена, в частности, на содействие занятости молодёжи посредством развития профессиональных компетенций и навыков. В рамках МОТ Межамериканский центр исследований и документации по профессиональной подготовке (СИНТЕРФОР) и Туринский центр будут и впредь активно участвовать в разработке и внедрении инновационных решений и программ по укреплению потенциала в области профессиональной подготовки.

## Риски и меры по их снижению

**143.** Вялый экономический рост и низкие темпы создания рабочих мест могут влиять на спрос на профессиональные навыки и компетенции и усугублять несоответствие между рабочими местами и навыками, а также на выделение ассигнований на профессиональную подготовку. Чтобы снизить эти риски, МОТ будет работать над формированием мер со стороны как предложения, так и спроса, а также расширять информационно-просветительскую деятельность в поддержку профессиональной подготовки и инвестиций в обучение на протяжении всей жизни путём наращивания потенциальных возможностей трёхсторонних участников МОТ и социального диалога.

## Ориентиры деятельности МОТ в 2020–21 годах

### □ Предварительный результат 5.1. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по выявлению несоответствия существующих профессиональных навыков и прогнозированию будущих потребностей в навыках

**144.** Несоответствие профессиональных навыков и стремительно эволюционирующие потребности в профессиональной подготовке являются задачами, которые должны решаться странами, находящимися на всех этапах развития, на основе политики в области образования и профессиональной подготовки и политики на рынке труда. Профессиональные навыки и выбор формы обучения определяют трудовую жизнь, профессиональную и личную удовлетворённость работников и влияют на будущие экономические и социальные результаты. Эти факторы требуют более тщательного анализа

рынка труда и расширенного социального диалога в целях выявления текущих и будущих потребностей в профессиональных компетенциях и навыках. В решении этих задач ключевая роль отводится национальному и международному сотрудничеству в области прогнозирования профессиональных компетенций и навыков. К областям действий относятся: устранение дисбаланса навыков в стратегических секторах; развитие цифровых и базовых навыков, навыков, необходимых для перехода к экологической устойчивости; применение новых, основанных на данных инновационных подходов к прогнозированию профессиональных компетенций и навыков.

**145.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- укреплении их возможностей, а также возможностей соответствующих общеобразовательных и профессионально-технических заведений для выявления и прогнозирования потребностей в профессиональных навыках с учётом меняющейся динамики сферы труда во взаимодействии с организациями ООН и другими многосторонними и двусторонними учреждениями;
- формировании основанных на фактах перспективных стратегий в области профессиональной подготовки, нацеленных на удовлетворение потребностей предприятий стратегических секторов экономики в профессиональных компетенциях и навыках, принятии комплексного подхода к формированию цифровых навыков в рамках политики и программ профессиональной подготовки в целях сокращения цифрового разрыва и укреплении способности работников пользоваться открывающимися возможностями в интересах достойного труда;
- реализации возможностей регионального и глобального обмена знаниями в целях выявления и прогнозирования потребностей в профессиональных навыках посредством обменов и сотрудничества между регионами, а также сотрудничества Юг–Юг и треугольного сотрудничества;
- тестировании концепций и новаторских подходов к оценке несоответствия профессиональных квалификаций и навыков занятых лиц в соответствии с руководящими принципами, принятыми МКСТ в 2018 году, путём установления партнёрских связей со странами и международными организациями.

**146.** На глобальном уровне МОТ будет:

- разрабатывать новые исследовательские продукты, необходимые для идентификации и прогнозирования на основе данных

потребностей в профессиональных навыках посредством обобщения данных, получаемых в реальном времени/больших данных, результатов обследований рабочей силы и данных из других источников, а также путём изменения концепций, лежащих в основе систем прогнозирования профессиональных компетенций и навыков в сотрудничестве с региональными партнёрами, в частности с центром СИНТЕРФОР;

- проводить исследования и разрабатывать инструментальные средства прогнозирования и планирования профессиональных навыков, необходимых для поддержки перехода к экологической устойчивости.

□ **Предварительный результат 5.2. Возросший потенциал государств-членов по усилению политики в области профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни, моделей управления и систем финансирования**

**147.** Системы образования и профессиональной подготовки становятся всё более сложными и фрагментированными. Чтобы обучение на протяжении всей жизни выполняло присущую ему роль как организационного принципа всеобщих систем образования и профессиональной подготовки, необходимо создавать новые стратегии в области профессиональной подготовки и трёхсторонние модели и институты управления с участием многих заинтересованных сторон. Организации работодателей, организации работников и профессионально-технические заведения всех секторов могут внести вклад в разработку комплексной, межотраслевой политики и программ, которые также способствуют гендерному равенству и инклюзивности в системах профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни. Необходимо обеспечивать бесшовный переход от одной формы общего образования и профессиональной подготовки к другой и эффективнее использовать цифровые технологии в сфере обучения, чтобы расширить и облегчить всем лицам доступ к обучению, уделяя особое внимание женщинам и лицам в ситуациях незащищённости. Инновационные и устойчивые модели финансирования с верным сочетанием финансовых и нефинансовых стимулов, связанные с системами социальной защиты, могут обеспечить более активное участие работников и работодателей и расширить возможности обучения на протяжении всей жизни, при том, что все лица, извлекающие выгоду из развития профессиональных компетенций и навыков, должны вносить равноценный вклад.

**148.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- разработке и внедрении посредством социального диалога нового поколения мер политики и стратегий в области профессиональной подготовки в целях удовлетворения потребностей всех лиц в профессиональных компетенциях и навыках, помимо начальной профессиональной подготовки, с особым акцентом на гендерное равенство, инклюзивность и разнообразие, а также в целях интеграции политики в области профессиональной подготовки в широкий контекст структурных изменений, происходящих на национальном или региональном уровне;
- разработке и внедрении новых справедливых и устойчивых механизмов финансирования и систем стимулирования, поддерживающих обучение на протяжении всей жизни и инновационные решения проблем, связанных с профессиональной подготовкой всех лиц.

**149.** На глобальном уровне МОТ будет:

- создавать стратегию МОТ в сфере профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни, содействуя осуществлению Декларации столетия с учётом результатов независимой оценки *Стратегии и действий МОТ по развитию профессиональных компетенций и навыков в интересах занятости и экономического роста на 2010–15 годы*, которые Административный совет рассмотрел в октябре 2016 года;
- формировать в сотрудничестве с Туринским центром инновационную базу развития профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни в поддержку усилий трёхсторонних участников по разработке и тестированию инновационных решений ключевых проблем в области профессиональной подготовки;
- разрабатывать руководства и методики в поддержку усилий трёхсторонних участников по развитию действенных систем обучения на протяжении всей жизни и качественного образования для всех, в том числе финансовые модели, механизмы и стимулы, взаимосвязи между обучением на протяжении всей жизни и социальной защитой и между трёхсторонними межотраслевыми механизмами управления и координации институциональными механизмами.

□ **Предварительный результат 5.3. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по разработке и реализации инновационных, гибких и инклюзивных учебных альтернатив, включая обучение на рабочем месте и качественные программы ученичества**

**150.** В целях эффективного удовлетворения потребностей предприятий и достижения лучших результатов в сфере занятости всего населения и в системах обучения на протяжении всей жизни, включая качественные программы ученичества, необходимо содействовать проведению отраслевых преобразований, повышающих спрос на квалифицированных работников, обеспечивающих действенное использование их профессиональных навыков и улучшающих качество рабочих мест. Развитие онлайн-обучения требует повышения надёжности и инклюзивности систем признания навыков и компетенций, официально удостоверяющих результаты неформального и неофициального обучения и способствующих подготовке работников в течение всей жизни, чтобы все они, особенно женщины и лица в уязвимом положении, могли пользоваться возможностями в интересах достойного труда. Также необходимо совершенствовать методологии преподавания путём использования проектных и цифровых форм обучения, с тем чтобы они стали более привлекательными, доступными, малозатратными и эффективными. Целевые актуальные и доступные службы профориентации и консультирования, а также службы по трудоустройству и поддержке лиц, прошедших профессиональную подготовку, могут способствовать успеху перехода от школы к трудовой деятельности и с одной работы на другую.

**151.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- использовании новых и формирующихся цифровых технологий в целях совершенствования организации обучения, оценки и сертификации его результатов с упором на гендерное равенство и социальную интеграцию;
- диверсификации возможностей обучения женщин посредством программ обучения на протяжении всей жизни в нетрадиционных профессиях, поощряя молодых женщин к началу и продолжению занятий наукой, техникой, инженерией и математикой;
- разработке, развитии и внедрении качественных программ ученичества и других форм обучения на рабочем месте, чтобы

обеспечивать включение программ ученичества в корпоративные стратегии развития людских ресурсов, отражать в них потребности женщин и мужчин и предоставлять работникам и предприятиям возможности для того, чтобы они извлекали пользу из экспериментальных форм обучения и освоения соответствующих навыков;

- разработке и реализации в сотрудничестве с Организацией Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) и программой Generation Unlimited, партнёрством под эгидой Детского фонда Организации Объединённых Наций (ЮНИСЕФ) инклюзивной политики и систем признания результатов предшествующего обучения, сертификации квалификации и повышения качества неформальных программ ученичества, а также программ, нацеленных на укрепление базовых и основных трудовых навыков;
- разработке и осуществлении целевых инициатив, направленных на расширение доступа к обучению, особенно молодёжи и лиц, находящихся в ситуациях незащищённости, посредством просветительских действий и организации обучения, учитывающего потребности конкретных групп населения, консультирования, профориентации, поиска работы и осуществления мер поддержки лиц, прошедших профессиональную подготовку.

**152.** На глобальном уровне МОТ будет:

- формировать в сотрудничестве с ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ, Международным союзом электросвязи и другими партнёрами пересмотренную систему основных трудовых навыков, в том числе цифровых и базовых навыков, необходимых для расширения возможностей трудоустройства;

- готовить аналитические доклады о программах ученичества в поддержку обсуждения, связанного с разработкой нормы в этой области на Международной конференции труда в 2021 и 2022 годах;
- накапливать знания и создавать глобальные инструменты, касающиеся: i) обучения на рабочем месте и программ ученичества, включения курсов профориентации и профобучения в программы общего образования и профессиональной подготовки, использования инновационных цифровых инструментов; ii) эффективного развёртывания систем и инициатив по организации профессиональной подготовки и признанию полученных навыков, включая реализацию пилотного проекта по взаимному признанию квалификации трудовых мигрантов в странах Ассоциации стран Юго-Восточной Азии; iii) социальной интеграции и гендерного равенства в системах профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни;
- разрабатывать в сотрудничестве с СИНТЕРФОР и Туринским центром программы наращивания потенциальных возможностей на глобальном и региональном уровнях с акцентом на администрирование местных систем профессионально-технической подготовки и образования, уделяя особое внимание Африке, Латинской Америке и Карибскому бассейну, а также качественным программам ученичества и программам признания результатов предшествующего обучения;
- осуществлять, во взаимодействии с Международной организацией по миграции и ЮНЕСКО, программы, содействующие развитию партнёрских связей в области профессиональной подготовки и миграции, на региональном уровне и в отдельных миграционных коридорах.

## Промежуточный результат 6: Гендерное равенство и равенство возможностей и обращения для всех в сфере труда

**153.** Исторический путь к реальному равенству в сфере труда был трудным. Во всех странах мира были приняты многочисленные международные обязательства, целевые законы и меры в области политики, направленные на устранение препятствий; они ощутимо изменили жизнь многих людей. В настоящее время социально-экономический императив инклюзивной сферы труда ясно задокументирован и широко признан, однако существует необходимость в

преобразующей повестке дня и ускоренных действиях, нацеленных на то, чтобы равенство в сфере труда стало реальностью для всех.

### Современные вызовы, на которые предстоит ответить

**154.** Несмотря на успехи, достигнутые в ряде областей, в том числе в сокращении разрыва в уровнях образования, для самоуспокоения нет

места, поскольку продвижение по пути к равенству в сфере труда, судя по всему, застопорилось, а в некоторых случаях и повернуло вспять. Лица, страдающие от дискриминации по многим, пересекающимся признакам, всё больше предаются забвению. Там, где национальные подходы к поощрению гендерного равенства и расширению равных возможностей раздроблены и несогласованы, они оказывают ограниченное воздействие.

**155.** МОТ подготовила существенный массив новых данных и результатов исследований, в том числе в контексте инициативы, касающейся трудящихся-женщин, которая содействует переходу к преобразующей и поддающейся оценке повестке дня по вопросам равенства. Сегодня гораздо больше известно о причинах гендерных разрывов в сфере труда и о том, как на них необходимо реагировать. Новое статистическое определение понятия «трудовая деятельность», отражённое в знаковой резолюции 19-й МКСТ (2013 г.), впервые открыло то, что ранее было скрыто — неоплачиваемый труд. Эти новые статистические стандарты используются в обследованиях многих государств-членов, позволяя им формировать политику с учётом данных о внутреннем производстве товаров и услуг, экономике ухода и труде волонтеров.

**156.** Исследования МОТ показывают, что большинство женщин хотят работать по найму, однако сохраняется хронический гендерный разрыв в сфере занятости, предпринимательства, оплаты труда и участия в руководящих органах; при этом в отличие от премии за отцовство женщины дополнительно наказываются за материнство. По найму работают свыше 70% мужчин по сравнению с 45% женщин, которые по-прежнему зарабатывают в среднем на 20% меньше, чем мужчины с аналогичным уровнем образования. Кроме того, женщины занимают лишь 27% должностей в управляющих и руководящих органах, и этот показатель практически не изменился за последние 30 лет. Отрасли и занятия, в которых преобладают женщины, страдают от дефицита достойного труда и от глубоко укоренившейся профессиональной сегрегации, и лишь 8% работающих женщин в странах с низким уровнем дохода заняты на формальной основе. На женщин приходится более трёх четвертей неоплачиваемого труда по уходу и почти такая же доля работников в секторах платного ухода. Социальные нормы продолжают усиливать роль женщин как воспитателей и сиделок, а роль мужчин как кормильцев. Женщины, обеспечивающие уход, с большей вероятностью исключаются из рабочей силы, а если они работают по найму, то на условиях сокращённого времени, зачастую за свой счёт или на неформальной основе; у них

меньше шансов на то, чтобы быть охваченными социальной защитой. Следствием недооценённого труда по уходу является более низкая средняя заработная плата работников в секторах экономики ухода, которые также чаще подвергаются насилию и домогательствам.

**157.** Недостаточный прогресс достигнут на пути к равенству конкретных групп населения, включая лиц с ограниченными возможностями, представителей коренных и ведущих племенной образ жизни народов, этнических меньшинств, лиц, живущих с ВИЧ, лиц из числа лесбиянок, геев, бисексуалов, трансгендеров и интерсекс (ЛГБТИ), мигрантов и других групп, особенно уязвимых перед дискриминацией. Среди этих групп уровень занятости, как правило, ниже; при этом они чрезмерно представлены в неформальной экономике и у них ограничены перспективы получения профессиональной подготовки и продвижения по служебной лестнице. В их среде больше шансов стать жертвой актов насилия и домогательств и столкнуться с плохими условиями труда; зачастую они не имеют голоса в процессах принятия решений. Представители коренных и ведущих племенной образ жизни народов, а также женщины в сельской экономике имеют неравный доступ к производственным ресурсам, включая землю, и неравный контроль над ними; в меньшей степени им доступны финансы, технологии и рынки. Эти проблемы ещё больше усугубляются последствиями изменения климата и ухудшения состояния окружающей среды.

## Что необходимо изменить

**158.** Чтобы в максимальной степени воспользоваться социально-экономическими выгодами интеграции («дивидендом разнообразия»), важно принять подход, ориентированный на человека. Необходимо обеспечить благоприятную среду на фундаменте основополагающих принципов и прав в сфере труда. Чтобы быть эффективным, такой подход должен обеспечивать не только запрещение дискриминации во многих её проявлениях, но и высокую оценку и активную поддержку стремления к равенству и социальной интеграции. Использование технологий и новых возможностей трудоустройства, способствующих обеспечению гендерного равенства и расширению равных возможностей для всех, должно стать ясной целью политики, в том числе в форме участия и поддержки работников при переходе с одной работы на другую, обеспечения доступности и поощрения обучения на протяжении всей жизни. Женщинам и мужчинам также необходимо иметь больше влияния и более широкий выбор в отношении графиков рабочего времени, чтобы оптимальнее сочетать наёмный труд и личную

жизнь, что может повысить как личные производственные, так и корпоративные показатели.

**159.** В целях содействия выполнению преобразующей повестки дня в области гендерного равенства необходимо осознать и утвердить взаимосвязь между неоплачиваемым трудом по уходу и работой по найму, признавая, сокращая и перераспределяя неоплачиваемый труд по уходу, вознаграждая работников экономики ухода и представляя их интересы. Это включает в себя комплексные инвестиции в экономику ухода, что охватывает все формы труда по уходу, которым заняты работники, оказывающие бесплатные и возмездные услуги по уходу. Преобразующая повестка дня также требует, чтобы труд оценивался и оплачивался на более справедливой основе, как это предусмотрено в Конвенции МОТ 1951 года о равном вознаграждении (100).

**160.** В сфере труда также необходимо искоренить насилие и домогательства, чтобы можно было обеспечить равные возможности, добиться уважения человеческого достоинства, содействовать развитию гармоничных и продуктивных отношений в сфере труда, а также развитию жизнеспособных предприятий. Все участники сферы труда должны воздерживаться от насилия и домогательств, предотвращать их и бороться с ними. В Конвенции 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (190) и сопровождающей её Рекомендации (206) содержатся уникальные международные ориентиры того, как можно прийти к этой цели; оба акта придали трёхсторонним участникам МОТ политический импульс с тем, чтобы они могли стать лидерами в этой области.

**161.** Конкретным группам населения, в том числе тем, которые исторически подвергались дискриминации по причине инвалидности, самобытности коренных или ведущих племенной образ жизни народов, этнической принадлежности, ВИЧ-статуса, сексуальной ориентации, гендерной идентичности и миграционного статуса, необходимо адресовать комплексные, а также целевые меры с особым вниманием к женщинам из числа представителей этих групп, так как зачастую о них забывают чаще, чем о других. В экологически устойчивой и инклюзивной сфере труда должны обеспечиваться права и возможности коренных и племенных народов, чьи традиционные знания могут сыграть решающую роль в построении низкоуглеродной экономики.

**162.** Диалог с трёхсторонними участниками и партнёрства с ключевыми институтами и субъектами, в том числе в рамках системы ООН, позволят использовать знания и ресурсы для активизации действий и усиления эффекта

политики. МОТ продолжит партнёрское взаимодействие со структурой «ООН-Женщины» и другими организациями, фондами и программами ООН, а также с другими партнёрами, в том числе посредством Международной коалиции за равную оплату труда (EPIC), Основной группы коренных народов за устойчивое развитие, Партнёрства Организации Объединённых Наций в интересах коренных народов, механизма «ООН — водные ресурсы», Партнёрства Организации Объединённых Наций по поощрению прав инвалидов, Глобальной сети МОТ по предпринимательству и инвалидности, а также в качестве соучредителя Совместной программы Организации Объединённых Наций по ВИЧ/СПИДу.

## Риски и меры по их снижению

**163.** Недостаток политической приверженности и лидерства на национальном уровне, расплывчатость обязанностей среди различных министерств, отсутствие стратегий в области гендерного равенства и недопущения дискриминации и целевых стратегий влияют на продвижение к цели гендерного равенства и равенства возможностей и обращения для всех в сфере труда. МОТ будет проводить информационно-просветительские кампании и эмпирические исследования в поддержку выполнения обязательств и организации содержательных дебатов. Она также укрепит способность МБТ осуществлять свою деятельность, используя совместные методы и обеспечивая стратегическое использование ресурсов, а также продолжая отслеживать достигнутый прогресс в рамках гендерных и других планов мобилизационных действий.

## Ориентиры деятельности МОТ в 2020–21 годах

- **Предварительный результат 6.1. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по содействию инвестициям в экономику ухода и более сбалансированному распределению семейных обязанностей**

**164.** Демографические изменения стимулируют рост спроса на рабочие места и политику в сфере ухода, включая удовлетворение потребностей в уходе за детьми и в долговременном уходе. Инвестиции в экономику ухода необходимо обозначить в качестве ясной цели политики в сфере занятости, макроэкономической и отраслевой политики, политики в отношении

внутренней и международной трудовой миграции и политики социальной защиты. Государства-члены при поддержке МОТ могут добиться прогресса в этой области путём: 1) проведения преобразующей политики в сфере ухода, включая предоставление качественных государственных услуг по уходу, способствующих более сбалансированному распределению семейных обязанностей; 2) содействия инвестициям в целях реализации политики в сфере ухода и демонстрации её жизнеспособности и преимуществ; 3) усиления охраны труда, создания достойных условий труда, включая переход в формальную экономику, и обеспечения работникам экономики ухода права на создание организаций и ведение коллективных переговоров.

**165.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- выявлении потребностей в уходе целевых групп населения; оценке и поощрении инвестиций в экономику ухода, в том числе в развитие инфраструктуры, связанной с уходом, и создании возможностей для достойной занятости непосредственно в секторах экономики ухода и косвенно в других секторах;
- укреплении финансового, нормативного и технического потенциала для целей разработки, финансирования и реализации инклюзивной политики в сфере ухода, включая отпуск по беременности и родам, отцовский и родительский отпуск, меры защиты, услуги по уходу и социальные пособия по уходу;
- укреплении возможностей статистических органов в целях измерения общей трудовой нагрузки — как оплачиваемого, так и неоплачиваемого труда, в том числе путём добавления облегчённых модулей использования времени в существующие обследования рабочей силы;
- разработке программ посредством социального диалога, направленных на решение проблем дефицита достойного труда в экономике ухода, особенно среди медицинских работников, учителей и домашних работников, включая работников-мигрантов, занятых трудом по уходу;
- наращивании потенциальных возможностей социальных партнёров для участия в процессах формирования и осуществления политики, нацеленной на более сбалансированное распределение семейных обязанностей.

**166.** На глобальном уровне МОТ будет:

- расширять базу знаний в целях документирования законов, политики и практики в сфере ухода, улучшения баланса между

работой и семейными обязанностями и консультирования организаций работников по вопросам преобразующей политики в области ухода;

- разрабатывать методики и материалы в поддержку глобальной кампании за ратификацию и применение ключевых международных трудовых норм, касающихся гендерного равенства, в частности Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100), Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) Конвенции 1981 года о работниках с семейными обязанностями (156) и Конвенции 2000 года об охране материнства (183);
- формировать пакет инновационных решений и технических средств в целях оказания трёхсторонним участникам содействия в подготовке инвестиционных планов в экономике ухода и в интересах её работников, а также в разработке и финансировании комплексной политики в сфере ухода, включая семейный отпуск и услуги по уходу, и в налаживании взаимодействия с национальными системами социальной защиты с подготовкой отдельного руководства для социальных партнёров;
- совершенствовать рекомендации, методики и обучение в целях оценки оплачиваемого и неоплачиваемого труда в соответствии с последними статистическими стандартами, что позволит оценивать ситуацию в сфере услуг по уходу и воздействие политики;
- осуществлять в сотрудничестве с Туринским центром учебные программы для трёхсторонних участников МОТ в целях содействия преобразующей политике в сфере ухода, включая стратегии инвестирования в экономику ухода, и более сбалансированного распределения семейных обязанностей.

□ **Предварительный результат 6.2. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по усилению политики и стратегий, поощряющих и обеспечивающих равенство возможностей, участия и обращения между женщинами и мужчинами, включая равное вознаграждение за труд равной ценности**

**167.** Подавляющее большинство женщин, в отличие от мужчин, заняты в более узкой группе профессий и секторов, и зачастую их отличает малый размер заработной платы, низкий статус и угроза насилия и домогательств. Существует

риск того, что такая сегрегация укоренится ещё глубже по причине неравенства в доступе к стратегическим и формирующимся секторам, в том числе в зелёной и цифровой экономике. Преобразующая повестка дня в области гендерного равенства должна предусматривать не только отмену дискриминационных законов, мер политики и видов практики, но и разработку и укрепление тех из них, которые активно способствуют реальному равенству в сфере труда и расширению прав и возможностей женщин, включая равное вознаграждение за труд равной ценности, переход в формальную экономику, доступ к нетрадиционным и возникающим секторам и формирование сферы труда, свободной от насилия и домогательств.

**168.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- укреплении их потенциальных возможностей в применении соответствующих данных и методологий, позволяющих выявлять, оценивать и эффективно устранять гендерное неравенство на рынке труда, включая разрывы в сферах занятости, оплаты труда, участия в руководящих органах и социальной защиты;
- разработке и усилении законодательства, политики и процессов, нацеленных на эффективное сокращение гендерного разрыва и содействие участию в этих процессах организаций работодателей и работников;
- подготовке и поддержке планов действий по улучшению баланса соответствующих долей женщин и мужчин в секторах и занятиях, в которых доминируют, соответственно, мужчины и женщины, а также содействию равному доступу к рабочим местам в формирующихся секторах и к руководящим должностям;
- разработке региональных дорожных карт и принятии целенаправленных мер по расширению социально-экономических прав и возможностей женщин с особым вниманием к сельской экономике.

**169.** На глобальном уровне МОТ будет:

- разрабатывать рекомендации и методики в поддержку представления данных в соответствии с недавно принятыми международными статистическими стандартами, с тем чтобы можно было отслеживать динамику гендерных разрывов в возможностях достойного труда;
- расширять базу знаний о справедливой практике оплаты труда, в том числе формировать общую основу и процесс измерения разрыва в оплате труда;

- и далее расширять участие в коллегиальных обменах опытом и знаниями посредством ЕРИС в партнёрстве с ОЭСР и структурой «ООН-Женщины»;
- формировать в сотрудничестве с Туринским центром онлайн-платформу знаний и обучения в целях укрепления потенциальных возможностей трёхсторонних участников в борьбе с дискриминацией и за расширение прав и возможностей женщин в сфере труда;
- разрабатывать информационные материалы о передовой практике, способствующей равенству возможностей женщин и мужчин в стратегических и формирующихся секторах и улучшающей баланс соответствующих долей женщин и мужчин в секторах и занятиях, в которых доминируют, соответственно, мужчины и женщины, включая борьбу с гендерным насилием и домогательствами.

□ **Предварительный результат 6.3. Возросший потенциал государств-членов по разработке с учётом гендерных факторов законодательства, политики и мер, направленных на формирование сферы труда, свободной от насилия и домогательств**

**170.** Насилие и домогательства в сфере труда лишают достоинства работников и других лиц, в том числе тех, кто облечён властью и исполняет обязанности или полномочия работодателя. Они противоречат цели достойного труда и создают угрозу равенству возможностей и безопасным, здоровым и продуктивным условиям труда. Они усугубляются текущими технологическими инновациями, демографическими сдвигами, изменениями в трудовых отношениях и хроническими проявлениями неравенства.

**171.** Чётко сформулированная основа действий обеспечивается в Конвенции 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (190) и сопровождающей её Рекомендации (206). Важно создавать условия для скорой ратификации и эффективного осуществления этой конвенции, чтобы поддержать интерес и динамику, которые привели к её принятию. В целях содействия ратификации этого акта государствами-членами необходимо сосредоточить внимание на расширении базы знаний о характере и масштабе различных форм и проявлений насилия и домогательств, на анализе соответствующей нормативно-правовой базы и практики, выявлении передового опыта и оказании помощи трёхсторонним участникам

МОТ в наращивании потенциальных возможностей.

**172.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- ратификации Конвенции 190 и выполнении положений этого акта и сопровождающей его Рекомендации 206;
- проведении обзора национальной политики, законодательства, стратегий и мер, направленных на борьбу с насилием и домогательствами в сфере труда, в целях выявления лагун и возможностей для совершенствования в соответствии с Конвенцией 190;
- разработке и осуществлении посредством социального диалога инклюзивных, комплексных и учитывающих гендерные аспекты планов борьбы с насилием и домогательствами в сфере труда;
- укреплении возможностей трёхсторонних участников и других соответствующих сторон в предупреждении и искоренении насилия и домогательств в сфере труда, в том числе в неформальной экономике, с особым вниманием к секторам, занятиям и формам трудовых отношений, где выше предрасположенность к насилию и домогательствам, а также к группам, несоразмерно подверженным насилию и домогательствам.

**173.** На глобальном уровне МОТ будет:

- разрабатывать методики и материалы в поддержку информационно-просветительской деятельности и глобальной кампании за ратификацию и применение Конвенции 190, а также за выполнение положений Рекомендации 206;
- оценивать доступность текущих данных о насилии и домогательствах в сфере труда в целях разработки новой, последовательной методологии оценки масштабов насилия и домогательств в сфере труда;
- расширять базу знаний о законодательстве, правоприменительной практике и средствах правовой защиты, а также о передовом опыте предупреждения и искоренения насилия и домогательств на рабочих местах, включая меры, адресуемые группам, особенно уязвимым к насилию и домогательствам;
- осуществлять во взаимодействии с Туринским центром учебно-коммуникационную стратегию, предусматривающую создание цифровой платформы для трёхсторонних участников МОТ и других заинтересованных сторон, обеспечивающей им лёгкий доступ к

учебным, исследовательским и информационным материалам, а также учреждение «глобального образовательного форума» по предотвращению и искоренению насилия и домогательств в сфере труда.

□ **Предварительный результат 6.4. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по усилению законодательства, политики и мер, направленных на обеспечение равенства возможностей и обращения в сфере труда для лиц с ограниченными возможностями и других лиц, находящихся в ситуациях незащищённости**

**174.** Дискриминация, стигматизация и связанные с ними барьеры усугубляют положение на рынке труда лиц с ограниченными возможностями, представителей коренных и ведущих племенной образ жизни народов, этнических меньшинств, лиц, живущих с ВИЧ, работников из числа ЛГБТИ и других лиц, находящихся в ситуациях незащищённости. В этих группах отмечается повышенный уровень экономической неактивности, неполной занятости и безработицы, неформальности, а также низкий уровень оплаты труда, низкое качество рабочих мест и отсутствие социальной защиты. Чтобы действительно решать эти проблемы, необходимо расширять базу знаний о различных аспектах дискриминации, включая насилие и домогательства в отношении лиц, находящихся в ситуациях незащищённости, и о преимуществах разнообразия и интеграции; создавать надёжную нормативно-правовую базу, сочетающую традиционные и инновационные подходы; оценивать воздействие текущих изменений в сфере труда, в том числе связанные с окружающей средой, климатом и технологическими изменениями, а также возможности, которые они могут открывать перед лицами, находящимися в ситуациях незащищённости.

**175.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- укреплении и реализации законодательства, политики, институтов и мер, нацеленных на недопущение дискриминации и обеспечение равенства возможностей и обращения с лицами в ситуациях незащищённости, а также на поощрение их участия в жизни общества, в том числе на предупреждение и искоренение насилия и домогательств в соответствии с Конвенцией 190;
- разработке и осуществлении во взаимодействии с организациями работодателей и

деловых кругов и организациями работников политики и стратегий в отношении инвалидности, а также политики и стратегий, направленных на полноценный учёт прав инвалидов в сфере труда;

- активизации сбора и анализа данных, в том числе путём дезагрегации данных статистики рынка труда по статусу инвалидности;
- разработке и осуществлении основанных на правах мер в сфере политики и программ в отношении ВИЧ/СПИДа с упором на профилактику, недопущение дискриминации, раннюю диагностику посредством конфиденциального добровольного консультирования и тестирования и расширение доступа к социальной защите с особым вниманием к нуждам лиц, живущих с ВИЧ;
- созданию или укреплению механизмов, институтов и основ законодательства в целях консультирования и обеспечения участия представителей коренных и ведущих племенной образ жизни народов, а также расширению их экономических прав и возможностей путём эффективного осуществления Конвенции 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169).

**176.** На глобальном уровне МОТ будет:

- обеспечивать доступ к сетевым инструментам и руководствам в целях более эффективной ратификации и осуществления Конвенции 169;

- развивать базу знаний, сети и партнёрства, в том числе посредством поддержки и дальнейшего укрепления Глобальной сети по предпринимательству и инвалидности, в том числе в отношении прав инвалидов в зелёной и цифровой экономике;
- совершенствовать в соответствии с Рекомендацией 2010 года о ВИЧ/СПИДе (200) знания, данные и методики, касающиеся мер борьбы с дискриминацией лиц, живущих с ВИЧ, их социальной защиты и профилактики, включая конфиденциальное добровольное консультирование и тестирование;
- создавать информационные материалы о передовой практике, поощряющей разнообразие и социальную интеграцию как одного из стратегических приоритетов деятельности предприятий, а также повышать уровень культуры на рабочих местах и расширять доступ к равным возможностям;
- осуществлять в сотрудничестве с Туринским центром программу, направленную на изменение отношения к вопросам гендера, равенства, разнообразия и социальной интеграции, с тем чтобы содействовать укреплению возможностей трёхсторонних участников МОТ по комплексному решению этих проблем.

## Промежуточный результат 7: Адекватная и эффективная защита в сфере труда для всех

**177.** Условия труда и качество трудовой жизни миллионов людей во всём мире значительно улучшились. Более осязаемое признание и уважение прав работников, в частности уважение права на свободу объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров, помогли работникам обрести право голоса в отношении их трудовой деятельности. Масштабы использования детского труда значительно сократились, годовая продолжительность рабочего времени уменьшилась, средняя заработная плата повысилась, и больше женщин стали работать по найму. Достижения в области технологий позволяют многим работать в любое время и в любом месте, и позволили получать доход работникам с семейными обязанностями и лицам с ограниченными возможностями.

## Современные вызовы, на которые предстоит ответить

**178.** Несмотря на значительный прогресс, продолжающиеся структурные преобразования в сфере труда порождают новые вызовы, которые усугубляют уже существующие проблемы и препятствуют достижению цели социальной справедливости.

**179.** Для слишком большого числа работников свобода объединения и право на эффективное ведение коллективных переговоров, свободу от дискриминации и равенство остаются отдалённой перспективой. Около 152 млн мальчиков и девочек всё ещё заняты детским трудом, а 25 млн человек — принудительным трудом. Ежегодно

2,78 млн работников погибают от производственных травм и профессиональных заболеваний, а 374 млн работников получают на производстве несмертельные травмы; при этом возрастают психосоциальные риски. Насилие и домогательства широко распространены в сфере труда, и от них несоразмерно страдают женщины и девушки. Низкий уровень заработной платы и высокая продолжительность рабочего времени остаются частью жизни миллионов работников, которые изо всех сил пытаются свести концы с концами.

**180.** Изменение моделей производства и бизнеса, появление множества форм трудовых отношений и цифровые преобразования открывают новые возможности и порождают новые вызовы, в том числе в отношении защиты частной жизни и персональных данных. Эти проблемы острее стоят перед некоторыми группами работников, особенно перед трудовыми мигрантами и работниками неформальной экономики.

## Что необходимо изменить

**181.** Чтобы эффективно преодолевать эти вызовы, необходимо обеспечивать повсеместное соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда как основы достойного труда и инклюзивного роста. Создавая равные условия для всех стран и предприятий, они способствуют честной конкуренции и жизнеспособности предприятий. Чтобы эти принципы и права стали реальностью для всех, необходимо ускорить темпы сокращения масштабов детского и принудительного труда, в том числе на основе комплексного подхода к основополагающим принципам и правам в сфере труда, как это было заявлено на 106-й сессии (2017 г.) Международной конференции труда. Необходимо активизировать действия, нацеленные на то, чтобы основополагающий принцип и право в сфере труда на свободу объединения и ведение коллективных переговоров были закреплены в национальном законодательстве и практике стран всего мира и чтобы одновременно предоставлялось право голоса и обеспечивалось представительство наиболее нуждающимся группам населения.

**182.** Хотя сама по себе реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда является обязательным условием, её одной недостаточно, чтобы обеспечить и сохранить повышение качества трудовой жизни каждого человека и гарантировать всем справедливую долю плодов прогресса. Люди должны адекватно вознаграждаться за свой труд, располагать достаточным временем для семейных и

общественных обязанностей и трудиться в здоровой и безопасной среде. Это требует укрепления учреждений рынка труда, в том числе путём установления адекватной минимальной заработной платы (в законодательстве или в результате переговоров), установления максимальной продолжительности рабочего времени и обеспечения безопасности и гигиены труда. Безопасные и здоровые условия труда имеют основополагающее значение для достойного труда и жизнеспособных предприятий. Достойные условия труда также обеспечивают защиту от детского и принудительного труда.

**183.** Чтобы быть действенной, охрана труда должна быть инклюзивной и касаться всех работающих. В неформальной экономике заняты 2 млрд человек, из которых 671 млн являются наёмными работниками. Решающее значение для достижения цели достойного труда для всех имеет переход работников в формальную экономику с одновременным повышением существующего уровня их жизни. Достойный труд также должен стать реальностью для работников, участвующих в различных формах занятости, в частности тех, которые защищаются неравномерно и зачастую неадекватно. Чтобы добиться этого, в законодательстве и на практике должны обеспечиваться действенная защита от дискриминации и право на свободу объединения и ведение коллективных переговоров. Например, неверная классификация занятости должна исправляться путём эффективного соблюдения законодательства с подтверждением сохраняющейся актуальности трудового правоотношения; заработная плата и другие условия труда должны устанавливаться на основе эффективного признания права на ведение коллективных переговоров и учёта законных потребностей работников и работодателей.

**184.** Трудовые мигранты сталкиваются с дополнительными явными препятствиями в сфере охраны труда, которые требуют принятия конкретных мер реагирования. Их численность оценивается в 164 млн человек, половина из которых женщины, и их число, вероятно, будет расти в силу происходящих демографических сдвигов и изменения климата. Необходимо создавать более инклюзивные институты рынка труда, чтобы обеспечить равное обращение с трудовыми мигрантами и действенную защиту их прав и условий труда. Политика на рынке труда и миграционная политика должны формулироваться с большей ясностью, чтобы можно было восполнять дефицит рабочей силы и одновременно обеспечивать достойные условия труда как гражданам страны, так и мигрантам. Необходимо посредством социального диалога и внутреннего и трансграничного межправительственного сотрудничества создавать

справедливые и эффективные механизмы трудовой миграции, обеспечивающие равенство обращения с трудовыми мигрантами, предотвращающие нарушения прав человека и социальный демпинг и содействующие соблюдению международных трудовых норм.

## Риски и меры по их снижению

**185.** Несмотря на общее признание остроты проблем в сфере защиты всех работников и на важность устранения их коренных причин, отмечаются случаи несогласованности политики и недостаточной политической приверженности принятию эффективных и действенных мер и решений. Внешние экономические, демографические и экологические факторы усиливают давление на рынки труда, непропорционально влияя на тех, кто более уязвим. МОТ будет развёртывать информационно-просветительскую деятельность, проводить эмпирические исследования и укреплять свои возможности по решению поставленных задач, опираясь на методы совместной работы, в том числе путём предоставления платформы социального диалога. Программы и техническая помощь МОТ будут направлены на обеспечение действенной защиты всех работников и будут включать конкретные меры, нацеленные на удовлетворение нужд более уязвимых групп населения.

## Ориентиры деятельности МОТ в 2020–21 годах

### □ Предварительный результат 7.1. Возросший потенциал государств-членов по обеспечению соблюдения и содействия реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда

**186.** Миллионы работников и работодателей живут в странах, которые до сих пор не ратифицировали Конвенцию 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенцию 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98). Многие из них всё ещё страдают от хронической дискриминации, а в последние годы замедлилось продвижение по пути искоренения детского и принудительного труда. На страновом и отраслевом уровнях содействие будет оказываться в целях реализации комплексной стратегии в отношении основополагающих принципов и прав в сфере труда, демонстрирующей их взаимоподкрепляющий характер, как это предусмотрено в Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере

труда и механизме её реализации. Одновременно будут активизироваться усилия по ратификации и осуществлению Конвенций 87 и 98. Чтобы ускорить решение задачи по искоренению детского и принудительного труда, меры содействия будут оказываться в целях расширения масштабов эффективных мер реагирования, апробации новых решений, анализа и адаптации существующих методик и инструментов в условиях, когда МОТ будет координировать свою деятельность в рамках всей системы ООН, принимая во внимание резолюцию, принятую Генеральной Ассамблеей ООН, в которой 2021 год провозглашён Международным годом искоренения детского труда.

**187.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- разработке более эффективных мер политики, планов действий и основ законодательства, способствующих свободе объединения и эффективному признанию права на ведение коллективных переговоров, ликвидации дискриминации в сфере труда, устранению детского и принудительного труда на основе комплексных подходов к реализации этих основополагающих принципов и прав в условиях действенного сотрудничества социальных партнёров;
- ратификации основополагающих конвенций с особым вниманием к Конвенциям 87 и 98 и Протоколу 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде; выявлению конкретных пробелов в законодательстве и на практике и подготовке новых решений для их устранения, опираясь на результаты новых статистических наблюдений в отношении показателя 8.8.2 ЦУР, касающегося трудовых прав, и в рамках общей стратегии МБТ, нацеленной на обеспечение всеобщей ратификации;
- сборе более качественных данных и накоплении знаний о масштабе нарушений основополагающих принципов и прав в сфере труда и об эффективных мерах реагирования, включая данные с разбивкой по полу, путём выполнения последних статистических резолюций и рекомендаций, касающихся детского труда, принудительного труда и соответствующих показателей ЦУР;
- укреплении институтов и партнёрств в защиту основополагающих принципов и прав работников в ключевых внутренних и глобальных системах поставок с особым вниманием к системам поставок одежды и хлопка, горнодобывающей промышленности и сельскому хозяйству, в том числе

посредством гендерного анализа и учитывающих гендерные факторы мер политики и программ;

- искоренении детского и принудительного труда в пилотных странах Альянса 8.7 путём укрепления национальных партнёрств в рамках Альянса 8.7 и посредством флагманской программы Международной программы по упразднению детского и принудительного труда (ИПЕК+); обеспечении соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда в глобальной швейной промышленности путём расширения масштабов флагманской программы Better Work;
- защите работников в странах, затронутых конфликтами, стихийными бедствиями и другими чрезвычайными гуманитарными ситуациями, от нарушений их основополагающих принципов и прав в сфере труда путём принятия целенаправленных мер, учитывающих гендерные факторы.

**188.** На глобальном уровне МОТ будет:

- обновлять в соответствии с передовой практикой рекомендации и инструменты политики и адаптировать их к меняющимся условиям, чтобы помочь трёхсторонним участникам с ратификацией и применением основополагающих конвенций;
- готовить новые глобальные доклады и оценки масштабов использования детского труда в рамках ежегодной отчётности по показателю 8.7.1 ЦУР, для включения в состав базы данных ILOSTAT, а также принудительного труда согласно последним резолюциям и рекомендациям МКСТ; разрабатывать и тестировать методики сбора данных о недопущении дискриминации в сфере труда и занятий;
- продолжать укреплять международную приверженность намеренным действиям и оценивать прогресс, достигаемый в контексте всемирной конференции по устойчивому искоренению детского и принудительного труда (2021 г.) и Международного года искоренения детского труда (2021 г.) с участием партнёров из Альянса 8.7;
- проводить исследования, посвящённые влиянию трудовых положений торговых соглашений на реализацию основополагающих принципов и прав в сфере труда, как это предусмотрено в резолюции Международной конференции труда 2017 года, с особым вниманием к трудоёмким отраслям, системам поставок, гендерным вопросам и работникам, которые могут находиться в

ситуациях незащищённости, таким как трудовые мигранты;

- способствовать обмену информацией о тенденциях, опыте и рекомендациях в отношении политики, касающихся будущего сферы труда в трудоёмких отраслях и глобальных системах поставок одежды и хлопка, горнодобывающей промышленности и сельском хозяйстве, с особым вниманием к вопросам согласования политики.

#### □ Предварительный результат 7.2. Возросший потенциал государств-членов по обеспечению безопасных и здоровых условий труда

**189.** Сохраняющиеся долговременные производственные риски, психосоциальные риски, в том числе связанные с насилием и домогательствами, и новые факторы риска, в том числе возникающие в связи с изменением климата, технологиями, изменениями в области демографии и трудовых отношений, являются причиной высокого уровня производственной смертности и травматизма, а также профессиональных заболеваний, что вызывает серьёзные гуманитарные, экономические и социальные последствия. Продвижение по пути формирования культуры профилактики с учётом гендерных факторов в целях оздоровления условий на предприятиях, повышения их производительности и снижения давления на оплату труда работников требует целостного, ориентированного на человека и основанного на участии подхода на глобальном и национальном уровнях и на уровне рабочих мест. Такой подход должен:

- a) распространяться на всю инфраструктуру национальных систем БГТ;
- b) обеспечивать включение вопросов БГТ в национальные планы развития;
- c) усиливать синергетическое взаимодействие с государственными системами здравоохранения, в том числе в целях профилактики неинфекционных заболеваний;
- d) обеспечивать расширение охвата БГТ на всех;
- e) содействовать формированию надёжных систем управления БГТ на рабочих местах, в том числе в отношении психосоциальных рисков, включая риски, порождаемые насилием и домогательствами;
- f) способствовать реализации права на организацию и ведение коллективных переговоров. Флагманская программа «Безопасность + здоровье для всех» и её фонд Vision Zero станут основным средством организации деятельности на уровне отдельных стран и во всём мире. Выполняя резолюцию о Декларации столетия, МБТ также подготовит для рассмотрения Административным советом предложения об отражении вопросов, касающихся безопасных и здоровых условий труда, в

программах действий МОТ, посвящённых основополагающим принципам и правам в сфере труда.

**190.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- ратификации международных трудовых норм по БГТ, в частности Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (155), Конвенции 1985 года о службах гигиены труда (161) и Конвенции 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187), и принятии действенного законодательства о БГТ в соответствии с ратифицированными нормами в качестве основы для развития превентивной культуры безопасности и гигиены труда;
- разработке национальной политики и программ, призванных укреплять национальные системы и инфраструктуру БГТ в целях смягчения сохраняющихся и вновь возникающих рисков в области БГТ. К этим действиям относятся: активизация исследований в отношении возникающих рисков; совершенствование систем отчётности и оповещения и данных о БГТ; подготовка специалистов в области БГТ и включение БГТ в программы профессионально-технической подготовки и обучения; обмен передовым опытом в области инновационного законодательства о БГТ; активизация мер по совершенствованию гигиены труда; разработка целевых стратегических программ, нацеленных на обеспечение соблюдения норм; расширение возможностей органов инспекции труда;
- налаживании взаимодействия министерств, особенно министерств труда, здравоохранения и экологии, по согласованию национальных стратегий и программ, направленных на обеспечение безопасности и гигиены труда, в целях решения таких вопросов, как профессиональные заболевания, химическая безопасность, окружающая среда и изменение климата;
- содействии внедрению комплексных систем управления БГТ на рабочих местах, обеспечивающих оценку факторов психосоциальных рисков, в том числе связанных с насилием и домогательствами, а также с новыми формами трудовых отношений;
- наращивании институциональных возможностей, в том числе учреждений БГТ и служб производственной гигиены труда, а также взаимодействию с учебными заведениями в интересах более эффективного контроля над возникающими и сохраняющимися рисками безопасности, здоровью и благополучию работников.

**191.** На глобальном уровне МОТ будет:

- укреплять глобальные и региональные сети и партнёрства в целях расширения охвата и повышения эффективности профилактической деятельности, в том числе посредством организации XXII Всемирного конгресса по безопасности и гигиене труда (Торонто, октябрь 2020 г.), проведения глобальной кампании по случаю Всемирного дня безопасности и гигиены труда и совместных действий со Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) и Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО);
- проводить исследования и готовить ориентированные на нужды политики аналитические материалы и доклады о новых рисках, в том числе связанных с новыми технологиями, формами занятости и психосоциальными факторами риска, а также теми, которые встречаются в неформальной экономике;
- вести подготовительную работу по возможному включению безопасных и здоровых условий труда в систему основополагающих принципов и прав МОТ в сфере труда;
- разрабатывать новые методологии сбора данных о БГТ, продвигаясь к цели создания и принятия в будущем согласованных на международном уровне статистических методов, одновременно продолжая сбор и распространение данных о производственном травматизме согласно показателю 8.8.1 ЦУР;
- готовить новый план действий по химическим веществам в сфере труда, руководства по контролю над химическими, биологическими и эргономическими рисками в целях поддержки текущего анализа норм БГТ в рамках механизма анализа норм; готовить своды практических правил на совещаниях экспертов по безопасности и гигиене труда в строительстве и текстильной промышленности и в швейной, кожевенной и обувной промышленности, разрабатывать совместные руководства с Международной морской организацией по вопросам медицинского освидетельствования рыбаков;
- расширять базу знаний о законодательстве БГТ и системах управления БГТ, направленных на противодействие насилию и домогательствам, и содействовать обмену информацией об инициативах, предпринимаемых на национальном и отраслевом уровнях и на уровне рабочих мест;

- разрабатывать во взаимодействии с Туринским центром материалы и информационные пособия в целях наращивания потенциальных возможностей по передовой практике для распространения посредством конференций, семинаров и сообществ специалистов-практиков из разных стран и с использованием новых технологий, включая онлайн-платформы, технологии виртуальной и дополненной реальности и методики обучения на основе широкого участия.

### □ Предварительный результат 7.3. Возросший потенциал государств-членов по установлению адекватного размера заработной платы и достойной продолжительности рабочего времени

**192.** Миллионы работников во всём мире, в том числе занятые в местных и глобальных системах поставок, продолжают получить слишком низкую заработную плату, чтобы адекватно удовлетворять свои насущные потребности, либо вынуждены работать сверхурочно, чтобы сводить концы с концами. Как заявлено в Декларации столетия, необходимо наращивать усилия, направленные на создание и укрепление систем по установлению минимальной заработной платы, пересмотру размера оплаты труда, совершенствованию подходов к установлению заработной платы посредством коллективных переговоров и обеспечению того, чтобы оплата труда гарантировала адекватную защиту всем наёмным работникам независимо от их договорного статуса. Также необходимо усиливать меры в целях реализации общей политики в области заработной платы, обеспечивающей всем справедливую долю плодов прогресса. В равной степени необходимо принимать меры, обеспечивающие эффективное регулирование режимов рабочего времени в целях предотвращения чрезмерной продолжительности рабочего времени и содействия организации режимов рабочего времени, которые позволяют женщинам и мужчинам лучше сочетать трудовую деятельность и личную жизнь, одновременно позволяя работникам и работодателям согласовывать решения, учитывающие их соответствующие нужды и выгоды.

**193.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- разработке и администрировании систем по установлению посредством законодательства или коллективных переговоров адекватной минимальной заработной платы в соответствии с ключевыми принципами Конвенции 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131) и итогами

обсуждения в 2014 году в Комитете Конференции по применению норм Общего обзора актов о системах по установлению минимальной заработной платы;

- пересмотре и корректировании минимальных уровней заработной платы, обеспечивающих адекватную защиту от неоправданно низкого размера оплаты труда, принимая во внимание потребности работников и их семей, а также экономические факторы и соответствующие или иным образом связанные с ними эмпирические данные;
- укреплении взаимосвязи между минимальной заработной платой, установленной на основе законодательства или посредством коллективных переговоров, и заработной платой, коллективно согласованной сверх установленного минимума, в целях последовательного продвижения к большему равенству в оплате труда в соответствии с задачей 10.4 ЦУР;
- усилении законодательства, политики и мер, касающихся ограничения продолжительности рабочего времени и применения таких лимитов, с особым вниманием к группам работников, секторам и типам предприятий, подверженных риску чрезмерной продолжительности рабочего времени;
- разработке и исполнении посредством социального диалога национального законодательства и политики, способствующих применению гибких форм организации рабочего времени (таких как гибкие графики и сжатые рабочие недели) и других механизмов организации труда (например, удалённая работа), способствующих улучшению баланса трудовой и личной жизни, при этом учитывая потребности предприятий и организаций и обеспечивая достойный труд.

**194.** На глобальном уровне МОТ будет:

- готовить новое издание *Global Wage Report (Доклад о заработной плате в мире)* с новыми данными об адекватности минимальной заработной платы в разных регионах мира и о её влиянии на сокращение масштабов неравенства в нижней половине шкалы распределения заработной платы;
- готовиться к созыву в первой половине 2021 года сессии подкомитета по заработной плате моряков Паритетной морской комиссии, призванной обновить минимум месячной базовой заработной платы, который вступит в силу с 1 января 2022 года;
- осуществлять подготовку доклада о продолжительности рабочего времени в мире, в котором будет содержаться всесторонний

статистический анализ высокой, низкой и крайне низкой продолжительности рабочего времени и связанных с этим вопросов, дополненный анализом фактической продолжительности рабочего времени по сравнению с предпочтительной продолжительностью рабочего времени и анализом влияния соответствия или несоответствия продолжительности рабочего времени балансу трудовой и личной жизни.

□ **Предварительный результат 7.4. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников по обеспечению адекватной охраны труда работников, участвующих в различных формах трудовых отношений, в том числе на платформах цифрового труда и в неформальной занятости**

**195.** Результатами преобразований в сфере труда могут стать неверная классификация занятости, что ведёт к размыванию трудового правоотношения, а также новые формы занятости, которые не всегда предусматривают адекватную охрану труда. Эти трансформационные процессы затрагивают работников, участвующих в различных формах трудовых отношений, таких как временный труд или зависимая самозанятость, а также к работникам новых форм занятости, связанных с цифровизацией. Индивидуальные подходы, позволяющие этим работникам пользоваться адекватной защитой, будут разрабатываться в соответствии с Программой достойного труда. Акцент будет сделан на недопущении злоупотреблений в трудовых отношениях, укреплении коллективных переговоров и адаптации систем социальной защиты. Будут углубляться знания о путях обеспечения достойного труда работников цифровых платформ и о мерах в области политики, повышающих степень конфиденциальности и защищённости данных всех работников. Работники, участвующие в неформальной занятости, сталкиваются с самым серьёзным и хроническим дефицитом в сфере охраны труда. Поэтому будет расширяться масштаб деятельности, нацеленной на формализацию занятости в домашних хозяйствах, особенно домашнего труда, и неформальных рабочих мест на формальных предприятиях.

**196.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- проведении диагностики с учётом гендерных факторов для оценки пробелов в нормативно-правовом регулировании и соблюдении нормативных требований в сфере

охраны труда работников, поддерживающих различные формы трудовых отношений, в том числе связанные с цифровизацией;

- реализации политики, законодательных реформ и других мер, направленных на обеспечение адекватной и эффективной защиты работников, поддерживающих различные формы трудовых отношений;
- организации диагностических исследований с учётом гендерных факторов в отношении работников, нанимаемых на неформальной основе на формальных предприятиях или в домашних хозяйствах, и оценке масштабов, таких форм занятости, видов неформальности и их движущих сил;
- разработке или пересмотре комплексной политики, законодательства и механизмов, обеспечивающих соблюдение норм, в целях облегчения формализации работников, нанимаемых на неформальной основе на формальных предприятиях или в домашних хозяйствах;
- ратификации и осуществлении Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189) и применении Рекомендации 2011 года о достойном труде домашних работников (201) и Рекомендации 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204);
- укреплении потенциальных возможностей организаций работников по предоставлению услуг домашним работникам и работникам, для которых дом является местом работы.

**197.** На глобальном уровне МОТ будет:

- проводить исследования, посвящённые путям усиления охраны труда работников, поддерживающих различные формы трудовых отношений, особенно на цифровых платформах;
- обновлять данные исследований МОТ, касающиеся конфиденциальности и защиты персональных данных работников, в целях содействия разработке рекомендаций в области политики;
- продолжать развивать производство статистической информации о женщинах и мужчинах, занятых в неформальной экономике, согласно показателю 8.3.1 ЦУР в целях пересмотра статистической методологии оценки меняющегося характера неформальной занятости, которая будет принята на очередной МКСТ в 2023 году;

- совершенствовать открытый для широкого участия метод инспекции труда в неформальной экономике и разрабатывать модель комплексных стратегий, направленных на обеспечение соблюдения норм, в целях решения проблем неформальной занятости по найму и неверной классификации занятости;
- готовить доклады о масштабах использования и последствиях использования места проживания как рабочего места, а также о прогрессе, достигнутом в улучшении условий труда домашних работников за последнее десятилетие.

□ **Предварительный результат 7.5.**  
**Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников по разработке справедливых и эффективных механизмов, учреждений и служб трудовой миграции в целях защиты работников-мигрантов**

**198.** Работники-мигранты вносят вклад в экономическое и социальное развитие. Однако они часто страдают от неравенства возможностей и обращения и отсутствия адекватной социально-трудовой защиты, подвергаясь дискриминации, насилию и домогательствам, в том числе в процессе найма и работы в глобальных и местных системах поставок. У них больше шансов оказаться в условиях нетрадиционных форм трудовых отношений и в неформальной экономике. Демографические, климатические и технологические изменения и конфликты провоцируют трудовую миграцию и перемещение населения, создавая новые вызовы в отношении трудовых прав и условий труда этих работников.

**199.** МОТ углубит и расширит свою деятельность в области международной трудовой миграции и укрепит свою руководящую роль, чтобы обеспечить более широкое принятие институционально-политических основ и улучшение качества услуг на основе убедительных фактических данных, потребностей рынка труда, социального диалога и трудовых норм. Содействие будет оказываться осуществлению системных изменений, обеспечивающих равное обращение с трудовыми мигрантами и беженцами всех уровней квалификации, а также обеспечению им доступа к достойному труду на всех этапах жизни.

**200.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- формулировании и укреплении посредством социального диалога национальных,

двусторонних, региональных и многосторонних основ трудовой миграции, опирающихся на права и учитывающих гендерные аспекты, в том числе посредством содействия ратификации и применению соответствующих международных трудовых норм;

- укреплении потенциальных возможностей трёхсторонних участников, необходимых для действенного отстаивания в партнёрстве с другими заинтересованными сторонами свободной от дискриминации политики и услуг в области трудовой миграции, в том числе посредством межрегионального и внутрирегионального диалога;
- отмене взимаемой с работников платы за наём и связанных с трудоустройством расходов, предотвращении торговли людьми и принудительного труда, а также достижении прогресса в становлении более ответственной и прозрачной практики найма, в том числе в глобальных и местных системах поставок, путём создания справедливых механизмов найма на разных уровнях;
- содействии применению и распространению руководящих принципов, касающихся статистических данных о международной трудовой миграции и методологии измерения показателя 10.7.1 ЦУР о расходах на наём персонала, принятых МКСТ;
- применении моделей действий и оперативной практики МОТ в отношении интеграции и реинтеграции на рынке труда работников-мигрантов, в том числе беженцев и перемещённых лиц, а также тех, кто страдает от изменения климата, работает или нанимается на работу за пределами родины, трудится параллельно с представителями принимающих общин.

**201.** На глобальном уровне МОТ будет:

- предоставлять рекомендации по разработке и реализации основанных на правах двусторонних соглашений о труде, в том числе содействующих справедливой практике найма;
- накапливать и распространять информацию, в том числе о различиях в оплате труда с разбивкой по полу и миграционному статусу, влиянии временной трудовой миграции, передовом опыте применения мер противодействия нелегальной миграции, способах укрепления прав трудовых мигрантов на свободу объединения и прав на ведение коллективных переговоров, а также готовить глобальное руководство по вопросам разработки политики в области трудовой миграции;

- разрабатывать и распространять среди директивных органов, специалистов-практиков и представителей частного сектора рекомендации о содержании, целях и воздействии международных трудовых норм, касающихся работников-мигрантов, в целях преодоления заблуждений и содействия эффективному применению норм в соответствии с резолюцией о справедливом и действенном управлении трудовой миграцией, принятой на 106-й сессии (2017 г.) Международной конференции труда;
- обновлять глобальные и региональные оценки численности трудовых мигрантов и международную базу статистических данных о трудовой миграции;
- предпринимать совместные действия с другими организациями и участниками на глобальном и региональном уровнях, в том числе с Сетью ООН по проблемам миграции и Многосторонним целевым фондом по миграции, в целях расширения и укрепления подходов, инструментов и руководств МОТ по вопросам трудовой миграции, а также планировать действия на глобальном и страновом уровнях в рамках Глобального партнёрства по развитию навыков для миграции.

## Промежуточный результат 8: Всесторонняя и устойчивая социальная защита для всех

**202.** Социальное обеспечение является одним из прав человека и ключевым условием обеспечения социальной справедливости, стимулирования инклюзивного роста и достижения ЦУР. Оно избавляет людей от бедности и снижает степень уязвимости и неравенства. Социальное обеспечение поддерживает переход работников и предприятий в формальную экономику, что, в свою очередь, укрепляет финансово-экономическую устойчивость систем социальной защиты. Повышая стабильность доходов и расширяя эффективный доступ к медицинским и другим социальным услугам, социальная защита способствует повышению производительности труда, наделяет людей правами и обеспечивает их способность пользоваться экономическими возможностями и участвовать в достойной и производительной занятости, включая активное старение. В кризисные периоды социальная защита служит залогом стабилизации совокупного спроса и осуществления структурных преобразований в национальной экономике и на рынках труда. Социальная защита также способствует повышению сплочённости общества, упрочению мира и развитию жизнеспособных предприятий.

### Современные вызовы, на которые предстоит ответить

**203.** Несмотря на значительный прогресс, достигнутый в последние несколько десятилетий, лишь 29% населения земного шара пользуются всеобъемлющей социальной защитой, а 55% полностью лишены её. Большинство лишённых заняты в неформальной экономике, и многие из них заперты в порочном круге уязвимости, бедности и социальной изоляции. Это наносит ущерб экономическому и социальному

развитию стран. Старение, глобализация, трудовая миграция, цифровизация и изменение климата создают новые препятствия на пути обеспечения адекватности и финансово-экономической устойчивости существующих систем, создавая при этом возможности для будущего развития систем социальной защиты, которые должны реагировать на учащающиеся переходные этапы в личной и трудовой жизни работников и работодателей.

### Что необходимо изменить

**204.** Чтобы право на социальное обеспечение стало реальностью для всех и чтобы был обеспечен всеобщий доступ к всеобъемлющей, адекватной и устойчивой социальной защите, необходимо: а) продолжить разработку национальных стратегий социальной защиты, основанных на политических и бюджетных обязательствах по созданию прочных систем социальной защиты, в том числе по установлению минимальных уровней социальной защиты; б) создавать программы как с уплатой взносов, так и без взносов, которые должны защищать людей от жизненных рисков, например предоставлять медицинские услуги, детские и семейные пособия, обеспечивать охрану материнства, страхование по безработице и от несчастных случаев на производстве, пенсии по болезни, старости, инвалидности и на случай потери кормильца, предоставлять доступ к долговременному уходу, а также предотвращать бедность и уязвимость; в) укреплять и совершенствовать финансово-административное управление национальными системами социальной защиты, чтобы обеспечивалась их долгосрочная экономическая устойчивость. В

целях содействия формированию ориентированного на человека будущего сферы труда государствам-членам необходимо адаптировать свои системы социальной защиты, с тем чтобы они могли и далее защищать работников и предприятия, одновременно позволяя им реализовывать новые возможности. Это может быть достигнуто путём принятия комплексных подходов и их координации с политикой в сфере занятости и других областях.

**205.** Эти изменения могут быть реализованы только на основе системного подхода в рамках флагманской программы МОТ по установлению минимальных уровней социальной защиты для всех и при активном участии национальных и международных заинтересованных сторон. МОТ продолжит содействовать развитию многосторонних партнёрств в целях мобилизации ресурсов, повышения согласованности политики и усиления её эффекта, включая Партнёрство за развитие систем социальной защиты и установление минимальных уровней социальной защиты согласно ЦУР 1.3, возглавляемую МОТ и ВОЗ инициативу ООН в отношении минимальных уровней социальной защиты и Совет по межучрежденческому сотрудничеству в области социальной защиты. Партнёрства с международными финансовыми учреждениями, такие как возглавляемое МОТ и Всемирным банком Глобальное партнёрство за всеобщую социальную защиту, будут играть ключевую роль в укреплении систем социальной защиты, устойчивых в экономическом и финансовом отношении.

## Риски и меры по их снижению

**206.** Во многих государствах-членах бюджетное пространство всё ещё недостаточно для того, чтобы обеспечить устойчивость систем социальной защиты. У правительств других стран может не быть долгосрочной перспективной стратегии и последовательного подхода к социальной защите, либо с их стороны может отмечаться ограниченное понимание важности международных трудовых норм и социального диалога, за исключением трёхсторонних участников МОТ, с которыми, в любом случае, зачастую не проводятся адекватные консультации, когда разрабатываются или реформируются системы социальной защиты. МОТ будет смягчать эти риски, расширяя поддержку правительств в целях рационального управления государственными финансами и экономически обосновывая необходимость социальной защиты. Кроме того, она продолжит взаимодействовать с правительствами и системой ООН, содействуя системному и последовательному подходу к социальной защите, продолжая при этом

информационно-просветительскую деятельность в поддержку ратификации и применения современных норм в сфере социального обеспечения.

## Ориентиры деятельности МОТ в 2020–21 годах

- **Предварительный результат 8.1. Возросший потенциал государств-членов по разработке новых или реформированию устойчивых национальных стратегий, политики или основ права в области социальной защиты, расширению её охвата и повышению уровня адекватности пособий**

**207.** Реализация права на социальное обеспечение для всех требует, чтобы нацеленность страны на развитие социальной защиты воплощалась в национальной стратегии, политике или основах права, разрабатываемых в рамках трёхстороннего социального диалога. Этот концептуальный подход должен также отражать двухмерную стратегию МОТ, другими словами, расширение охвата социальной защиты должно осуществляться посредством определяемого на национальном уровне минимального уровня социальной защиты, который гарантирует как минимум базовый уровень социального обеспечения для всех (горизонтальное измерение), и должны постепенно обеспечиваться более высокие уровни защиты для максимально возможного числа людей (вертикальное измерение). Исходя из этой стратегии и опираясь на конкретные обязательства по расширению бюджетного пространства, страны при поддержке МОТ, других организаций ООН и международных финансовых учреждений должны разрабатывать устойчивые программы социального страхования и социальной помощи и принимать законодательные акты в целях последовательного расширения их охвата на все группы населения, в том числе на работников сельской экономики, работников, поддерживающих различные формы трудовых отношений, работников малых и средних предприятий, самозанятых работников, трудовых мигрантов и на другие группы в ситуациях незащищённости.

**208.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- формулировании и принятии национальной политики и стратегий в области социальной защиты, в том числе для обеспечения адекватного и устойчивого финансирования систем социальной защиты;

- разработке или реформировании основ законодательства, касающегося программ социальной защиты и социального обеспечения, в целях расширения их охвата, обеспечения равного обращения, расширения комплекса услуг, поддержания устойчивости и повышения адекватности пособий;
- разработке или реформировании законодательной базы для включения в неё права на получение пособий в связи с производственной травмой и для отхода от систем ответственности работодателей к страхованию от несчастных случаев на производстве посредством Глобальной программы МОТ по страхованию и защите от производственного травматизма;
- ратификации и применению Конвенции 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102) и других современных норм в области социального обеспечения;
- укреплению во взаимодействии с Туринским центром потенциальных возможностей трёхсторонних партнёров по участию в дебатах по вопросам национальной политики в области социальной защиты, по разработке, реализации и мониторингу законодательно предусмотренных систем и программ социальной защиты и по обеспечению их бюджетной, финансовой и экономической устойчивости;
- упрочению ключевых партнёрств для разработки стратегий, политики и программ, а также для обеспечения адекватного и устойчивого финансирования на национальном уровне, в том числе укрепления партнёрств с соответствующими отраслевыми министерствами и международными финансовыми учреждениями.

#### 209. На глобальном уровне МОТ будет:

- вести работу по организации трёхстороннего совещания по вопросам пенсионных тенденций и реформ с особым вниманием к устойчивости систем социального обеспечения и готовить доклад для периодического обсуждения вопросов социальной защиты (социального обеспечения) на Международной конференции труда в 2020 году;
- содействовать применению новых руководств МОТ о передовой практике и создавать ряд новых количественных онлайн-моделей, необходимых для разработки устойчивой политики в сфере социальной защиты в целях расширения охвата и повышения адекватности пособий;
- разрабатывать стратегию взаимодействия с международными финансовыми учреждениями в целях реализации основанного на

правах подхода к социальной защите в соответствии с международными трудовыми нормами и продолжать развивать региональные и глобальные сети и инициативы, в том числе Совет по межучрежденческому сотрудничеству в области социальной защиты, Глобальную сеть предприятий в поддержку минимальных уровней социальной защиты и Сеть в поддержку социальной защиты, свободы и правосудия для работников;

- проводить исследования, позволяющие оценивать, каким образом инвестиции в системы социальной защиты способствуют макроэкономической стабильности и совершенствованию показателей экономического роста, социальной интеграции, равенства и благосостояния.

#### □ Предварительный результат 8.2. Возросший потенциал государств-членов по совершенствованию управления системами социальной защиты и повышению их устойчивости

**210.** Несмотря на то, что во многих странах отмечаются относительно высокие уровни законодательного охвата систем социальной защиты, в действительности этот охват оставляет желать лучшего. Большинство из более чем 2 млн работников, которые ежегодно погибают из-за производственных травм или профессиональных заболеваний, не получают никаких страховых выплат за несчастные случаи на производстве. Чтобы обеспечить эффективный охват населения социальной защитой, чтобы никто не был забыт, необходимо разрабатывать и совершенствовать административные системы регистрации, подтверждения прав, сбора взносов, делопроизводства и распределения пособий, механизмы подачи и рассмотрения жалоб и апелляций, а также действия, направленные на повышение осведомлённости населения в вопросах социальной защиты, в соответствии с принципами и нормами МОТ и на основе социального диалога. Обеспечение эффективной защиты также требует проведения периодического актуарного анализа для определения мер, гарантирующих устойчивость систем при сохранении адекватности и предсказуемости пособий. Для отслеживания хода продвижения к обеспечению всеобщего охвата и решению соответствующих задач ЦУР необходимо осуществлять мониторинг и оценки, позволяющие повышать качество разработки политики и решать вопросы её практической реализации. Необходимо анализировать и использовать потенциал цифровых технологий для повышения эффективности и действенности систем социальной защиты.

**211.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- совершенствовании управления, координации деятельности учреждений (например, министерств финансов, налоговых органов и служб инспекции труда) и укреплении административного потенциала систем социальной защиты, в том числе посредством использования цифровых технологий;
- улучшении финансового управления и повышении бюджетной, финансовой и экономической устойчивости программ социального обеспечения, в том числе проведении пенсионных реформ, с тем чтобы они были адекватными и адаптированными к изменениям в сфере труда;
- создании потенциала национальных статистических органов по подготовке и представлению отчётности в отношении показателя 1.3.1 ЦУР по охвату социальной защиты на основе согласованных определений, концепций и источников данных и в соответствии с нормами МОТ в области социальной защиты;
- наращивании в сотрудничестве с Туринским центром потенциальных возможностей трёхсторонних партнёров по координации деятельности учреждений в сфере социальной защиты/стабильности, административного и финансового управления, повышения осведомлённости населения и образования.

**212.** На глобальном уровне МОТ будет:

- готовить ежегодные обновления базы данных о социальной защите в мире, включая новый модуль о социальном здравоохранении, и ежегодно представлять Статистическому отделу ООН доклад по показателю 1.3.1 ЦУР в соответствии с согласованной методологией;
- осуществлять подготовку издания 2020–22 годов доклада *World Social Protection Report (Доклад о социальной защите в мире)*;
- проводить исследования, посвящённые роли социального диалога в разработке, создании и финансировании усовершенствованных и устойчивых систем социальной защиты, а также исследования, касающиеся эффективности и устойчивости национальных пенсионных систем;
- разрабатывать новые руководства по вопросам образования в сфере социальной защиты, функционирования служб «единого окна» и использования справочной службы социального обеспечения, а также новые межучрежденческие методологии оценки

социальной защиты, касающиеся информационных систем управления и денежных переводов, а также адекватности пособий;

- осуществлять программы, нацеленные на укрепление потенциальных возможностей руководителей и специалистов-практиков органов социальной защиты и разрабатывать конкретные пакеты информационно-справочных материалов для работников и работодателей, в том числе по совершенствованию практики соблюдения норм, новые аналитические материалы по странам и вопросам политики, а также продолжать применять в ходе выполнения страновых проектов методологию МОТ, касающуюся оценки их результатов и воздействия;
- внедрять совместно с Туринским центром комплексную учебную программу по страхованию и защите от несчастных случаев на производстве.

□ **Предварительный результат 8.3. Возросший потенциал государств-членов по включению вопросов социальной защиты в состав комплексных мер реагирования средствами политики в целях поддержки и защиты работников и работодателей на переходных этапах жизни и при смене работы**

**213.** Преобразования в сфере труда, сохраняющаяся неформальность и новые формы занятости учащают переходные периоды в личной и трудовой жизни, включая переход от школы к трудовой деятельности, преобразования, связанные с мобильностью рабочей силы, активным старением, трудовой миграцией, родительскими обязанностями, реабилитацией пострадавших от производственных травм и их возвращением к трудовой деятельности, а также переходом из неформальной в формальную экономику. Меры реагирования на эти преобразования требуют адаптации систем социальной защиты, с тем чтобы они были частью комплексных мер политики, и расширения двустороннего и многостороннего сотрудничества в целях обеспечения необходимой защиты работников и работодателей при одновременном содействии структурным преобразованиям и обеспечению устойчивости систем социальной защиты. К таким ответным мерам относятся к примеру: страхование по безработице в привязке к трудоустройству и профессиональной подготовке; реформирование пенсионных систем и меры, способствующие активному старению; системы ухода за детьми и долговременного ухода в целях расширения участия женщин и обеспечения гендерного равенства;

страхование от несчастных случаев на производстве в привязке к реабилитации и переподготовке.

**214.** На страновом уровне МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам поддержку в:

- разработке и принятии политики, учитывающей гендерные факторы и потребности инвалидов, в которой факторы социальной защиты/социального обеспечения сочетаются с профессиональной подготовкой и мерами в сфере занятости, и претворении её в жизнь посредством скоординированных механизмов в поддержку работников и работодателей на переходных этапах их личной и трудовой жизни;
- формулировании и принятии мер, объединяющих социальную защиту с политикой в области занятости, политикой заработной платы и налогово-бюджетной политикой, в целях оказания эффективного содействия переходу в формальную экономику и расширению охвата социальной защиты на работников, поддерживающих различные формы трудовых отношений, в том числе на цифровых платформах;
- разработке и принятии политики и мер, направленных на предоставление социальной защиты работникам и их семьям, пострадавшим от экономических, природных и других потрясений, включая изменение климата и ухудшение состояния окружающей среды, тем самым способствуя справедливому переходу к зелёной экономике;
- разработке и реализации двусторонних и многосторонних соглашений о социальном обеспечении и односторонних мер, включая установление минимальных уровней социальной защиты, и включения положений о

социальной защите в двусторонние трудовые соглашения в целях защиты нынешних и возвращающихся работников-мигрантов и их семей, лиц, ищущих убежища, и беженцев;

- разработке и осуществлении стратегий, обеспечивающих адекватное и устойчивое финансирование этих мер на основе принципов солидарности и объединения рисков с учётом изменений в сфере труда.

**215.** На глобальном уровне МОТ будет:

- разрабатывать руководство по обеспечению соблюдения на цифровых платформах законодательства о социальном обеспечении в странах проживания и найма работников;
- создавать количественные модели, позволяющие оценивать на основе имеющихся данных соответствие систем социального обеспечения и сценариев реформ, в частности в отношении пенсионного обеспечения, принципов МОТ и минимальных норм;
- проводить исследования о том, как правительства могут адаптировать и укреплять системы социальной защиты, особенно программы страхования по безработице, в условиях справедливого перехода к экологической устойчивости, а также исследования, посвящённые мерам по обеспечению страховых выплат работникам, пострадавшим от производственных травм;
- оценивать опыт стран и готовить рекомендации, которые могут помочь странам адаптировать системы социальной защиты к меняющейся сфере труда, защищать их от новых факторов риска и изыскивать новые пути их развития.

## Обзор региональных условий

**216.** Деятельность МОТ в каждом регионе будет определяться в контексте Декларации столетия и Повестки дня до 2030 года. В принимаемых МОТ мерах будут учитываться условия конкретных стран и вызовы на пути к достойному труду в разрезе всех восьми промежуточных результатов в области политики; в них будут отражаться требования трёхсторонних участников, выраженные главным образом в страновых программах достойного труда и в документах региональных совещаний. Общими целями во всех регионах будут укрепление потенциальных возможностей трёхсторонних участников, содействие ратификации и применению международных трудовых норм. Пристальное внимание будет уделяться поддержке

участия трёхсторонних партнёров в механизмах сотрудничества ООН в области устойчивого развития на страновом уровне, в механизмах Группы развития ООН на региональном уровне и в механизмах формирования отчётности по результатам мониторинга глобальных показателей ЦУР. Приоритетной задачей будет и активизация участия МОТ в многосторонней системе в целях повышения согласованности политики, особенно в сотрудничестве с соответствующими региональными экономическими организациями, учреждениями и сетями в каждом регионе. Ниже представлены основные характеристики условий, сложившихся в каждом из регионов.

### Африка

**217.** Несмотря на то что в течение двухлетия 2020–21 годов прогнозируется рост экономики стран Африки, совокупные последствия роста населения, неослабевающей урбанизации, изменения климата, миграции и увеличения продолжительности жизни могут привести к снижению уровня занятости в сельских районах и повышению и без того весьма высокого уровня неформальной занятости как основного источника рабочих мест на континенте. В последние десятилетия охват социальной защитой значительно расширился, что способствует сокращению масштабов крайней нищеты в странах Африки к югу от Сахары. Однако 82% женщин и мужчин в странах Африки, особенно в сельских районах, по-прежнему не имеют доступа к социальным пособиям. Несмотря на экономический и социальный прогресс, достигнутый во многих странах, остаются высокими уровни бедности, неравенства, неформальности, неполной занятости и безработицы. Кроме того, многие африканские страны страдают от низкой производительности и чрезмерной зависимости экономики от добывающих отраслей и экспорта сельскохозяйственного сырья.

**218.** В преддверии принятия заключений 14-го Африканского регионального совещания в декабре 2019 года и на основе результатов интенсивных консультаций с представителями трёхсторонних участников из стран Африки МОТ будет уделять внимание в своей деятельности в течение двухлетия:

- созданию производительных и достойных рабочих мест для молодых женщин и мужчин путём формирования благоприятных

условий для предпринимательства и жизнеспособных предприятий, в частности микро-, малых и средних предприятий, одновременно используя потенциал технологического прогресса и роста производительности в условиях экономических, социальных и экологических преобразований;

- содействию развитию профессиональных навыков, компетенций и квалификаций всех работников на протяжении всей их трудовой жизни, включая устранение существующих и ожидаемых пробелов в компетенциях и навыках, обращение особого внимания на чуткое реагирование систем образования и профессиональной подготовки на потребности рынка труда и содействие усилиям, поощряющим переход от неформальной к формальной экономике с должным вниманием к сельским районам;
- развитию и совершенствованию систем социальной защиты, которые являются адекватными, устойчивыми и адаптированными к изменениям в сфере труда, а также укреплению институтов рынка труда, в частности органов регулирования вопросов труда и инспекции труда;
- повышению уровня и расширению масштаба деятельности, нацеленной на искоренение принудительного и детского труда и регулирование трудовой миграции, с тем чтобы улучшить жизнь 15,9 млн работников-мигрантов — женщин и мужчин и их семей, живущих в Африке.

## Арабские государства

**219.** Длительная геополитическая неопределённость, а в некоторых случаях вооружённые конфликты, продолжают сдерживать социально-экономическое развитие арабских государств. Ожидается, что экономический рост замедлится после восстановления темпов, вызванного повышением активности в нефтефтяных секторах стран Совета сотрудничества стран Залива (ССЗ) и дальнейшими государственными инвестициями. В регионе отмечается большая доля трудовых мигрантов, в то время как вынужденная миграция и внутреннее перемещение населения остаются одной из главных проблем в странах, переживающих конфликты. Женщины по-прежнему находятся в менее благоприятном положении на рынке труда, чем мужчины, и одним из вызовов остаётся сокращение гендерного неравенства. Молодёжь также несоразмерно страдает от безработицы в условиях значительных гендерных разрывов. Несмотря на расширение программ социального обеспечения, их содержание и охват остаются недостаточными, особенно в отношении женщин. Кризис беженцев и политическая нестабильность в странах региона наряду с усилиями по консолидации бюджета часто усугубляют структурный дефицит рынка труда и повышают уязвимость работников.

**220.** В своей деятельности МОТ продолжит содействовать претворению в жизнь заключений

16-го Азиатско-Тихоокеанского регионального совещания МОТ (2016 г.) и будет уделять внимание:

- созданию благоприятных условий в интересах устойчивого экономического и социального развития, включая всеобъемлющие усилия по созданию рабочих мест и развитию частного сектора, с особым акцентом на женщин и молодёжь, а также меры, способствующие структурным преобразованиям в целях расширения и диверсификации нефтефтяного частного сектора в странах ССЗ;
- установлению и повышению минимальных уровней социальной защиты путём установления или расширения их охвата и финансовой стабильности, а также разработке мер, обеспечивающих трудовым мигрантам и беженцам равные условия и доступ к достойному труду;
- укреплению институтов рынка труда, социального диалога и независимых и представительных организаций работодателей и работников;
- повышению уровня соблюдения международных трудовых норм с особым акцентом на содействие ратификации и применению основополагающих и директивных конвенций и на меры, направленные на поддержку борьбы с детским трудом в странах, пострадавших от кризиса.

## Азиатско-Тихоокеанский регион

**221.** За два десятилетия сильного экономического роста в сочетании с самым высоким в мире соотношением занятых к общей численности населения и самыми низкими в мире уровнями безработицы большинство стран Азиатско-Тихоокеанского региона смогли подняться до статуса стран со средним уровнем дохода. Хотя они добились значительного роста экономики благодаря экспорту, в них по-прежнему отмечаются высокие уровни неформальной занятости. Половина всех работников в странах с уровнем дохода ниже среднего всё ещё заняты на условиях, характеризующихся дефицитом достойного труда, а более трети из них живут в условиях крайней нищеты или умеренной бедности. Во многих странах, независимо от стадии их развития, всё более заметным становится неравенство доходов. Без решительной политики, способствующей устойчивому и

ориентированному на человека экономическому росту, миллионы работников в странах региона будут по-прежнему находиться в опасной близости от черты бедности. Кроме того, демографические, технологические и климатические изменения, а также значительные потоки трудовой миграции и сохраняющееся гендерное неравенство создают значительные вызовы в сфере управления рынком труда.

**222.** В соответствии с заключениями 16-го Азиатско-Тихоокеанского регионального совещания МОТ в своей деятельности будет уделять внимание:

- обеспечению адекватной и эффективной защиты в сфере труда и развитию устойчивых и всеобщих систем социальной защиты;

- содействию принятию мер в поддержку развития систем профессиональной подготовки и обучения в течение всей жизни, соответствующих меняющимся потребностям рынка труда и позволяющих работникам и работодателям пользоваться возможностями претерпевающей глобальные изменения сферы труда;
- поощрению принятия мер, направленных на обеспечение гендерного равенства и равных возможностей для всех работников, в

том числе посредством инвестиций в экономику ухода и создание безопасных и здоровых рабочих мест, свободных от насилия и домогательств;

- укреплению институционального потенциала трёхсторонних участников, содействию влиятельному и инклюзивному социальному диалогу и здоровым трудовым отношениям, а также поощрению ратификации и применения международных трудовых норм.

## Европа и Центральная Азия

**223.** Страны Европы и Центральной Азии продолжают сталкиваться с различными социально-экономическими вызовами и характеризуются стареющим населением. В них также происходят конфликты и отмечается замедление темпов экономического роста, что провоцирует миграционные потоки, усиление неравенства и нестабильности. В последнее время в регионе наблюдаются стабильные темпы роста — хотя в странах Западной Европы они были ниже ожидаемых, — что благотворно сказалось на их рынках труда и способствовало экономическому и социальному сближению стран региона. Хотя потребности 51 страны региона существенно различаются в зависимости от уровней и темпов социально-экономического развития и национальных приоритетов, перед ними открываются схожие будущие возможности и вызовы в сфере труда. К ним относятся: создание рабочих мест с особым вниманием к молодёжи; решение проблем неформальной занятости; вызовы и возможности, открываемые новыми формами трудовых отношений и справедливым переходом к зелёной экономике; содействие созданию благоприятных условий для развития жизнеспособных предприятий и профессиональных навыков и компетенций; решение проблем, связанных с нехваткой рабочей силы; укрепление учреждений рынка труда, в том числе путём установления адекватной минимальной заработной платы и создания безопасных и здоровых условий труда; гендерное

равенство; меры по обеспечению равенства обращения с трудовыми мигрантами; создание, реформирование или расширение адекватных и устойчивых систем социальной защиты.

**224.** В целях проведения более целенаправленной политики, основанной на фактических данных по вышеизложенным проблемам, необходимо усовершенствовать систему сбора сопоставимых и актуальных данных.

**225.** В своей деятельности в течение двухлетия МОТ будет уделять внимание этим приоритетам, которые отражены в заключениях Десятого Европейского регионального совещания (2017 г.). Будут прилагаться усилия, направленные на создание институционального потенциала организаций работодателей и работников и упрочение социального диалога, который в регионе испытывает давление. Определяющими факторами в решении этих приоритетных задач будет работа над международными трудовыми нормами и деятельность контрольного механизма МОТ. Поскольку все страны региона ратифицировали все восемь основополагающих конвенций, МОТ в своей деятельности будет уделять пристальное внимание их осуществлению с особым упором на ратификацию и реализацию Протокола 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде, четырёх директивных конвенций и недавно принятой Конвенции 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (190).

## Латинская Америка и Карибский бассейн

**226.** Многие страны Латинской Америки и Карибского бассейна добились успехов в решении задач в социальной сфере, экономике и в области занятости. Тем не менее сохраняются дефицит достойного труда, низкие уровни производительности и неравенство. В странах

региона высокий уровень неформальности, которая затрагивает 140 млн работников. Это объясняется несоответствием профессиональных навыков, компетенций и квалификаций, а также неэффективным применением международных трудовых норм и трудового

законодательства. Эти факторы препятствуют повышению уровня производительности, увеличению размера заработной платы, улучшению условий труда и адекватному развитию предприятий. Решение задачи «никто не должен быть забыт» требует новых усилий, особенно сейчас, когда достижения в расширении охвата социальной защитой могут быть разрушены по причине замедления темпов роста, старения населения и роста потребностей в системах ухода. Появление новых форм занятости является одновременно возможностью и вызовом. Женщины, коренное население, сельские работники и молодёжь характеризуются наибольшими разрывами в социально-трудовых показателях.

**227.** В соответствии с заключениями, принятыми 19-м Американским региональным совещанием МОТ (2018 г.) Организация в своей деятельности будет уделять внимание:

- содействию неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойному труду для всех, в том числе путём усиления внимания к вопросам согласования макроэкономической, торговой, промышленной и отраслевой политики и политики на рынке труда, принятия всесторонней политики формализации и комплексной

политики в отношении систем профессиональной подготовки, полнее реагирующих на изменения на рынке труда;

- созданию благоприятных условий для жизнеспособных предприятий и принятию целенаправленных мер по повышению производительности малых и средних предприятий и содействию развитию предпринимательства, особенно в городских районах, и в целях их развития в сельских районах;
- укреплению институтов рынка труда и обеспечению соблюдения и применения международных трудовых норм с особым вниманием к праву на свободу объединения и ведению коллективных переговоров и искоренению детского и принудительного труда;
- снижению степени уязвимости и неравенства путём расширения охвата стабильных систем социальной защиты; содействия политике, направленной на обеспечение справедливого перехода к экологической устойчивости с особым упором на развитие малых островных государств; активизации усилий по подготовке программы преобразований в области гендерного равенства; усиления внимания к коренному населению; принятия мер, обеспечивающих действенную защиту трудовых мигрантов.

# Исследования, статистика и развитие потенциальных возможностей

## Исследования и статистика

### Основополагающие стратегии

**228.** Исследовательская и статистическая деятельность МОТ направлена на формирование и распространение информации, в том числе эмпирических данных и фактов, в целях анализа преобразований, происходящих в сфере труда, обоснования рекомендаций МОТ, адресуемых всем заинтересованным сторонам на глобальном, региональном и национальном уровнях, и укрепления роли Организации в рамках многосторонней системы в соответствии с призывом, содержащимся в Декларации столетия — «поддерживать на самом высоком уровне статистические, исследовательские и управленческие возможности и знания, чтобы и далее повышать качество своих рекомендаций в области политики на основе фактических данных».

**229.** Создание прочной базы знаний в поддержку эффективной политики и нормативных рекомендаций является основной стратегией Программы деятельности на 2020–21 годы и полностью согласуется со Стратегическим планом МОТ на 2018–21 годы и Стратегией в области знаний на 2018–21 годы.

**230.** Стратегия исследовательской деятельности МОТ на 2020–23 годы<sup>7</sup> будет опираться на ряд чётких принципов, определяющих цель, подход, пользу и содержание исследований МОТ. Их основными целями, учитывающими потребности трёхсторонних участников и положения Декларации столетия и Программы достойного труда, станут развитие базы эмпирических данных как основы всех восьми промежуточных результатов в области политики и изучение ключевых перспективных вопросов. Эта стратегия позволит МОТ усилить свои позиции как центра знаний о сфере труда, ориентированных на нужды политики. Это требует укрепления сотрудничества между техническими департаментами в штаб-квартире и полевых бюро МОТ, учреждения междисциплинарных групп, взаимного обучения с участием

региональных экспертов, в том числе в рамках глобальных технических групп, и переосмысления роли Департамента исследовательской деятельности в качестве центра, формирующего синергетические взаимодействия между проектами, семинарами и издательской деятельностью, которые способствуют организации исследований мирового уровня, посвящённых результатам политики.

**231.** Главные стратегические цели статистической деятельности будут определяться поручениями последних МКСТ, необходимостью оказания трёхсторонним участникам технической поддержки в целях устранения существующих пробелов в данных на национальном уровне с особым вниманием к показателям ЦУР, касающимся достойного труда, и к расширению ILOSTAT — базы данных трудовой статистики МОТ как основного хранилища глобальных статистических данных о достойном труде.

**232.** Аналитическая группа по исследовательской деятельности, состоящая из всемирно известных учёных и представителей всех политических департаментов и регионов, будет и впредь предоставлять Департаменту исследовательской деятельности бесценную, почерпнутую из междисциплинарных источников информацию в отношении масштаба, широты и качества его исследований.

### Приоритетные области

**233.** Исследовательская и статистическая деятельность будет нацелена на удовлетворение спроса на развитие прочной базы эмпирических данных по каждому из результатов в области политики и на изучение ключевых приоритетных областей, которые объединяют и дополняют эти результаты в соответствии с поручениями, подробно изложенными в Декларации столетия.

<sup>7</sup> GB.337/INS/7.

## □ Перспективные исследования

**234.** Перспективные исследования МОТ позволят преодолеть будущие разрушительные вызовы и доставшиеся в наследство из прошлого проблемы в четырёх областях. Это: а) динамичные системы профессиональной подготовки в целях преодоления переходных этапов и обеспечения стабильности доходов, производительности и разнообразия; б) действенные институты, призванные сокращать масштабы неравенства, заполнять пробелы в защите и снижать уровни бедности; в) новые деловые и экономические стимулы, содействующие устойчивому и инклюзивному развитию; г) подход к регулированию технологического прогресса с достойным трудом на основе принципа «управляет человек». Изменения в сфере труда в течение двухлетия и анализ результатов текущих исследований могут сделать возможной переориентацию этих исследований.

## □ Цели в области устойчивого развития

**235.** Учитывая важную роль МОТ как организации, несущей ответственность по 13 показателям ЦУР на глобальном уровне, и принимая во внимание растущее значение других показателей для формирования национальной отчётности по ЦУР, МОТ расширит помощь государствам-членам в целях укрепления потенциальных возможностей по предоставлению данных в разбивке по ключевым переменным с использованием источников, как они определены в Основных принципах официальной статистики, утверждённых Генеральной Ассамблеей Организации Объединённых Наций.

## Механизмы содействия накоплению и распространению знаний

**236.** МОТ будет оказывать интерактивную поддержку трёхсторонним участникам и взаимодействовать с внешним миром по ряду предварительных результатов, действий и механизмов, призванных расширить масштаб использования результатов исследовательской и статистической деятельности МОТ и повысить её авторитетность и эффективность.

**237.** Важнейшая роль отводится коммуникациям и поддержке трёхсторонних участников в применении статистических данных МОТ. МОТ будет оказывать трёхсторонним участникам содействие в осуществлении недавно принятой резолюции о статистике трудовых отношений. Будут определены механизмы составления данных по новым показателям, чтобы обеспечить трёхсторонним партнёрам и участникам

исследовательской деятельности своевременный и оперативный доступ к информации. Будут совершенствоваться механизмы распространения данных, отражающие их динамику. Продолжит совершенствоваться база данных ILOSTAT, формат которой будет подведён под глобальную систему показателей ЦУР; ей отводится видное место в социальных сетях как эффективного инструмента коммуникаций. Статистическая поддержка информационных систем рынка труда будет иметь ключевое значение для увязки производства данных с их анализом на национальном и глобальном уровнях, и всё это будет поддерживаться уточнёнными и согласованными статистическими концепциями, обеспечивающими сопоставимость данных как во временном, так и в географическом ракурсах.

**238.** Флагманские доклады МОТ будут и впредь освещать самые актуальные вопросы сферы труда, опираясь на достоверные эмпирические данные и результаты исследований, отвечающих потребностям трёхсторонних участников. В настоящее время МОТ издаёт четыре флагманских доклада: тематический доклад *World Employment and Social Outlook (Перспективы занятости и социальной защиты в мире)*, доклад *World Employment and Social Outlook: Trends (Перспективы занятости и социальной защиты в мире: тенденции)*, *Global Wage Report (Доклад о заработной плате в мире)* и *World Social Protection Report (Доклад о социальной защите в мире)*. На 107-й сессии (2018 г.) Международная конференция труда призвала к изданию ещё одного флагманского доклада, касающегося стратегической задачи в области социального диалога и трипартизма, решение о чём было принято Административным советом в марте 2019 года. Чтобы усилить воздействие на трёхсторонних участников и другие ключевые стороны, МОТ будет привлекать все подразделения МБТ к участию в освещении флагманских тем, включая расширенный подход к вопросам политики, в рамках которого исследовательская стратегия согласуется с увеличением объёма средств, выделяемых на подготовку каждого из докладов. Например, в докладе *World Employment and Social Outlook: Trends* будут шире представляться региональные прогнозы, а вопросам политики будет посвящаться отдельная глава. Вопрос о публикации флагманских докладов совместно с другими учреждениями ООН будет рассматриваться в рамках подхода «Единая ООН».

**239.** Рецензируемый научный журнал МОТ *International Labour Review* обеспечивает важнейшую связь с научным сообществом и впредь будет стимулировать новые идеи и инновационные решения в области политики, одновременно укрепляя междисциплинарные

изыскания. В 2020–21 годах на его страницах будут освещаться наиболее актуальные и перспективные исследовательские темы, в том числе в форме публикации результатов перспективных исследований МОТ и издания специальных тематических выпусков. Кроме того, будут усиливаться связи между редакцией журнала и участниками крупных научных конференций. Одним из знаменательных событий станет празднование столетия журнала в 2021 году.

## Укрепление потенциальных возможностей в партнёрстве с Туринским центром

**241.** В течение двухлетия 2020–21 годов Туринский центр продолжит расширять среди трёхсторонних участников МОТ и национальных и международных партнёров глобальный охват услуг по наращиванию их потенциальных возможностей, сочетая очное и дистанционное обучение. Тематический акцент расширенных по охвату услуг будет сделан на развитии потенциальных возможностей в целях содействия переходным процессам в будущей сфере труда. Пристальное внимание будет уделяться установлению партнёрских отношений с местными и региональными учебными заведениями, поддерживающими связи с трёхсторонними участниками МОТ.

**242.** В соответствии со стратегией развития потенциала всей МОТ Туринский центр будет укреплять возможности по обеспечению достойного труда посредством следующих нововведений.

**243.** Во-первых, в целях укрепления потенциальных возможностей отдельных лиц (что, в свою очередь, способствует повышению эффективности их организаций) Туринский центр предложит открытые курсы и специализированные занятия по развитию функциональных и технических навыков, содействующих достойному труду.

**244.** Во-вторых, в целях укрепления потенциальных возможностей учреждений Туринский центр расширит состав консультативных услуг в сфере управления, адресуемых министерствам труда и организациям работодателей и работников, а также национальным и региональным учебным заведениям, поддерживающим связи с трёхсторонними участниками МОТ, включая центры профессионально-технической подготовки и обучения. В соответствующих случаях содействие наращиванию институционального потенциала со стороны Туринского центра может включать совместную разработку

**240.** Актуальным механизмом укрепления научных сетей МОТ является проводимая под эгидой МОТ раз в два года конференция по регулированию вопросов достойного труда. В ней принимают участие сотни учёных, представляющих разные отрасли знаний, которые ведут диалог по важнейшим вопросам, относящимся к сфере труда.

и организацию учебных курсов на местах, что позволяет сочетать его глобальный опыт с местными знаниями.

**245.** В-третьих, в целях создания более благоприятных условий в сфере политики Туринский центр будет содействовать проведению конференций, политических форумов, выездной учёбы и диалогов. Деятельность, направленная на наращивание потенциала экосистемы, предполагает укрепление сетей, коллегиальный обмен знаниями и взаимодействие.

**246.** Опираясь на Декларацию столетия, Туринский центр будет предоставлять учебные и консультационные услуги по укреплению потенциальных возможностей трёхсторонних участников и других партнёров МОТ, с тем чтобы успешно руководить переходом в будущее сферы труда, уделяя особое внимание результатам в области политики, отражённым в настоящей программе деятельности. Кроме того, Туринский центр будет обучать трёхсторонних участников МОТ тому, каким образом они могут добиваться включения вопросов достойного труда в рамочные программы сотрудничества ООН и как им следует взаимодействовать со страновыми группами ООН. Он разработает для штатных сотрудников учебный курс, посвящённый общему подходу к наращиванию потенциала системы ООН и его применению в деятельности МОТ, нацеленной на укрепление потенциальных возможностей. Туринский центр продолжит обучать персонал МБТ приёмам управления, ориентированного на результаты, в том числе в отношении страновых программ достойного труда, а также способам эффективной мобилизации ресурсов в интересах сотрудничества в целях развития.

**247.** Туринский центр будет укреплять существующие партнёрства с другими организациями для оказания услуг, содействующих укреплению потенциальных возможностей.

В контексте дебатов о будущем обучения и образования, которые проводятся в Комитете высокого уровня по программам Координационного совета руководителей системы Организации Объединённых Наций, при Туринском центре будет создана учебная лаборатория, специализирующаяся на инновационных формах обучения в рамках всей системы ООН. На её базе Туринский центр будет тестировать

новые форматы обучения больших групп, такие как дизайн-спринты и хакатоны, а также испытывать учебные приложения дополненной и виртуальной реальности. Также предполагается, что Центр разработает учебный модуль для координаторов-резидентов ООН, посвящённый связям между устойчивым развитием и достойным трудом.

## Благоприятные результаты

**248.** В данном разделе подробно представлены три благоприятных промежуточных результата и подкрепляющие их предварительные результаты в дополнение к информации, которую Административный совет рассмотрел в марте

2019 года<sup>8</sup> и которая была обновлена в Декларации столетия и сопровождающей её резолюции. Показатели предварительных результатов включены в структуру результатов, представленную в Приложении I.

### Благоприятный результат А: Достоверные знания и действенные партнёрства, содействующие обеспечению достойного труда

**249.** В Декларации столетия содержится призыв к МОТ «поддерживать на самом высоком уровне статистические, исследовательские и управленческие возможности и знания, чтобы и далее повышать качество своих рекомендаций в области политики на основе фактических данных». Решение этой задачи не только облегчит работу государств-членов МОТ, но станет ответом на призыв Декларации столетия к МОТ, чтобы она «играла важную роль в многосторонней системе» «в целях обеспечения согласованности политики, направленной на реализацию ориентированного на человека подхода к формированию будущего сферы труда».

**250.** Руководствуясь Стратегией в области знаний на 2018–21 годы и Стратегией исследовательской деятельности на 2020–23 годы, МОТ в своей работе в рамках этого промежуточного результата сможет укрепить свои позиции как глобального центра передового опыта и знаний о сфере труда и как ключевого партнёра по разработке комплексных рекомендаций в области политики. Благодаря повышению в последние годы качества информационных продуктов МОТ и расширению сферы их применения, включая данные и рекомендации по вопросам политики, основанные на результатах эмпирических исследований, трёхсторонним участникам предоставляется активная поддержка и оказывается влияние на ключевые процессы Организации Объединённых Наций и другие процессы глобального и регионального диалога. МОТ углубляет взаимодействие с Группой двадцати, Группой семи и странами БРИКС (Бразилия, Российская Федерация, Индия, Китай, Южная Африка), предоставляя высококачественные технические материалы, и участвует совместно с представителями Всемирного банка, ОЭСР, Международного валютного фонда и других международных организаций в обсуждении вопросов макроэкономики и политики.

**251.** Стремительные темпы изменений в сфере труда требуют вложения дополнительных сил и средств в усиление и укрепление роли МОТ как

лидера в области эмпирических знаний. Трёхсторонние участники заинтересованы в повышении достоверности, актуальности и своевременности результатов исследований и статистических данных, чтобы использовать их в поддержку функционирования механизмов социального диалога, в ходе политических дебатов и в процессе разработки и реализации политики. Более того, необходимы новаторские исследования для осуществления анализа комплексных последствий трансформативных изменений в сфере труда, как это подробно изложено в Декларации столетия.

**252.** В последние годы МБТ продолжило укреплять свои позиции в качестве ведущего мирового агентства в области статистики труда. Благодаря лидерству МОТ в разработке новаторской резолюции о статистике трудовой деятельности, утверждённой трёхсторонними участниками 19-й МКСТ в 2013 году, и резолюции о трудовых отношениях, принятой 20-й МКСТ в 2018 году, одновременно с успешным включением вопросов достойного труда в систему глобальных показателей ЦУР, отслеживающих выполнение Повестки дня до 2030 года, большее число государств-членов получили возможность составлять статистические данные о труде на своевременной и согласованной основе. Однако МОТ как никогда в прошлом необходимо оказывать поддержку странам многих регионов мира для заполнения пустот в данных. Информационные системы рынка труда являются малочисленными и неполными, особенно в менее развитых странах.

**253.** Стратегическое управление в сфере знаний будет способствовать укреплению ведущей роли МОТ. Его результатами станут более структурированные и постоянные взаимодействия в рамках всего МБТ, активизация усилий по расширению использования продуктов знаний МОТ, применение новых и существующих средств, обеспечивающих быстрый и более эффективный охват ключевых аудиторий. Коммуникации являются одной из ключевых общих

<sup>8</sup> GB.335/PFA/1, pp. 36–61.

функций, позволяющих МОТ делиться с внутренней и внешней аудиториями результатами исследований, рекомендациями по вопросам политики и данными статистики. Это средство, с помощью которого аудиторией МОТ могут получать информацию, пользоваться ею и преобразовывать её в действия, ведущие к улучшению жизни работающих женщин и мужчин. В течение года своего столетия МОТ смогла привлечь к себе пристальное внимание на глобальном, региональном и местном уровнях, используя инновационные инструменты и методы практической работы. Высокий уровень координации и взаимодействия между разными подразделениями, а также между штаб-квартирой и регионами, позволил выстроить последовательный и действенный подход к коммуникациям. Однако этот импульс необходимо сохранить в текущей и будущей деятельности МОТ.

**254.** В 2020–21 годах МБТ будет:

- оказывать поддержку большему числу стран в производстве, представлении и использовании соответствующих статистических данных, особенно по таким темам, как новые формы трудовых отношений и достойный труд, в разрезе показателей ЦУР и в соответствии с последними статистическими стандартами, принятыми МКСТ и способствующими решению задач 17.18 (доступность данных) и 17.19 (измерение прогресса в деле обеспечения устойчивого развития) ЦУР путём совершенствования информационных систем рынка труда и усиления внутренней координации между департаментами и региональными структурами в рамках глобальной группы статистиков труда МОТ;
- проводить исследования, отвечающие потребностям трёхсторонних участников по разработке политики и обеспечению лидерства в перспективных областях, таких как переходные процессы, неравенство, система стимулов в целях обеспечения устойчивого развития и технологического прогресса, ориентированного на человека с использованием передовых технологий, применяя междисциплинарный подход, активно взаимодействуя с внутренними и внешними сетями экспертов и своевременно обобщая полученные результаты;
- эффективно сообщать свои рекомендации по вопросам политики, результаты исследований и статистические данные, с тем чтобы трёхсторонние участники и другие ключевые аудитории могли превращать их в политику и действия путём реализации синергий с внутренними и внешними участниками; новая коммуникационная стратегия на 2020–21 годы

будет основываться на существующей практике и на уроках, извлечённых в течение года столетия, в целях дальнейшего совершенствования коммуникаций МОТ;

- принимать активное участие в обеспечении согласованности политики в отношении достойного труда, в том числе с национальными правительствами, социальными партнёрами и партнёрами в области развития, а также в многосторонней системе, как это предусмотрено в Декларации столетия, на основе достоверных результатов исследований и статистических данных, посредством интенсивного участия в межучрежденческих сетях, занимающихся исследованиями, таких как Сеть экономистов ООН (под председательством Департамента ООН по экономическим и социальным вопросам), и статистических органов, таких как Комитет по координации статистической деятельности, Комитет главных статистиков системы Организации Объединённых Наций, Комитет ОЭСР по статистике и статистической политике и региональные конференции статистиков региональных экономических комиссий ООН и других многосторонних организаций.

**□ Предварительный результат А.1.  
Более точные и достоверные  
статистические данные о достойном  
труде, формируемые на основе  
последних статистических стандартов**

**255.** После успеха, связанного с включением вопросов достойного труда во многие задачи ЦУР Повестки дня до 2030 года, важно отслеживать прогресс на страновом и глобальном уровнях. В этой связи продолжится консолидация и возможное добавление других показателей, относящихся к сфере труда. Для этого будет необходимо составлять данные на уровне стран, согласовывать методологии и создавать инфраструктуру на международном уровне для целей сбора достаточно дезагрегированных данных. МБТ будет укреплять потенциальные возможности трёхсторонних участников в области сбора, производства, анализа и распространения таких данных.

**256.** К конкретным результатам двухлетия будут относиться:

- ежегодное производство данных и подготовка отчётности по показателям ЦУР, находящимся в ведении МОТ, и составление других показателей достойного труда с использованием последних статистических стандартов;

- дальнейшее совершенствование статистического портала MOT ILOSTAT для распространения данных с разбивкой по соответствующим переменным признакам, в том числе по гендеру;
- техническая поддержка и наращивание потенциала государств-членов в целях создания надёжных информационных систем рынка труда с использованием широкого круга статистических источников, в том числе нетрадиционных;
- новые статистические стандарты и методологии, отражающие меняющийся характер сферы труда, особенно те, что были одобрены последней МКСТ в 2018 году.

□ **Предварительный результат А.2. Влиятельные и новаторские исследования, позволяющие формировать политику и добиваться лидерства в изучении перспективных вопросов в сфере труда**

**257.** Решение задач, поставленных в Декларации столетия, требует организации влиятельных и новаторских исследований МОТ, ориентированных на нужды политики, которые отвечают потребностям трёхсторонних участников МОТ. Исследования позволят создать базу фактических данных по всем восьми промежуточным результатам в области политики, сосредоточить внимание на многомерных вопросах перспективных исследований и обеспечить МОТ место на переднем крае международных исследований в сфере труда. Стратегия исследовательской деятельности МОТ на 2020–23 годы будет опираться на междисциплинарные знания и опыт всех подразделений МБТ и даст возможность укреплять связи между штаб-квартирой и полевыми бюро, пересматривать функции Департамента исследовательской деятельности и использовать достоверные наборы количественных и качественных данных. Полученные сведения будут адаптироваться и адресоваться разнообразным аудиториям МОТ (трёхсторонним участникам, международным организациям, научным кругам и широкой общественности). МОТ будет регулярно участвовать в оценке потребностей своих трёхсторонних участников и использовать новые возможности для укрепления сотрудничества с ключевыми внешними партнёрами и организациями ООН.

**258.** К конкретным результатам двухлетия в области исследований будут относиться:

- новые совместные проекты с участием технических департаментов в штаб-квартире и полевых бюро, нацеленные на проведение

перспективных исследований и опирающиеся на знания и опыт всех подразделений МБТ, с тем чтобы повысить отдачу исследовательской деятельности;

- высокоэффективные флагманские доклады и коллегиально рецензируемые научные материалы;
- расширенные взаимоотношения с другими многосторонними учреждениями в области исследовательской деятельности в целях повышения отдачи от проводимых исследований и оказания влияния на рекомендации политического характера;
- новая база данных, посвящённая активным исследовательским партнёрствам с учебными заведениями и исследовательскими институтами, предназначенная для расширения взаимосвязей с существующими экспертами, взаимодействующими с МОТ;
- использование результатов исследований и инструментария МОТ для обучения персонала и трёхсторонних участников МОТ методам разработки и реализации эффективной политики, основанной на фактических данных.

□ **Предварительный результат А.3. Эффективные, действенные и инновационные коммуникации, обеспечивающие существенное воздействие знаний и результатов деятельности МОТ на сферу труда**

**259.** Эффективное использование коммуникационных средств, каналов и практических методов на глобальном, региональном и местном уровнях будет способствовать реализации ориентированного на человека подхода к формированию будущего сферы труда с участием ключевых аудиторий и повысит эффективность исследований, статистических и политических рекомендаций МОТ на основе имеющихся инструментов и платформ для каждой из аудиторий, принимая во внимание их географические отличия, языковые характеристики и особенности развития. Это требует постоянных инноваций в том, как МОТ осуществляет присутствие ей коммуникации на согласованной и унифицированной основе, обеспечивающие ей признание более широкой аудитории и повышающие её эффективность.

**260.** К конкретным результатам двухлетия будут относиться:

- целевое наполнение материалов, используемых в поддержку ориентированного на человека подхода к формированию будущего сферы труда и раскрывающих его суть

перед ключевыми аудиториями на многих языках;

- новые и усовершенствованные средства и каналы коммуникаций с особым акцентом на интерактивные цифровые продукты;
- рекомендации по единообразному и последовательному использованию имиджа МОТ в целях повышения её узнаваемости и воздействия.

#### □ Предварительный результат А.4. Укреплённые партнёрства МОТ в рамках многосторонней системы в целях более полного отражения в глобальных дебатах и политике в отношении ЦУР ориентированного на человека подхода к формированию будущего сферы труда

**261.** В Декларации столетия к МОТ обращён призыв углубить взаимодействие с многосторонней системой. Благодаря повышению адресности своих исследовательских и информационных продуктов МОТ лучше подготовится к участию в глобальных дебатах об экономической и социальной политике и включении вопросов достойного труда и ориентированной на человека повестки дня в рекомендации в области политики. Они также будут поддерживать усилия в сфере информационно-просветительской деятельности и в наращивании потенциальных возможностей трёхсторонних участников МОТ, чтобы они могли влиять на дебаты по вопросам политики, будь то на глобальных или региональных многосторонних форумах или в процессах планирования национального развития, в том числе связанных с механизмами сотрудничества ООН. В этих целях МБТ расширит целевую техническую подготовку

трёхсторонних участников, чтобы максимально использовать возможности этих процессов.

**262.** МБТ будет стремиться и к созданию дополнительного пространства для согласования и расширения масштабов политических и программных партнёрств с ключевыми многосторонними организациями с взаимодополняющими мандатами. Основываясь на многих положительных примерах и уроках последних лет, МБТ будет стремиться к активизации и расширению такого сотрудничества посредством структурированных и ориентированных на результаты обсуждений с многосторонними организациями по вопросам, которые могут дать существенный эффект. В контексте реформы ООН МБТ продолжит углублять взаимодействие в рамках Системы развития Организации Объединённых Наций на всех уровнях, чтобы помочь государствам-членам и трёхсторонним участникам в достижении ЦУР.

**263.** К конкретным результатам двухлетия будут относиться:

- адресная техническая подготовка и поддержка со стороны МБТ представителей из числа трёхсторонних партнёров, чтобы они могли активнее участвовать в формировании целей и приоритетов достойного труда в рамках механизмов сотрудничества ООН, добровольных национальных обзоров и других стратегических процессов национального развития;
- расширенное структурированное взаимодействие с государствами-членами и органами ООН, международными финансовыми учреждениями и другими международными институтами посредством соответствующих инструментов, включая согласованные совместные результаты и многосторонние партнёрства.

### Благоприятный результат В: Действенное и результативное управление Организацией

**264.** Деятельность в течение двухлетия будет нацелена на обеспечение оптимального функционирования органов и процессов управления МОТ в соответствии с инициативой в области административного управления и в рамках механизма реализации резолюции, принятой 105-й сессией (2016 г.) Международной конференции труда о содействии социальной справедливости посредством достойного труда. Эти процессы дали важные положительные результаты, включая активизацию участия и укрепление потенциальных возможностей трёхсторонних участников в процессе принятия решений и определения приоритетов Организации,

расширение поддержки трёхсторонних участников со стороны МБТ, своевременную подготовку лаконичных и качественных документов и эффективную подготовку и проведение совещаний. Укрепление доверия между трёхсторонними участниками и МБТ благодаря широким и интенсивным консультациям будет и впредь играть решающую роль в успехе реформы административного управления.

**265.** В 2020–21 годах МБТ будет:

- продолжать совершенствовать функционирование основных органов управления

путём консолидации процесса реформ, выполнения Декларации столетия и сопровождающей её резолюции и повышения эффективности вспомогательных подразделений МБТ в организации совещаний и предоставлении высококачественных и своевременных юридических услуг;

- продолжать усиливать контрольную деятельность, чтобы помочь высшему руководству выявлять области для улучшения работы и расставлять приоритеты, касающиеся распределения ресурсов;
- совершенствовать методы и качество оценочной деятельности, чтобы расширить использование её результатов органами управления МОТ в целях принятия решений и реализации страновых программ достойного труда, а также обеспечения вклада МОТ в достижение ЦУР.

**266.** Чтобы добиваться конкретных результатов и обеспечивать надлежащую практику в области управления, контроля и оценок, МБТ продолжит поддерживать рабочие отношения с институциональными органами ООН и другими соответствующими структурами, включая Политический форум высокого уровня ООН по устойчивому развитию, Координационный совет руководителей системы Организации Объединённых Наций, Объединённую инспекционную группу, Комиссию по международной гражданской службе, Группу Организации Объединённых Наций по оценке, представителя службы внутреннего аудита Организации Объединённых Наций и группу переходного периода реформ ООН. Бюджетные ограничения потребуют от МБТ определения приоритетных уровней участия в быстро растущем числе координационных и консультативных форумов.

#### □ Предварительный результат В.1. Улучшенные процедуры органов управления и официальных совещаний

**267.** МБТ будет и впредь оказывать содействие в достижении результатов в рамках инициативы в области административного управления и в процессе улучшения методов работы по итогам анализа управления служебной деятельностью, уделяя особое внимание закреплению двухнедельного формата сессий Международной конференции труда и постоянному повышению эффективности рабочих процессов на основе упрощения, модернизации и стандартизации правил и процедур, относящихся к руководящим органам и официальным совещаниям. В этой связи МБТ также будет укреплять

потенциальные возможности сотрудников и делегатов в вопросах, касающихся процедур и практики проведения Конференции. Оно будет усиливать поддержку трёхсторонним участникам в разработке повестки дня и предоставлять качественные услуги в целях совершенствования процессов консультаций по вопросам планирования Конференции и подготовки вопросов, связанных с разработкой норм. МБТ также подготовит предложения для рассмотрения Административным советом, касающиеся дальнейшей демократизации функционирования и состава руководящих органов МОТ, как это предусмотрено в резолюции, сопровождающей Декларацию столетия.

**268.** МБТ будет работать над тем, чтобы структуры управления МОТ вносили вклад в эволюционирующую реформу ООН и чтобы МОТ в полной мере использовала возможности, открываемые этой реформой, признавая при этом свой уставной мандат, нормативную функцию, трёхстороннюю структуру управления и уникальное положение как ведущей организации ООН по вопросам сферы труда.

#### □ Предварительный результат В.2. Усовершенствованные системы контроля и управления рисками<sup>9</sup>

**269.** Контрольная система МБТ основана на устоявшихся принципах и отражает концепцию «трёх линий обороны», одобренную Комитетом высокого уровня по вопросам управления Организации Объединённых Наций. Административный совет, Генеральный директор и руководство Организации выполняют всеобъемлющую контрольную функцию и обладают оптимальными административными возможностями для того, чтобы подотчётность являлась неотъемлемой частью процессов управления рисками и внутреннего контроля МБТ. Бюро внутреннего аудита и контроля выполняет функцию независимого надзорного органа, учреждённого в соответствии со статьёй 30 d) Финансового регламента МОТ. Его мандат и сфера деятельности изложены в главе XIV Финансового регламента МОТ, а также в уставах по вопросам ревизионной работы и расследований, которые утверждаются Административным советом. Кроме того, дополнительные гарантии дают внешние линии обороны, такие как внешний аудит, Независимый консультативный комитет по контролю и Объединённая инспекционная группа. Службы контроля призваны обеспечивать соответствие нормативным требованиям и передовой практике решения вопросов финансирования, управления и администрирования.

<sup>9</sup> Реестр стратегических рисков на 2020–21 годы представлен в GB.335/PFA/1, таблица 1.

### □ Предварительный результат В.3. Расширенное использование результатов оценок в целях обеспечения подотчётности и обучения сотрудников Организации

**270.** В течение последних двухлетий произошли организационные изменения, призванные обеспечить структурную независимость Бюро по проведению оценок, согласование оценочных процедур, укрепление потенциала по осуществлению внутренних оценок, достижение более высокого уровня соответствия требованиям и модернизацию операционной деятельности с помощью руководств и инструментов на основе веб-технологий. Политика в

области оценочной деятельности 2017 года и соответствующая ей стратегия на 2018–21 годы предусматривают поручения, касающиеся консолидации достигнутых успехов и принятия более преобразующего по своему характеру подхода к проведению стратегических и групповых оценок, позволяющих оптимизировать практику подотчётности, использования ресурсов и организационного обучения. Подходы к организации оценочной деятельности были доработаны и конкретизированы в соответствии с мандатом МОТ в области нормотворчества и социального диалога, чтобы они полнее отражали вклад Программы достойного труда МОТ в достижение ЦУР в контексте реформы ООН.

### Благоприятный результат С: Эффективные услуги поддержки и действенное использование ресурсов МОТ

**271.** Спрос со стороны трёхсторонних участников МОТ на качественные услуги неуклонно растёт по мере усложнения проблем в сфере труда. Обострение конкуренции на международной арене услуг в области развития побуждает МОТ активнее демонстрировать полезность своей деятельности и создаёт стимулы для повышения эффективности Организации. Прозрачность и ответственность за результаты и баланс цены и качества должны и впредь лежать в основе деятельности МОТ. Эффективное, рациональное и гибкое решение этих вопросов требует инновационных решений, высокопродуктивных моделей оказания услуг и постоянного совершенствования основных деловых процессов в штаб-квартире и регионах.

**272.** Усилия МБТ в этой области будут развёртываться на фоне прогресса в деле реформирования ООН. На страновом уровне это может включать общие службы безопасности и помещения, а также совместные закупки и другие общие административные службы. Инициативы на уровне штаб-квартиры могли бы касаться общих медицинских услуг, услуг по организации конференций, совместных закупок, инвестиций в информационные технологии (ИТ) и обмена опытом. По мере дальнейшего прояснения сути этих инициатив МБТ будет принимать меры, направленные на улучшение качества услуг, предоставляемых трёхсторонним участникам.

**273.** Деятельность в течение 2020–21 годов будет основываться на уроках, извлечённых из реформы МОТ. Как показывает опыт, усилия, направленные на повышение эффективности и результативности бизнес-процессов, в частности посредством анализа управления служебной деятельностью, оказывают наибольшее

влияние, когда прилагаются параллельные усилия по улучшению организационного здоровья и укреплению практики управления на уровне услуг. Эта методология применяется в разрезе всех мер, осуществляемых в рамках Портфеля мер управления и реформ и в конкретных областях Портфеля политических мер. Предусматривающий широкое участие подход, основанный на высоком уровне взаимодействия с персоналом, предоставляющим свои услуги и пользующимся услугами других, позволяет повышать не только качество решений, но и степень заинтересованности и устойчивости, а также создаёт основу для системы непрерывного совершенствования деятельности. Весьма заметная поддержка и участие высшего руководства имеют решающее значение и должны продолжаться. Стратегические инвестиции в решения ИТ являются одной из ключевых составляющих усилий, направленных на экономию средств, и они приведут к дальнейшему повышению уровня эффективности. В своей совокупности эти элементы открывают перспективы нахождения решений, выходящих за рамки лишь проблем эффективности, и содействуют появлению новых идей и стратегического мышления, стимулирующих разработку инновационных решений и стратегий, которые должны позволить реализовать положения Декларации столетия.

**274.** В 2020–21 годах МБТ будет:

- повышать отдачу на вложенные средства путём ориентации деятельности на внедрении инноваций в процессе разработки стратегий и поисков технических решений, более эффективных и действенных моделей оказания услуг и совершенствования

мер реагирования и качества работы вспомогательных служб в рамках всего МБТ;

- совершенствовать практику управления, ориентированного на результаты, путём укрепления основ стратегического планирования программ, систем мониторинга и оценки и механизмов распределения ресурсов на глобальном и национальном уровнях в соответствии с Повесткой дня до 2030 года;
- углублять, расширять и диверсифицировать партнёрства, в том числе в рамках реформы ООН, претворяя в жизнь заключения о действенном сотрудничестве МОТ в целях развития в поддержку Целей в области устойчивого развития, принятые 107-й сессией (2018 г.) Международной конференции труда, и стимулируя процесс мобилизации ресурсов;
- повышать эффективность управления людскими ресурсами, что позволит достичь: а) значительного расширения кадрового разнообразия; б) улучшения кадрового планирования благодаря использованию преимуществ функциональной и географической мобильности; в) укрепления ответственности за результаты на индивидуальном уровне с помощью системы управления эффективностью; г) повышения квалификации сотрудников в целях удовлетворения текущих и будущих стратегических потребностей МБТ;
- повышать уровень безопасности и защиты персонала и имущества МОТ и укреплять экологическую устойчивость на основе более эффективного управления помещениями МБТ.

**275.** Применяя Стратегию в области информационных технологий на 2018–21 годы, МБТ также расширит охват и повысит доступность услуг ИТ в интересах информационной поддержки процесса принятия решений, обеспечит удержание большего числа компетентных сотрудников Организации, повысит операционную эффективность при сохранении эффективного финансового контроля и обеспечит более чуткое реагирование на растущий вследствие реформы ООН спрос со стороны трёхсторонних участников, доноров и международного сообщества специалистов в области развития в целом.

#### □ Предварительный результат С.1. Инновации и усовершенствованные бизнес-процессы

**276.** Вследствие проведения анализа управления служебной деятельностью будет преобразован

внутренний потенциал в целях оказания поддержки инновациям в процессе поисков технических решений и оказания услуг, при этом будет продолжена работа по дальнейшему совершенствованию эффективности и действенности вспомогательных служб. Эта самофинансируемая группа позволит оказывать поддержку осуществлению инициатив, нацеленных на повышение эффективности, и при этом будет сохранена необходимая сбалансированность факторов административного управления, контроля и управления рисками.

**277.** Эта группа сформирует подразделение по инновациям, которое послужит ресурсом для всех сотрудников и менеджеров в процессе реализации положений Декларации столетия. Эти усилия будут ориентированы на содействие выработке новых подходов, которые позволят осуществлять их оценку и следить за их реализацией. Эта группа в своей деятельности будет уделять приоритетное внимание тем решениям, которые усиливают взаимосвязи между промежуточными результатами

**278.** Эта группа также будет руководить работой подразделений в процессе видоизменения методов работы, учитывающих передовую практику и содействующих эффективности. Пристальное внимание будет уделяться максимальному повышению эффективности использования ресурсов благодаря внедрению более совершенных систем планирования, а также постоянному мониторингу эффективности и результативности процессов. В центре его внимания будут находиться приоритетные вопросы, где возможно достижение максимального эффекта, как они определяются Генеральным директором, руководителями и сотрудниками портфелей политических мер, деятельности на местах и партнёрств. По мере необходимости соответствующие системы ИТ будут модернизироваться в целях оказания поддержки новым методам работы, взаимодействия, подготовки отчётности и принятия эффективных и своевременных решений.

**279.** К настоящему времени на каждом этапе анализа управления служебной деятельностью были выявлены значительные возможности экономии средств, которые, как и ранее, будут постепенно реализоваться путём естественного убытия персонала. Эти усилия позволят МБТ предоставлять более качественные и эффективные услуги поддержки и продолжать перераспределять ресурсы из административных подразделений в пользу программной, технической и аналитической работы, непосредственно приносящей пользу трёхсторонним участникам.

□ **Предварительный результат С.2.  
Усовершенствованные системы  
планирования ориентированных  
на результаты программ и системы  
контроля над их выполнением**

**280.** Пересмотр системы результатов, включая систему оценок, улучшенный мониторинг и более полное использование результатов оценочной деятельности, позволит улучшить распределение ресурсов и подготовку отчётов о расходовании средств и полученных результатах. В этой связи инструменты и системы будут оптимизироваться, чтобы с их помощью направлялись усилия руководителей и персонала, повышалось качество услуг для трёхсторонних участников и демонстрировалось воздействие программ МОТ на жизнь людей. Это также позволит усилить ответственность за использование ресурсов, включая публикацию финансовых данных и результатов МОТ в соответствии со стандартами финансовых данных ООН и стандартом данных Международной инициативы по обеспечению транспарентности помощи.

**281.** На национальном уровне МБТ будет предоставлять рекомендации по формированию новых страновых программ достойного труда, которые в полной мере будут соответствовать национальным стратегиям развития, отражающим Повестку дня до 2030 года, и механизмам сотрудничества ООН; это будет осуществляться в рамках выполнения резолюции Конференции 2016 года о содействии социальной справедливости посредством достойного труда и заключений Конференции 2018 года о действенном сотрудничестве МОТ в целях развития в поддержку ЦУР.

**282.** МБТ усилит свою приверженность экологической и социальной устойчивости в своих программах, партнёрствах и деятельности на страновом уровне, а также в проектах, финансируемых донорами, посредством разработки новых основ экологической и социальной устойчивости. Опираясь на типовой подход к экологическим и социальным стандартам в программах ООН, МБТ будет применять меры предосторожности в ходе проверки, оценки и минимизации экологических и социальных рисков в своих программах и проектах, чтобы действия МОТ не приводили к непреднамеренному ущербу и не

вызывали непреднамеренные негативные последствия для населения и окружающей среды.

□ **Предварительный результат С.3.  
Действенное сотрудничество  
в целях развития**

**283.** Деятельность в течение двухлетия будет определяться Стратегией сотрудничества МОТ в целях развития на 2020–25 годы, которая будет принята Административным советом в марте 2020 года. В этом документе будут рассмотрены вопросы, касающиеся партнёрств и мобилизации ресурсов, с соответствующими целевыми показателями и описанием бизнес-процессов.

**284.** Сотрудничество МОТ в целях развития будет и впредь служить одним из главных средств для оказания услуг трёхсторонним участникам и достижения результатов деятельности МОТ. В условиях репозиционирования системы развития ООН и повышения значимости совместных инициатив Организации Объединённых Наций и многосторонних партнёрств МОТ расширит сотрудничество с другими организациями ООН в реализации Повестки дня до 2030 года, в том числе посредством рамочных программ сотрудничества ООН на страновом уровне.

**285.** Программа действенного сотрудничества МОТ в целях развития требует значительного добровольного финансирования в дополнение к начисленным суммам взносов. Важнейшая роль по-прежнему будет отводиться официальной помощи в целях развития, которая также будет использоваться для привлечения других средств и ресурсов, в том числе со стороны новых партнёров, участников сотрудничества Юг–Юг и треугольного сотрудничества, и внутреннего финансирования. Соглашения между донорами и организациями ООН в контексте договора о финансировании ООН, консолидации средств и сокращения целевого финансирования будут рассматриваться как всё более значимые факторы, способствующие мобилизации ресурсов МОТ. Кроме того, МОТ будет углублять и расширять партнёрства с другими организациями ООН, международными финансовыми учреждениями и частным сектором в целях обеспечения адекватного финансирования сотрудничества МОТ в целях развития.

□ **Предварительный результат С.4.  
Более гибкое и эффективное  
развитие людских ресурсов**

**286.** В соответствии со Стратегией развития людских ресурсов на 2018–21 годы, которая была одобрена Административным советом на 331-й сессии (октябрь — ноябрь 2017 г.)<sup>10</sup>, МБТ будет осуществлять план действий по расширению географического разнообразия и укреплению гендерного баланса среди сотрудников. Новая система электронного найма позволит МБТ лучше оценивать кандидатов, в том числе и в особенности из менее чем адекватно представленных стран.

**287.** МБТ будет оказывать нынешним и будущим руководителям содействие в осуществлении преобразований и формировании культуры, стимулирующей инновации путём дальнейшего укрепления комплексной системы подготовки руководителей. Чтобы все сотрудники могли эффективно участвовать в реализации Декларации столетия, МБТ должно обеспечить наличие необходимых компетенций и навыков. Следуя методике, использованной при анализе управления служебной деятельностью, это потребует оценки существующей базы навыков по сравнению с теми, что необходимы для успешной работы, и позволит эффективно осуществлять подбор и набор кадров, а также направлять инвестиции в развитие людских ресурсов, когда это будет необходимо. Кроме того, будут осуществляться инициативы в поддержку обучения на протяжении всей жизни, в том числе проводиться целевые занятия для менеджеров по развитию культуры обучения и для всех сотрудников по оптимальным путям адаптации и ускорения обучения на индивидуальном и групповом уровнях. МБТ продолжит

формировать рабочую среду и организационную культуру, обеспечивающие сотрудникам широкое участие и уважение, в целях сохранения штата высококвалифицированных и преданных своему делу специалистов.

□ **Предварительный результат С.5.  
Усовершенствованные практические  
методы, обеспечивающие  
экологическую устойчивость в МБТ**

**288.** В условиях экологизации деятельности МБТ МОТ продолжит осуществлять оценки и готовить доклады о выбросах парниковых газов, отходах и потреблении воды в МБТ в качестве исходных позиций деятельности по снижению воздействия на окружающую среду.

**289.** МБТ примет дополнительные меры в целях дальнейшего повышения экологической устойчивости и уменьшения углеродного следа в командировочной и операционной деятельности МОТ в соответствии с обязательствами по обеспечению экологической устойчивости Организации Объединённых Наций. Согласно требованиям политики МОТ, касающейся переездов и командировок, МБТ разработает дополнительные средства управления в целях мониторинга и сокращения авиаперелётов всех сотрудников МБТ, что приведёт к сокращению связанных с ними выбросов парниковых газов. На уровне штаб-квартиры МБТ будет тонко настраивать функционирование обновлённого технического оборудования в целях дальнейшей оптимизации использования электроэнергии и сокращения выбросов парниковых газов. МБТ продолжит совершенствовать процессы утилизации отходов в штаб-квартире МОТ и повысит степень их переработки, начав с постепенного развёртывания централизованных пунктов сбора отходов в здании в 2017 году.

<sup>10</sup> GB.331/PV, para. 886.

## Приложение I. Система результатов на 2020–21 годы

**290.** В настоящем приложении представлена система результатов МОТ на 2020–21 годы с описанием предполагаемого долгосрочного эффекта, восьми промежуточных результатов в области политики и трёх благоприятных результатов, а также соответствующих предварительных результатов и показателей эффективности на трёх уровнях. К ним относятся:

- четыре показателя воздействия, которые позволяют отслеживать долговременные социальные изменения в разрезе Программы достойного труда, все из которых являются показателями ЦУР;
- 14 показателей промежуточных результатов, которые позволяют отслеживать изменения в жизни людей, связанные с совершенствованием политики и институтов по восьми промежуточным результатам в области политики, из которых девять являются показателями ЦУР, а пять — другими показателями рынка труда;
- 55 показателей предварительных результатов, которые позволяют оценивать непосредственные результаты усилий МОТ по укреплению потенциальных возможностей, касающихся политики, институтов и условий для достойного труда по восьми промежуточным результатам в области политики, из которых один основан на показателе ЦУР;
- 26 показателей предварительных результатов, которые позволяют оценивать улучшения и прогресс в развитии базы знаний и партнёрских связей, системы управления и служб поддержки в качестве условий, благоприятствующих деятельности МОТ.

**291.** МОТ является учреждением, самостоятельно или солидарно ответственным за формирование 14 показателей ЦУР, включённых в систему результатов. Показатели воздействия, относящиеся к промежуточным и предварительным результатам, отражают разные аспекты всех четырёх взаимосвязанных и усиливающих стратегических задач Программы достойного труда. При этом недостаточно признаны показатели воздействия и показатели промежуточных результатов, которые могли бы в полной мере отражать ожидаемые изменения в сфере социального диалога и трипартизма. МБТ под руководством Административного совета продолжит разрабатывать показатели в этой области.

**292.** В системе определяются средства проверки каждого из показателей и содержатся базовые показатели с данными МОТ за 2019 год, либо последние имеющиеся оценки, а также целевые показатели, установленные до конца 2021 года в отношении показателей предварительных результатов и на более поздний срок в отношении показателей промежуточных результатов и показателей воздействия в соответствии с задачами Повестки дня до 2030 года.

**293.** Наличие данных являлось одним из ключевых критериев, определяющих включение показателей в систему результатов. Данные по показателям, формируемым МБТ, содержатся в базе данных ILOSTAT. Данные по показателям ЦУР представлены и в [Global SDG Indicators Database](#) (глобальная база данных по показателям ЦУР). Понятия, определения и методологические сведения в отношении показателей ЦУР, включая информацию о формировании глобальных и региональных агрегатов, можно найти в [SDG Indicators Metadata Repository](#) (хранилище метаданных по показателям ЦУР), а в отношении других показателей — в разделе [“Methods in labour statistics” section of ILOSTAT](#) («Методологии статистики труда» в базе данных ILOSTAT).

**294.** Несмотря на то что система результатов содержит агрегированную базовую и целевую информацию, отчётность будет составляться путём дезагрегации данных по доходам, полу, возрасту, расе, этнической принадлежности, миграционному статусу, инвалидности и географическому расположению либо по другим характеристикам в соответствии с Основными принципами официальной статистики ООН.

**295.** Определение базовых и целевых показателей позволит точнее оценивать общий и поэтапный прогресс на основе ключевых переменных достойного труда, относящихся к деятельности МОТ. Целевые показатели, установленные на уровне предварительных результатов, обеспечат максимально полное выполнение обязательств МОТ и, следовательно, будут отражать только прогресс, достигнутый благодаря действиям МОТ на основе социального диалога и международных трудовых норм, что будет способствовать становлению гендерного равенства и недопущению дискриминации и, в соответствующих случаях, справедливому переходу к экологической устойчивости. Ход достижения целевых показателей по промежуточным результатам и целевых показателей

воздействия будет анализироваться преимущественно для целей накопления опыта и принятия корректирующих мер, принимая во внимание степень, в которой действия МОТ в течение

двухлетия вызывают ожидаемые среднесрочные и долгосрочные изменения в жизни людей и условиях для достойного труда.

**Таблица I.1. Долгосрочное воздействие**

<b>Социальная справедливость посредством достойного труда: справедливое, инклюзивное и стабильное будущее сферы труда с полной, производительной и свободно избранной занятостью и достойным трудом для всех</b>			
<b>Показатели воздействия</b>	<b>Средства проверки</b>	<b>Базовые показатели</b>	<b>Целевые показатели</b>
Доля населения, живущего за международной чертой бедности, в разбивке по полу, возрасту и месту проживания (городское/сельское) (уровень бедности среди работающих, показатель 1.1.1 ЦУР).	ILOSTAT	8% (2018 г.)	Ликвидировать крайнюю нищету для всех людей во всём мире (задача 1.1 ЦУР).
Ежегодный рост среднемесячных реальных зарплаток работников (в контексте показателя 8.5.1 ЦУР).	ILOSTAT	1,9% (2017 г.)	Полная и производительная занятость и достойная работа для всех женщин и мужчин, в том числе молодых людей и инвалидов, и равная оплата за труд равной ценности (задача 8.5 ЦУР).
Уровень безработицы в разбивке по полу, возрасту и признаку инвалидности (показатель 8.5.2 ЦУР).	ILOSTAT	5% (2018 г.)	
Доля труда в ВВП (показатель 10.4.1 ЦУР).	ILOSTAT	51,4% (2017 г.)	Принять соответствующую политику, особенно бюджетно-налоговую политику и политику в вопросах заработной платы и социальной защиты, и постепенно добиваться обеспечения большего равенства (задача 10.4 ЦУР).

**Таблица I.2. Промежуточные результаты в области политики**

<b>Показатели</b>	<b>Средства проверки</b>	<b>Базовые показатели</b>	<b>Целевые показатели</b>
<b>1. Сильные трёхсторонние участники и влиятельный и инклюзивный социальный диалог</b>			
<i>Предстоит разработать</i>			
<i>Предварительный результат 1.1. Возросший институциональный потенциал организаций работодателей и предпринимателей (ОРП)</i>			
1.1.1. Число ОРП с улучшенными системами управления, стратегиями расширения представительства и/или повышенным качеством услуг.	Отчёты, документированные протоколы, служебные/учебные записи, руководства/пособия, бизнес-планы/стратегии работодателей и организаций работодателей и предпринимателей; партнёрские соглашения; освещение в СМИ; другие официальные документы.	20	25
1.1.2. Число ОРП, публикующих результаты анализа изменений в бизнес-среде и проводящих информационно-просветительскую деятельность в целях оказания влияния на формирование политики.		16	15
<i>Предварительный результат 1.2. Возросшие потенциальные возможности организаций работников</i>			
1.2.1. Число национальных организаций работников с инновационными стратегиями по привлечению новых групп работников и/или повышению качества услуг.	Годовые отчёты организаций работников; коллективные соглашения; официальные отчёты и публикации; СМИ; национальная, региональная и многосторонняя политика, законодательство и регулирование; торговые соглашения; комментарии и доклады контрольных органов МОТ.	32	36
1.2.2. Число организаций работников, разрабатывающих предложения для механизмов социального диалога в целях формирования политики.		24	35

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
<i>Предварительный результат 1.3. Возросшие потенциальные возможности органов регулирования вопросов труда</i>			
1.3.1. Число государств-членов, создавших институциональные основы органов регулирования вопросов труда, которые нацелены на преодоление текущих и новых вызовов в сфере труда.	Официальные национальные документы и отчёты, в том числе организаций работодателей и работников, а также доклады контрольных органов МОТ.	9	20
1.3.2. Число государств-членов с целевыми стратегическими планами по обеспечению соблюдения норм, разработанными в рамках консультаций с социальными партнёрами.		11	13
<i>Предварительный результат 1.4. Усовершенствованный социальный диалог и законодательные акты, процессы и учреждения в области трудовых отношений</i>			
1.4.1. Число государств-членов с недавно созданными или укрепленными институтами, механизмами или нормативно-правовыми основами социального диалога, трудовых отношений или систем предотвращения/урегулирования споров, в ходе которых преодолеваются текущие и возникающие вызовы в сфере труда.	Официальные национальные документы и отчёты, в том числе организаций работодателей и работников, а также доклады контрольных органов МОТ.	12	20
1.4.2. Число государств-членов с улучшенной политикой или практикой, направленной на содействие коллективным переговорам и/или сотрудничеству на рабочих местах.		8	15
<b>2. Международные трудовые нормы и авторитетный и эффективный контроль</b>			
Соблюдение трудовых прав на национальном уровне (свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров) на основе документальных источников МОТ и национального законодательства в разбивке по полу и миграционному статусу (показатель 8.8.2 ЦУР).	ILOSTAT	Подготовка и выпуск планируются к концу 2019 г.	Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надёжных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая трудящихся-мигрантов, особенно женщин-мигрантов, и лиц, не имеющих стабильной занятости (задача 8.8 ЦУР).
<i>Предварительный результат 2.1. Возросший потенциал государств-членов по ратификации международных трудовых норм</i>			
2.1.1. Число ратификаций основополагающих и директивных конвенций или протоколов.	Официальные национальные документы и доклады контрольных органов МОТ, собранные в нормативных базах данных МОТ.	1888	30
2.1.2. Число ратификаций актуальных технических конвенций, в том числе рекомендованных Административным советом в рамках механизма анализа норм.		350	20

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
------------	-------------------	--------------------	--------------------

*Предварительный результат 2.2. Возросший потенциал государств-членов по применению международных трудовых норм*

2.2.1. Число случаев прогресса в применении ратифицированных конвенций, с удовлетворением отмеченных контрольными органами.	Официальные национальные документы и доклады контрольных органов МОТ, собранные в нормативных базах данных МОТ.	45	45
2.2.2. Процент новых рамочных программ сотрудничества ООН, предусматривающих меры по решению вопросов, которые поднимают контрольные органы МОТ.		Не применимо.	10%

*Предварительный результат 2.3. Возросший потенциал трёхсторонних участников МОТ по участию в формировании дальновидной политики в области международных трудовых норм*

2.3.1. Процент своевременно полученных к 1 сентября докладов о применении ратифицированных конвенций, включающих ответы на замечания контрольных органов.	Официальные национальные документы и доклады контрольных органов МОТ, собранные в нормативных базах данных МОТ.	38%	40%
2.3.2. Число государств-членов с трёхсторонними механизмами, позволяющими трёхсторонним участникам принимать действенное участие в применении международных трудовых норм на национальном уровне, включая отчётность перед контрольными органами.		10	20

### **3. Экономический, социальный и экологический переход к полной, производительной и свободно избранной занятости и достойному труду для всех**

Доля неформальной занятости в несельскохозяйственных секторах в разбивке по полу (показатель 8.3.1 ЦУР)*.	ILOSTAT	50,5% (2016 г.)	Содействовать проведению ориентированной на развитие политики, которая способствует производительной деятельности, созданию достойных рабочих мест, предпринимательству, творчеству и инновационной деятельности, и поощрять официальное признание и развитие микро-, малых и средних предприятий, в том числе посредством предоставления им доступа к финансовым услугам (задача 8.3 ЦУР).
* Ожидается, что показатель 8.3.1 ЦУР будет пересмотрен, чтобы охватить неформальную занятость в сельском хозяйстве и несельскохозяйственных секторах.			
Соотношение численности занятых и общей численности населения (в возрасте 15 лет и старше).	ILOSTAT	58,4% (2018 г.)	Повышение доли населения трудоспособного возраста в сфере занятости и сокращение гендерного разрыва в уровнях занятости.

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
<i>Предварительный результат 3.1. Возросший потенциал государств-членов по разработке и реализации нового поколения гендерно ориентированных мер национальной политики в области занятости, в том числе для молодёжи</i>			
3.1.1. Число государств-членов, разработавших новое поколение мер национальной политики в области занятости, направленных на преодоление вызовов в сфере труда конкретных стран в будущем.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	22	24
3.1.2. Число государств-членов, разработавших национальную стратегию в области занятости молодёжи в качестве отдельной стратегии или части национальной стратегии в области занятости (на основе показателя 8.b.1 ЦУР).		11	18
3.1.3. Число государств-членов, разработавших комплексную стратегию формализации в соответствии с Рекомендацией 204.		11	12
<i>Предварительный результат 3.2. Возросший потенциал государств-членов по формулированию и реализации политики и стратегий в целях обеспечения достойного труда в сельской экономике</i>			
3.2.1. Число государств-членов, принимающих меры в целях обеспечения достойного труда в сельских районах.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	11	15
<i>Предварительный результат 3.3. Возросший потенциал государств-членов по формулированию и осуществлению политики справедливого перехода к экологически устойчивой экономике и обществу</i>			
3.3.1. Число государств-членов, принимающих меры в сфере политики, призванные содействовать справедливому переходу к экологически устойчивой экономике и обществу посредством достойного труда.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	3	8
<i>Предварительный результат 3.4. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по содействию развитию мирного, стабильного и жизнестойкого общества посредством достойного труда</i>			
3.4.1. Число государств-членов, разработавших программы по содействию развитию мирного, стабильного и жизнестойкого общества посредством достойного труда.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	6	12
<i>Предварительный результат 3.5. Возросший потенциал государств-членов по формулированию и осуществлению программ рынка труда и услуг трудоустройства в интересах перехода к достойному труду, реализуемых на протяжении жизни человека, с особым вниманием к молодёжь и пожилым работникам</i>			
3.5.1. Число государств-членов с усиленными службами занятости в поддержку перехода к достойному труду.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	16	25

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
<b>4. Жизнеспособные предприятия как источники занятости и подборники инноваций и достойного труда</b>			
Ежегодный темп роста реального ВВП на каждого занятого (показатель 8.2.1 ЦУР).	ILOSTAT	2,1% (2018 г.)	Добиться повышения производительности в экономике посредством диверсификации, технической модернизации и инновационной деятельности, в том числе путём уделения особого внимания секторам с высокой добавленной стоимостью и трудоёмким секторам (задача 8.2 ЦУР).
<i>Предварительный результат 4.1. Возросший потенциал государств-членов по созданию благоприятных условий для предпринимательства и жизнеспособных предприятий</i>			
4.1.1. Число государств-членов, разработавших стратегию и/или план действий по улучшению благоприятных условий для создания и развития жизнеспособных предприятий.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления MOT.	12	16
<i>Предварительный результат 4.2. Возросшие потенциальные возможности предприятий по внедрению новых моделей бизнеса, технологий и методов, обеспечивающих повышение производительности и устойчивости</i>			
4.2.1. Число государств-членов, принимающих эффективные меры в поддержку производительности, предпринимательства, инноваций и развития жизнеспособных предприятий.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления MOT.	11	29
<i>Предварительный результат 4.3. Возросший потенциал государств-членов по разработке политики, законодательства и других мер, конкретно направленных на содействие переходу предприятий в формальную экономику</i>			
4.3.1. Число государств-членов, принимающих меры, направленные на содействие переходу предприятий и нанимаемых ими работников в формальную экономику.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления MOT.	7	14
<i>Предварительный результат 4.4. Возросший потенциал государств-членов и предприятий по разработке политики и мер, способствующих согласованию деловой практики с целями достойного труда и с ориентированным на человека подходом к формированию будущего сферы труда</i>			
4.4.1. Число государств-членов, разработавших политику или меры, способствующие согласованию деловой практики с целями достойного труда и с ориентированным на человека подходом к формированию будущего сферы труда.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления MOT.	1	10
<b>5. Навыки и обучение на протяжении всей жизни, облегчающие доступ к рынку труда и преодоление переходных периодов на рынке труда</b>			
Доля молодёжи (в возрасте от 15 до 24 лет), которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков (показатель 8.6.1 ЦУР).	ILOSTAT	21,3% (2018 г.)	Существенное сокращение доли молодёжи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков (на основе задачи 8.6 ЦУР).

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
<i>Предварительный результат 5.1. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по выявлению несоответствия существующих профессиональных навыков и прогнозированию будущих потребностей в навыках</i>			
5.1.1. Число государств-членов, применяющих подходы МОТ к оценке несоответствия профессиональных навыков и/или прогнозированию будущих потребностей в навыках на национальном и/или отраслевом уровне.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	8	15
5.1.2. Число государств-членов с институциональными национальными или отраслевыми механизмами, позволяющими оценивать несоответствие профессиональных навыков и прогнозировать будущие потребности в навыках.		3	8
<i>Предварительный результат 5.2. Возросший потенциал государств-членов по усилению политики в области профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни, моделей управления и систем финансирования</i>			
5.2.1. Число государств-членов с инклюзивными программами или стратегиями в области профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	4	10
5.2.2. Число государств-членов с инклюзивными моделями управления системами профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни.		1	5
5.2.3. Число государств-членов с системами финансирования, которые позволяют реализовывать инклюзивную политику в области профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни.		2	6
<i>Предварительный результат 5.3. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по разработке и реализации инновационных, гибких и инклюзивных учебных альтернатив, включая обучение на рабочем месте и качественные программы ученичества</i>			
5.3.1. Число государств-членов, применяющих подходы МОТ к обучению на рабочем месте и качественным программам ученичества.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	6	12
5.3.2. Число государств-членов с инновационными, гибкими и инклюзивными программами и услугами в области профессиональной подготовки, ориентированными на женщин, молодёжь и лиц, находящихся в ситуациях незащищённости.		4	12
5.3.3. Число государств-членов с инклюзивными механизмами признания профессиональных компетенций и навыков.		4	8

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
<b>6. Гендерное равенство и равенство возможностей и обращения для всех в сфере труда</b>			
Соотношение численности занятых и общей численности населения в разбивке по полу.	ILOSTAT	71,4% для мужчин, 45,3% для женщин (2018 г.)	Обеспечение гендерного равенства в доступе к занятости во всех регионах.
Доля женщин на руководящих должностях (показатель 5.5.2 ЦУР).	ILOSTAT	27,2% (2018 г.)	Обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни (задача 5.5 ЦУР).
Доля неформальной занятости среди женщин.	ILOSTAT	46,4% (2016 г.)	Значительное увеличение числа женщин в формальной занятости.

*Предварительный результат 6.1. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по содействию инвестициям в экономику ухода и более сбалансированному распределению семейных обязанностей*

6.1.1. Число государств-членов, осуществляющих гендерно ориентированную макроэкономическую политику или стратегии финансирования в целях расширения инфраструктуры ухода, служб социальной защиты или государственных служб по уходу, которые способствуют созданию достойных рабочих мест.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	0	8
6.1.2. Число стран, реализующих политику, направленную на улучшение ситуации с соблюдением прав и условий труда в одном или нескольких секторах экономики ухода.		0	9
6.1.3. Число стран, принимающих меры, направленные на более сбалансированное распределение семейных обязанностей между женщинами и мужчинами.		1	10

*Предварительный результат 6.2. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по усилению политики и стратегий, поощряющих и обеспечивающих равенство возможностей, участия и обращения между женщинами и мужчинами, включая равное вознаграждение за труд равной ценности*

6.2.1. Число государств-членов, разработавших политику, направленную на обеспечение реального равенства возможностей и обращения между женщинами и мужчинами в сфере труда, и реализующих стратегии по её осуществлению.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	4	12
6.2.2. Число государств-членов, разработавших политику, направленную на эффективное осуществление права на равное вознаграждение женщин и мужчин за труд равной ценности, и реализующих стратегии по её осуществлению.		11	8

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
<i>Предварительный результат 6.3. Возросший потенциал государств-членов по разработке с учётом гендерных факторов законодательства, политики и мер, направленных на формирование сферы труда, свободной от насилия и домогательства</i>			
6.3.1. Число государств-членов, пересмотревших соответствующие законы и политику в свете Конвенции 190 и Рекомендации 206, выявивших пробелы и принявших меры по их устранению.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	0	20
<i>Предварительный результат 6.4. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников МОТ по усилению законодательства, политики и мер, направленных на обеспечение равенства возможностей и обращения в сфере труда для лиц с ограниченными возможностями и других лиц, находящихся в ситуациях незащищённости</i>			
6.4.1. Число государств-членов, принимающих меры, направленные на обеспечение равенства возможностей и обращения с лицами с ограниченными возможностями и как минимум с одной из следующих групп: представителями коренных или ведущих племенной образ жизни народов, представителями этнических меньшинств, лицами, живущими с ВИЧ, и представителями ЛГБТИ.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	10	10
6.4.2. Число стран, осуществляющих стратегии, направленные на совершенствование сбора и анализа данных о рынке труда с разбивкой как минимум по одной из следующих групп переменных: статусу инвалидности, ВИЧ-статусу, этнической принадлежности, идентичности коренного или ведущего племенной образ жизни населения.	Опросные анкеты.	1	7
<b>7. Адекватная и эффективная защита в сфере труда для всех</b>			
Доля и число детей в возрасте от 5 до 17 лет, занятых детским трудом, в разбивке по полу и возрасту (показатель 8.7.1 ЦУР).	Глобальные оценки МОТ, касающиеся детского труда.	9,6% (2016 г.)	Принять срочные и эффективные меры для того, чтобы искоренить принудительный труд, покончить с современным рабством и торговлей людьми и обеспечить запрет и ликвидацию наихудших форм детского труда, включая вербовку и использование детей-солдат, а к 2025 году покончить с детским трудом во всех его формах (задача 8.7 ЦУР).
Уровень использования принудительного труда.	Глобальные оценки МОТ, касающиеся современного рабства: принудительный труд и принудительный брак.	3,4 на 1000 (2016 г.)	
Случаи производственного травматизма со смертельным и несмертельным исходом в разбивке по полу и миграционному статусу (показатель 8.8.1 ЦУР).	ILOSTAT	Данные имеются примерно по 60 странам (начиная с 2015 г.).	Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надёжных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая трудящихся-мигрантов, особенно женщин-мигрантов, и лиц, не имеющих стабильной занятости (задача 8.8 ЦУР).

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
Доля работников, занятых сверхурочно.	ILOSTAT	Данные имеются примерно по 118 странам (начиная с 2015 г.).	Сокращение доли работников, занятых сверхурочно.
Затраты работника на трудоустройство в процентах от его годового дохода в стране назначения (показатель 10.7.1 ЦУР).	Предстоит определить.	Предстоит определить.	Содействовать упорядоченной, безопасной, законной и ответственной миграции и мобильности людей, в том числе с помощью проведения спланированной и хорошо продуманной миграционной политики (задача 10.7 ЦУР).

*Предварительный результат 7.1. Возросший потенциал государств-членов по обеспечению соблюдения и действия реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда*

7.1.1. Число государств-членов с комплексными программами в отношении основополагающих принципов и прав в сфере труда.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	8	8
7.1.2. Число государств-членов, получивших статус пилотных стран Альянса 8.7.		10	8
7.1.3. Число государств-членов с недавно принятыми или обновлёнными стратегиями и планами действий по борьбе с детским трудом во всех его формах.		19	28

*Предварительный результат 7.2. Возросший потенциал государств-членов по обеспечению безопасных и здоровых условий труда*

7.2.1. Число государств-членов с национальной политикой или программами БГТ, подкреплёнными институциональными механизмами, направленными на устранение конкретных рисков.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	27	26
7.2.2. Число государств-членов с национальными системами регистрации и уведомления, которые позволяют формировать регулярную отчётность по показателю 8.8.1 ЦУР.		5	10

*Предварительный результат 7.3. Возросший потенциал государств-членов по установлению адекватного размера заработной платы и достойной продолжительности рабочего времени*

7.3.1. Число стран, в которых трёхсторонние участники приняли основанную на фактических данных политику или меры в целях установления или обновления минимального размера заработной платы, установленного в законодательстве или путём переговоров.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	12	15
--	---	----	----

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
<i>Предварительный результат 7.4. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников по обеспечению адекватной охраны труда работников, поддерживающих различные формы трудовых отношений, в том числе на платформах цифрового труда и в неформальной занятости</i>			
7.4.1. Число стран с подтверждённой информацией о существовании различных форм трудовых отношений, в том числе занятости на цифровых платформах, что позволяет наметить возможные меры по обеспечению эффективной защиты соответствующих работников.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	0	10
7.4.2. Число стран с подтверждённой информацией о размерах неформальной экономики и/или с политикой, регламентами или механизмами, направленными на обеспечение соблюдения норм, в поддержку перехода к формальным отношениям неформальных работников, занятых на формальных предприятиях или в домашних хозяйствах.		7	14
<i>Предварительный результат 7.5. Возросшие потенциальные возможности трёхсторонних участников по разработке справедливых и эффективных механизмов, учреждений и служб трудовой миграции в целях защиты работников-мигрантов</i>			
7.5.1. Число государств-членов, создавших механизмы трудовой миграции или институциональные механизмы, обеспечивающие защиту трудовых прав работников-мигрантов и согласованность усилий с политикой в области занятости, профессиональной подготовки, социальной защиты и другими соответствующими направлениями политики.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	7	24
7.5.2. Число стран с новыми или улучшенными службами защиты трудовых прав работников-мигрантов.		0	10
7.5.3. Число двусторонних или региональных систем трудовой миграции с механизмами мониторинга и анализа в интересах защиты трудовых прав работников-мигрантов.		3	11
<b>8. Всесторонняя и устойчивая социальная защита для всех</b>			
Доля населения, охватываемого минимальным уровнем/системами социальной защиты, в разбивке по полу, с выделением детей, безработных, пожилых, инвалидов, беременных, новорождённых, лиц, получивших трудовое увечье, и бедных и уязвимых (показатель 1.3.1 ЦУР).	<i>Доклад МОТ о социальной защите в мире.</i>	45,2% (2016 г.)	Внедрить на национальном уровне надлежащие системы и меры социальной защиты для всех, включая установление минимальных уровней, и к 2030 году достичь существенного охвата бедных и уязвимых слоёв населения (задача 1.3 ЦУР).

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
<i>Предварительный результат 8.1. Возросший потенциал государств-членов по разработке новых или реформированию устойчивых национальных стратегий, политики или основ права в области социальной защиты, расширению её охвата и повышению уровня адекватности пособий</i>			
8.1.1. Число государств-членов, осуществляющих новую или пересмотренную национальную политику социальной защиты, направленную на расширение охвата и повышение комплексности и/или адекватности пособий.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	20	25
<i>Предварительный результат 8.2. Возросший потенциал государств-членов по совершенствованию управления системами социальной защиты и повышению их устойчивости</i>			
8.2.1. Число государств-членов, принявших новые или пересмотренные меры в области политики, нацеленные на обеспечение устойчивости систем социальной защиты и выплату адекватных пособий.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	9	20
<i>Предварительный результат 8.3. Возросший потенциал государств-членов по включению вопросов социальной защиты в состав комплексных мер реагирования средствами политики в целях поддержки и защиты работников и работодателей на переходных этапах жизни и при смене работы</i>			
8.3.1. Число государств-членов, осуществляющих новые или пересмотренные пакеты мер политики, в том числе в области социальной защиты, в целях поддержки и защиты работников и работодателей на переходных этапах жизни и при смене работы.	Официальные национальные доклады и документы, собранные в системе стратегического управления МОТ.	9	13

**Таблица I.3. Благоприятные результаты**

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
<b>А. Достоверные знания и действенные партнёрства, содействующие обеспечению достойного труда</b>			
<i>Предварительный результат А.1. Более точные и достоверные статистические данные о достойном труде, формируемые на основе последних статистических стандартов</i>			
А.1.1. Число государств-членов, совершенствующих статистику рынка труда, стандарты и информационные системы путём повышения качества статистических обследований и использования других статистических источников.	ILOSTAT, опросные анкеты.	104 государства-члена не в состоянии формировать статистику рынка труда (на основе данных о неиспользовании рабочей силы за 2016–17 гг.).	15 дополнительных государств-членов.
А.1.2. Число государств-членов, данные о которых направляются в ООН в 2021 году как минимум в отношении половины показателей ЦУР, находящихся в ведении МОТ.	ILOSTAT	Данные в 2019 г. предоставляются по 87 государствам-членам (на основе данных за 2016–17 гг.) как минимум в отношении половины показателей ЦУР, находящихся в ведении МОТ.	15 дополнительных государств-членов.

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
<i>Предварительный результат А.2. Влиятельные и новаторские исследования, позволяющие формировать политику и добиваться лидерства в изучении перспективных вопросов в сфере труда</i>			
А.2.1. Число докладов о совместных исследованиях и связанных с ними мероприятиях по вопросам перспективных исследований.	Публикация докладов и проведение мероприятий.	Не применимо, так как показатель относится к новому подходу к организации совместной деятельности, который будет разработан в 2020–21 гг.	4 основных доклада и связанные с ними междисциплинарные разработки.
А.2.2. Число ссылок на исследования МОТ в флагманских докладах, публикуемых многосторонними организациями.	Число цитирований в флагманских докладах, публикуемых многосторонними организациями.	Будут подготовлены к концу 2019 г.	Увеличение на 20% числа ссылок на исследования МОТ в флагманских докладах, публикуемых многосторонними организациями.
<i>Предварительный результат А.3. Эффективные, действенные и инновационные коммуникации, обеспечивающие существенное воздействие знаний и результатов деятельности МОТ на сферу труда</i>			
А.3.1. Расширение в процентах охвата аудитории ключевых цифровых платформ МОТ.	Информационная панель с данными начиная с декабря 2019 г.	Будет развёрнут к концу 2019 г.	Увеличение на 10%: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ числа посетителей сайта <a href="http://www.ilo.org">www.ilo.org</a>;</li> <li>■ числа подписчиков на еженедельную рассылку новостей МОТ;</li> <li>■ последователей в Twitter, Facebook и LinkedIn.</li> </ul>
<i>Предварительный результат А.4. Укреплённые партнёрства МОТ в рамках многосторонней системы в целях более полного отражения в глобальных дебатах и политике в отношении ЦУР ориентированного на человека подхода к формированию будущего сферы труда</i>			
А.4.1. Число созданных или обновлённых партнёрств с организациями ООН, международными финансовыми учреждениями и многосторонними агентствами или коалициями.	Меморандумы о взаимопонимании, протоколы о намерениях, дорожные карты или другие официальные соглашения.	Предстоит определить к концу 2019 г.	5 дополнительных партнёрств.
А.4.2. Число новых целевых пакетов учебных материалов для трёхсторонних участников на глобальном, региональном и национальном уровнях.	Учебные пакеты подготовлены.	Предстоит определить к концу 2019 г.	5 дополнительных учебных пакетов.
<b>В. Действенное и результативное управление Организацией</b>			
<i>Предварительный результат В.1. Улучшенные процедуры органов управления и официальных совещаний</i>			
В.1.1. Положения Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда и сопутствующей резолюции, касающиеся вопросов управления, полностью выполняются в течение двухлетия.	Доклады, направляемые на рассмотрение Административного совета МБТ; решения Административного совета.	Не применимо.	Достигнут существенный прогресс в деле демократизации функционирования и состава Административного совета.

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
В.1.2. Своевременная подготовка лаконичных официальных документов в электронном виде для всех официальных совещаний и дальнейшее применение подхода к бережливому расходованию бумаги (печать документов по требованию только в целях удовлетворения минимума конкретных и обоснованных потребностей).	Система управления официальными совещаниями.	85% официальных документов своевременно публикуются в электронном виде.	100% официальных документов своевременно публикуются в электронном виде.
		15% официальных документов публикуется накануне совещаний.	Число официальных документов, напечатанных накануне совещаний, не превышает 15%.
		39,4% официальных сообщений рассылаются исключительно в электронном формате (2016–17 гг.).	85% официальных сообщений рассылаются исключительно в электронном формате.
В.1.3. Эффективное и рачительное использование времени сессий Административного совета.	Система управления официальными совещаниями.	Фактическое время превышает время, запланированное для сессий Административного совета, примерно на 11,5% (2016–17 гг.).	Максимальное расхождение (+/-) 10% от первоначально согласованного плана работы совещаний.
<i>Предварительный результат В.2. Усовершенствованные системы контроля и управления рисками</i>			
В.2.1. Степень удовлетворённости внешнего аудитора консолидированной финансовой отчётностью.	Финансовый отчёт и проверенная аудиторами консолидированная финансовая отчётность.	Безусловно положительные заключения внешнего аудитора и полное соблюдение принципов МСУГС (2017 г.).	Сохраняется практика вынесения безусловно положительных заключений внешним аудитором и полного соблюдения принципов МСУГС.
В.2.2. Время, необходимое для действенного осуществления рекомендаций аудитора.	Отчёт главного внутреннего аудитора.	Средний срок реагирования МБТ на отчёты внутреннего аудита составляет 4,3 месяца (2018 г.).	Подразделения, ответственные за выполнение рекомендаций контрольных органов, представляют свои планы действий в течение трёх месяцев после опубликования аудиторского отчёта.
		Доля рекомендаций по итогам внутреннего аудита, полностью выполненных в установленный шестимесячный срок, составила 76,8% (2018 г.)	Все рекомендации аудиторов принимаются руководством и удовлетворительно реализуются в течение шести месяцев после опубликования аудиторского отчёта.
В.2.3. Процент невыполненных рекомендаций по итогам внутреннего аудита, выявленных в ходе очередного аудита.	Отчёт главного внутреннего аудитора.	15% (2016–17 гг.)	10%
В.2.4. Процент уполномоченных подразделений и функций, которые обновили реестры рисков в соответствии с корпоративными требованиями.	Основы управления рисками предприятия.	100% (2018 г.)	100%

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
<i>Предварительный результат В.3. Расширенное использование результатов оценок в целях обеспечения подотчётности и обучения сотрудников Организации</i>			
В.3.1 Эффективное осуществление Стратегии оценочной деятельности МОТ на основе результатов на период 2018–21 гг.	Ежегодный доклад об оценке.	Не применимо.	Достичь или превзойти уровни в 2020–21 гг., как это предусмотрено стратегией.
<b>С. Эффективные услуги поддержки и действенное использование ресурсов МОТ</b>			
<i>Предварительный результат С.1. Инновации и усовершенствованные бизнес-процессы</i>			
С.1.1. Процент пользователей, положительно оценивающих эффективность услуг поддержки МБТ.	Опрос персонала МБТ о состоянии здоровья Организации.	Результаты опроса 2018 г.	Увеличение на 10%.
С.1.2. Число новых или улучшенных методов работы, реализованных на основе инноваций по следующим параметрам: качество, ориентация на пользователя, прозрачность, эффективность и коллективная динамика.	Система отслеживания подразделения бизнес-инноваций.	Не применимо.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Качество: 50 инициатив.</li> <li>■ Ориентация на пользователя: 50 инициатив.</li> <li>■ Прозрачность: 35 инициатив.</li> <li>■ Эффективность: 35 инициатив.</li> <li>■ Динамика группы: 35 инициатив.</li> </ul> <i>Некоторые инициативы положительно влияют на многие аспекты работы.</i>
С.1.3. Численность сотрудников, участвующих в новаторских инициативах в течение двухлетия (инновационная культура).	Система отслеживания подразделения бизнес-инноваций.	Не применимо.	600 участников во всём МБТ.
<i>Предварительный результат С.2. Усовершенствованные системы планирования ориентированных на результаты программ и системы контроля над их выполнением</i>			
С.2.1. Процент СПДТ, разработанных в течение двухлетия в соответствии с Рамочной программой ООН по сотрудничеству в целях устойчивого развития.	Сообщаемые в МОТ отзывы координаторов-резидентов ООН о проектах СПДТ.	Не применимо.	100%
С.2.2. Процент страновых бюро МОТ, сообщающих о вкладе МОТ в достижение результатов в странах посредством ЮНИФО.	Доклады страновых бюро МОТ.	10%	25%
<i>Предварительный результат С.3. Действенное сотрудничество в целях развития</i>			
С.3.1. Процент добровольных взносов (ХВТС и РБСА) от общего объёма ресурсов, которыми располагает МБТ.	Финансовый отчёт.	45% (2016–17 гг.)	48%
С.3.2. Процент нецелевых (РБСА) и малотелевых средств от общего объёма добровольных пожертвований.	Финансовый отчёт.	10% (2018 г. — июнь 2019 г.)	15%
<i>Предварительный результат С.4. Более гибкое и эффективное развитие людских ресурсов</i>			
С.4.1. Эффективное осуществление Стратегии в области людских ресурсов на 2018–21 годы: «Гибкость, участие и эффективность».	Доклад об осуществлении Стратегии в области людских ресурсов.	Не применимо.	Достичь или превзойти уровни в 2020–21 гг., как это предусмотрено в стратегии.

Показатели	Средства проверки	Базовые показатели	Целевые показатели
<i>Предварительный результат С.5. Усовершенствованные практические методы, обеспечивающие экологическую устойчивость в МБТ</i>			
С.5.1. Углеродный след всех авиAPERелётов МOТ.	Опись выбросов парниковых газов МOТ.	Результаты согласно описи выбросов парниковых газов за 2018–19 гг.	Сокращение на 5%.
С.5.2. Углеродный след штаб-квартиры МOТ.		Результаты согласно описи выбросов парниковых газов за 2018–19 гг.	Сокращение на 5%.
С.5.3. Эффективная система утилизации отходов в штаб-квартире МOТ.	Доклад о выполнении проекта по ремонту здания.	Уровень утилизации 71% до ремонта (2016 г.).	Увеличение на 5%.

## Приложение II. Резюме взаимосвязей между задачами ЦУР и промежуточными результатами Программы деятельности на 2020–21 годы

**296.** Программа достойного труда и Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года тесно связаны друг с другом. Прогресс в области занятости, прав в сфере труда, социальной защиты, социального диалога и трипартизма является залогом устойчивого развития, а элементы, относящиеся к достойному труду, фигурируют во всех Целях в области устойчивого развития и в большинстве задач ЦУР.

**297.** В следующей таблице представлены основные задачи ЦУР, в решении которых МОТ будет принимать непосредственное участие в 2020–21 годах, как это предусмотрено промежуточными результатами МОТ. В ней также представлены 14 показателей ЦУР, которые были включены в систему результатов МОТ (Приложение I), поскольку они будут использоваться для отслеживания прогресса по конкретным аспектам задач ЦУР, относящимся к достойному труду, которые имеют отношение к промежуточным результатам и стратегическим задачам МОТ.

Таблица II.1. Взаимосвязи между системой результатов МОТ на 2020–21 гг. и ЦУР

ЦУР	Задачи ЦУР	Показатели ЦУР, включённые в систему результатов МОТ	Промежуточные результаты МОТ
	1.1. К 2030 году ликвидировать крайнюю нищету для всех людей во всем мире (в настоящее время крайняя нищета определяется как проживание на сумму менее чем 1,25 долл. США в день).	1.1.1. Доля населения, живущего за международной чертой бедности, в разбивке по полу, возрасту, статусу занятости и месту проживания (городское/сельское).	Все промежуточные результаты
	1.3. Внедрить на национальном уровне надлежащие системы и меры социальной защиты для всех, включая установление минимальных уровней, и к 2030 году достичь существенного охвата бедных и уязвимых слоёв населения.	1.3.1. Доля населения, охватываемого минимальным уровнем/системами социальной защиты, в разбивке по полу, с выделением детей, безработных, пожилых, инвалидов, беременных, новорождённых, лиц, получивших трудовое увечье, и бедных и уязвимых.	Промежуточный результат 8
	3.8. Обеспечить всеобщий охват услугами здравоохранения, в том числе защиту от финансовых рисков, доступ к качественным основным медико-санитарным услугам и доступ к безопасным, эффективным, качественным и недорогим основным лекарственным средствам и вакцинам для всех.		Промежуточный результат 8

ЦУР	Задачи ЦУР	Показатели ЦУР, включённые в систему результатов МОТ	Промежуточные результаты МОТ
 <p><b>4</b> КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ</p>	4.3. К 2030 году обеспечить для всех женщин и мужчин равный доступ к недорогому и качественному профессионально-техническому и высшему образованию, в том числе университетскому образованию.		Промежуточный результат 5
	4.4. К 2030 году существенно увеличить число молодых и взрослых людей, обладающих востребованными навыками, в том числе профессионально-техническими навыками, для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельностью.		Промежуточный результат 5
	4.5. К 2030 году ликвидировать гендерное неравенство в сфере образования и обеспечить равный доступ к образованию и профессионально-технической подготовке всех уровней для уязвимых групп населения, в том числе инвалидов, представителей коренных народов и детей, находящихся в уязвимом положении.		Промежуточный результат 5 Промежуточный результат 6
 <p><b>5</b> ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО</p>	5.2. Ликвидировать все формы насилия в отношении всех женщин и девочек в публичной и частной сферах, включая торговлю людьми и сексуальную и иные формы эксплуатации.		Промежуточный результат 6 Промежуточный результат 7
	5.4. Признавать и ценить неоплачиваемый труд по уходу и работу по ведению домашнего хозяйства, предоставляя коммунальные услуги, инфраструктуру и системы социальной защиты и поощряя принцип общей ответственности в ведении хозяйства и в семье, с учётом национальных условий.		Промежуточный результат 6 Промежуточный результат 8
	5.5. Обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни.	5.5.2. Доля женщин на руководящих должностях.	Промежуточный результат 1 Промежуточный результат 6
 <p><b>8</b> ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ</p>	8.2. Добиться повышения производительности в экономике посредством диверсификации, технической модернизации и инновационной деятельности, в том числе путём уделения особого внимания секторам с высокой добавленной стоимостью и трудоёмким секторам.	8.2.1. Ежегодный темп роста реального ВВП на каждого занятого.	Промежуточный результат 3 Промежуточный результат 4
	8.3. Содействовать проведению ориентированной на развитие политики, которая способствует производительной деятельности, созданию достойных рабочих мест, предпринимательству, творчеству и инновационной деятельности, и поощрять официальное признание и развитие микро-, малых и средних предприятий, в том числе посредством предоставления им доступа к финансовым услугам.	8.3.1. Доля неформальной занятости в несельскохозяйственных секторах в разбивке по полу.	Промежуточный результат 3 Промежуточный результат 4

ЦУР	Задачи ЦУР	Показатели ЦУР, включённые в систему результатов МОТ	Промежуточные результаты МОТ
	8.4. На протяжении всего срока до конца 2030 года постепенно повышать глобальную эффективность использования ресурсов в системах потребления и производства и стремиться к тому, чтобы экономический рост не сопровождался ухудшением состояния окружающей среды, как это предусматривается Десятилетней стратегией действий по переходу к использованию рациональных моделей потребления и производства, причём первыми этим должны заняться развитые страны.		Промежуточный результат 3 Промежуточный результат 4
	8.5. К 2030 году обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех женщин и мужчин, в том числе молодых людей и инвалидов, и равную оплату за труд равной ценности.	8.5.1. Средний почасовой заработок женщин и мужчин в разбивке по роду занятий, возрасту и признаку инвалидности.	Все промежуточные результаты
		8.5.2. Уровень безработицы в разбивке по полу, возрасту и признаку инвалидности.	
	8.6. К 2020 году существенно сократить долю молодёжи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков.	8.6.1. Доля молодёжи (в возрасте от 15 до 24 лет), которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков.	Промежуточный результат 3 Промежуточный результат 5
	8.7. Принять срочные и эффективные меры для того, чтобы искоренить принудительный труд, покончить с современным рабством и торговлей людьми и обеспечить запрет и ликвидацию наихудших форм детского труда, включая вербовку и использование детей-солдат, а к 2025 году покончить с детским трудом во всех его формах.	8.7.1. Доля и число детей в возрасте от 5 до 17 лет, занятых детским трудом, в разбивке по полу и возрасту.	Промежуточный результат 7
	8.8. Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надёжных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая трудящихся-мигрантов, особенно женщин-мигрантов, и лиц, не имеющих стабильной занятости.	8.8.1. Случаи производственного травматизма со смертельным и несмертельным исходом в разбивке по полу и миграционному статусу.	Промежуточный результат 1 Промежуточный результат 2 Промежуточный результат 7
		8.8.2. Соблюдение трудовых прав на национальном уровне (свободы объединения и права на проведение коллективных переговоров) на основе документальных источников МОТ и национального законодательства в разбивке по полу и миграционному статусу.	
	8.b. К 2020 году разработать и ввести в действие глобальную стратегию обеспечения занятости молодёжи и претворить в жизнь положения Глобального пакта о рабочих местах Международной организации труда.	8.b.1. Наличие разработанной и осуществляемой национальной стратегии молодёжной занятости в качестве отдельной стратегии или в рамках национальной стратегии в области занятости.	Промежуточный результат 3

ЦУР	Задачи ЦУР	Показатели ЦУР, включённые в систему результатов МОТ	Промежуточные результаты МОТ
 <p>9 ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ, ИННОВАЦИИ И ИНФРАСТРУКТУРА</p>	9.3. Расширить доступ мелких промышленных и прочих предприятий, особенно в развивающихся странах, к финансовым услугам, в том числе к недорогим кредитам, и усилить их интеграцию в производственно-сбытовые цепочки и рынки.		Промежуточный результат 4
 <p>10 УМЕНЬШЕНИЕ НЕРАВЕНСТВА</p>	10.2. К 2030 году поддержать законодательным путём и поощрять активное участие всех людей в социальной, экономической и политической жизни независимо от их возраста, пола, инвалидности, расы, этнической принадлежности, происхождения, религии и экономического или иного статуса.		Все промежуточные результаты
	10.4. Принять соответствующую политику, особенно бюджетно-налоговую политику и политику в вопросах заработной платы и социальной защиты, и постепенно добиваться обеспечения большего равенства.	10.4.1. Доля доходов трудящихся в ВВП, в том числе заработная плата и выплаты по линии социальной защиты.	Все промежуточные результаты
	10.7 Содействовать упорядоченной, безопасной, законной и ответственной миграции и мобильности людей, в том числе с помощью проведения спланированной и хорошо продуманной миграционной политики.	10.7.1. Доля затрат работника на трудоустройство в его годовом доходе в стране назначения.	Промежуточный результат 7
 <p>16 МИР, ПРАВОСУДИЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ</p>	16.3. Содействовать верховенству права на национальном и международном уровнях и обеспечить всем равный доступ к правосудию.		Промежуточный результат 2
	16.6. Создать эффективные, подотчётные и прозрачные учреждения на всех уровнях.		Все промежуточные результаты
	16.7. Обеспечить ответственное принятие решений репрезентативными органами на всех уровнях с участием всех слоёв общества.		Промежуточный результат 1
 <p>17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ</p>	17.14. Сделать более последовательной политику по обеспечению устойчивого развития.		Все промежуточные результаты
	17.18. К 2020 году усилить поддержку в целях наращивания потенциала развивающихся стран, в том числе наименее развитых стран и малых островных развивающихся государств, с тем чтобы значительно повысить доступность высококачественных, актуальных и достоверных данных, дезагрегированных по уровню доходов, гендерной принадлежности, возрасту, расе, национальности, миграционному статусу, инвалидности, географическому местонахождению и другим характеристикам, значимым с учётом национальных условий.		Все промежуточные результаты

## **Информационные дополнения**

- 1. Оперативный бюджет**
- 2. Сводная информация о средствах, выделяемых на техническое сотрудничество из регулярного бюджета**

# 1. Оперативный бюджет

**298.** В этом дополнении содержится дополнительная информация об оперативном бюджете МОТ, который состоит из следующих четырёх частей: Часть I «Регулярный бюджет» — основные функции и ресурсы программ МОТ и другие бюджетные положения, Часть II «Непредвиденные расходы», Часть III «Фонд оборотных средств» и Часть IV «Институциональные инвестиции и статьи расходов на случай чрезвычайных обстоятельств». Оно содержит дополнительную подробную информацию, изложенную в документе GB.335/PFA/1 (пп. 75–99) и информационных приложениях 1 и 2, а также в документе GB.335/PFA/1/1 (paragraph 5), Appendices I, II.

**299.** В июне 2019 года Международная конференция труда утвердила общий размер бюджета; в настоящем дополнении содержится дополнительная информация о распределении оперативного бюджета 2020–21 годов для Портфеля политических мер, Портфеля деятельности на местах и партнёрств, а также деятельности в интересах работодателей и работников. Пересмотренная программа деятельности, изложенная в настоящем документе, может потребовать от Генерального директора изменения существующей структуры и распределения соответствующих ресурсов, которые будут меняться в течение двухлетия по мере окончательного оформления планов работы.

## Оперативный бюджет на 2020–21 годы (в пост. долл. США 2018–19 гг.)

	Категория специалистов	Категория общего обслуживания	Расходы на персонал	Расходы, не связанные с персоналом	Всего ресурсов
(годы/месяцы работы)					
<b>Часть I</b>					
<b>Органы управления</b>					
Международная конференция труда	29 / 10	35 / 8	21 103 380	4 173 459	25 276 839
Административный совет	33 / 3	41 / 1	15 669 244	3 018 817	18 688 061
Основные региональные совещания	5 / 5	4 / 4	2 362 710	693 227	3 055 937
Бюро юридического советника	13 / 4	1 / 11	3 568 899	145 913	3 714 812
	<b>81 / 10</b>	<b>83 / 0</b>	<b>42 704 233</b>	<b>8 031 416</b>	<b>50 735 649</b>
<b>Меры политики</b>					
Международные трудовые нормы	86 / 3	25 / 7	23 702 233	1 901 694	25 603 927
Политика в области занятости	66 / 3	21 / 0	19 043 626	2 661 314	21 704 940
Предприятия	50 / 0	15 / 0	13 739 520	2 901 719	16 641 239
Отраслевая политика	38 / 0	11 / 0	10 696 810	2 720 883	13 417 693
Административное управление и трипартизм	92 / 0	24 / 0	25 134 843	3 545 913	28 680 756
Условия труда и равенство	73 / 2	19 / 8	20 034 933	2 239 257	22 274 190
Социальная защита	44 / 0	7 / 0	10 788 000	311 868	11 099 868
Исследования и знания	70 / 0	19 / 0	18 523 109	1 510 266	20 033 375
Статистика	46 / 0	16 / 0	12 693 265	1 067 048	13 760 313
Резерв на технические совещания	0 / 0	0 / 0	0	582 305	582 305
Бюро заместителя Генерального директора	12 / 2	2 / 0	3 683 638	323 619	4 007 257
Регулярный бюджет на техническое сотрудничество	0 / 0	0 / 0	0	6 495 846	6 495 846
	<b>577 / 10</b>	<b>160 / 3</b>	<b>158 039 977</b>	<b>26 261 732</b>	<b>184 301 709</b>

	Категория специалистов	Категория общего обслуживания	Расходы на персонал	Расходы, не связанные с персоналом	Всего ресурсов
	(годы/месяцы работы)				
<b>Деятельность на местах и партнёрства</b>					
Многостороннее сотрудничество	20 / 0	8 / 0	6 066 592	1 641 189	7 707 781
Партнёрства и поддержка программ на местах	17 / 5	5 / 10	5 010 860	308 680	5 319 540
Программы в Африке	232 / 7	254 / 0	50 300 227	27 438 187	77 738 414
Программы в Северной и Южной Америке	186 / 8	149 / 6	44 591 689	19 246 266	63 837 955
Программы в арабских государствах	48 / 0	37 / 3	13 510 505	5 075 644	18 586 149
Программы в Азиатско-Тихоокеанском регионе	233 / 10	256 / 1	50 619 261	19 617 071	70 236 332
Программы в Европе и Центральной Азии	97 / 2	62 / 8	19 509 854	5 187 868	24 697 722
Международный учебный центр МОТ в Турине	0 / 0	0 / 0	0	8 343 454	8 343 454
Сотрудничество Юг–Юг и треугольное сотрудничество	0 / 0	0 / 0	0	1 785 841	1 785 841
Бюро заместителя Генерального директора	6 / 4	3 / 5	2 335 720	158 642	2 494 362
	<b>842 / 0</b>	<b>776 / 9</b>	<b>191 944 708</b>	<b>88 802 842</b>	<b>280 747 550</b>
<b>Организации работодателей и работников</b>					
Деятельность в интересах работодателей	26 / 0	5 / 6	7 063 132	3 260 423	10 323 555
Деятельность в интересах работников	46 / 0	14 / 0	13 237 920	8 003 815	21 241 735
	<b>72 / 0</b>	<b>19 / 6</b>	<b>20 301 052</b>	<b>11 264 238</b>	<b>31 565 290</b>
<b>Управление и реформа</b>					
<b>Службы поддержки</b>					
Внутренние службы и административное управление	38 / 0	103 / 6	22 545 847	23 561 955	46 107 802
Управление информацией и технологией	102 / 6	70 / 7	32 306 424	19 689 623	51 996 047
Официальные совещания, документация и внешние связи	22 / 11	31 / 1	16 301 879	1 240 735	17 542 614
Коммуникации и публичная информация	41 / 0	14 / 0	11 280 612	1 650 022	12 930 634
Материально-техническое снабжение	10 / 5	3 / 0	2 753 530	128 725	2 882 255
	<b>214 / 10</b>	<b>222 / 2</b>	<b>85 188 292</b>	<b>46 271 060</b>	<b>131 459 352</b>
<b>Службы административного управления</b>					
Развитие людских ресурсов	48 / 11	52 / 8	19 334 748	4 697 295	24 032 043
Управление финансами	42 / 9	38 / 9	15 355 555	410 523	15 766 078
Стратегическое программирование и управление	15 / 2	4 / 0	4 354 660	126 141	4 480 801
Бюро заместителя Генерального директора	6 / 0	2 / 0	2 162 145	282 265	2 444 410
	<b>112 / 10</b>	<b>97 / 5</b>	<b>41 207 108</b>	<b>5 516 224</b>	<b>46 723 332</b>
<b>Бюро Генерального директора</b>	10 / 0	16 / 0	5 699 405	1 392 773	7 092 178
<b>Контроль и оценка</b>					
Внутренний аудит и контроль	10 / 4	3 / 0	3 179 918	254 763	3 434 681
Независимый консультативный комитет по контролю	1 / 0	0 / 2	325 472	294 871	620 343
Расходы на внешний аудит	0 / 0	0 / 0	0	1 067 400	1 067 400

	Категория специалистов	Категория общего обслуживания	Расходы на персонал	Расходы, не связанные с персоналом	Всего ресурсов
	(годы/месяцы работы)				
Бюро по вопросам этики	0 / 6	0 / 3	159 760	141 743	301 503
Оценочная деятельность	8 / 0	2 / 0	2 269 911	760 755	3 030 666
	<b>19 / 10</b>	<b>5 / 5</b>	<b>5 935 061</b>	<b>2 519 532</b>	<b>8 454 593</b>
<b>Другие бюджетные ассигнования</b>	9 / 0	9 / 10	3 839 254	41 318 458	45 157 712
<b>Корректив в связи с текучестью кадров</b>	0 / 0	0 / 0	-6 420 379	0	-6 420 379
<b>Всего по Части I</b>	<b>1 940 / 2</b>	<b>1 390 / 4</b>	<b>548 438 711</b>	<b>231 378 275 779</b>	<b>816 986</b>
<b>Часть II. Непредвиденные расходы</b>	0 / 0	0 / 0	0	875 000	875 000
<b>Часть III. Фонд оборотных средств</b>	0 / 0	0 / 0	0	0	0
<b>Часть IV. Институциональные инвестиции и статьи расходов на случай чрезвычайных обстоятельств</b>	0 / 0	0 / 0	0	15 713 000	15 713 000
<b>Всего (Части I–IV)</b>	<b>1 940 / 2</b>	<b>1 390 / 4</b>	<b>548 438 711</b>	<b>247 966 275 796</b>	<b>404 986</b>

## 2. Сводная информация о средствах, выделяемых на техническое сотрудничество из регулярного бюджета

	2020–21 гг. (в пост. долл. США 2018–19 гг.)
Меры политики	6 495 845
Программы в Африке	9 089 758
Программы в Северной и Южной Америке	5 539 459
Программы в арабских государствах	2 513 680
Программы в Азиатско-Тихоокеанском регионе	6 545 175
Программы в Европе и Центральной Азии	1 658 200
Сотрудничество Юг–Юг и треугольное сотрудничество	1 785 841
Деятельность в интересах работодателей	2 764 157
Деятельность в интересах работников	5 784 896
<b>Всего</b>	<b>42 177 011</b>