



► **Основополагающие принципы и права в сфере труда на критически важном перепутье**

Международная конференция труда
112-я сессия, 2024 г.

Доклад V

► **Основополагающие принципы и права в сфере труда на критически важном перепутье**

Периодическое обсуждение стратегической задачи, связанной с основополагающими принципами и правами в сфере труда, в рамках механизма реализации Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.) с поправками 2022 года

Пятый пункт повестки дня

© Международная организация труда, 2024
Первое издание, 2024



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Настоящая публикация распространяется на условиях лицензии Creative Commons 4.0 International. С условиями лицензии можно ознакомиться под адресу: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Пользователю разрешается повторно использовать, распространять (копировать и делиться) и адаптировать (перерабатывать, видоизменять и создавать новое, опираясь на исходную публикацию) данную публикацию, как указано в лицензии. Пользователь должен четко указать авторство МОТ и обозначить любые изменения, которые были внесены в исходный документ. Использование эмблемы, наименования и логотипа МОТ в переводах, адаптациях и иных производных материалах не допускается.

Ссылка на источник – Пользователь должен обозначить все изменения, которые были внесены в исходную публикацию, и привести ссылку на исходную публикацию в следующем формате: *Основополагающие принципы и права в сфере труда на критически важном перепутье*, Женева: Международное бюро труда, 2024. © МОТ.

Переводы – При переводе настоящей публикации на другие языки к ссылке на источник должно быть добавлено следующее примечание: *Настоящий материал представляет собой перевод защищенной авторским правом публикации Международной организации труда (МОТ). Этот перевод не был подготовлен, не проверялся и не одобрялся МОТ, и он не должен считаться официальным переводом МОТ. МОТ не несет ответственности за содержание и точность этого перевода. Ответственность за перевод лежит исключительно на авторе(-ах) указанного перевода.*

Адаптации – При адаптации исходной публикации к ссылке на источник должно быть добавлено следующее примечание: *Настоящий материал является адаптацией защищенной авторским правом публикации Международной организации труда (МОТ). Настоящая адаптация не была подготовлена, не проверялась и не одобрялась МОТ, и она не должна считаться официальной адаптацией МОТ. МОТ не несет ответственности за содержание и точность этой адаптации. Ответственность за адаптацию лежит исключительно на авторе(-ах) указанной адаптации.*

Материалы третьих сторон – Лицензия Creative Commons не распространяется на защищенные авторским правом материалы, которые включены в настоящую публикацию, но не принадлежат МОТ. Если материал принадлежит третьему лицу, пользователь такого материала несет полную ответственность за получение необходимых разрешений от правообладателя и будет нести полную ответственность за любое возможное нарушение авторских прав.

Все споры, которые возникают в связи с настоящей лицензией и которые не могут быть урегулированы по соглашению сторон, передаются на рассмотрение в арбитраж в соответствии с арбитражным регламентом Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли (ЮНСИТРАЛ). Любое решение, вынесенное в результате такого арбитража в качестве окончательного по существу спора, является обязательным для сторон.

С любыми вопросами в отношении авторских прав и получения лицензии следует обращаться в Отдел публикаций (Права и разрешения) Международного бюро труда по адресу: rights@ilo.org. Информация о публикациях и цифровых продуктах МОТ размещена на сайте: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-039744-2 (print)
ISBN 978-92-2-039745-9 (web PDF)
ISSN 0251-3730

Также доступно на следующих языках:

английский: ISBN 978-92-2-039732-9 (print), ISBN 978-92-2-039733-6 (web PDF);
арабский: ISBN 978-92-2-039736-7 (print), ISBN 978-92-2-039737-4 (web PDF);
испанский: ISBN 978-92-2-039734-3 (print), ISBN 978-92-2-039735-0 (web PDF);
китайский: ISBN 978-92-2-039738-1 (print), ISBN 978-92-2-039741-1 (web PDF);
немецкий: ISBN 978-92-2-039742-8 (print), ISBN 978-92-2-039743-5 (web PDF);
французский: ISBN 978-92-2-039739-8 (print), ISBN 978-92-2-039740-4 (web PDF).

Названия, используемые в публикациях и базах данных МОТ и соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, и изложение материала в них не являются выражением какого-либо мнения МОТ ни о правовом статусе любой страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ.

Мнения и взгляды, выраженные в данной публикации, принадлежат автору(-ам) и не обязательно отражают мнения, взгляды или политику МОТ.

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

► Содержание

	Стр.
Введение.....	5
Глава 1. Основополагающие принципы и права в сфере труда: текущая ситуация и тенденции	9
1.1. Все более сложный и непредсказуемый мир: последствия для реализации ОППТ	9
1.2. Статус пяти основополагающих принципов и прав в сфере труда.....	15
1.2.1. Свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров	15
1.2.2. Ликвидация всех форм принудительного или обязательного труда	19
1.2.3. Эффективное искоренение детского труда	22
1.2.4. Ликвидация дискриминации в области труда и занятий.....	24
1.2.5. Безопасная и здоровая производственная среда	27
Глава 2. Меры политики, направленные на содействие продвижению основополагающих принципов и прав в сфере труда.....	31
2.1. Действия в области политики, предпринятые трехсторонними участниками	31
2.1.1. Меры по совершенствованию законодательства и политики	31
2.1.2. Меры, принимаемые организациями работодателей и работников	40
2.2. Меры, принимаемые МБТ для продвижения ОППТ	42
2.2.1. Обзор	42
2.2.2. Внутренняя согласованность и синергия.....	43
2.2.3. Области технической помощи МБТ	49
2.2.4. Исследования и статистика.....	54
2.2.5. Нормативные действия	57
2.2.6. Партнерства, инициативы в области развития и рамки сотрудничества	59
Глава 3. Активизация действий по основополагающим принципам и правам в сфере труда	65

Рисунки

1. Показатели плотности профсоюзов, по регионам, 2019 г. (в %).....	18
2. Количество и доля лиц, занятых принудительным трудом, 2016 и 2021 гг.	20
3. Количество и доля детей, занятых детским трудом, 2016 и 2021 гг.	22
4. Ратификация основополагающих конвенций МОТ	58

► Введение

1. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации были приняты Международной конференцией труда в 1998 году (Декларация 1998 года) вслед за призывом, прозвучавшим на Всемирном саммите по социальному развитию в Копенгагене в 1995 году, гарантировать «основные права работников» и содействовать их осуществлению в целях обеспечения неуклонного экономического роста и устойчивого развития. Декларация 1998 года с поправками 2022 года¹ прямо устанавливает, что все члены МОТ в силу своего членства в Организации несут обязательство по соблюдению, продвижению и реализации — в духе доброй воли и в соответствии с Уставом — основополагающих принципов, являющихся предметом основополагающих конвенций и других актов². В то же время Декларация 1998 года признает обязательство МОТ оказывать своим членам содействие в достижении этой цели³.
2. В Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (Декларация о социальной справедливости), принятой в 2008 году и обновленной в 2022 году, впоследствии были определены четыре одинаково важные стратегические задачи, а именно: содействие занятости; разработка и расширение мер социальной защиты; содействие социальному диалогу; соблюдение и реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда (ОППТ) и содействие им. Механизм реализации Декларации о социальной справедливости предусматривает проведение периодических обсуждений на Международной конференции труда, позволяющих МОТ лучше понять различные реалии и потребности государств-членов в отношении каждой из стратегических задач. Кроме того, в ходе периодических обсуждений проводится оценка результатов деятельности МОТ по выполнению этих задач, что служит основой для обсуждений стратегического планирования МОТ, а также разработки программ и бюджета⁴.
3. По итогам последнего периодического обсуждения ОППТ, состоявшегося в 2017 году⁵, Административный совет утвердил план действий на период 2017–23 годов, включающий три основных компонента: сосредоточение внимания на реализации ОППТ на национальном

¹ Поправка касалась включения безопасной и здоровой производственной среды в качестве пятой категории ОППТ, а также классификацию Конвенции 1981 о безопасности и гигиене труда (155) и Конвенции 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187), как основополагающих конвенций. МОТ, [Резолюция о включении безопасной и здоровой производственной среды в свод основополагающих принципов и прав в сфере труда МОТ](#), ILC.110/Резолюция I, 2022 г.

² Основополагающими конвенциями являются следующие: Конвенция 1930 года о принудительном труде (29); Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87); Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98); Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100); Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (105); Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111); Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (138); Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (155); Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (182); Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187). Протокол 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде (Протокол 2014 года) является 11-м основополагающим актом.

³ Соответствующее более широкое обязательство МОТ оказывать содействие своим членам в их усилиях по реализации общей Программы достойного труда подчеркивается в [Декларации о социальной справедливости](#).

⁴ МОТ, [Резолюция о содействии социальной справедливости посредством достойного труда](#), Международная конференция труда, 105-я сессия, 2016 г., п. 15.2.

⁵ МОТ, [Резолюция и заключения о втором периодическом обсуждении основополагающих принципов и прав в сфере труда](#), Международная конференция труда, 106-я сессия, 2017 г.

уровне; мобилизацию средств действий МОТ; укрепление партнерств на глобальном, региональном и национальном уровнях в целях продвижения ОППТ⁶. В плане действий также излагаются стратегические приоритеты в области продвижения ОППТ в сельской и неформальной экономике, на предприятиях, в цепочках поставок, а также в кризисных ситуациях и в периоды нестабильности⁷. В настоящем докладе рассматриваются тенденции, проблемы и прогресс в продвижении ОППТ, наблюдаемые на глобальном уровне начиная с 2017 года, в широких рамках плана действий и применительно к *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017–2023* (Комплексной стратегии в отношении основополагающих принципов и прав в сфере труда на 2017–23 годы; далее — Комплексной стратегии по ОППТ) в качестве основы для оценки деятельности МОТ и определения будущих приоритетов.

4. ОППТ, являясь универсальными и неотъемлемыми правами человека, играют важную роль в создании справедливого и равноправного общества как в качестве самостоятельных прав, так и в качестве благоприятных условий⁸. В частности, МОТ последовательно подчеркивала важность ОППТ в содействии применению всех международных трудовых норм как средства достижения целей, закрепленных в Уставе МОТ⁹. Кроме того, свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров выделяются как особо важные права, обеспечивающие реализацию других прав. Эффективное применение ОППТ также является важным фактором, способствующим достижению нескольких Целей в области устойчивого развития (ЦУР), в частности Цели 5 (гендерное равенство), Цели 8 (достойная работа и экономический рост), Цели 10 (уменьшение неравенства) и Цели 16 (мир, правосудие и эффективные институты)¹⁰.
5. Во время текущего периодического обсуждения ОППТ находятся на критически важном перепутье: они подвергаются большому риску, но при этом приобретают новое значение. За последние пять лет сфера труда столкнулась с целым рядом серьезных потрясений, оказавших существенное воздействие на продвижение основополагающих принципов и прав. Пандемия COVID-19 не только нанесла серьезный ущерб системам общественного здравоохранения, но и привела к массовой потере рабочих мест и средств к существованию во всем мире, обратив вспять прогресс, достигнутый в борьбе с бедностью, и увеличив неформальность¹¹. Несмотря на то что в большинстве стран прямые экономические последствия пандемии COVID-19 несколько ослабли, многочисленные пересекающиеся экономические и политические кризисы, геополитическая напряженность, включая несколько крупных вооруженных конфликтов, и продолжающиеся сбои в цепочках поставок продолжают

⁶ МОТ, *Вопросы, возникающие в связи с работой 106-й сессии (2017 г.) Международной конференции труда — Последующие меры по резолюции о втором периодическом обсуждении основополагающих принципов и прав в сфере труда*, GB.331/INS/4/3(Rev.), 2017 г.

⁷ МОТ, *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023*, 2019.

⁸ ОППТ также признаны правами человека в других источниках международного права, включая Всеобщую декларацию прав человека и несколько основных договоров ООН по правам человека.

⁹ МОТ, Декларация о социальной справедливости.

¹⁰ Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций (ООН), резолюция 70/1, *Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года*, A/RES/70/1 (2015).

¹¹ Несмотря на то что работники неформальной экономики в непропорционально большей степени пострадали от потери рабочих мест в разгар пандемии (МОТ, «Вестник сферы труда МОТ. Девятый выпуск», май 2022 г.), с 2021 г. неформальная занятость росла более быстрыми темпами, чем официальная занятость, что привело к небольшому увеличению уровня неформальной занятости в целом (МОТ, «Вестник сферы труда МОТ: Череда кризисов угрожает восстановлению глобального рынка труда. Десятый выпуск», октябрь 2022 г.).

препятствовать восстановлению рынка труда¹². В то же время в некоторых странах ухудшение положения в области верховенства права, гражданских свобод и прав человека, а также сужение демократического пространства существенным образом подрывают реализацию всех ОППТ. Эти глобальные изменения в сочетании с долгосрочными структурными тенденциями в сфере труда, такими как сохраняющаяся неформальность, усиливающееся неблагоприятное воздействие изменения климата и структурные сдвиги в организации производства и труда, создают сложную и трудную среду для эффективного осуществления всех ОППТ.

6. Хотя национальный опыт может быть различным, этот сложный глобальный контекст способствует замедлению, — а в некоторых случаях и обращению вспять — прогресса в продвижении ОППТ во всем мире. Со времени последнего периодического обсуждения сохраняются и зачастую усугубляются значительные пробелы в реализации всех категорий ОППТ. Несмотря на то что для продвижения ОППТ на национальном уровне был предпринят целый ряд важных шагов (как указано в главе 2 настоящего доклада), этого оказалось недостаточно с точки зрения как масштаба, так и охвата. Необходимо сделать гораздо больше на всех уровнях — законодательном, политическом и институциональном, — чтобы обратить вспять негативные тенденции и добиться прогресса в отношении ОППТ.
7. Недавние изменения, связанные с инициативами МОТ и реализуемые в более широком плане в рамках многосторонней системы, создают первоначальный импульс для ускорения прогресса в реализации ОППТ. Включение безопасной и здоровой производственной среды в качестве пятой категории основополагающих прав активизировало усилия по продвижению ОППТ и обеспечению понимания их взаимоукрепляющего характера. Кроме того, продвижение коллективных переговоров пользуется все более широкой поддержкой международного сообщества, включая Группу семи, Группу двадцати и Европейский союз¹³. В результате принятия Конвенции 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (190) была еще раз подтверждена роль ОППТ и было однозначно признано, что препятствия на пути полного осуществления ОППТ являются одной из коренных причин насилия и домогательств. Дурбанский призыв к действиям по искоренению детского труда, принятый в 2022 году, представляет собой важнейшую дорожную карту для глобальных усилий по борьбе с детским трудом, одновременно подтверждая взаимоукрепляющий характер всех пяти категорий ОППТ. Возобновление внимания к многосторонности в целях содействия устойчивому развитию, в том числе и особенно в контексте Глобальной коалиции за социальную справедливость, открывает многочисленные возможности для того, чтобы сделать ОППТ одновременно целью и движущей силой социального и экономического прогресса. Так, ОППТ прямо упоминаются во всех всеобъемлющих стратегических рамках системы ООН, таких как Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (Повестка дня до 2030 года), ЦУР и Призыв Генерального секретаря ООН к действиям в области прав человека¹⁴. Предстоящие Саммит будущего ООН 2024 года и Всемирный социальный саммит 2025 года также предоставят решающую возможность подчеркнуть центральную роль ОППТ в достижении более широких целей глобального развития.
8. Настоящий доклад имеет следующую структуру: в главе 1 представлен оценочный обзор ключевых глобальных событий и тенденций, связанных с ОППТ, за семь лет, прошедших

¹² МОТ, «Вестник сферы труда МОТ. Десятый выпуск», 2022 г.

¹³ МОТ, *Комплексная стратегия МОТ по содействию применению и реализации права на ведение коллективных переговоров*, GB.349/POL/2, 2023 г., п. 4.

¹⁴ Организация Объединенных Наций, *Высокое стремление: Призыв к действиям в области прав человека*, 2020 г.

с момента последнего периодического обсуждения в 2017 году; в главе 2 приводится анализ усилий, предпринятых трехсторонними участниками и МБТ по продвижению ОППТ на местах в течение рассматриваемого семилетнего периода; в главе 3 обсуждаются ключевые приоритеты для активизации действий в отношении ОППТ в будущем.

► Глава 1

Основополагающие принципы и права в сфере труда: текущая ситуация и тенденции

9. В этой главе представлен обзор глобального контекста для эффективной реализации ОППТ. В разделе 1.1 приводится оценка основных политических и экономических макротенденций, а также макротенденций на рынке труда и их последствий для ОППТ. В разделе 1.2 представлен обзор последних тенденций для каждой из пяти категорий ОППТ, при этом основное внимание уделяется событиям, произошедшим со времени последнего периодического обсуждения ОППТ в 2017 году.

1.1. Все более сложный и непредсказуемый мир: последствия для реализации ОППТ

10. **Пандемия COVID-19 и связанные с ней серьезные экономические потрясения привели к замедлению прогресса в отношении всех ОППТ.** Пандемия не только оказала серьезное влияние на системы общественного здравоохранения, но и привела к массовой потере рабочих мест и средств к существованию в сфере труда, обратив вспять прогресс, достигнутый в повышении уровня жизни. Пандемия оказала огромное влияние на реализацию ОППТ. Лишенные дохода работники, не имевшие достаточных сбережений и получавшие ограниченную государственную поддержку, стали более уязвимы перед риском эксплуатации на рабочих местах, включающим различные формы принудительного труда, особенно долговую кабалу. Дискриминация в области труда и занятий также продолжала усугубляться. Более того, пандемия привела к росту гендерно мотивированного насилия и домогательств на рабочих местах и за их пределами, особенно домашнего насилия, отчасти из-за распространения удаленной работы, что привело к тому, что жертвы насилия и лица, пережившие насилие, оказались еще больше подвержены этому риску. Потеря рабочих мест и доходов домохозяйств в сочетании с перебоями в работе систем образования повысили риск детского труда. Профсоюзы с обеспокоенностью отмечали, что в некоторых случаях кризис COVID-19 использовался в качестве предлога для ускорения принятия законодательства, ограничивающего свободу объединения и ведение коллективных переговоров в контексте более широких ограничений гражданских и политических прав¹⁵. Пандемия имела особенно пагубные последствия в области безопасной и здоровой производственной среды: правительства, работодатели и работники столкнулись с беспрецедентными проблемами, связанными с защитой здоровья работников, при сохранении основных видов деятельности.
11. **Из-за продолжающегося воздействия пандемии COVID-19, а также многочисленных пересекающихся экономических и политических кризисов, продвижение ОППТ в сфере труда остается сложным.** Связанное с этим отсутствие возможностей достойного труда вынуждает все большее число работников соглашаться на работу более низкого качества и оставляет растущее число работников без доступа к адекватной социальной

¹⁵ Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП), *Trade Union Rights and COVID-19*, COVID-19 WATCH, ETUC Briefing Notes, 2020.

и правовой защите¹⁶. Продолжающееся усиление инфляционного давления снижает реальную заработную плату и покупательную способность, связанную с другими формами трудового дохода, что в несоразмерно большей степени отражается на положении более бедных домохозяйств. Высокие процентные ставки и общее ужесточение условий финансирования увеличивают риск долгового кризиса, особенно в развивающихся странах с высокой задолженностью, что имеет серьезные последствия для условий рынка труда этих стран, роста заработной платы и занятости¹⁷. Во многих странах из-за сложившихся экономических условий правительства прибегают к мерам бюджетной консолидации и жесткой экономии, которые препятствуют экономическому и социальному восстановлению после пандемии и создают новые угрозы для продвижения ОППТ

- 12. Во всем мире растет число вооруженных конфликтов и ситуаций, связанных с отсутствием безопасности и нестабильностью.** В 2022 году в условиях нестабильности оказались четверть (23%) населения мира и три четверти (73%) людей, живущих в условиях крайней нищеты¹⁸. За последние пять лет число вынужденно перемещенных лиц в результате конфликтов, преследований и других кризисов неуклонно росло и к концу 2022 года составило более 108 млн человек¹⁹. Ситуации кризиса и нестабильности могут иметь огромные экономические последствия, напрямую способствовать «порочному кругу» безработицы, внеконтрактной и незадекларированной занятости, других видов дефицита достойного труда и, в конечном итоге, приводить к нарушениям ОППТ²⁰. Безработица и дефицит достойного труда могут в значительной степени способствовать возникновению конфликтных ситуаций и нестабильности, порождая или усугубляя социальную напряженность и недовольство, которые зачастую лежат в их основе.
- 13. Ситуации кризиса и нестабильности во многих отношениях влияют на ОППТ.** Так, вооруженные конфликты и нарушение верховенства закона во многих странах подорвали основы для осуществления прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров, а также других гражданских и политических прав²¹. Кризисы в непропорционально большей степени затрагивают и без того маргинализированные группы населения, например тех, кто, помимо всего прочего, подвергается дискриминации по признаку расы, этнической принадлежности, религии, социального и национального происхождения. Большинство внутренних конфликтов связаны с изоляцией и дискриминацией меньшинств²². Когда семьи теряют источник дохода из-за потери средств к существованию, они с большей вероятностью прибегнут к детскому труду как стратегии выживания. Кроме того, вооруженные конфликты могут приводить к вербовке или использованию детей вооруженными силами или группировками. Перемещения населения, часто вызываемые крупномасштабными кризисами, увеличивают риск торговли людьми для принудительного труда.

¹⁶ МОТ, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, 2023, 12.

¹⁷ МОТ, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 2024.

¹⁸ Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), *States of Fragility 2022*, 2022.

¹⁹ Управление Верховного комиссара ООН по делам беженцев (УВКБ ООН), *Global Trends: Forced Displacement in 2022*, 2023. Для сравнения на конец 2017 года насчитывалось 68,5 млн вынужденно перемещенных лиц (УВКБ ООН, *Global Trends: Forced Displacement in 2017*, 2018).

²⁰ МОТ, *Employment and decent work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus*, 2021.

²¹ Международная конфедерация профсоюзов (МКП), *Freedom Report 2022: Unions Building Peace*, 2022; МОТ, *Peace and Conflict Analysis: Guidance for ILO's programming in fragile and conflict-affected contexts*, 2021; МОТ и Департамент ООН по политическим вопросам и вопросам миростроительства, *Sustaining peace through decent work and employment*, 2021, 9.

²² Генеральная Ассамблея ООН, *Предотвращение конфликтов путем защиты прав человека меньшинств. Доклад Специального докладчика по вопросам меньшинств Фернана де Варена*, A/HRC/49/46, 2022 г., как указано в: МОТ, *Продвигать социальную справедливость. Доклад Генерального директора*, ILC.111/I(A)(Rev.), 2023 г., 14.

Более широкий сдвиг в сторону неформальности, сопутствующий многим кризисам, оказывает прямое воздействие на безопасность и гигиену труда (БГТ) пострадавших работников. Масштабные усилия по посткризисному восстановлению также могут приводить к серьезным рискам в области БГТ для работников.

- 14. В некоторых странах реализация всех категорий ОППТ серьезным образом подрывается дальнейшим ухудшением положения в области верховенства права, сужением демократического пространства и несоблюдением гражданских свобод и прав человека.** В 2023 году Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) с обеспокоенностью отметил растущее неравенство между государствами — членами МОТ в отношении гражданских свобод, основополагающих прав и верховенства закона, а также его негативное влияние на эффективное применение ОППТ²³. Рост националистических и более авторитарных режимов в некоторых странах приводит к сужению демократического пространства и ограничению гражданских свобод, лежащих в основе ОППТ, в частности действенного осуществления права на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров²⁴. Комитет по свободе объединения (КСО) последовательно подчеркивает критическую важность гражданских свобод, демократической системы и соблюдения основополагающих прав человека как предпосылок для эффективного осуществления права на свободу объединения (см. раздел 2.2)²⁵.
- 15. Сохраняющаяся неформальность продолжает препятствовать прогрессу в реализации ОППТ.** По оценкам МОТ, в 2022 году 58% рабочих мест во всем мире (89% в странах с низкими доходами) были неформальными, что указывает на то, что свыше 2 млрд человек были заняты на рабочих местах, на которых в полной мере или отчасти не признавались их права как в законодательстве, так и на практике²⁶. Неформальность во многих отношениях оказывает негативное воздействие на ОППТ. Поскольку работники и предприятия неформальной экономики не признаются в законодательстве и не имеют соответствующей защиты, они часто не могут создавать юридически признаваемые профсоюзы или организации работодателей или вступать в них. В результате они, как правило, исключаются из официальных коллективных переговоров и имеют мало возможностей участвовать в социальном диалоге или иным образом осуществлять право на выражение коллективного мнения. Высокая социальная и экономическая уязвимость и слабое управление рынком труда, которые характеризуют неформальную экономику, также увеличивают риск других видов нарушений ОППТ²⁷. Например, принудительный труд и детский труд значительно чаще встречаются в секторах с высоким уровнем неформальности, таких как сельское хозяйство, строительство и домашний труд²⁸. Более того, неформальность одновременно является причиной и следствием дискриминации в области труда и занятий. Дискриминация по признаку гендера, возраста, этнической принадлежности или инвалидности часто является

²³ МОТ, *Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций*, ILC.111/III(A), 2023 г., 21.

²⁴ МОТ, *Свобода объединения: Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения*, шестое издание, 2018 г., пп. 68–71.

²⁵ МОТ, *Свобода объединения*, шестое издание, пп. 68–71.

²⁶ ILOSTAT, смоделированные оценки (ноябрь 2022 г.).

²⁷ МОТ и Детский фонд ООН (ЮНИСЕФ), *The role of social protection in the elimination of child labour: Evidence review and policy implications*, 2022; МОТ и ЮНИСЕФ, *Child Labour: Global Estimates 2020, trends and the road forward*, 2021; МОТ, Международная организация по миграции (МОМ) и Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, 2022.

²⁸ МОТ, *Women and Men in the Informal Economy; A Statistical Update*, 2023, 25.

фактором, ограничивающим доступ к официальному трудоустройству²⁹, а работники неформальной экономики часто сталкиваются с дискриминацией, стигматизацией и домогательствами³⁰. Наконец, ограниченная правовая защита (и недостаточный контроль за соблюдением законодательства), а также отсутствие доступа к обучению и оборудованию в неформальной и сельской экономике приводят к довольно низким стандартам в области БГТ³¹.

- 16. Изменение климата оказывает существенное и растущее воздействие на сферу труда, что имеет серьезные последствия для продвижения ОППТ.** Незначительные изменения температуры и связанные с ними изменения в физических и биологических системах, а также более частые экстремальные погодные явления, такие как засухи и наводнения, в совокупности оказывают воздействие, которое все больше угрожает средствам к существованию, здоровью и производительности труда. Риски особенно высоки для сельского населения, занятого в сельском хозяйстве, которое по-прежнему обеспечивает средства к существованию для 874 млн человек во всем мире³², включая многие наиболее уязвимые группы населения³³. Негативные последствия изменения климата затрагивают и другие сектора, характеризующиеся неформальностью и дефицитом достойного труда и, как следствие, особенно подверженные нарушениям ОППТ³⁴. Изменение климата также приводит к принудительной миграции работников, которые в отсутствие эффективной нормативно-правовой базы могут подвергаться повышенному риску злоупотреблений и эксплуатации³⁵.
- 17. Растущее число нарушений ОППТ можно прямо или косвенно объяснить последствиями изменения климата.** Изменение климата все чаще признается «мультипликатором угрозы» детского труда, особенно в сельском хозяйстве³⁶. Доказано, что риск экстремальных погодных явлений, связанных с изменением климата, приводит к увеличению использования детского труда как стратегии выживания семей, направленной на компенсацию потери дохода³⁷. В некоторых случаях снижение производительности сельского хозяйства приводит к перемещению детского труда из сельского хозяйства в несельскохозяйственные отрасли, например горнодобывающую или обрабатывающую промышленность³⁸.

²⁹ Например, МОТ, *Resolution and conclusions concerning decent work and the informal economy*, International Labour Conference, 90th Session, 2002, paras 19–20; МОТ, *Рекомендация 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (2014)*; МОТ и ОЭСР, *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, 2019, 29 and 141.

³⁰ МОТ, *“Promoting Equality and Addressing Discrimination”*, in *The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide supporting transitions to formality*, 2013; Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO), *“Informal Workers and the Law”*, без даты.

³¹ Например, МОТ, *Предложения и дорожная карта по проведению обзора Глобальной стратегии в области безопасности и гигиены труда, принятой на 91-й сессии (2003 г.) Международной конференции труда, и по содействию безопасной и здоровой производственной среде в качестве нового основополагающего принципа и права в сфере труда*, GB.347/INS/7, 2023 г.

³² МОТ, *Working and employment conditions in the agriculture sector in Thailand: A survey of migrants working on Thai sugarcane, rubber, oil palm and maize farms*, 2021, ii.

³³ МОТ, *Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169: Towards an inclusive, sustainable and just future*, 2019, 19; МОТ, *COVID-19 и последствия для сельского хозяйства и продовольственной безопасности*, 2020 г., 1.

³⁴ МОТ, *Addressing the impact of climate change on labour*, GB.329/POL/3, 2017; ЮНИСЕФ, *Children Displaced in a Changing Climate: Preparing for a future already underway*, 2023.

³⁵ МОТ, *Human mobility and labour migration related to climate change in a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, 2022.

³⁶ МОТ, *Issue Paper on Child Labour and Climate Change*, 2023.

³⁷ МОТ, *Vulnerabilities to Child Labour*, 2022, 2.

³⁸ Lisa Myers and Laura Theytaz-Bergman, *Child Labour Report 2017: The Neglected Link, Effects of Climate Change and Environmental Degradation on Child Labour*, 2017.

Кроме того, изменение климата разжигает конфликты из-за нехватки ресурсов и повышает уязвимость к наихудшим формам детского труда, включая использование детей в вооруженных конфликтах и торговлю детьми³⁹. Изменение климата также представляет собой серьезную угрозу для БГТ⁴⁰. В некоторых регионах усиление теплового стресса становится все более распространенным риском, который в непропорционально большей степени затронет работников в развивающихся странах, не имеющих адекватных систем защиты в области БГТ. Во всем мире усиление теплового стресса может привести к снижению производительности на 2%, что эквивалентно 80 млн рабочих мест с полной занятостью⁴¹. Другие риски в области БГТ, возрастающие из-за изменения климата, включают опасные факторы, связанные с экстремальными погодными явлениями, болезнями, переносимыми насекомыми (такими как малярия), воздействием пыли и лесными пожарами⁴².

- 18. Меры по адаптации к изменению климата и смягчению его последствий также имеют важные — хотя и недостаточно понятные — последствия для ОППТ.** В сельском хозяйстве программы, направленные на поощрение использования климатически оптимизированных методов ведения сельского хозяйства, которые повышают производительность в условиях изменения климата, также могут иметь непредвиденные последствия в виде увеличения спроса на детский труд, если при разработке таких программ этот риск не будет приниматься во внимание⁴³. Переход к циркулярной экономике уже оказывает влияние на рабочие места в опасных отраслях, связанных с техническим обслуживанием и ремонтом, демонтажом и переработкой отходов, что — без надлежащего регулирования — может иметь негативные последствия для безопасности и здоровья работников⁴⁴. Справедливый переход требует согласованности политики между действиями по борьбе с изменением климата и усилиями по продвижению ОППТ. Прежде всего, это означает, что действия по борьбе с изменением климата должны быть структурированы таким образом, чтобы способствовать продвижению ОППТ и не приводить к непредвиденным негативным последствиям для их реализации; не менее важно, чтобы ОППТ не препятствовали, а скорее способствовали справедливому переходу (например, путем содействия быстрому отказу от ископаемого топлива, особенно угля, и реструктуризации экономики).
- 19. Продолжающиеся структурные преобразования в организации производства и труда оказывают существенное влияние на ОППТ.** Хотя эти явления и не новые, временная занятость, работа в режиме неполного рабочего времени и по вызову, а также работа на цифровых платформах или посредством них в последние годы неуклонно растет, в то время как рост работы на дому, включая удаленную работу, был обусловлен пандемией COVID-19⁴⁵. Несмотря на то что новые формы занятости могут открывать новые возможности

³⁹ Beth Njeri Njiru, “Climate Change, Resource Competition, and Conflict amongst Pastoral Communities in Kenya”, in *Climate Change, Human Security and Violent Conflict*, eds Jürgen Scheffran et. al., 2012, 513–527; Michał Burzyński et al., “Climate Change, Inequality, and Human Migration”, in *Journal of the European Economic Association* 20, No. 3, (2022): 1145–1197.

⁴⁰ MOT, GB.347/INS/7, п. 11.

⁴¹ MOT, *Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work*, 2019, 13. По оценкам, к 2030 г. 2,2% рабочего времени в мире могут быть потеряны из-за теплового стресса, главным образом в сельском хозяйстве и строительстве. MOT, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, 27.

⁴² ILO, *Vulnerabilities to Child Labour*, 4.

⁴³ Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО), *Как сельскохозяйственная политика и стратегии могут помочь положить конец детскому труду в сельском хозяйстве?*, 2020 г.

⁴⁴ Европейское агентство по безопасности и гигиене труда, “Circular economy and its effects on OSH”, без даты.

⁴⁵ См., например, анализ глобальных тенденций в следующем документе: MOT, *Чтобы никто не был забыт: обеспечение всеобъемлющей защиты работников в меняющейся сфере труда*, ILC.111/V(Rev.), 2023 г., Часть 1.2; MOT и Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ), *Healthy and Safe Telework – Technical Brief*, 2021.

и преимущества для работников и предприятий, они также могут усугублять дефицит достойного труда и препятствовать реализации основополагающих прав работников.

- 20. В последние годы работа на цифровых платформах или посредством них неуклонно растёт⁴⁶.** Работа на платформах может способствовать созданию рабочих мест и предоставлять расширенные возможности трудоустройства для групп, которые зачастую испытывают трудности с доступом на рынок труда, таких как женщины, находящиеся в уязвимом положении, молодежь, лица с ограниченными возможностями и мигранты. Однако работа на платформах часто также связана с ростом неформальности, низкой и нестабильной заработной платой, неудовлетворительными условиями БГТ, отсутствием трудовых и социальных гарантий, дискриминацией, а также трудностями в реализации прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров⁴⁷. Хотя основополагающие конвенции распространяются на всех работников, во многих национальных правовых системах содержащиеся в них права гарантируются только в контексте отношений между работодателем и работником. Это фактически исключает большинство работников цифровых платформ, поскольку они, как правило, классифицируются как самозанятые, независимо от реального характера их отношений с платформами⁴⁸. Алгоритмы, являющиеся неотъемлемой частью функционирования трудовых платформ, обладают потенциалом генерировать более нейтральные результаты при условии, что будут предприняты целенаправленные усилия по устранению предвзятости, свойственной большинству данных, доступных в настоящее время для обучения искусственного интеллекта (ИИ), с целью проверки результатов этих усилий в конкретном производственном контексте перед внедрением новых систем в реальном времени⁴⁹.
- 21. Цифровизация труда, обусловленная достижениями в области ИИ, такими как машинное обучение и большие языковые модели, имеет значительные последствия для ОППТ.** ИИ способен трансформировать рабочие места путем автоматизации задач, что может привести либо к сокращению рабочих мест, либо к пересмотру должностных функций. Недавние обследования МОТ показывают, что, несмотря на реальный риск сокращения рабочих мест, потенциал для трансформации рабочих мест, возможно, будет выше⁵⁰. Интеграция ИИ на рабочих местах может оказать глубокое воздействие на условия труда, автономию, темп и интенсивность работы, использование профессиональных навыков и взаимодействие работников с руководством и коллегами. Масштаб такого воздействия будет во многом зависеть от того, каким образом соответствующие технологии разрабатываются и внедряются. ИИ может приводить к усилению контроля за работниками и ограничению их свободы действий, тем самым ухудшая качество рабочих мест. Однако вовлечение работников в разработку ИИ с широкими возможностями для предоставления обратной связи и итеративного развития может повысить производительность труда и удовлетворение от работы. Поэтому внедрение ИИ на рабочих местах не должно происходить без

⁴⁶ Хотя трудно точно оценить количество работников, задействованных на цифровых платформах, по оценкам МОТ, количество платформ, соединяющих предприятия и клиентов с работниками, значительно увеличилось: со 193 в 2010 г. до 1070 в 2023 г. Rani et al. (готовится к публикации) на основе базы данных Crunchbase

⁴⁷ Felix Hadwiger, *Realizing the opportunities of the platform economy through freedom of association and collective bargaining*, ILO Working Paper 80, 2022.

⁴⁸ МОТ, *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*, 2021.

⁴⁹ Paweł Gmyrek, Christoph Lutz and Gemma Newlands, *A Technological Construction of Society: Comparing GPT-4 and Human Respondents for Occupational Evaluation in the UK*, ILO Working Paper 102, 2024.

⁵⁰ Paweł Gmyrek, Janine Berg and David Bescond, *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, ILO Working Paper 96, 2023.

углубленного диалога, обоснованного политического руководства и надежного регулирования.

- 22. На структуру цепочек поставок и условия труда в них влияют несколько важных тенденций⁵¹.** Среди них стоит выделить: i) изменение климата и более широкие проблемы, связанные с глобальной устойчивостью, включая углеродный след цепочек поставок и глобальной торговли, последствия изменения климата для отдельных стран и отраслей, а также призыв к переходу к циркулярной экономике; ii) диверсификацию цепочек поставок как стратегию снижения рисков, в частности за счет развития региональных цепочек поставок, локализации и «ближнего» субподряда; iii) цифровизацию и автоматизацию производства и услуг, которые в некоторых случаях сопровождаются повышением квалификации и могут приводить к значительным нарушениям в области занятости в трудоемких отраслях и поддающихся автоматизации цепочках поставок; iv) развитие услуг и «сервисификации» цепочек поставок продукции. Растущий сдвиг конечных рынков в сторону глобального Юга и появление многонациональных корпораций на развивающихся рынках также имеют важные последствия для существующих структур и моделей управления цепочками поставок, особенно там, где рыночные или потребительские факторы (такие как мнения потребителей, подотчетность перед регулирующими органами и гражданским обществом, репутационные факторы и защита нематериальных активов) вносят вклад в обеспечение достойного труда. В марте 2023 года Административный совет утвердил стратегию обеспечения достойного труда в цепочках поставок, в соответствии с которой соблюдение, продвижение и реализация ОППТ имеют решающее значение для обеспечения достойного труда в цепочках поставок.

1.2. Статус пяти основополагающих принципов и прав в сфере труда

1.2.1. Свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров

- 23. Несмотря на свою решающую роль в реализации других прав в сфере труда, права на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров по-прежнему сопряжены с серьезными рисками во всем мире.** Оценки соблюдения прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров на национальном уровне, проводимые в соответствии с показателем 8.8.2 ЦУР, указывают на сохраняющийся дефицит во многих странах и незначительные улучшения в глобальном масштабе с 2017 года⁵². Медленный прогресс в повышении глобального уровня ратификации Конвенций 87 и 98 (Конвенцию 87 еще не ратифицировали 29 стран, а Конвенцию 98 — 19 стран) также свидетельствует о трудностях в продвижении прав на свободу объединения и на ведение коллективных

⁵¹ Текст этого пункта в основном приводится по: MOT, *Gap analysis of ILO normative and non-normative measures to ensure decent work in supply chains*, WGDWS/2021, 2021, 10–11.

⁵² Данные ILOSTAT. Показатель 8.8.2 ЦУР основывается на экспертном анализе текстовых источников для оценки уровня соблюдения прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров в национальном законодательстве и на практике. Однако этот показатель не может использоваться для детального сравнения между странами и регионами из-за разных требований к отчетности (и, следовательно, разных текстовых источников) ратифицировавших и не ратифицировавших его государств-членов. MOT, *Methodology for SDG indicator 8.8.2 on labour rights*, ICLS/20/2018/Room document 1, 2018.

переговоров во всем мире⁵³. Угрозы профсоюзным правам и гражданским свободам, защита от дискриминации членов профсоюзов, нарушения прав на ведение коллективных переговоров и защита от актов вмешательства — вопросы, которые КСО приходилось рассматривать чаще всего за период, прошедший со времени последнего периодического обсуждения.

- 24. Общее ухудшение ситуации с гражданскими свободами во многих странах ограничивает полное осуществление права на свободу объединения.** Со времени последнего периодического обсуждения контрольные органы МОТ рассмотрели серьезные случаи насилия в отношении представителей профсоюзов в нескольких странах⁵⁴, включая случаи ненадлежащего расследования органами власти совершенных нарушений⁵⁵, а также произвольных арестов, задержаний и судебных преследований профсоюзных лидеров и работников⁵⁶. Во многих случаях эти нарушения прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров происходили в контексте более широких ограничений гражданских свобод и систематического преследования организаций работодателей и работников⁵⁷. Контрольные органы МОТ столкнулись с другими формами дискриминации против членов профсоюзов, связанными, в частности, с отсутствием адекватной правовой защиты и/или недостаточным обеспечением соблюдения трудового законодательства⁵⁸.
- 25. Ограничительные законы и обременительные административные процедуры продолжают препятствовать действительному осуществлению прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров во многих странах.** Хотя некоторые правительства предприняли важные шаги по распространению прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров на группы работников, которые ранее не имели к ним доступа⁵⁹, важные категории работников, включая работников сельского хозяйства, домашних работников, трудовых мигрантов, надомных работников и работников платформ, часто остаются за пределами сферы действия законодательства, касающегося прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров⁶⁰. На другие категории работников, в частности работников сельского хозяйства, рыболовства или транспорта, могут распространяться отраслевые правила, которые также не позволяют им в полной мере

⁵³ За исключением Конвенций 155 и 187 о безопасной и здоровой производственной среде, эти конвенции являются наименее ратифицированными основополагающими конвенциями.

⁵⁴ Например, недавние дела, рассмотренные КСО, в отношении Перу, Гватемалы и Колумбии. МОТ, *403rd Report of the Committee on Freedom of Association*, GB.348/INS/4, 2023; МОТ, *393rd Report of the Committee on Freedom of Association*, GB.341/INS/12/1, 2021.

⁵⁵ Например, комментарии КЭПКР, об отсутствии существенного прогресса в расследовании недавних убийств нескольких профсоюзных активистов на Филиппинах, МОТ, *ILC.111/III(A)*.

⁵⁶ См. дела, недавно рассмотренные КСО, в отношении Боливарианской Республики Венесуэла. МОТ, *397th Report of the Committee on Freedom of Association*, GB.344/INS/15/1, 2022.

⁵⁷ МОТ, *CAN/PV.CCL.2*, 2022.

⁵⁸ Например, дела, рассмотренные КСО в отношении увольнения работников и руководителей профсоюза в Гондурасе, и дела, рассмотренные КПН в отношении Венгрии и Малайзии. МОТ, *Case No. 3383 (Honduras)*, 2022; МОТ, *CAN/PV.CCL.2*, 2022; МОТ, *CAN/PV.14*, 2022.

⁵⁹ Например, Иордания. МОТ, *Обзор ежегодных докладов, представляемых в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.) с поправками 2022 года*, GB.347/INS/3, 2023 г., п. 22.

⁶⁰ См. конкретные примеры: МОТ, *Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*, 2022, 48–49. Важно отметить, что контрольные органы МОТ систематически указывают на то, что Конвенции 87 и 98 охватывают всех работодателей и работников вне зависимости от их договорного статуса.

осуществлять права на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров⁶¹. Среди других барьеров необходимо отметить чрезмерные задержки в регистрации профсоюзов или произвольные отказы в их регистрации; недостаточную правовую защиту от дискриминации против членов профсоюзов; ограничения на ведение коллективных переговоров, например неоправданно высокие пороги представительства. Хотя число профсоюзных монополий продолжает сокращаться⁶², их сохранение в законодательстве или на практике остается серьезным препятствием на пути полного осуществления прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров в некоторых странах⁶³.

Тенденции, касающиеся членства в организациях работодателей и работников

26. Хотя уровень членства и связанные с ним показатели, такие как плотность профсоюзов, не являются прямыми показателями реализации прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров и их следует интерпретировать с осторожностью⁶⁴, они, тем не менее, дают представление о том, как эти права реализуются на практике.
27. **За последние годы изменения, произошедшие в плотности организаций работодателей⁶⁵ в тех немногочисленных странах, по которым имеются данные⁶⁶, ограничены.** Для международных организаций работодателей и бизнес-ассоциаций прямое взаимодействие с политиками и с неформальным бизнесом для содействия формализации неформальных экономических единиц становится все более приоритетной задачей, особенно в контексте продолжающегося восстановления после пандемии COVID-19⁶⁷.
28. **Показатели плотности профсоюзов в мире продолжают снижаться с 2017 года, а проблемы в представительстве многих наиболее уязвимых групп работников сохраняются.** Хотя профсоюзы остаются крупнейшими в мире добровольными членскими организациями, представляющими более 250 млн работников, число членов профсоюзов среди наемных работников не увеличилось, несмотря на рост численности рабочей силы в последние годы, что привело к повсеместному снижению плотности профсоюзов (с 20% до 16% в период 2008–19 гг.)⁶⁸, при этом показатель плотности существенно варьируется в разных регионах (см. рисунок 1). По имеющимся данным, плотность профсоюзов снизилась в большинстве основных секторов, особенно в обрабатывающей промышленности, секторе коммерческих услуг, а также в сфере социальных и общественных услуг⁶⁹. Уровень плотности профсоюзов по-прежнему выше в бюджетном секторе, чем в частном секторе⁷⁰.

⁶¹ См., например, дело № 3387 (Греция), рассмотренное КСО в отношении правовых ограничений, касающихся охвата коллективных переговоров для работников транспортного сектора. МОТ, GB.344/INS/15/1.

⁶² Например, реформы, недавно начатые в Ираке. МОТ, ILC.111/III(A), 160.

⁶³ Например, КЭПКР подчеркивает правовые ограничения, которые могут привести к монополии профсоюзов в таких странах, как Бангладеш, Иордания и Судан, отметив при этом сохраняющуюся обеспокоенность в отношении применения на практике нового закона Египта о профсоюзах. МОТ, ILC.111/III(A); МОТ, *Применение международных трудовых норм, 2021 г.*, ILC.109/III/Add.(A), 2021 г.

⁶⁴ Например, в условиях, когда членство в организациях работодателей или работников является обязательным, в том числе в профсоюзных монополиях, связанное с этим высокое число членов не обязательно соответствует полному и эффективному осуществлению прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров на практике.

⁶⁵ Плотность организаций работодателей измеряется как доля сотрудников на частных предприятиях, являющихся членами организации работодателей, по отношению к общему числу всех наемных работников в частном секторе.

⁶⁶ МОТ, *Social Dialogue Report 2022*, 109.

⁶⁷ МОТ, *Social Dialogue Report 2022*, 108–111.

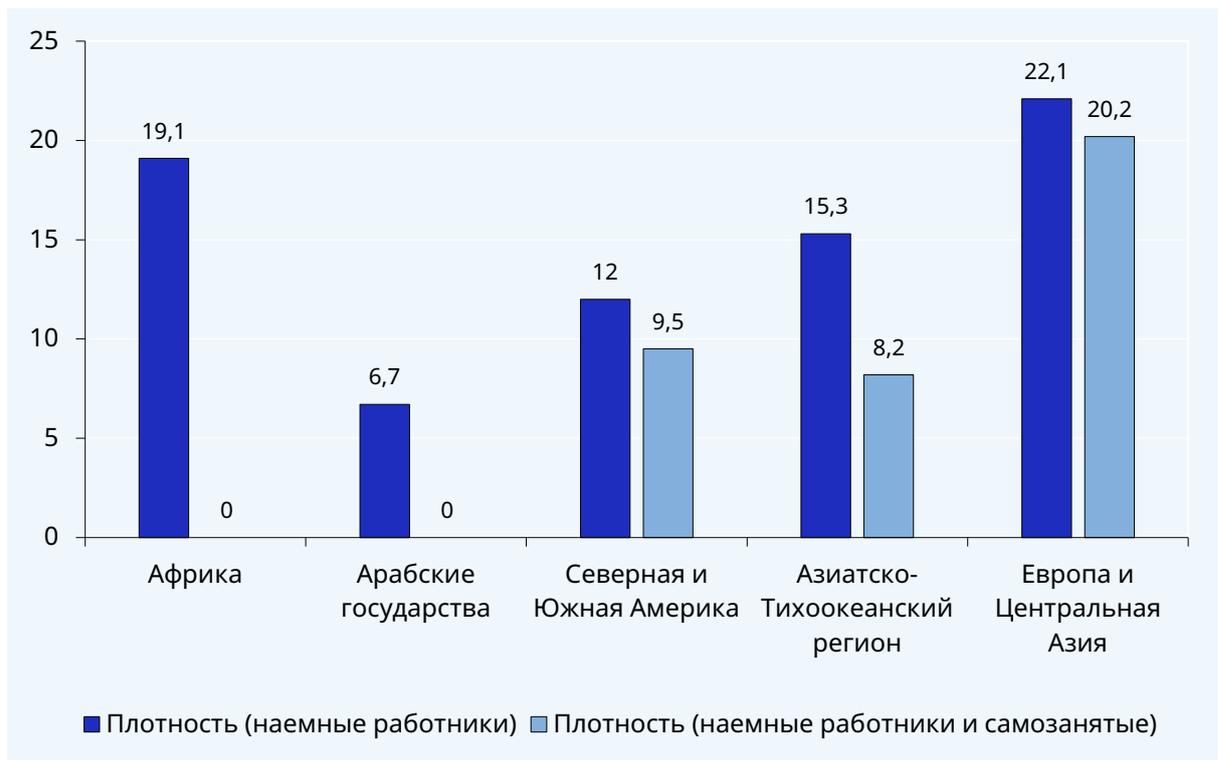
⁶⁸ МОТ, *Social Dialogue Report 2022*, 121.

⁶⁹ МОТ, *Social Dialogue Report 2022*, 120–125.

⁷⁰ МОТ, *Social Dialogue Report 2022*, 105 and 125.

Хотя уровень участия женщин в профсоюзах в настоящее время несколько выше, чем у мужчин, женщины по-прежнему недостаточно представлены на руководящих должностях во многих организациях социальных партнеров⁷¹. Несмотря на общие негативные тенденции, в последние годы наблюдался ограниченный прогресс в расширении организации недостаточно представленных групп работников, включая самозанятых, работников платформ и трудовых мигрантов, а также работников неформальной экономики, как указано ниже в разделе 2.1.2.

► Рисунок 1. Показатели плотности профсоюзов, по регионам, 2019 г. (в %)



Источник: МОТ, *Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*, 2022.

Тенденции, касающиеся коллективных переговоров

29. По имеющимся данным, около трети работников формальной экономики охвачены коллективными соглашениями, хотя между регионами и странами существуют значительные различия⁷². Плотность профсоюзов, нормативно-правовые рамки и уровень, на котором проводятся коллективные переговоры, являются одними из основных факторов, определяющих уровень охвата коллективными переговорами. По последним данным МОТ, существует сильная положительная корреляция между плотностью профсоюзов и охватом коллективными переговорами, хотя на страновом уровне могут наблюдаться значительные различия⁷³. Уровень охвата выше там, где национальное законодательство разрешает гражданским служащим участвовать в коллективных переговорах и проводить

⁷¹ Christiane Kuptsch and Éric Charest, *The Future of Diversity*, (ILO, 2021), 49–50.

⁷² На основе последних данных по 98 странам (в первую очередь наиболее промышленно развитым странам Европы, Центральной Азии, Северной и Южной Америки) и только в отношении работников формальной экономики. МОТ, *Social Dialogue Report 2022*, 63–69.

⁷³ МОТ, *Social Dialogue Report 2022*, 43.

коллективные переговоры в бюджетном секторе⁷⁴. Самый высокий уровень охвата коллективными переговорами, как правило, наблюдается в странах (в основном в Западной Европе), где переговоры с участием нескольких работодателей проводятся на отраслевом или национальном уровнях и где коллективные соглашения могут быть распространены на работодателей и работников, не участвовавших в их заключении⁷⁵.

- 30. В некоторых странах предпринимаются усилия по распространению коллективных переговоров на категории работников, которые часто из них исключены по закону и/или на практике.** К ним относятся усилия некоторых стран по распространению права на коллективные переговоры на работников неформальной экономики, трудовых мигрантов, домашних работников, работников сельского хозяйства и работников платформ⁷⁶. Тем не менее имеющаяся информация недостаточна, чтобы можно было определить, как эти усилия повлияли на уровень охвата коллективными переговорами в соответствующих сегментах мирового рынка труда. Более того, тот факт, что значительные категории работников не пользуются правом на ведение коллективных переговоров, продолжал сдерживать вклад коллективных переговоров в инклюзивное и эффективное управление трудовыми ресурсами на протяжении последних пяти лет⁷⁷.
- 31. Имеются убедительные доказательства того, что, когда соблюдается право на ведение коллективных переговоров, коллективные переговоры способствуют сокращению неравенства в доходах и обеспечению защиты групп, находящихся в уязвимом положении⁷⁸.** Во время пандемии COVID-19 в некоторых странах коллективные переговоры содействовали усилению стандартов БГТ на рабочих местах и тем самым обеспечивали защиту работников, а положения коллективных соглашений об оплате времени болезни, медицинских пособиях и защите занятости имели решающее значение для сохранения рабочих мест и содействия посткризисному восстановлению. Кроме того, коллективные переговоры гарантируют, чтобы изменения в условиях труда, вызванные пандемией, такие как удаленная и гибридная работа, соответствовали ОППТ и Программе достойного труда⁷⁹. Тем не менее кризис COVID-19 ясно показал, что неравномерный уровень охвата коллективными переговорами во всем мире остается серьезным препятствием на пути обеспечения потенциала противодействия и соблюдения ОППТ в условиях будущих кризисов⁸⁰.

1.2.2. Ликвидация всех форм принудительного или обязательного труда

- 32. За последние годы масштабы принудительного труда выросли.** По оценкам, число лиц, вовлеченных в принудительный труд во всем мире, увеличилось с 24,9 млн человек в 2016 году до 27,6 млн человек в 2021 году, что привело к увеличению доли принудительного труда с 3,4 до 3,5 человека на 1000 человек (см. рисунок 2). Среди лиц, вовлеченных в принудительный труд, 11,8 млн составляют женщины и девочки. Принудительный труд,

⁷⁴ МОТ, *Social Dialogue Report 2022*, 65–69.

⁷⁵ Из 125 стран, по которым имеются данные, в 71 предусмотрено такое распространение коллективных соглашений. В трех странах распространение явным образом не предусмотрено, а в 48 странах законодательство не содержит соответствующих положений. См. МОТ, *Social Dialogue Report 2022*, 60.

⁷⁶ МОТ, *Social Dialogue Report 2022*, 49. По работникам платформ см.: Hadwiger, *Realizing the opportunities of the platform economy*.

⁷⁷ МОТ, *Social Dialogue Report 2022*, 48.

⁷⁸ МОТ, *Social Dialogue Report 2022*, 78–79; МОТ, *Неравенство и сфера труда*, ILC.109/IV(Rev.), 2021 г., п. 99.

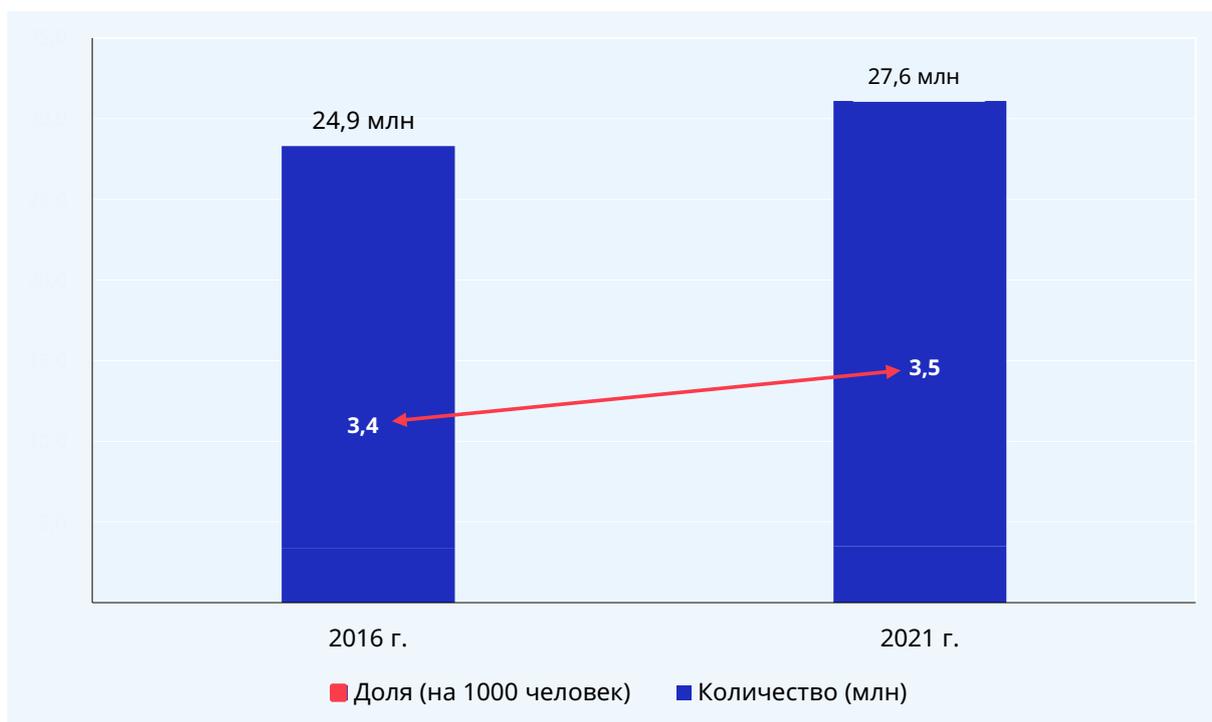
⁷⁹ МОТ, *Social Dialogue Report 2022*, 14 and 22.

⁸⁰ МОТ, ILC.111/III(A).

затрагивающий все регионы мира, наиболее распространен в арабских государствах (5,3 человека на 1000), за которыми следуют Европа и Центральная Азия (4,4 на 1000), Северная и Южная Америка и Азиатско-Тихоокеанский регион (3,5 на 1000 в обоих регионах) и Африка (2,9 на 1000). Более половины всех случаев принудительного труда приходится на страны с высоким уровнем дохода или уровнем дохода выше среднего⁸¹.

- 33. В общей сложности 86% случаев принудительного труда отмечаются в частном секторе экономики.** Поскольку случаи принудительного труда отмечаются главным образом в частном секторе, необходимо подчеркнуть важность недавних усилий по борьбе с принудительным трудом в деятельности частных предприятий, в том числе посредством нового законодательства и инициатив по поощрению должной осмотрительности в области прав человека, а также инициатив по усилению процессов судебного преследования и возмещения ущерба⁸². Остальные 14% относятся к случаям, когда принудительный труд навязывается государством, главным образом в контексте принуждения заключенных к труду, злоупотреблений воинской повинностью, а также при использовании принудительного труда в целях экономического развития или в случаях, когда труд, выполняемый по принуждению, выходит за рамки «обычных гражданских обязанностей». Из комментариев контрольных органов МОТ становится ясно, что навязываемый государством принудительный труд по-прежнему существует во всех регионах мира⁸³.

► Рисунок 2. Количество и доля лиц, занятых принудительным трудом, 2016 и 2021 гг.



Источник: МОТ, МОМ и Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, 2022

- 34. Принудительный труд тесно связан с более широким кругом проблем в сфере труда.** Хотя коренные причины принудительного труда требуют более глубокого исследования,

⁸¹ МОТ, МОМ и Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 72.

⁸² МОТ, *Ending Forced Labour by 2030: A Review of Policies and Programmes – Executive Summary*, 2018.

⁸³ МОТ, МОМ и Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 50–57.

имеющиеся данные указывают на то, что проблемы, связанные, в частности, с неформальностью, управлением трудовой миграцией, доступом к социальной защите, доступом к кредитам и трудоустройству, в значительной степени подвергают работников риску принудительного труда. Феномен принудительного труда нельзя отделить от других случаев нарушений ОППТ, таких как отказ в правах на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров, а также дискриминации⁸⁴. Пробелы и несоответствия в политике и законодательстве повышают уязвимость к принудительному труду. Со времени последнего периодического обсуждения несколько стран приняли национальные планы действий и аналогичные меры по борьбе с принудительным трудом⁸⁵, но этих конкретных инструментов политики по-прежнему мало, а те, которые существуют, не всегда адекватно финансируются или надлежащим образом реализуются⁸⁶. Несмотря на продолжающиеся усилия по устранению пробелов в законодательстве, около трети стран до сих пор не имеют законодательства, которое бы четко определяло, что такое принудительный труд, квалифицировало бы его как правонарушение и предусматривало ответственность за использование принудительного труда. Работники неформальной экономики, где риск принудительного труда особенно высок, по-прежнему не пользуются полным юридическим признанием и полной правовой защитой своих трудовых прав, включая право на организацию⁸⁷. Во многих случаях трудовое законодательство и законодательство о социальном обеспечении не предусматривают полной защиты трудовых мигрантов, хотя вероятность того, что они будут вовлечены в принудительный труд, в три раза выше, чем у других работников.

35. Действиям по борьбе с принудительным трудом зачастую препятствует нехватка ресурсов у ключевых государственных органов, ответственных за обеспечение правопорядка и оказание помощи жертвам. Сохраняющаяся нехватка ресурсов и отсутствие координации между инспекцией труда, правоохранительными и судебными органами приводят к неизменно низкому числу официально расследуемых дел о принудительном труде и торговле людьми, а также к низким показателям привлечения к ответственности за правонарушения, связанные с принудительным трудом⁸⁸. В некоторых случаях коррупция среди чиновников подрывает усилия по обеспечению правопорядка и борьбе с торговлей людьми⁸⁹. Для государств-членов нехватка информации и данных остается основным препятствием для эффективной борьбы с принудительным трудом⁹⁰. Отсутствие институциональной и трансграничной координации в таких областях, как управление миграцией, занятость, безопасность и борьба с преступностью, часто препятствует согласованным действиям по борьбе с принудительным трудом и его коренными причинами.

⁸⁴ См., например, МОТ, ОЭСР, МОМ и ЮНИСЕФ, *Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains*, 2019; МОТ, *Ending Forced Labour By 2030: A Review Of Policies And Programmes*, 2018; МОТ, *Profits and poverty: The economics of forced labour*, 2014. Ресурсы МОТ *Evidence Gap Map on Forced labour* и *Bibliography*, опубликованные в 2023 г. в рамках проекта МОТ «От исследований к действиям», представляют собой полный свод опубликованных данных о принудительном труде.

⁸⁵ Например, Нигерия и Малайзия. МОТ, ILC.111/III(A).

⁸⁶ МОТ, МОМ и Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 96.

⁸⁷ См., например, предыдущий раздел, касающийся исключения определенных категорий работников из законодательства о правах на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров.

⁸⁸ МОТ, МОМ и Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 87.

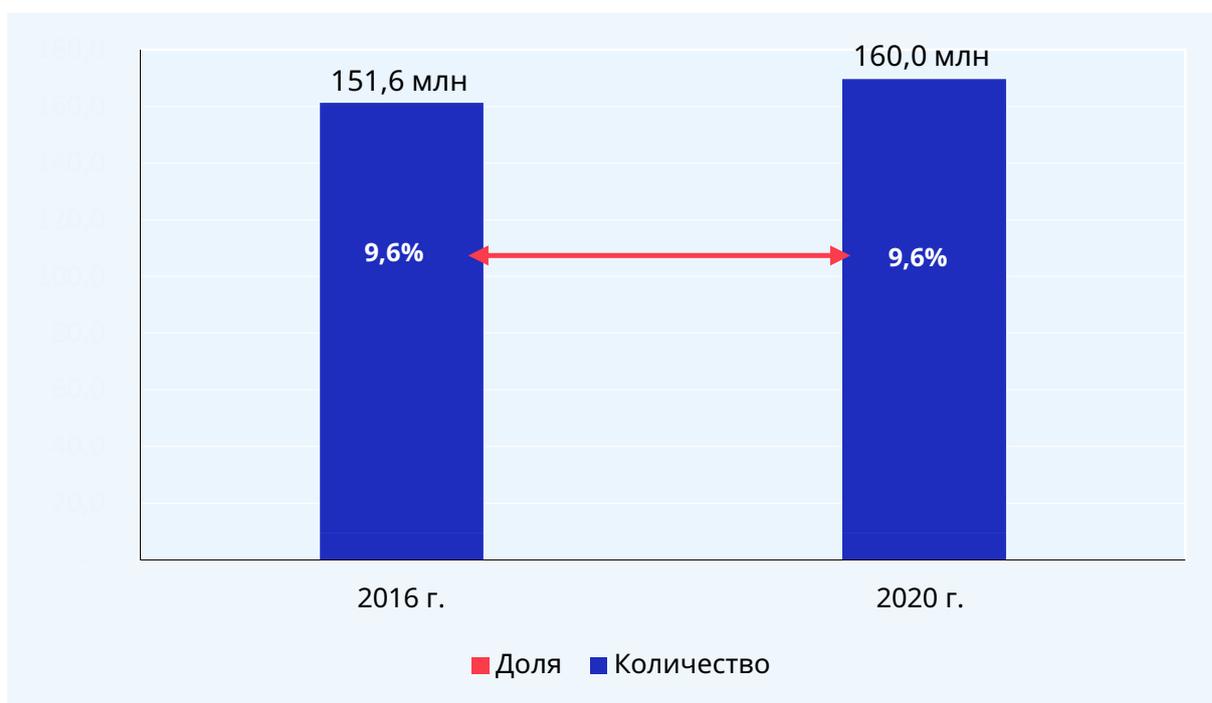
⁸⁹ МОТ, ILC.111/III(A) (в случае Аргентины и Габона).

⁹⁰ МОТ, GB.347/INS/3.

1.2.3. Эффективное искоренение детского труда

36. **Последние глобальные тенденции указывают на то, что прогресс в искоренении детского труда был обращен вспять.** С 2016 года в процентном отношении доля детей, вовлеченных в детский труд, остается неизменной, однако в абсолютном выражении число таких детей увеличилось более чем на 8 млн, достигнув, по оценкам, 160 млн в 2020 году (см. рисунок 3)⁹¹. Общий рост детского труда в полной мере обусловлен увеличением числа работающих детей младшего возраста (от 5 до 11 лет). В период 2016–20 годов доля детей в возрасте от 12 до 17 лет, занятых детским трудом, продолжала снижаться как в процентном, так и в абсолютном выражении. Глобальные оценки ясно указывают на то, что для достижения глобальных целей необходимо значительно усилить борьбу с детским трудом.

► **Рисунок 3. Количество и доля детей, занятых детским трудом, 2016 и 2020 гг.**



Источник: МОТ и ЮНИСЕФ, *Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward*, 2021.

37. **За глобальными тенденциями скрывается значительный прогресс в некоторых регионах.** Данные из Азиатско-Тихоокеанского региона, Латинской Америки и Карибского бассейна свидетельствуют о том, что масштабы детского труда в этих регионах неуклонно сокращаются с 2008 года и что согласованные национальные и многосторонние усилия за последние несколько десятилетий привели к конкретным результатам. Напротив, в Африке за последнее десятилетие наблюдался рост детского труда как в процентном, так и в абсолютном выражении, и в настоящее время в этом регионе отмечается больше детей, вовлеченных в детский труд, чем во всех остальных регионах мира⁹². Контрастные региональные тенденции в области детского труда во многом объясняются отличиями в эволюции

⁹¹ МОТ и ЮНИСЕФ, *Child Labour*, 8.

⁹² МОТ и ЮНИСЕФ, *The role of social protection in the elimination of child labour*, 9; МОТ и ЮНИСЕФ, *Child Labour*. Существуют также важные субрегиональные различия среди стран Африки: заметно более высокая доля детского труда в Восточной и Западной Африке (29,8% [38,6 млн человек] и 22,8% [30,3 млн человек] соответственно) по сравнению с другими субрегионами.

коренных причин детского труда, включающих бедность, неформальность, социальную защиту детей и доступ к качественному образованию⁹³. Лучших результатов достигли те регионы, которые добились наибольшего прогресса во всех этих областях политики.

- 38. В общей сложности 70% детского труда (более 75%, если учитывать только труд детей в возрасте от 5 до 11 лет) используется в сельскохозяйственном секторе, зачастую в контексте семейного труда⁹⁴.** Риск особенно высок для небольших семейных ферм, поскольку они, как правило, в большей степени зависят от детского труда в экономическом и функциональном отношении⁹⁵. На более крупных коммерческих фермах сдельная система оплаты труда, где доход зависит, например, от веса собранного урожая или количества прополотых участков, может служить стимулом для использования детского труда, особенно если это позволяет обеспечить достаточный доход, чтобы сводить концы с концами⁹⁶. В сфере услуг и промышленности доля детского труда ниже, но все же существенна. Почти 20% детского труда приходится на сферу услуг; в эту категорию также входит работа по дому, в которой заняты около 5% работающих детей. Каждый десятый ребенок, вовлеченный в детский труд, работает в промышленности, включая строительство, горнодобывающую и обрабатывающую промышленность.
- 39. Появляется все больше данных о важности социальной защиты для борьбы с детским трудом.** Социальная защита может способствовать предотвращению детского труда, предоставляя семьям, особенно в сельскохозяйственном секторе, а также в период кризиса, гарантии минимального дохода, в том числе в случае болезни, и уменьшая их зависимость от детского труда как стратегии выживания. Поскольку доля детского труда ниже в тех странах, где обеспечивается высокий охват социальной защитой, детский труд, как правило, отмечается в странах, регионах и секторах, где социальная защита ограничена или отсутствует⁹⁷. Имеющиеся данные также указывают на важность усилий по борьбе с детским трудом в целях обеспечения и продвижения права детей на образование посредством расширения возможностей достойного труда для взрослых работников и молодежи старше минимального возраста приема на работу, повышения уровня жизни в сельских районах и ускорения перехода к формальной экономике⁹⁸. Низкий уровень осведомленности — среди детей, родителей и работодателей — об опасностях и негативных последствиях детского труда также остается серьезной проблемой в усилиях по устранению социокультурных факторов детского труда и созданию широкой общественной поддержки для решения этой проблемы⁹⁹.
- 40. Во многих странах усилиям по искоренению детского труда по-прежнему препятствуют правовые и институциональные проблемы.** Сохраняются проблемы, которые не позволяют привести минимальный возраст приема на работу в соответствие с возрастом

⁹³ МОТ, *COVID-19 impact on child labour and forced labour: The response of the IPEC+ Flagship Programme*, 2020, 4.

⁹⁴ МОТ и ЮНИСЕФ, *Child Labour*, 9.

⁹⁵ ФАО, *Social Protection and Child Labour: Eliminating child labour in agriculture with social protection*, 2020.

⁹⁶ Отмечая, что *Durban Call to Action on the Elimination of Child Labour* (Дурбанский призыв к действиям по искоренению детского труда) предусматривает переоценку систем сдельной оплаты труда в сельском хозяйстве и признавая необходимость гарантировать адекватную минимальную заработную плату сельскохозяйственным работникам, достаточную для удовлетворения их потребностей.

⁹⁷ МОТ и ЮНИСЕФ, *The role of social protection in the elimination of child labour*.

⁹⁸ МОТ и ЮНИСЕФ, *Child Labour*; МОТ, *Ending Child Labour by 2025: A review of policies and programmes*, 2018.

⁹⁹ МОТ, GB.347/INS/3; МОТ, *Обзор ежегодных докладов, представляемых в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда*, GB.344/INS/4(Rev.1), 2022 г.; МОТ, *Communication Strategies on Child Labour: From Awareness Raising to Action*, 2021.

завершения обязательного образования, а также принять или пересмотреть национальные перечни опасных видов работ, запрещенных для лиц младше 18 лет¹⁰⁰. Кроме того, крайне важно обеспечить консолидацию, усиление и эффективное правоприменение по соответствующим вопросам принудительного труда, торговли детьми, защиты детей и (обязательного) образования¹⁰¹. Контрольные органы МОТ регулярно подчеркивают неадекватность мер, принимаемых службами инспекции труда (включая отсутствие полномочий проверять неформальные предприятия), полицейскими управлениями, судами, а также органами образования и социального обеспечения, ответственными за сокращение числа детей, бросающих школу¹⁰². Еще одной серьезной проблемой является неадекватность судебных механизмов, средств правовой защиты и, как следствие, незначительное количество преследований за нарушения, связанные с наихудшими формами детского труда¹⁰³. Это сопровождается недостаточной поддержкой и осведомленностью, в частности недостаточной поддержкой жертв и неадекватными услугами, ориентированными на реабилитацию и реинтеграцию.

1.2.4. Ликвидация дискриминации в области труда и занятий

41. **Дискриминация в области труда и занятий — по всем основаниям, изложенным в основополагающих и других конвенциях**¹⁰⁴, — по-прежнему является обычным явлением и представляет собой существенный фактор неравенства и одно из главных препятствий на пути к достойному труду и социальной справедливости. Различные основания дискриминации часто пересекаются (например, этническая принадлежность, пол и социальное происхождение), что подчеркивает сложный характер как прямой, так и косвенной дискриминации. Дискриминация также проявляется в нарушении принципа равной оплаты за труд равной ценности, установленного Конвенцией 100, а также в различных формах насилия и преследований на рабочих местах, обусловленных дискриминацией.
42. **Сохраняющийся гендерный разрыв в уровнях участия в рабочей силе (25 процентных пунктов) и безработицы (4,5 процентных пункта) практически не изменился с 2016 года**¹⁰⁵. В некоторых регионах эти показатели значительно выше, в частности в Южной Азии, Северной Африке и арабских государствах, а также в целом в странах с низким уровнем дохода¹⁰⁶. Когда женщины находят работу, они работают в среднем меньше часов, чем их коллеги-мужчины, и чаще, чем мужчины; они работают временно или неполный

¹⁰⁰ МОТ, *Ending Child Labour by 2025*.

¹⁰¹ МОТ, *Child Labour in Africa Analytical Report*, не опубликован.

¹⁰² Например, Албания и Демократическая Республика Конго. МОТ, *Применение международных трудовых норм, 2022 г.*, ILC.110/III(A), 2022 г.

¹⁰³ МОТ, *Child Labour in Africa Analytical Report*, не опубликован.

¹⁰⁴ Конвенция 111 прямо касается дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения. КЭПКР в этом отношении заявил, что дискриминация по признаку пола выходит за рамки различий, основанных на биологических характеристиках (пол), и включает также неравенство обращения, вытекающее из социально обусловленных ролей и обязанностей, возложенных на определенный пол (гендер). См., например: МОТ, *Achieving gender equality at work*, ILC.111/III(B), 2023.

¹⁰⁵ Данные ILOSTAT об уровне участия в рабочей силе (смоделированные оценки, ноябрь 2022 г.). Для уровня безработицы использовался показатель «разрыв рабочих мест» МОТ, который измеряет количество безработных, желающих работать. МОТ, *Spotlight on Work Statistics No.12: New Data Shine Light on Gender Gaps in the Labour Market*, ILO brief, March 2023.

¹⁰⁶ В 2022 году гендерный разрыв в уровне участия в рабочей силе составил 24,8 процентного пункта в Южной Азии, 19,8 процентного пункта в Северной Африке и 19,2 процентного пункта в арабских государствах (МОТ, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, 30). В том же году «разрыв рабочих мест», по оценкам, составил 8,4 и 6,4 процентного пункта в странах с низким уровнем дохода и доходом ниже среднего соответственно. МОТ, *Spotlight on Work Statistics No. 12*.

рабочий день¹⁰⁷ и чаще сталкиваются с формами занятости, характеризующимися плохими условиями труда, отсутствием социальной защиты, ограниченным признанием и соблюдением ОППТ на практике¹⁰⁸. Тот факт, что количество часов, отработанных женщинами на оплачиваемой работе, ниже, чем у мужчин, отчасти из-за непропорционально большей доли неоплачиваемого труда по уходу и семейных обязанностей, которые берут на себя женщины¹⁰⁹, увеличивает гендерный разрыв в уровне занятости и способствует большей нестабильности занятости и доходов¹¹⁰.

- 43. Согласно последним глобальным оценкам, гендерный разрыв в оплате труда составляет 19% и значительно различается в зависимости от региона¹¹¹.** В основе гендерного разрыва в оплате труда лежат разные факторы: модели профессиональной сегрегации, когда женщины работают в основном в секторах и профессиях, характеризующихся более низкой заработной платой и отсутствием эффективного профсоюзного представительства; материнство и другие семейные обязанности или обязанности по уходу, вынуждающие женщин прерывать профессиональную деятельность, что является «штрафным» фактором для карьерного роста и повышения заработной платы; различия в уровне образования или подготовки; гендерная предвзятость при приеме на работу и оценке работы; прямая дискриминация в оплате труда¹¹². При текущих темпах потребуется много лет, чтобы устранить ключевые гендерные разрывы на рынке труда, включая разницу в оплате труда и неравномерное распределение времени, затрачиваемого на неоплачиваемый труд по уходу¹¹³.
- 44. Во всем мире миллионы людей, в том числе люди африканского происхождения, коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, этнические меньшинства, мигранты и беженцы, сталкиваются с дискриминацией.** Исследование, проведенное МОТ в 2019 году, показало, что коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, зарабатывают в среднем на 18,5% меньше на глобальном уровне по сравнению с некоренным населением¹¹⁴. В Латинской Америке и Карибском бассейне разрыв в оплате труда, по оценкам, превышает 30%¹¹⁵, что приводит к непропорционально высокому уровню бедности среди коренных народов и людей африканского происхождения во всем регионе¹¹⁶. По имеющимся данным, дети коренных народов значительно больше подвержены риску быть вовлеченными в детский труд и быть исключенными из системы образования¹¹⁷. Религиозная нетерпимость и дискриминация на рабочем месте также могут принимать различные формы и включать предвзятость среди работодателей и работников, ограничительное толкование институциональной идентичности и страх перед

¹⁰⁷ МОТ, ILC.111/III(B); МОТ, ILC.109/IV(Rev.).

¹⁰⁸ МОТ, ILC.111/III(B).

¹⁰⁹ МОТ, ILC.111/III(B).

¹¹⁰ МОТ, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, 36. Во всем мире работающие женщины были заняты в среднем 37,3 часа в неделю по сравнению с 44,1 часа у мужчин. Наиболее значительные разрывы наблюдаются в арабских государствах (33,9 часа у женщин по сравнению с 45,3 часа у мужчин), Южной Азии (34,2 и 49,7 часа соответственно), а также в Центральной и Западной Азии (33,2 и 47,9 часа соответственно).

¹¹¹ МОТ, *Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps*, 2018.

¹¹² МОТ, ILC.111/III(B), para. 29.

¹¹³ МОТ, *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*, 2019.

¹¹⁴ МОТ, *Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169*.

¹¹⁵ МОТ, *Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169*.

¹¹⁶ Экономическая комиссия ООН для Латинской Америки и Карибского бассейна, *Social Panorama of Latin America*, 2021, 69.

¹¹⁷ МОТ, *Issue paper on child labour and education exclusion among indigenous children*, 2023.

религиозным многообразием¹¹⁸. При этом отсутствуют данные, позволяющие оценить прогресс в борьбе с дискриминацией и неравенством, затрагивающим людей, принадлежащих к определенным расовым, этническим или религиозным группам, включая разбивку ключевых показателей рынка труда по характеристикам, которые могут служить основанием для дискриминации.

- 45. Трудовые мигранты во всем мире сталкиваются с предрассудками и стигматизацией, которые часто приводят к дискриминации и изоляции в сфере труда.** Трудовые мигранты часто в непропорционально большей степени представлены на низкооплачиваемых и неформальных рабочих местах; по некоторым оценкам, доля мигрантов, занятых в неформальном секторе, составляет 62% по сравнению с 51% местного населения¹¹⁹. Что касается оплаты труда, в странах с высоким уровнем дохода почасовая оплата труда мигрантов в среднем на 12,6% ниже, чем у местных работников¹²⁰, при этом в некоторых странах этот разрыв значительно больше: последние данные свидетельствуют о существенном увеличении неравенства в оплате труда за прошедшие пять лет. Поскольку более низкая оплата труда трудовых мигрантов в большинстве случаев не может быть объяснена другими факторами, такими как уровень образования, возраст или место жительства, представляется очевидным, что эти работники продолжают подвергаться значительной прямой и/или косвенной дискриминации, которая наносит ущерб их возможностям трудоустройства, перспективам и результатам деятельности¹²¹. Женщины-мигранты чаще подвергаются множественным формам дискриминации и находятся в особенно уязвимом положении с точки зрения доступа к формальному трудоустройству, БГТ, заработной платы и других рисков¹²².
- 46. Лица с ограниченными возможностями, которые, по оценкам, составляют более 15% населения мира, также сталкиваются с дискриминацией и находятся в уязвимом положении в сфере труда,** включая более низкий уровень занятости и заработной платы по сравнению с лицами без инвалидности¹²³. Дезагрегированные данные о рынке труда (если они доступны) подчеркивают существующее неравенство во всех регионах, которое препятствует доступу лиц с ограниченными возможностями к обучению и трудоустройству. Например, в Сенегале почти 80% молодежи с ограниченными возможностями не работают, не учатся и не проходят профессиональную подготовку по сравнению с 33% молодежи без инвалидности; в Индонезии доля лиц с ограниченными возможностями, которые не участвуют на рынке труда, составляет 89%; в Коста-Рике лица с ограниченными возможностями зарабатывают в среднем на 31% меньше, чем лица без инвалидности¹²⁴.

¹¹⁸ Генеральная Ассамблея ООН, *Ликвидация всех форм религиозной нетерпимости*, A/69/261, 2014 г.

¹¹⁹ Silas Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences Between Migrants and Nationals* (ILO, 2020). На основе данных из 14 стран с уровнем дохода ниже среднего и 2 стран с высоким уровнем дохода.

¹²⁰ Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap*. В исследовании также подчеркивается, что женщины-мигранты находятся в двойном невыгодном положении в отношении оплаты труда: разница в оплате труда между работающими женщинами-мигрантами и местными мужчинами-работниками составляет более 20,9% в странах с более высоким уровнем дохода.

¹²¹ Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap*.

¹²² Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap*.

¹²³ Департамент по экономическим и социальным вопросам ООН, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities, 2018*, 2019. Уязвимость лиц с тяжелыми формами инвалидности часто затрагивает членов их семей. См., например, MOT, *Living with Disabilities in Lebanon: A snapshot assessment of basic needs, social protection and employment gaps*, 2023.

¹²⁴ ILOSTAT.

- 47. Люди, живущие с ВИЧ, — около 37 млн человек во всем мире — продолжают сталкиваться с дискриминацией на рабочем месте,** ограничивающей их возможности трудоустройства (что приводит к непропорционально большому числу людей, занятых в неформальном секторе), ущемляющей их человеческое достоинство и ставящей под угрозу их безопасность и здоровье. Глобальное исследование МОТ о связанной с ВИЧ дискриминации в сфере труда показывает, насколько широко распространены дискриминационные предрассудки. Более трети участников опроса, проведенного среди более чем 55 000 респондентов в 50 странах (в основном в Азиатско-Тихоокеанском регионе, на Ближнем Востоке и в Северной Африке), выразили мнение, что людям, живущим с ВИЧ, не следует решать работать в непосредственном контакте с другими людьми. Большинство респондентов (60%) также поддержали обязательное тестирование на ВИЧ как условие для трудоустройства¹²⁵.
- 48. Во многих странах сохраняются дискриминационные законы, а также пробелы в антидискриминационном законодательстве, которое не обеспечивает полного соблюдения основополагающих конвенций.** В некоторых странах действуют законы и постановления, которые устанавливают разную шкалу заработной платы для женщин и мужчин, или такие различия кодифицируются в коллективных соглашениях¹²⁶. В целом из 193 государств — членов ООН в 89% стран действует законодательство, запрещающее дискриминацию на рабочем месте по признаку пола; в 79% — по признаку инвалидности; в 77% — по религиозному признаку; в 76% — по этническому и расовому признаку¹²⁷; в 37% — дискриминацию на рабочем месте по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности¹²⁸. С другой стороны, значительно меньшее число стран приняли комплексные меры защиты в отношении трудоустройства, заработной платы, продвижения по службе и увольнения, а также насилия и домогательств. Например, очень немногие страны предусматривают в своем законодательстве комплексную защиту от дискриминации по признаку гендера (23%), инвалидности (19%), этнической принадлежности и религии (17%) и сексуальной ориентации (16%)¹²⁹. Наконец, даже там, где существует сильная правовая защита, немногим правительствам удалось на практике обеспечить реальное равенство по различным признакам потенциального невыгодного положения и дискриминации¹³⁰.

1.2.5. Безопасная и здоровая производственная среда

- 49. Во всем мире и во всех отраслях работники ежедневно подвергаются воздействию опасных и нездоровых условий труда.** Последние глобальные оценки МОТ показывают, что в 2019 году около 2,93 млн работников погибли в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, а более 395 млн получили несмертельные производственные травмы¹³¹. Помимо разрушительного воздействия для отдельных лиц, их семей и сообществ, эта тенденция также имеет серьезные последствия для эффективности и производительности предприятий и наносит значительный экономический ущерб обществу. Признание безопасной и здоровой производственной среды в качестве

¹²⁵ МОТ и Институт Гэллага, *The ILO Global HIV Discrimination in the World of Work survey*, 2021.

¹²⁶ Например, Сент-Люсия. МОТ, *ILC.110/III(A)*.

¹²⁷ На основании анализа, проведенного МОТ, в отношении 193 государств — членов ООН: МОТ, *Transforming enterprises through diversity and inclusion*, 2022, 74.

¹²⁸ Kuptsch and Charest, *The Future of Diversity*, 123.

¹²⁹ МОТ, *Transforming enterprises through diversity and inclusion*, 75–76.

¹³⁰ КЭПКР, *General Observation on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)*, 2019, 2.

¹³¹ МОТ, *A call for safer and healthier working environments*, 2023.

пятой категории ОППТ посредством внесения поправок в Декларацию 1998 года знаменует собой важный шаг на пути к совершенствованию стандартов в области БГТ во всем мире. Это создает импульс для активизации глобальных усилий в области БГТ, обеспечивает применение основанного на правах человека подхода к обоснованию действий и подчеркивает центральную роль МОТ в этой области.

- 50. Статистические данные за период с 2000 по 2019 год свидетельствуют об общем улучшении безопасности на рабочем месте: отмечается снижение уровня смертности на производстве на 10%**¹³². Однако на фоне увеличения численности рабочей силы в мире за этот период на 26% в абсолютном выражении снижения не произошло: в 2019 году было зарегистрировано на 0,33 млн больше смертей, связанных с работой, чем в 2000 году¹³³. Более того, прогресс в снижении уровня смертности на производстве идет медленнее, чем прогресс в снижении общего уровня смертности: в период с 2000 по 2019 год общий уровень смертности сократился на 15%¹³⁴. Несмотря на улучшения, достигнутые в определенных областях, работники подвергаются воздействию растущего числа новых и возникающих факторов риска. Например, с 2000 по 2019 год заболеваемость психическими расстройствами выросла более чем на 90%, мочеполовой системы — более чем на 35%, и злокачественными новообразованиями — более чем на 10%¹³⁵.
- 51. По оценкам МОТ за 2019 год, подавляющее большинство смертей на производстве было связано с профессиональными заболеваниями.** На профессиональные заболевания приходилось 2,6 млн из 2,93 млн смертей, связанных с работой, а несчастные случаи на производстве стали причиной 330 000 смертей. Основными причинами смертности (почти три четверти всех случаев) стали сердечно-сосудистые заболевания, злокачественные новообразования и заболевания дыхательных путей¹³⁶. Из 19 профессиональных факторов риска, рассмотренных в совместном докладе ВОЗ и МОТ *Совместные оценки бремени болезней и травматизма в связи с трудовой деятельностью, 2000–2016 гг.*, в 2016 году наибольшее количество смертей работников в мире было обусловлено продолжительным рабочим временем (т. е. 55 часов и более в неделю), в результате чего погибло почти 745 000 человек; воздействием твердых частиц, газов, паров (более 450 000 смертей) и асбеста (более 200 000 смертей)¹³⁷.
- 52. В последние годы также наблюдается повышенное внимание политиков и социальных партнеров к вопросам психического здоровья в сфере труда.** По оценкам, в 2019 году около 15% взрослого населения трудоспособного возраста страдали от психических расстройств, и около 12 млрд рабочих дней ежегодно теряются из-за тревоги и депрессии¹³⁸. Рабочая среда может оказывать положительное или отрицательное воздействие на психическое здоровье людей, независимо от того, страдают ли они психическими заболеваниями. Безопасные и здоровые условия труда с большей вероятностью повысят производительность труда, увеличат показатели удержания персонала и уменьшат напряжение и конфликты. И наоборот, опасная или вредная для здоровья производственная среда, особенно в случае продолжительного рабочего времени, может нанести вред психическому

¹³² МОТ, *A call for safer and healthier working environments*.

¹³³ МОТ, *A call for safer and healthier working environments*.

¹³⁴ ВОЗ, *“Global health estimates: Leading causes of deaths”*, Global Health Observatory Database.

¹³⁵ МОТ, *A call for safer and healthier working environments*.

¹³⁶ МОТ, *A call for safer and healthier working environments*.

¹³⁷ МОТ и ВОЗ, *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016*, Global Monitoring Report, 2021.

¹³⁸ ВОЗ, *Доклад о психическом здоровье в мире. Охрана психического здоровья: преобразования в интересах всех людей*, 2022 г.

здоровью и ограничить трудоспособность работника, если он/она не получает соответствующей поддержки¹³⁹.

- 53. Пробелы в политике и регулировании, а также ограниченный институциональный потенциал остаются серьезной проблемой, которая зачастую препятствует реализации права на безопасную и здоровую производственную среду на национальном уровне¹⁴⁰.** Несмотря на значительный прогресс на национальном уровне в обеспечении безопасных и здоровых условий труда, в том числе за счет принятия национальной политики и программ в области БГТ¹⁴¹, а также мер по ужесточению соответствующего законодательства, по состоянию на март 2023 года менее половины государств — членов МОТ приняли национальную политику в области БГТ (и только около трети имели национальную программу в области БГТ), причем этот разрыв особенно очевиден в странах с низким уровнем дохода¹⁴². Более того, во многих странах политика и правила в области БГТ устарели или ограничены в сфере охвата¹⁴³. Например, сектора и профессии с высоким уровнем риска, такие как сельское хозяйство, строительство или горнодобывающая промышленность, часто не имеют надлежащего регулирования¹⁴⁴. Кроме того, прогресс в принятии и реализации законодательства о психическом здоровье был минимальным, несмотря на значительное количество работников с проблемами психического здоровья¹⁴⁵.
- 54. Отсутствие образования и подготовки в области БГТ, значительные пробелы в сборе, анализе и распространении данных в этой области, бездействие национальных трехсторонних консультативных органов по вопросам БГТ и репрессии против работников, докладывающих о проблемах в этой области, создают дополнительные проблемы во многих странах¹⁴⁶.** Недостаток знаний и затрудненный доступ к внешней поддержке и услугам по обучению являются одними из основных причин, объясняющих относительно высокий уровень инцидентов в области БГТ на малых и средних предприятиях (МСП)¹⁴⁷. Отсутствие данных о производственных травмах, несчастных случаях и заболеваниях остается препятствием для выявления рисков в области БГТ и принятия эффективных и целенаправленных профилактических и правоприменительных мер, особенно в отношении особо уязвимых групп населения, а также в отношении отслеживания прогресса выполнения конвенций по БГТ¹⁴⁸. Отсутствие надежных данных отражает более широкие проблемы национальных систем регистрации и отчетности о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях. Хотя механизмы и процедуры регистрации и отчетности о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях были созданы в 171 государстве-члене, только 41% этих государств предоставили соответствующие данные в МБТ за последние пять лет¹⁴⁹.

¹³⁹ МОТ и ВОЗ, *Mental Health at Work: Policy Brief*, 2022, 3.

¹⁴⁰ МОТ, GB.347/INS/7.

¹⁴¹ МОТ, ILC.111/III(A).

¹⁴² МОТ, *Implementing a safe and healthy working environment: Where are we now?*, 2023.

¹⁴³ МОТ, GB.347/INS/7.

¹⁴⁴ МОТ, GB.347/INS/7.

¹⁴⁵ МОТ и ВОЗ, *Mental Health at Work*, 6.

¹⁴⁶ МОТ, ILC.111/III(A); МОТ, GB.347/INS/7.

¹⁴⁷ МОТ, *Improving occupational safety and health in small and medium-sized enterprises – Training module*, 2021.

¹⁴⁸ Отмечено КЭПКР в отношении многих стран, например, в МОТ, *Direct Request (CEACR)*, 2023 (Côte d'Ivoire); *Direct Request (CEACR)*, 2023 (Morocco).

¹⁴⁹ МОТ, *Implementing a safe and healthy working environment*.

► Глава 2

Меры политики, направленные на содействие продвижению основополагающих принципов и прав в сфере труда

55. В течение рассматриваемого периода трехсторонние участники МОТ в некоторых государствах-членах, несмотря на сложную глобальную ситуацию, продолжающийся цифровой, экологический и демографический переход, а также сохраняющуюся неформальность, приняли ряд мер по продвижению ОППТ. Эти меры и инициативы рассматриваются в разделе 2.1. В разделе 2.2 приводится обзор усилий, предпринятых МБТ в поддержку трехсторонних участников в общих рамках плана действий¹⁵⁰ на период 2017–23 годов. Данный анализ основывается, в частности, на выводах и рекомендациях *независимой оценки высокого уровня, посвященной стратегиям и действиям МОТ по содействию применению основополагающих принципов и прав в сфере труда в 2018–23 годах* (оценка высокого уровня), которые были рассмотрены на 349-й сессии Административного совета¹⁵¹, ответе МБТ на выводы проведенной оценки¹⁵² и указаниях Административного совета¹⁵³.

2.1. Действия в области политики, предпринятые трехсторонними участниками

2.1.1. Меры по совершенствованию законодательства и политики

56. **Укрепление национального законодательства, касающегося прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров.** Грузия устранила правовые барьеры для создания новых профсоюзов¹⁵⁴. Правительства других стран сняли ограничения на членство в профсоюзах на основе таких факторов, как национальность (Алжир), возраст (Того), уровень образования (Камбоджа) и текущее членство в других профсоюзах (Пакистан)¹⁵⁵. В рамках более широкой реформы трудового законодательства Мексика усилила правовые и институциональные механизмы для борьбы с дискриминацией членов профсоюзов и предотвращения актов вмешательства со стороны работодателей, а также предприняла шаги по повышению представительности профсоюзов и содействию коллективным переговорам¹⁵⁶.
57. **Распространение прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров на определенные сектора и категории работников.** Несколько стран, в частности

¹⁵⁰ МОТ, GB.331/INS/4/3(Rev.).

¹⁵¹ МОТ, *Independent high-level evaluation of ILO's strategies and action on fundamental principles and rights at work, 2018–23*, (Independent high-level evaluation of FPRW 2018–23), 2023.

¹⁵² МОТ, *High-level evaluations of strategies and Decent Work Country Programmes*, GB.349/PFA/5, 2023.

¹⁵³ МОТ, *Minutes of the 349th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.349/PV(Rev.1), 2023.

¹⁵⁴ МОТ, ILC.110/III(A) (Georgia).

¹⁵⁵ МОТ, ILC.111/III(A) (Algeria, Pakistan, Togo); МОТ, ILC.109/III/Add.(A), 2021 г. (Cambodia).

¹⁵⁶ МОТ, *Direct Request (CEACR)*, 2022 (Mexico).

Ботсвана, Болгария, Канада, Мексика и Перу, ослабили ограничения, касающиеся прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров, для работников бюджетного сектора¹⁵⁷. Иордания внесла поправки в трудовое законодательство, распространив права на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров на сельскохозяйственных работников¹⁵⁸. Польша расширила сферу действия этих прав за пределы единственной категории наемных работников, с тем чтобы эти права охватывали всех, кто выполняет работу за вознаграждение, независимо от правовой основы договорных отношений¹⁵⁹. Перу внесло поправки в законодательство, чтобы облегчить ведение коллективных переговоров выше уровня предприятия в сельскохозяйственном секторе, а в новом трудовом законодательстве Гвинеи-Бисау защита свободы объединения распространяется на портовых рабочих и сельскохозяйственных работников, включая иностранных работников¹⁶⁰.

- 58. Укрепление потенциала для реализации прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров на практике.** Многие страны направили свои усилия на укрепление потенциала систем регулирования вопросов труда и судов по трудовым спорам, зачастую при поддержке МБТ. В Колумбии программа обучения инспекторов труда посвящена процедурам регулирования вопросов труда и выявлению скрытых трудовых отношений, поскольку эти вопросы считаются основными препятствиями на пути эффективного применения законодательства о свободе объединения и коллективных переговорах¹⁶¹. В Намибии были предприняты усилия по наращиванию потенциала служб инспекции труда в рыболовном секторе, в том числе посредством прямого взаимодействия с рыбаками с целью повышения их осведомленности о правах на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров¹⁶². В рамках реформы трудового законодательства Мексика предприняла шаги по укреплению институциональных механизмов и процедур урегулирования коллективных трудовых споров и обеспечению более прозрачных и демократических процессов на рабочих местах для содействия эффективному осуществлению права на коллективные переговоры¹⁶³.
- 59. Законодательные меры, направленные на выявление, определение и криминализацию принудительного труда.** Эфиопия и Мавритания пересмотрели свое законодательство, включив в него более четкие и/или более полные определения принудительного труда (включая торговлю людьми), а также ужесточив наказание и усилив меры защиты и реабилитации жертв¹⁶⁴. Ангола и Ботсвана внесли поправки в законодательство, чтобы ограничить использование принудительного труда заключенных, отбывающих наказания за определенные правонарушения, такие как участие в незаконных забастовках или нарушения трудовой дисциплины, в соответствии с Конвенцией 105¹⁶⁵.

¹⁵⁷ MOT, ILC.109/III/Add.(A); MOT, ILC.110/III(A); MOT, ILC.111/III(A).

¹⁵⁸ MOT, GB.347/INS/3, п. 22.

¹⁵⁹ MOT, [Observation \(CEACR\)](#), 2022 (Poland).

¹⁶⁰ Однако профсоюзы (Перу) и КЭПКР (Гвинея-Бисау) отметили некоторые сохраняющиеся ограничения. В отношении Перу см. MOT, ILC.110/III(A), 552; в отношении Гвинеи-Бисау см. MOT, [Observation \(CEACR\)](#), 2022.

¹⁶¹ MOT, [Building a culture of workplace compliance through development cooperation: Compendium of good practices](#), 2021. Это также включало создание контрольного перечня действий, наносящих ущерб свободе объединения, для инспекторов труда.

¹⁶² MOT, [Strategic Compliance Planning in action: Stories of change](#), 2023.

¹⁶³ MOT, [Direct Request \(CEACR\)](#), 2022 (Mexico).

¹⁶⁴ MOT, ILC.111/III(A); MOT, [Direct Request \(CEACR\)](#), 2023 (Mauritania).

¹⁶⁵ MOT, ILC.110/III(A); MOT, ILC.111/III(A).

- 60. Национальные планы действий по борьбе с принудительным трудом, представляющие собой дорожную карту для эффективного правоприменения.** Новый национальный план действий Перу основан на комплексном подходе, который сочетает в себе меры, направленные непосредственно на борьбу с принудительным трудом (укрепление потенциала государственных ведомств, расследования, судебные преследования, поддержку жертв и услуги по реабилитации), с инициативами по устранению коренных причин (сбор данных о социально-экономической уязвимости, осведомленность общественности и целевые инициативы по улучшению возможностей трудоустройства и реализации других прав работников среди уязвимых групп населения)¹⁶⁶. Аналогичным образом, в Нигерии национальный план действий по борьбе с торговлей людьми на 2022–26 годы, принятый Национальным агентством по борьбе с торговлей людьми, включает ключевые приоритеты действий в этой области, а именно: защиту и помощь, предотвращение, исследования и оценку, судебное преследование, партнерство и координацию¹⁶⁷. Несмотря на то что со времени последнего периодического обсуждения несколько стран приняли национальные планы действий и аналогичные меры по борьбе с принудительным трудом, конкретных политических инструментов по-прежнему недостаточно¹⁶⁸, а те, которые существуют, не всегда адекватно финансируются или надлежащим образом реализуются¹⁶⁹.
- 61. Реформы трудового и иммиграционного законодательства и процедур, направленные на устранение и предотвращение рисков принудительного труда для трудовых мигрантов.** Катар устранил некоторые наиболее проблемные элементы системы спонсорства (*кафалы*), включающие ограничения свободы работников менять работодателя или увольняться с работы, что привело к значительному увеличению риска принудительного труда¹⁷⁰. Национальный план действий Малайзии против принудительного труда на 2021–2025 годы включает ряд мер, направленных на управление трудовой миграцией, в частности борьбу с несправедливой практикой найма, нелегальной миграцией и неосведомленностью трудовых мигрантов о своих правах¹⁷¹. В то же время многие страны создали в странах назначения зарубежные бюро по трудоустройству для оказания помощи своим гражданам — трудовым мигрантам, в том числе жертвам принудительного труда¹⁷².
- 62. Реформы, касающиеся минимального возраста приема на работу и опасных видов детского труда.** Такие страны, как Эфиопия¹⁷³, Гвинея¹⁷⁴, Малави¹⁷⁵ и Шри-Ланка¹⁷⁶ внесли изменения в свое национальное законодательство, чтобы привести минимальный возраст приема на работу в соответствие с минимальным возрастом завершения обязательного

¹⁶⁶ Правительство Перу, Министерство труда и содействия занятости, *III Plan Nacional Para La Lucha Contra El Trabajo Forzoso 2019 – 2022*, 2019.

¹⁶⁷ MOT, ILC.111/III(A), 405.

¹⁶⁸ Например, Нигерия и Малайзия. MOT, ILC.111/III(A).

¹⁶⁹ MOT, MOM и Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 96.

¹⁷⁰ MOT, ILC.109/III/Add.(A).

¹⁷¹ MOT, ILC.110/III(A).

¹⁷² Например, Филиппины. MOT, ILC.109/III/Add.(A).

¹⁷³ MOT, ILC.111/III(A), 468.

¹⁷⁴ MOT, ILC.111/III(A), 484.

¹⁷⁵ MOT, ILC.111/III(A), 519.

¹⁷⁶ MOT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka and Pakistan, 2018-21*, 2021, 58.

образования¹⁷⁷, тем самым способствуя снижению риска того, что дети будут выполнять работу, которая поставит под угрозу их образование. Другие страны внесли поправки в законодательство, уточнив и/или повысив минимальный возраст приема на работу в определенных секторах (например, домашний труд в Камбодже)¹⁷⁸ или повысив минимальный возраст для программ ученичества (Египет)¹⁷⁹ или легкой работы (Малайзия)¹⁸⁰ в соответствии с Конвенцией 138. Такие страны, как Колумбия¹⁸¹, Малайзия¹⁸² и Мали¹⁸³ ввели или обновили списки опасных видов работ, запрещенных для детей в возрасте до 18 лет, тем самым усилив национальные меры защиты от наихудших форм детского труда в соответствии с Конвенцией 182. В некоторых странах, например в Колумбии и Малайзии, в список опасных видов работ, запрещенных для детей, был добавлен домашний труд. Несколько стран, в том числе Эсватини¹⁸⁴ и Непал¹⁸⁵, недавно пересмотрели свое национальное законодательство, касающееся сексуального насилия над детьми, в том числе в отношении коммерческой сексуальной эксплуатации детей и воспроизведения материалов, изображающих сексуальное насилие над детьми, посредством расширения юридических определений и ужесточения наказания.

- 63. Комплексные стратегии и планы действий по устранению многочисленных коренных причин детского труда.** Стремясь устранить многочисленные причины детского труда, некоторые страны предприняли шаги по систематическому включению вопросов детского труда в различные области национальной политики. Малави разработала национальное руководство по учету проблемы детского труда, целью которого является оказание помощи государственным органам и социальным партнерам в том, что касается интеграции вопросов детского труда в деятельность и программы в пределах их компетенции¹⁸⁶. В Мали все соответствующие министерства были вовлечены в разработку нового плана действий в ответ на Дурбанский призыв к действиям по искоренению детского труда. Другие страны отдали приоритет мерам по расширению социальной защиты детей, находящихся в группе риска, признавая решающую роль социальной защиты в борьбе с детским трудом. Так, в Египте к концу 2020 года более 3 млн детей из группы риска получили пособия, стипендии и другую помощь в рамках программы *Takaful and Karama* («Солидарность и достоинство»)¹⁸⁷.
- 64. Реформа дискриминационного законодательства, запрещающего женщинам занятие определенными видами деятельности и работ.** Такие страны, как Бахрейн¹⁸⁸ и Кувейт¹⁸⁹ отменили запреты на занятость женщин в определенных секторах и в ночное вре-

¹⁷⁷ MOT, ILC.110/III(A); MOT, ILC.111/III(A); MOT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka and Pakistan, 2018–21*.

¹⁷⁸ MOT, ILC.111/III(A).

¹⁷⁹ MOT, *Observation (CEACR)*, 2022 (Egypt).

¹⁸⁰ MOT, ILC.111/III(A), 522.

¹⁸¹ MOT, ILC.110/III(A).

¹⁸² MOT, ILC.111/III(A).

¹⁸³ MOT, ILC.111/III(A), 526.

¹⁸⁴ MOT, ILC.111/III(A), 463.

¹⁸⁵ MOT, ILC.111/III(A), 544.

¹⁸⁶ MOT, ILC.111/III(A).

¹⁸⁷ MOT, ILC.110/III(A); MOT, ILC.111/III(A).

¹⁸⁸ MOT, ILC.111/III(A), 586.

¹⁸⁹ MOT, GB.347/INS/3, п. 114.

мя¹⁹⁰. Другие страны, в том числе Коста-Рика, Габон, Казахстан и Республика Молдова, сняли ограничения, препятствовавшие доступу женщин к определенным видам работ, считающимся вредными для их здоровья и благополучия. Такие страны, как Кувейт¹⁹¹, Монголия¹⁹², Перу¹⁹³, Того¹⁹⁴ и Вьетнам¹⁹⁵ ужесточили законодательство, касающееся насилия и домогательств на рабочих местах, от которых в непропорционально большей степени страдают женщины¹⁹⁶.

65. Законодательство о поощрении равной оплаты труда. Такие страны, как Бахрейн¹⁹⁷, Иордания¹⁹⁸, Монголия¹⁹⁹, Португалия²⁰⁰, Испания²⁰¹, Таиланд²⁰², Объединенные Арабские Эмираты²⁰³, Узбекистан²⁰⁴ и Замбия²⁰⁵ пересмотрели свое национальное законодательство таким образом, чтобы принцип равной оплаты за труд равной ценности был в полной мере закреплен на законодательном уровне. Другие страны также приняли законодательные акты, касающиеся прозрачности оплаты труда, с целью облегчить применение этого принципа посредством расширения доступа к информации. В 2023 году Европейский союз принял общеевропейскую директиву о прозрачности оплаты труда. Некоторые страны, включая Канаду, Чили, Исландию и Соединенные Штаты Америки также приняли законодательство, касающееся прозрачности оплаты труда, или находятся в процессе его принятия²⁰⁶. В рамках более широких усилий по устранению сохраняющегося гендерного разрыва в оплате труда правительство Перу разработало руководство и инструменты, которые помогут должностным лицам, ответственным за регулирование вопросов труда, и работодателям в реализации положений о равной оплате труда, включая рекомендации для работодателей по проведению объективной оценки труда²⁰⁷.

66. Улучшение условий труда в экономике ухода. Неоплачиваемый труд по уходу является одним из основных препятствий для участия женщин на рынке труда и движущей силой гендерного неравенства в сфере труда. В то время как некоторые рабочие места по уходу в секторах здравоохранения или образования хорошо оплачиваются, многие другие, например те, которые занимают домашние работники, характеризуются неформальностью и низкой заработной платой. Женщины — домашние работники зарабатывают около

¹⁹⁰ MOT, ILC.111/III(A).

¹⁹¹ MOT, GB.347/INS/3, 34.

¹⁹² MOT, ILC.110/III(A), 541.

¹⁹³ MOT, ILC.110/III(A), 552.

¹⁹⁴ MOT, ILC.110/III(A), 590.

¹⁹⁵ MOT, ILC.110/III(A), 611.

¹⁹⁶ MOT, ILC.110/III(A); MOT, GB.347/INS/3.

¹⁹⁷ MOT, ILC.111/III(A), 582.

¹⁹⁸ MOT, ILC.111/III(A).

¹⁹⁹ MOT, ILC.110/III(A), 541.

²⁰⁰ MOT, ILC.110/III(A), 557.

²⁰¹ MOT, [Direct Request \(CEACR\)](#), 2022 (Spain).

²⁰² MOT, ILC.110/III(A), 588.

²⁰³ MOT, ILC.110/III(A), 598.

²⁰⁴ MOT, ILC.111/III(A), 692.

²⁰⁵ MOT, ILC.110/III(A), 615.

²⁰⁶ MOT, [Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations](#), 2022.

²⁰⁷ MOT, ILC.110/III(A), 549–551.

половины среднемесячной заработной платы других работников²⁰⁸, а медсестры и акушерки часто получают меньше средней заработной платы высококвалифицированных работников²⁰⁹. Улучшение условий труда в сфере ухода, в частности за счет внедрения принципа равной оплаты за труд равной ценности, является одним из приоритетных направлений действий Всеобъемлющей и комплексной стратегии МОТ по сокращению и предотвращению неравенства в сфере труда²¹⁰.

- 67. Законодательство, касающееся борьбы с дискриминацией по другим признакам.** Хотя примеров законодательных инициатив, направленных на борьбу с дискриминацией по иным признакам, отличным от пола, таким как раса, цвет кожи, религия или национальное происхождение, меньше²¹¹, в некоторых странах все же был достигнут определенный прогресс. Монголия²¹², Сан-Томе и Принсипи²¹³ и Замбия²¹⁴ обновили свое трудовое законодательство, чтобы расширить перечень явно запрещенных признаков для дискриминации в соответствии с Конвенцией 111²¹⁵, в то время как другие страны расширили определения и запреты, касающиеся как прямых, так и косвенных форм дискриминации в сфере труда.
- 68. Принципы и права, касающиеся недопущения дискриминации, в коллективных переговорах и коллективных соглашениях.** Коллективные переговоры и коллективные соглашения сыграли важную роль в практическом применении принципов и прав по недопущению дискриминации, продемонстрировав, что основополагающие права взаимно укрепляют друг друга. Почти две трети коллективных соглашений, рассмотренных в рамках *Social Dialogue Report 2022 (Доклада о социальном диалоге 2022 г.)*, содержали положения, направленные на поощрение многообразия и инклюзии на рабочих местах, включая прямые запреты дискриминации по целому ряду признаков и конкретные обязательства по поощрению равенства возможностей и равного обращения на практике²¹⁶. Некоторые коллективные соглашения также содержат положения, направленные на усиление защиты от насилия и домогательств на рабочих местах и оказание помощи жертвам²¹⁷. Коллективные переговоры также способствуют сокращению гендерного разрыва в оплате труда посредством коллективного установления заработной платы внутри предприятий и секторов, а также между предприятиями и секторами²¹⁸ и определения объективных критериев оценки труда с целью содействия осуществлению принципа равной оплаты труда²¹⁹.

²⁰⁸ Фактически 51,1%. МОТ, *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, 2021.

²⁰⁹ Медсестры и акушерки зарабатывают меньше средней заработной платы высококвалифицированных работников в 34 из 49 стран. МОТ, *"Nurses and Midwives: Overworked, Underpaid, Undervalued?"*, *ILOSTAT Blog*, 12 May 2023.

²¹⁰ МОТ, *Последующие меры по резолюции о неравенстве в сфере труда (2021 г.)*, GB.346/INS/5, 2022 г.

²¹¹ МОТ, CEACR in its *General Observation on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)*, adopted in 2018.

²¹² МОТ, ILC.110/III(A), 541.

²¹³ МОТ, *Observation (CEACR)*, 2023 (Sao Tome and Principe).

²¹⁴ МОТ, ILC.110/III(A), 615.

²¹⁵ В Конвенции 111 указываются следующие признаки дискриминации: раса, цвет кожи, пол, религия, политические убеждения, национальное или социальное происхождение.

²¹⁶ МОТ, *Social Dialogue Report 2022*, 100.

²¹⁷ Например, на отраслевом уровне — Португалия и Республика Корея, а на территориальном уровне — Вьетнам. МОТ, *Social Dialogue Report 2022*, 2022, 96 and 99.

²¹⁸ МОТ, *Social Dialogue Report 2022*, 96.

²¹⁹ МОТ, *Social Dialogue Report 2022*, 46.

- 69. Распространение законодательно установленных мер в области БГТ на незащищенных работников**, а именно работников неформальной экономики или секторов и профессий, ранее исключенных из сферы действия национального законодательства по БГТ. Такие страны, как Австралия, Бразилия и Новая Зеландия внесли поправки в свое законодательство, чтобы обязательства по БГТ больше не зависели от типа трудовых отношений, а правовая защита также распространялась на работников платформ²²⁰. В Испании и пакистанской провинции Пенджаб было принято новое законодательство, распространяющее защиту в области БГТ на домашних работников²²¹. Новое законодательство по БГТ на Филиппинах отражает растущее число законодательных и политических инициатив, в которых особое внимание уделяется мерам по обеспечению БГТ для молодых работников²²².
- 70. Принятие национальной политики и программ в области БГТ.** Несколько стран приняли новую политику, которая по-разному ориентирована на социальный диалог и борьбу с дискриминацией для снижения рисков, связанных с работой (Сальвадор), повышения безопасности на рабочих местах посредством обучения и усиления инспекции труда (Малайзия) и укрепления региональных и международных партнерств в области БГТ (Саудовская Аравия)²²³. Отдельные страны, в том числе Бангладеш и Эквадор, за период, прошедший со времени последнего периодического обсуждения, приняли свои первые национальные стратегии в области БГТ, причем в обеих программах особое внимание уделяется профилактике и повышению осведомленности²²⁴.
- 71. Совершенствование институциональных механизмов продвижения стандартов в области БГТ.** Многие планы и меры политики в области БГТ сосредоточены на совершенствовании институциональных механизмов продвижения стандартов в области БГТ. К ним относятся меры по расширению сотрудничества между соответствующими государственными ведомствами, занимающимися вопросами БГТ, например органами по регулированию вопросов труда и социальному обеспечению, а также меры по укреплению потенциала систем инспекции труда²²⁵. Например, Перу усилило защиту в области БГТ путем предоставления инспекторам труда расширенных полномочий по приостановке деятельности предприятий и классификации серьезных случаев нарушения стандартов по БГТ как уголовных преступлений, подлежащих более суровому наказанию²²⁶. В некоторых случаях программы реализовывались специально для секторов повышенного риска. Например, в Республике Корея около 175 000 работников строительного сектора прошли обучение в рамках мер по улучшению стандартов в области БГТ в этом секторе²²⁷.
- 72. Содействие соблюдению предприятиями международных трудовых норм, включая основополагающие конвенции МОТ.** На сегодняшний день 30 государств-членов

²²⁰ МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда*, 2021 г., 196.

²²¹ МОТ, *The road to decent work for domestic workers*, 2023, 29.

²²² МОТ, *SafeYouth@Work Project Brief*, без даты., 6. Аналогичным образом, в новой национальной политике Гайаны в области БГТ особое внимание уделяется конкретным категориям работников, включающим женщин, молодежь, лиц с ограниченными возможностями и людей, живущих с ВИЧ. См. Правительство Гайаны, *National Policy on Occupational Safety and Health 2018*, 2019.

²²³ МОТ, *Implementing a safe and healthy working environment*.

²²⁴ МОТ, *Implementing a safe and healthy working environment*; См. также новые стратегии и планы в области БГТ в Чили, Кот-д'Ивуаре, на Мадагаскаре, в Марокко и на Филиппинах.

²²⁵ МОТ, *Safety + Health for All: An ILO Flagship Programme: Key facts and figures (2016-2020)*, 2020.

²²⁶ Правительство Перу, *Law no. 31246*, 2021.

²²⁷ МОТ, *Direct Request (CEACR)*, 2021 (Republic of Korea).

опубликовали национальные планы действий в соответствии с Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН²²⁸, при этом аналогичные процессы идут и в других странах. Несколько национальных планов действий содержат призыв к ратификации и/или более эффективному применению международных трудовых норм, в частности основополагающих конвенций МОТ. Некоторые из этих национальных планов действий, например в Японии и Пакистане, прямо ссылаются на Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК), и обязательства по ее продвижению²²⁹. В целом число трехсторонних участников, опирающихся на Декларацию МНК в качестве основы для решения приоритетных задач в области достойного труда, включая ОППТ, значительно возросло с момента ее пересмотра в 2017 году²³⁰. Аналогичным образом, все большее число стран принимают законы, требующие от частных предприятий конкретных мер по соблюдению прав человека, включая трудовые права, в своей деятельности. Недавно принятые законодательные акты в этой области содержат прямую ссылку на Декларацию 1998 года и/или основополагающие конвенции при определении вопросов прав, которые должны решаться на уровне предприятий²³¹. В других случаях законодательство больше ориентировано на конкретные категории ОППТ, такие как принудительный труд или детский труд. Некоторые страны также приняли законодательство, запрещающее импорт товаров, которые оцениваются как произведенные с использованием принудительного труда (Канада, Мексика, Соединенные Штаты Америки)²³², в то время как другие страны (например, страны Европейского союза) рассматривают возможность принятия аналогичного законодательства²³³.

73. Положения о труде в торговых соглашениях. Положения о труде в торговых соглашениях являются широко используемым инструментом торговой политики для продвижения и обеспечения соблюдения ОППТ. Согласно данным, опубликованным на новом веб-портале МОТ, посвященном положениям о труде в торговых соглашениях²³⁴, каждое третье (115 из 364) региональное торговое соглашение, действующее по состоянию на декабрь 2023 года, содержало положения о труде, при этом 87 из них касались ОППТ, изложенных в основополагающих конвенциях и/или Декларации 1998 года, в качестве основы для

²²⁸ ООН, *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок Организации Объединенных Наций, касающихся «защиты, соблюдения и средств правовой защиты»*, 2011 г.

²²⁹ МОТ, *Подведение итогов через пять лет после принятия пересмотренной Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики*, GB.346/POL/5, 2022 г.

²³⁰ Например, Кот-д'Ивуар, Гана, Ямайка, Непал, Норвегия, Пакистан, Португалия, Сенегал и Сьерра-Леоне назначили национальных координаторов по содействию осуществлению Декларации МНК, а Кот-д'Ивуар разработал национальный план действий по ее продвижению.

²³¹ См., например, предложенную Европейским союзом Директиву о комплексной проверке корпоративной устойчивости и Закон Норвегии о прозрачности. Несмотря на то что большинство новых законов в этой области появилось в странах с высоким уровнем дохода, можно привести важные примеры и в других регионах, например предложенный в Мексике закон о комплексной проверке. Европейский совет, Предварительное соглашение о Директиве о комплексной проверке корпоративной устойчивости (CSDDD) (Совет Европейского союза, *“Corporate sustainability due diligence: Council and Parliament strike deal to protect environment and human rights”*, 14 December 2023).

²³² Запреты в Канаде и Мексике были введены, в том числе, для выполнения обязательств по новому соглашению между Соединенными Штатами Америки, Мексикой и Канадой (USMCA). Эти положения на протяжении многих лет предусматривались Законом Соединенных Штатов Америки о тарифах 1930 года, но в 2016 г. они были ужесточены и с тех пор активно реализуются. Кроме того, в 2021 г. Соединенные Штаты Америки приняли Закон о предотвращении принудительного труда уйгуров для товаров, которые могут быть произведены с использованием принудительного труда в Синьцзяне (Китай).

²³³ Proposal for a Regulation of European Parliament and of the Council on prohibiting products made with forced labour on the Union market, COM/2022/453.

²³⁴ МОТ, *“Labour Provisions in Trade Agreements Hub”*, без даты.

обязательств, принятых сторонами таких соглашений. Канада, Европейский союз и Соединенные Штаты Америки входят в число юрисдикций, которые сделали ОППТ важным элементом своей торговой политики. В 2022 году Соединенные Штаты Америки приняли «ориентированную на работников торговую политику»²³⁵, в которой основное внимание уделяется использованию торговых соглашений — и глобальной торговой системы в более широком смысле — для продвижения прав работников. Одной из целей торговой стратегии Европейского союза является обеспечение «расширения обязательств стран-партнеров, по сравнению с теми обязательствами, которые содержатся в торговых соглашениях других международных субъектов»²³⁶, в частности обязательств по ратификации и применению конвенций МОТ и соблюдению ОППТ. В Соединенных Штатах Америки и Европейском союзе этот подход также применяется по отношению к более широкому кругу торговых партнеров из развивающихся стран в рамках Всеобщей системы преференций в пользу развивающихся стран (GSP+)²³⁷. Борьба с принудительным трудом также является одной из центральных тем Диалога по вопросам торговли и труда между Европейским союзом и Соединенными Штатами Америки²³⁸. В Канаде «инклюзивный подход к торговле» направлен на продвижение приоритетов в сфере труда путем предоставления торговых льгот недостаточно представленным группам. Кроме того, в рамках проекта «Торговля в интересах достойного труда»²³⁹ Европейский союз и МОТ создали партнерство, целью которого является оказание помощи совместно определенным странам — торговым партнерам Европейского союза в более эффективном применении основополагающих конвенций МОТ.

74. Законодательные реформы, связанные с торговыми соглашениями. Торговые соглашения оказали содействие в стимулировании законодательных реформ и других мер, связанных с ОППТ. В последнее время были проведены важные реформы трудового законодательства наряду с ратификацией торговых соглашений в таких странах, как Мексика (Конвенция 98), Республика Корея (Конвенции 29, 87 и 98) и Вьетнам (Конвенции 98 и 105). В других странах были созданы ранее не существовавшие возможности для социального диалога, например в Гватемале в рамках Соглашения о свободной торговле между Центральной Америкой и Доминиканской Республикой (ЦАФТА-ДР). Для достижения соблюдения норм используются различные средства, такие как диалог и сотрудничество, механизмы сообщения о предполагаемых нарушениях трудовых прав и механизмы урегулирования споров²⁴⁰.

²³⁵ Управление торгового представителя Соединенных Штатов Америки, *Fact Sheet: 2021 President's Trade Agenda and 2020 Annual Report*, 2021.

²³⁶ Европейская комиссия, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – The power of trade partnerships: Together for green and just economic growth*, COM/2022/409.

²³⁷ Европейская комиссия, *“Generalised Scheme of Preferences Plus (GSP+)”*, без даты.

²³⁸ Отражая общие цели, изложенные в разделе 307 Закона о тарифах 1930 года (19 U.S.C. 1307) и сопутствующем законодательстве 2021 г., а также в предложении Европейской комиссии о запрете на рынке ЕС продукции, произведенной с использованием принудительного труда. Комиссия предлагает создать сеть Европейского союза по борьбе с продукцией, полученной с использованием принудительного труда (ст. 24), и базу данных о рисках принудительного труда.

²³⁹ В настоящее время в проекте участвуют следующие страны Азии: Бангладеш, Монголия, Мьянма, Пакистан, Филиппины и Вьетнам. Проект также охватывает следующие страны в Африке: Кабо-Верде, Кот-д'Ивуар, Гана, Мадагаскар и Мозамбик. Кроме того, проект также содействует проведению специальных мероприятий в следующих странах Латинской Америки: Эквадоре и Перу. См. МОТ, *“Trade for Decent Work Project”*, 2023.

²⁴⁰ Marva Corley-Coulibaly, Gaia Grasselli and Ira Postolachi, *Promoting and enforcing compliance with labour provisions in trade agreements: Comparative analysis of Canada, European Union and United States approaches and practices* (ILO, 2023).

2.1.2. Меры, принимаемые организациями работодателей и работников

- 75. Расширение представительства недостаточно представленных групп.** Некоторые профсоюзы предприняли шаги по изменению своей внутренней политики и уставов, включив в них недостаточно представленные группы работников, в частности трудовых мигрантов²⁴¹ и работников неформальной экономики²⁴², в то время как другие профсоюзы проводили просветительские кампании по повышению осведомленности о членстве в профсоюзах и поддержке права на самоорганизацию для работников, находящихся в группе риска, включая женщин — трудовых мигрантов и домашних работников²⁴³. В ряде стран организации работодателей и предпринимателей предприняли шаги по поощрению членства микро-, малых и средних предприятий (ММСП) и самозанятых, а также оказанию им поддержки²⁴⁴.
- 76. Организация работников и включение предприятий и работников неформальной экономики в социальный диалог и коллективные переговоры.** В Того организации работодателей и работников создали постоянный двусторонний консультационный комитет для проведения диалога с предприятиями и работниками неформальной экономики в целях содействия их постепенной формализации²⁴⁵. В Малави организации работодателей и работников провели двусторонние и трехсторонние переговоры по условиям труда в секторах с высокой долей неформальных работников, таких как табачная промышленность²⁴⁶.
- 77. Повышение осведомленности об ОППТ и расширение услуг поддержки на работников, находящихся в уязвимом положении, посредством сетей.** Несколько профсоюзов провели просветительские мероприятия для работников секторов с высоким уровнем неформальности посредством обучения и повышения осведомленности по таким вопросам, как права на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров, нормы в области БГТ и права на социальную защиту. Профсоюзы Индонезии в рамках просветительских мероприятий основное внимание уделяли таким категориям работников, как домашние работники, работники строительного сектора и уличные торговцы, в целях повышения

²⁴¹ Например, Организация работников Мозамбика — Центральный профсоюз (OTM-CS) предприняла шаги по внесению поправок в свой устав, включив в него конкретные положения о защите прав трудовых мигрантов, а также запустила проект, призванный мотивировать трудовых мигрантов принимать участие в обучении, касающемся профсоюзной деятельности, социального диалога и коллективных переговоров на уровне предприятий и на отраслевом уровне. MOT, *Migrant Workers' Rights to Freedom of Association and Collective Bargaining*, 2023, 75.

²⁴² Например, в Уганде Национальная организация профсоюзов приняла решение о внесении поправок в свой устав, чтобы открыть членство для работников неформальной экономики. MOT, *Interactions between Workers' Organizations and Workers in the Informal Economy: A Compendium Of Practice*, 2019, 46.

²⁴³ Например, за два года реализации проекта сотрудничества в целях развития с MOT (проект FAIR) во Всеобщую тунисскую конфедерацию труда (CGTT) вступили более 1500 работников-мигрантов. В Малайзии Международная федерация домашних работников координировала кампанию по трудоустройству и поддержке самоорганизации среди женщин-мигрантов, работающих в сфере домашнего труда в Малайзии. В Гонконге (Китай) местные домашние работники объединили усилия с женщинами-мигрантами из Филиппин, Непала и Таиланда для создания Федерации азиатских профсоюзов домашних работников. MOT и «ООН-женщины», *Organizing women migrant workers: Manual for trade unionists in ASEAN*, 2021, 141; MOT, *Migrant Workers' Rights to Freedom of Association and Collective Bargaining*.

²⁴⁴ Например, Греческая конфедерация профессиональных ремесленников и торговцев, Национальная федерация торговцев и предприятий общественного питания и Румынская ассоциация строительных предприятий являются примерами организаций работодателей и профессиональных ассоциаций, которые принимают в члены самозанятых. Испанская конфедерация самозанятых работников (CEAT) была признана членом Испанской конфедерации организаций работодателей (ИКОР) в 2019 г. CEAT представляет интересы более 600 000 самозанятых.

²⁴⁵ MOT, *Роль социального диалога и социальных партнеров в преодолении последствий пандемии COVID-19 в неформальной экономике*, 2020 г., 4.

²⁴⁶ Например, в рамках текущих проектов MOT с социальными партнерами в рыболовном секторе Ганы.

их осведомленности о трудовых правах и правах на социальное обеспечение. Профсоюзы в Бенине продолжают проводить просветительские мероприятия среди работников неформального сектора посредством обучения и повышения осведомленности по таким вопросам, как БГТ и управление финансами²⁴⁷. Ассоциация работодателей Ганы расширила свою просветительскую деятельность и поддержку неформальных предприятий через свою дочернюю организацию — Совет бизнес-ассоциаций коренных народов, — представляющий неформальных предпринимателей из различных секторов и профессий²⁴⁸.

- 78. Поддержка национальных усилий по борьбе с принудительным трудом и детским трудом, в том числе в цепочках поставок.** В Бразилии в рамках сотрудничества между организациями работодателей и организациями сельских работников были проведены мероприятия по обучению и наращиванию потенциала фермерских домохозяйств с целью увеличения доходов и противодействия движущим силам принудительного труда и детского труда в сельских общинах²⁴⁹. В Гане отраслевые профсоюзы и организации работодателей в сотрудничестве с Морским управлением Ганы и МОТ приняли меры по улучшению условий труда и снижению риска принудительного труда в рыболовной промышленности, уделяя особое внимание применению Конвенции 2007 года о труде в рыболовном секторе (188)²⁵⁰. В других странах, таких как Гондурас, Мадагаскар и Малави, национальные организации работодателей и работников координировали программы по повышению осведомленности о риске детского труда в цепочках поставок ванили, табака и кофе²⁵¹.
- 79. Борьба с дискриминацией и поощрение разнообразия и инклюзии в составе членов и лидеров профсоюзов.** Во многих странах национальные организации социальных партнеров участвуют в разработке и пересмотре национального законодательства и политики в области равенства и недопущения дискриминации через национальные трехсторонние ведомства²⁵². Многие из этих организаций также разработали собственные меры политики и программы, направленные на недопущение дискриминации и обеспечение инклюзии. Национальный союз работников швейной промышленности Зимбабве внес изменения в свою внутреннюю политику и структуру, чтобы улучшить представительство трудовых мигрантов и лиц с ограниченными возможностями в процессах принятия решений²⁵³. В Аргентине организациям работодателей удалось добиться значительного увеличения числа женщин, избираемых на руководящие должности в рамках более широкого проекта МОТ по повышению представленности женщин в бизнесе²⁵⁴.
- 80. Продвижение норм в области БГТ.** Во время пандемии COVID-19 организации работников и работодателей сыграли центральную роль в координации национальных мер реагирования на пандемию, чтобы обеспечить адекватную защиту работников и предприятий, а также в оказании непосредственной поддержки своим членам, которые столкнулись с беспрецедентными трудностями в области БГТ. Это включало поддержку работников, находящихся в наиболее уязвимом положении, и малых предприятий, в частности работников и экономические единицы неформальной экономики, посредством целевых мер,

²⁴⁷ МОТ, *Interactions between Workers' Organizations and Workers in the Informal Economy*, 26

²⁴⁸ МОТ, *"Ghana Employers' Association (GEA) and the ILO collaborate to foster transition to formality in the country"*, 2020.

²⁴⁹ МОТ, *IPEC+ Global Flagship Programme: Towards a world free from child labour and forced labour*, 2024, 22.

²⁵⁰ МОТ, *"Working Conditions of fishers are improving in Ghana"*, 2023.

²⁵¹ МОТ, ILC.111/III(A), 514–516 и 521 (Madagascar, Malawi); МОТ, *IPEC+ Global Flagship Programme*, 22 (Honduras).

²⁵² МОТ, ILC.111/III(B), para. 309.

²⁵³ Paliani Chinguwo, *Trade union revitalization: Experiences and key lessons from Southern Africa* (ILO, 2022).

²⁵⁴ МОТ и «ООН-женщины», *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en Argentina*, 2019.

таких как «клиники поддержки» ММСП и консультирование самозанятых по вопросам БГТ в отдельных секторах, включая домашний труд²⁵⁵. В более общем плане организации социальных партнеров и их члены контролируют и поддерживают внедрение норм в области БГТ на предприятиях через комитеты по БГТ, проводят обучение по вопросам БГТ для своих членов и предоставляют рекомендации и информацию о рисках и проблемах в области БГТ.

2.2. Меры, принимаемые МБТ для продвижения ОППТ

2.2.1. Обзор

- 81. В целом трехсторонние участники выражают высокий уровень удовлетворения программами и помощью МБТ, направленными на продвижение ОППТ.** В этом отношении решающее значение имело принятие основанных на широком участии подходов, позволивших правительствам и организациям работодателей и работников заявить о своих приоритетах в отношении помощи, которую они ожидают получить от МБТ. Важное значение также имели согласование деятельности МБТ по сотрудничеству в целях развития с национальной политикой в сфере труда и соответствующими программами реформ, особое внимание, уделяемое секторам, имеющим важное значение для национальной экономики и/или вызывающим серьезные экономические, социальные, коммерческие или репутационные проблемы, а также внимание, уделяемое резонансным делам, переданным на рассмотрение контрольным органам МОТ. По мнению национальных трехсторонних участников и сотрудников проектов МОТ, расширение знаний и повышение осведомленности, а также укрепление правовых и политических рамок являются важными результатами мероприятий МБТ, которые могут способствовать более эффективному соблюдению основополагающих трудовых норм в долгосрочной перспективе. Эти усилия содействовали информационно-разъяснительным мероприятиям по ОППТ, проводимым трехсторонними участниками и другими ключевыми заинтересованными сторонами во многих странах²⁵⁶.
- 82. В то же время целый ряд существенных проблем повлиял на актуальность и эффективность действий МБТ в рамках принятого в 2017 году плана действий на период 2017–23 годов.** К ним относятся: недостаточное внимание, уделяемое менее актуальным вызовам или секторам, которые не вызывают серьезных внешних репутационных, торговых и инвестиционных проблем, или приоритетам доноров (включая детский труд на семейных фермах, продукция которых предназначена для собственного потребления или для местных рынков); преобладание краткосрочных проектов, в то время как эффективное развитие потенциала трехсторонних участников требует устойчивых долгосрочных инвестиций и присутствия; недостаточное внимание, уделяемое институционализации стратегий вмешательства²⁵⁷. Как указано ниже в пункте 85, к числу других важных проблем относятся трудности с выработкой комплексных подходов к продвижению ОППТ, а также улучшение баланса, последовательности и координации деятельности по продвижению ОППТ в рамках всего МБТ. Во всех сферах деятельности МБТ отсутствие адекватных контрольных систем и систем оценки не позволило собрать достоверные данные о воздействии²⁵⁸.

²⁵⁵ МОТ, *Роль социального диалога и социальных партнеров в преодолении последствий пандемии COVID-19 в неформальной экономике*, 3.

²⁵⁶ Текст этого пункта в основном приводится по: МОТ, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

²⁵⁷ МОТ, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

²⁵⁸ МОТ, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

2.2.2. Внутренняя согласованность и синергия

Комплексные подходы к продвижению ОППТ

83. **Заключения периодического обсуждения 2017 года подчеркнули необходимость комплексных подходов к продвижению ОППТ ввиду их взаимозависимого и взаимоукрепляющего характера** (см. также вставку 1)²⁵⁹. План действий призывает МБТ оказывать *комплексную поддержку* (выделено автором — прим. ред.) трехсторонним участникам в соблюдении, продвижении и реализации ОППТ. В то же время Отделением основополагающих принципов и прав в сфере труда (FUNDAMENTALS) была разработана Комплексная стратегия по ОППТ²⁶⁰, которая впоследствии была утверждена Административным советом в 2017 году²⁶¹.
84. **Тем не менее, как подчеркивается в оценке высокого уровня, реализация комплексных подходов к ОППТ на практике остается проблемой**²⁶². В этом играют роль различные факторы: политическая чувствительность к некоторым ОППТ, таким как свобода объединения и ведение коллективных переговоров, принудительный труд и дискриминация; склонность национальных трехсторонних участников (процессов разработки национальной политики) и партнеров по развитию рассматривать каждую категорию ОППТ отдельно; трудности с обеспечением эффективной координации и согласованности действий во всем МБТ (см. пункт 87). МБТ известно об этих проблемах, и за рассматриваемый период оно получило некоторые полезные сведения по их решению²⁶³.

► Вставка 1. Важность комплексного подхода к продвижению основополагающих принципов и прав в сфере труда

Важность принятия комплексного подхода к продвижению ОППТ основывается на простой, но часто неправильно понимаемой предпосылке о том, что для устранения нарушений, наблюдаемых в одной категории ОППТ, необходимо устранить коренные причины таких нарушений, при этом, что еще более важно, эти коренные причины *включают нарушения в одной или нескольких других категориях ОППТ*. Другими словами, ОППТ взаимозависимы и дополняют друг друга, и для достижения прогресса в одной категории ОППТ необходимо понимать и учитывать вклад, который вносят в нее другие категории. Однако нарушения, наблюдаемые в одной категории ОППТ, не могут объясняться *исключительно* нарушениями в других категориях. Следовательно, для внедрения широкого комплексного подхода необходимо принять во внимание *взаимоукрепляющий характер всех пяти категорий ОППТ как части более широких коренных причин нарушений ОППТ*.

Ниже приводятся некоторые примеры взаимозависимости между пятью категориями ОППТ. Однако конкретный характер и относительно сильная взаимосвязь между этими категориями могут значительно отличаться в зависимости от контекста. Поэтому комплексные подходы должны основываться на анализе взаимозависимости между категориями ОППТ, адаптированном к контексту.

²⁵⁹ МОТ, Резолюция и заключения о втором периодическом обсуждении основополагающих принципов и прав в сфере труда.

²⁶⁰ МОТ, *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017–2023*.

²⁶¹ МОТ, *Follow-up within the Office to the resolution concerning fundamental principles and rights at work adopted by the 101st Session of the International Labour Conference (2012)*, GB.328/POL/7, 2016.

²⁶² МОТ, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

²⁶³ МОТ, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 51.

- Соблюдение основополагающих прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров позволяет работникам коллективно выражать свое мнение для защиты своих общих интересов, делая их устойчивыми к риску нарушения других ОППТ.
- Обеспечение соблюдения прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров является важнейшей предпосылкой социального диалога, который необходим для обеспечения долгосрочных и основанных на консенсусе решений других проблем, связанных с ОППТ.
- Дискриминация по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения или по любым другим основаниям увеличивает риск того, что члены дискриминируемых групп подвергнутся большему риску детского труда или принудительного труда или будут лишены права голоса или представительства по сравнению с группами населения, которые не подвергаются дискриминации.
- Дети, защищенные от риска детского труда, с большей вероятностью приобретут профессиональные навыки и знания, необходимые для доступа к достойному труду во взрослом возрасте, что в свою очередь снижает риск того, что, став взрослыми, они столкнутся с нарушениями в области БГТ, станут жертвами принудительного труда или дискриминации на рабочих местах или будут вынуждены отправить своих детей работать.
- Взрослые кормильцы, занятые в безопасной и здоровой производственной среде, с большей вероятностью будут более продуктивными, а также более устойчивыми перед лицом серьезных проблем со здоровьем, что снижает вероятность того, что они будут полагаться на детский труд как стратегию выживания семьи.
- В некоторых случаях раннее принятие мер по решению проблем в области БГТ может предотвратить перерастание рабочих ситуаций в принудительный труд.
- Гарантии БГТ для детей старше минимального возраста приема на работу являются важнейшей стратегией их защиты от риска детского труда.

85. Существуют многочисленные примеры систематического включения ОППТ в программы и деятельность МБТ, которые отвечают другим стратегическим целям МОТ. Благодаря этому обширному опыту соответствующие усилия могут быть расширены в будущем. Продолжающийся прогресс в интеграции ОППТ в Страновые программы достойного труда (СПДТ) имел особое значение. В этом отношении в плане действий на период 2017–23 годов были поставлены конкретные цели по улучшению интеграции ОППТ в новые СПДТ, и благодаря этому обновленному подходу были достигнуты важные результаты: 34 из 42 доступных для поиска документов СПДТ, которые были проанализированы в рамках оценки высокого уровня, содержат как минимум одну ссылку на каждую категорию ОППТ. Что касается социальной защиты, в текущем плане действий МОТ по социальной защите на период 2021–26 годов прямо признается, что усилия по достижению всеобщей социальной защиты, основанной на правах человека, должны идти рука об руку с соблюдением ОППТ²⁶⁴. МБТ взяло на себя ведущую роль в деятельности на национальном уровне, в частности в Африке, уделяя особое внимание программам социальной защиты, направленным на снижение уязвимости домохозяйств перед риском детского труда²⁶⁵. В области социального финансирования было разработано несколько руководств по его использованию для ускорения усилий по искоренению детского труда, которые впервые были протестированы в рамках проекта ACCEL Africa²⁶⁶. Программа создания рабочих мест для установления мира и повышения жизнестойкости признает, что в пострадавших от конфликтов странах социальный диалог, институциональное строительство и соблюдение ОППТ являются неотъемлемой частью

²⁶⁴ МОТ, *Вопросы, возникающие в ходе работы 109-й сессии (2021 г.) Международной конференции труда*, GB.343/INS/3/1, 2021 г.

²⁶⁵ МОТ и ЮНИСЕФ, *The role of social protection in the elimination of child labour*.

²⁶⁶ МОТ, *Accelerating action for the elimination of child labour in supply chains in Africa*, 2023.

создания возможностей достойного труда, способствующих миростроительству²⁶⁷. Комплексная программа справедливого найма — результат сотрудничества FUNDAMENTALS и отделения по трудовой миграции (MIGRANT) — направлена на пресечение мошеннических и принудительных практик найма трудовых мигрантов, которые приводят к нарушениям ОППТ. В рамках совместной программы МОТ и Международной финансовой корпорации (МФК) Better Work были разработаны руководства и инструменты оценки в целях содействия внедрению всех ОППТ на уровне предприятий, что привело к очевидным улучшениям на предприятиях, участвующих в программе (см. вставку 2)²⁶⁸.

► Вставка 2. Программа Better work

Программа Better Work, созданная в рамках партнерства МОТ и МФК, привлекает правительства, организации работодателей и работников, бренды, владельцев фабрик и работников к содействию достойному труду и конкурентоспособности в мировой швейной промышленности. Better Work использует оценки соблюдения требований на рабочих местах, чтобы облегчить диалог между руководством и работниками на уровне предприятия и способствовать продвижению ОППТ. Better work делает эти данные широко доступными для трехсторонних участников и других заинтересованных сторон сектора, обеспечивая основу для обсуждений по основным вопросам дефицита достойного труда.

Улучшение условий труда во Вьетнаме и Индонезии посредством социального диалога

Программа Better Work ясно показала, что эффективный социальный диалог и прочные трудовые отношения играют центральную роль в улучшении условий труда и повышении конкурентоспособности в швейной промышленности. Данные Better Work показывают, что работники на фабриках с хорошо функционирующими двусторонними комитетами сообщают о меньшем количестве случаев словесных оскорблений и об улучшении условий БГТ. В Индонезии и во Вьетнаме работники швейных фабрик, участвующих в программе Better Work, чаще, чем их коллеги на фабриках, которые не участвуют в данной программе, обращаются за помощью к профсоюзам, руководителям и сотрудникам кадровых подразделений. Независимые исследования показывают, что предприятия, заключившие коллективные соглашения, уделяют больше внимания соблюдению нормативных актов¹. Предприятия, где существуют и эффективно соблюдаются коллективные соглашения, в большей степени соответствуют стандартам БГТ, чем те, где такие соглашения отсутствуют, например в отношении систем управления БГТ, протоколов защиты работников, объектов здравоохранения и оказания первой помощи².

Устранение гендерного разрыва в оплате труда и снижение риска сексуальных домогательств на рабочих местах

Программа Better Work способствовала частичному сокращению гендерного разрыва в оплате труда, наблюдаемого в этом секторе. Во Вьетнаме в 85% случаев гендерный разрыв в оплате труда удалось сократить благодаря усилиям по обеспечению соблюдения правил установления заработной платы. Участие предприятий в программе также способствовало снижению риска сексуальных домогательств на рабочих местах. В Камбодже это было связано с улучшением соблюдения правил в области заработной платы, что привело к улучшению структуры заработной платы между работниками и руководителями. В других странах, в том числе в Иордании, проведенные учебные мероприятия повысили осведомленность об этих проблемах, что привело к сокращению определенных типов поведения, таких как вульгарная и оскорбительная лексика на рабочих местах.

¹ Luisa Lupo, and Anil Verma, *Labour standards compliance in the global garment supply chain: Evidence from ILO's Better Work Program on the Role of Unions and Collective Bargaining*, (ILO-IFC Better Work Discussion Paper 37, 2020). ² МОТ, *Social Dialogue Report 2022*.

²⁶⁷ Перейти на официальный сайт ILO's Flagship Programme on Jobs for Peace and Resilience.

²⁶⁸ МОТ и МФК, *Understanding impact: Research insights from Better Work 2017-2022*, 2022. МОТ и МФК, *Progress and potential: How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factor competitiveness*, 2016.

86. **Опыт показывает, насколько ценной является стратегия «единой отправной точки», в рамках которой первоначально основное внимание уделяется одной категории ОППТ, что затем открывает путь к диалогу по другим категориям ОППТ.** Нежелание трехсторонних участников признавать или обсуждать существующие нарушения в определенных категориях ОППТ в некоторых случаях может препятствовать их интеграции. Учитывая это ограничение, МБТ опиралось на действенные усилия по борьбе с детским трудом, которые, как правило, пользуются широким консенсусом и сильной политической поддержкой, в качестве отправной точки для более широкого взаимодействия с трехсторонними участниками по более чувствительным вопросам, касающимся ОППТ, с политической и социальной точек зрения. Например, в Узбекистане МБТ поддержало меры по борьбе с детским трудом и впоследствии смогло расширить спектр своей деятельности. Аналогичным образом, на Филиппинах и во Вьетнаме политика по борьбе с детским трудом стала отправной точкой для решения проблем, связанных с дискриминацией или правами на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров²⁶⁹. МБТ использовало инициативы и мероприятия в области управления миграцией, ВИЧ/СПИДа и развития кооперативов для решения таких проблем, как принудительный труд, дискриминация и права на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров²⁷⁰. Заглядывая в будущее, можно сказать, что БГТ является еще одной областью, которая пользуется широкой политической поддержкой, а признание БГТ пятой категорией ОППТ обеспечивает еще одну мощную отправную точку для комплексных мер по ОППТ, особенно в отношении свободы объединения и ведения коллективных переговоров.

► **Вставка 3. Масштабируемые интегрированные модели для продвижения ОППТ в цепочках поставок хлопка**

С 2018 по 2023 год в рамках реализации проекта государственно-частного партнерства (ГЧП) MOT/INDITEX по продвижению ОППТ в цепочке поставок хлопка в Пакистане и Индии реализовывались две разные модели применения комплексного подхода к ОППТ с использованием различных отправных точек для борьбы с детским трудом в цепочках поставок хлопка.

В Индии применялся нисходящий подход — начиная с ответственных государственных министерств и постепенно переходя на уровни округов и общин. В рамках этого подхода была принята стратегия, сосредоточенная на пяти направлениях, а именно: информационно-разъяснительной деятельности, социальном диалоге, коллективных действиях, интеграции и устойчивости, что привело к признанию фундаментальной роли женщин в сельском хозяйстве, улучшению условий труда сборщиков хлопка и соглашению о том, что ОППТ являются краеугольным камнем устойчивого сельского хозяйства.

В Пакистане, напротив, был принят восходящий подход, предполагающий прямое сотрудничество с производящими хлопок общинами. В рамках проекта была утверждена стратегия, состоящая из четырех направлений, а именно: повышения осведомленности, укрепления потенциала, информационно-разъяснительной деятельности и устойчивости, что привело к созданию двух новых профсоюзов в хлопковом секторе и, тем самым, укреплению способности местных общин защищать свои основополагающие права.

²⁶⁹ MOT, *Выполнение программы MOT в 2018-19 годах: Результаты в области достойного труда*, GB.338/PFA/1, 2020 г.

²⁷⁰ MOT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018-23*.

► Вставка 4. Борьба с принудительным трудом в рыболовном секторе

Рыболовный сектор вызывает особую обеспокоенность, поскольку рыбаки в большей степени подвержены принудительному труду или другим нарушениям ОППТ. В этом секторе подход МОТ к достойному труду принес конкретные результаты на национальном, региональном и глобальном уровнях.

На национальном уровне в таких странах, как Гана, Индонезия и Южная Африка, были созданы профсоюзные сети для согласования и улучшения защиты рыбаков. Кроме того, были созданы лаборатории работодателей для содействия общетрасловому сотрудничеству и обмену опытом по улучшению стандартов и условий труда рыбаков. Помимо этого, инспекторы труда, а также инспекторы по безопасности на море и рыболовству создали механизмы координации для обеспечения хорошего понимания показателей принудительного труда и распространения проверок условий труда, что до сих пор является редкой практикой в этом секторе.

Другие области, в которых МОТ оказывает поддержку сектору рыболовства на страновом уровне, включают:

- Нарращивание потенциала в таких странах, как Южная Африка, в сотрудничестве с органами рыболовства, морскими властями, службами инспекции труда и социальными партнерами для улучшения инспекции труда на борту рыболовных судов под национальным или иностранным флагом, в частности с целью выявления случаев принудительного труда.
- Поддержку социального диалога, например в Гане, где был создан трехсторонний комитет по условиям труда и искоренению принудительного труда в секторе рыболовства. Результатом работы, проведенной в Гане, стало издание уведомлений для судоходных компаний, запрещающих судам выходить в море до тех пор, пока не будут проведены необходимые ремонтные работы в соответствии с Конвенцией 188. Кроме того, были подписаны индивидуальные трудовые договоры с работниками, а также была повышена их заработная плата.
- Услуги по повышению осведомленности и поддержке рыбаков-мигрантов, например информация о подготовке к отправлению, юридическая помощь и поддержка в доступе к механизмам рассмотрения жалоб, в том числе через ресурсные центры для трудовых мигрантов в основных странах пребывания и происхождения, таких как Камбоджа, Индонезия, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Мьянма, Таиланд и Вьетнам.

На региональном уровне МОТ поддерживает включение прав работников в мандаты и программы региональных органов рыболовства и региональных организаций по управлению рыболовством. Примером этого является меморандум о взаимопонимании, подписанный МОТ и Комитетом по рыболовству в западной части центральной акватории Гвинейского залива, который в настоящее время разрабатывает протокол о достойном труде в секторе рыболовства, охватывающий все ОППТ.

На глобальном уровне МОТ в сотрудничестве со службами инспекции труда и социальными партнерами помогает структурам в области цифровых технологий адаптировать инструменты, которые они используют для обнаружения незаконного рыболовства, для выявления принудительного труда на море. МОТ также установила партнерские отношения с различными участниками, включая Женевский университет и Global Business School Network (Глобальную сеть школ бизнеса), для разработки образовательных ресурсов для школ бизнеса и журналистики с целью предоставить будущим журналистам и бизнес-менеджерам основную информацию о достойном труде и ОППТ, в том числе в секторе рыболовства.

Сотрудничество и координация по продвижению ОППТ в рамках всего МБТ

87. **Существуют возможности для дальнейшего улучшения оперативного взаимодействия и координации в продвижении ОППТ в рамках всего МБТ.** В плане действий на период 2017–23 годов подчеркивается важность укрепления сотрудничества в рамках всего МБТ для обеспечения реализации последовательного подхода «Единая МОТ»

в продвижении ОППТ. FUNDAMENTALS разработало Комплексную стратегию по ОППТ²⁷¹ с учетом этой цели. Однако в ходе оценки высокого уровня отмечалось, что в течение рассматриваемого периода было реализовано недостаточное количество совместных инициатив в рамках подхода «Единая МОТ», направленных на продвижение ОППТ. Комплексная стратегия по ОППТ не получила широкого распространения в качестве дорожной карты действий в рамках всего МБТ прежде всего потому, что проведенные консультации по ее разработке в МБТ были недостаточными для обеспечения широкой поддержки²⁷². В дальнейшем, как указано в главе 3, необходимо обеспечить, чтобы роли и мандаты, связанные с продвижением ОППТ, были четко определены и эффективно доведены до сведения сотрудников МБТ для повышения согласованности.

- 88. Вызывает озабоченность неравномерное распределение средств, выделяемых на сотрудничество в целях развития, по различным категориям ОППТ.** В этом отношении в оценке высокого уровня отмечается, в частности, что портфель проектов сотрудничества в целях развития в области свободы объединения и ведения коллективных переговоров был ограниченным и в течение рассматриваемого периода существенно расширен не был²⁷³. Этот дисбаланс отражается в разбивке средств, выделяемых на сотрудничество в целях развития, по категориям ОППТ: детский труд и принудительный труд составляют большую долю общего финансирования сотрудничества в целях развития (более 60%), а борьба с дискриминацией, свобода объединения и ведение коллективных переговоров получают наименьшую долю²⁷⁴. Для поддержки общего прогресса в продвижении ОППТ крайне важно увеличить общее финансирование, выделяемое на сотрудничество в целях развития, для продвижения ОППТ — и, в частности, финансирование тех категорий ОППТ, которые до сих пор получали наименьшую донорскую поддержку.

Связь между техническим сотрудничеством и контрольными органами МОТ

- 89. Существуют возможности для усиления связи между контрольными органами и техническим сотрудничеством со стороны МБТ.** По итогам оценки высокого уровня был сделан вывод о том, что «координация между контрольными органами МОТ и деятельностью по сотрудничеству в целях развития остается относительно ограниченной; лишь в нескольких случаях, когда контрольные органы выявляли серьезные случаи нарушения ОППТ, это приводило к принятию широкомасштабных и целостных мер в области сотрудничества в целях развития»²⁷⁵. Однако в некоторых примечательных случаях контрольные механизмы МОТ стали отправной точкой для конкретных проектов сотрудничества в целях развития на национальном уровне, что помогло выявить ключевые проблемы в национальных контекстах и скоординировать запросы от трехсторонних участников на получение

²⁷¹ МОТ, *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017–2023*.

²⁷² МОТ, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 51.

²⁷³ МОТ, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

²⁷⁴ Однако при интерпретации этих цифр следует сделать ряд оговорок в связи с изменением результатов в области политики за рассматриваемый период. Выбранные для данного анализа результаты — 1.4, 6.2, 6.3, 6.4, 7.1 и 7.2 — соотносятся с основными областями ОППТ только в течение двухлетий 2020–21 и 2022–23 гг. Система управления МОТ, ориентированная на результаты, ограничивает прямое отслеживание всех средств, выделяемых на сотрудничество в целях развития, по каждой категории ОППТ; следовательно, выбранные результаты, финансируемые за счет средств сотрудничества в целях развития и реализуемые МБТ, свидетельствуют об участии в ОППТ. Результат 7.1 напрямую связан с детским трудом и принудительным трудом, а результат 7.2 — с БГТ. Напротив, результаты 6.2, 6.3 и 6.4 относятся к недопущению дискриминации, а результат 1.4 — к свободе объединения и ведению коллективных переговоров, хотя они могут охватывать и более широкий спектр деятельности.

²⁷⁵ МОТ, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 9.

помощи со стороны МБТ. Например, при урегулировании жалобы, поданной в Административный совет, путем переговоров МОТ инициировала свою текущую программу долгосрочного сотрудничества в целях развития с Катаром, в рамках которой был достигнут прогресс в решении проблем, связанных с принудительным трудом. В этом контексте также были предприняты обнадеживающие первые шаги на пути к свободе объединения. Жалоба, поданная в Административный совет в 2019 году и касающаяся, в частности, применения Конвенций 87 и 98, побудила национальных трехсторонних участников в Бангладеш обратиться к МБТ за технической помощью в разработке и реализации дорожной карты мер по решению рассматриваемых проблем²⁷⁶. Кроме того, техническая помощь, недавно оказанная Казахстану при пересмотре трудового законодательства, также позволила устранить обеспокоенность Комитета МОТ по применению норм (КПН)²⁷⁷. В случае Гватемалы Административный совет закрыл производство по статье 26 в 2018 году и поручил МБТ разработать и реализовать программу технического сотрудничества. Для полной реализации этой программы по-прежнему требуется финансирование. Эти и другие примеры отражают общую ценность и важность синергии между деятельностью контрольных органов и техническим сотрудничеством со стороны МБТ.

2.2.3. Области технической помощи МБТ

90. В плане действий на период 2017–23 годов содержится призыв к МБТ укрепить потенциал трехсторонних участников по устранению пробелов в ратификации и применении ОППТ на национальном уровне. МБТ поддерживает усилия национальных участников по продвижению ОППТ с помощью различных средств, включая техническую помощь в проведении законодательных реформ и разработке политики, укрепление потенциала ключевых государственных ведомств, исследовательскую работу и инициативы, направленные на вовлечение национальных участников в активную деятельность национальных и международных заинтересованных сторон, участвующих в работе, связанной с ОППТ. В этом разделе приведены примеры помощи, оказываемой МБТ в этих областях.
91. **Поддержка законодательных реформ в области свободы объединения и ведения коллективных переговоров.** В этом отношении необходимо отметить вклад МБТ во внесение поправок в Трудовой кодекс Бангладеш²⁷⁸, касающихся регистрации профсоюзов и борьбы с несправедливой трудовой практикой, а также недавний пересмотр законодательства о социальном диалоге в Румынии. Последнее стало прямым результатом миссии технической помощи МБТ по запросу КПН²⁷⁹. В Катаре техническая помощь МБТ помогла укрепить совместные комитеты работников и работодателей, которые до сих пор представляют собой новые структуры социального диалога на уровне предприятий, созданные в отсутствие независимых профсоюзов. МБТ также поддержало разработку законодательства, регламентирующего выборы представителей работников, которыми могут быть и трудовые мигранты. По состоянию на 2022 год более 70 частных предприятий в Катаре создали совместные комитеты, представляющие более 50 000 работников²⁸⁰.

²⁷⁶ МОТ, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018-21*, 48 (Bangladesh).

²⁷⁷ МОТ, *CAN/Kazakhstan/PV.11*, 2022.

²⁷⁸ МОТ, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka and Pakistan, 2018-21*, 47 — см. также анализ сотрудничества МОТ, в свете комментариев КЭПКР 2020 г.: МОТ, *ILO Brief: Labour Administration in Bangladesh: Department of Labour (DoL)*, 2020.

²⁷⁹ МОТ, *CAN/PV.14*, 2021 (Romania).

²⁸⁰ МОТ, *Labour reforms in the State of Qatar: Coming together around a shared vision*, 2022.

- 92. Поддержка укрепления организаций работодателей и работников на национальном уровне.** Сотрудничество с социальными партнерами отвечает местным потребностям и условиям, но его общая цель заключается в укреплении потенциала социальных партнеров по защите и продвижению интересов своих членов, в том числе тех, которые связаны с ОППТ. МБТ содействовало повышению потенциала социальных партнеров в нескольких странах Центральной Азии, в том числе путем поддержки создания новой независимой организации работодателей в Узбекистане и поощрения усилий организаций работников и работодателей в Кыргызстане и Узбекистане по вступлению в международные организации²⁸¹. В Ираке МБТ провело обучение представителей работников и работодателей по вопросам, касающимся выполнения функций инспекции труда, а также БГТ и ОППТ посредством программ, учитывающих гендерные аспекты, и мероприятий по повышению осведомленности²⁸². В Эфиопии благодаря программе SIRAYE были усилены 18 новых профсоюзов на 18 фабриках и, тем самым, была улучшена система коллективных переговоров на уровне предприятий²⁸³.
- 93. Поддержка укрепления основ политики, касающихся борьбы с детским трудом и принудительным трудом.** МОТ оказала всестороннюю поддержку трехсторонним участникам в укреплении основ политики в отношении детского труда и принудительного труда. В течение двухлетий 2018–19 и 2020–21 годов 40 государств-членов разработали национальные планы действий по борьбе с детским трудом и принудительным трудом. Этим усилиям способствовали достижения Альянса 8.7, в рамках которого некоторые государства-члены, имеющие статус стран-новаторов, приняли на себя обязательство по разработке национальных планов действий по борьбе с детским трудом и принудительным трудом²⁸⁴. Например, The Bridge Project, финансируемый Министерством труда Соединенных Штатов Америки, способствовал разработке в общей сложности десяти стратегий, национальных планов действий и законодательных реформ по вопросам принудительного труда в Малайзии, Мавритании и Перу²⁸⁵. В Мавритании в рамках этого проекта в 2021 году был принят совместный министерский циркуляр, который усилил применение закона, запрещающего рабство, и содействовал созданию рамок социального диалога в секторах рыболовства, домашнего труда и животноводства, а также стратегии по созданию средств к существованию в этих секторах, что привело к возобновлению интереса к коллективным переговорам и свободе объединения²⁸⁶. МОТ также содействовала продвижению субрегиональных и муниципальных планов действий, хотя в ходе проведения оценки высокого уровня несколько ключевых собеседников отметили, что эта область требует больших усилий.
- 94. Поддержка создания или пересмотра списков опасных видов работ, запрещенных для детей.** Это важная стратегия борьбы с детским трудом среди детей, которые достигли законодательно установленного минимального трудоспособного возраста, но оказались вовлечены в детский труд из-за подверженности опасным условиям. В Колумбии и Малайзии новые списки опасных видов работ включают домашний труд из-за особых рисков, которые он представляет для безопасности, здоровья и благополучия детей²⁸⁷. В Мали

²⁸¹ МОТ, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme in Central Asia, 2018–22*, 2022, 69.

²⁸² МОТ, "Enhancing labour governance, inspection and working conditions in response to COVID-19", без даты.

²⁸³ См. МОТ, "SIRAYE: A programme on Advancing Decent Work and inclusive industrialization in Ethiopia", без даты.

²⁸⁴ МОТ, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 64.

²⁸⁵ Министерство труда Соединенных Штатов Америки, *From Protocol to Practice: A Bridge to Global Action on Forced Labour, Final Evaluation Brief*, 2023.

²⁸⁶ Министерство труда Соединенных Штатов Америки, *From Protocol to Practice*.

²⁸⁷ МОТ, ILC.110/III(A); МОТ, ILC.111/III(A).

поправки к Трудовому кодексу определяют максимальный вес грузов, которые могут переносить дети разного возраста, что усиливает защиту от опасных видов работ в таких секторах, как сельское хозяйство, горнодобывающая промышленность и строительство²⁸⁸. В Перу специалисты МОТ по БГТ внесли важный технический вклад в третью редакцию списка опасных видов работ для детей, что является примером взаимосвязи деятельности МБТ в области БГТ и детского труда. Другие законодательные усилия по борьбе с наихудшими формами детского труда включают установление более строгих юридических определений и коммерческой сексуальной эксплуатации детей и торговли детьми, а также ужесточение наказания²⁸⁹.

- 95. Поддержка борьбы с возросшими рисками детского труда и принудительного труда в ситуациях нестабильности и конфликта.** На Украине МБТ в тесном сотрудничестве с национальными социальными партнерами оказывало поддержку службам инспекции труда в проведении кампании по повышению осведомленности беженцев и внутренне перемещенных лиц, спасающихся от вооруженного конфликта, о рисках трудовой эксплуатации и торговли людьми²⁹⁰.
- 96. Поддержка систематической интеграции вопросов гендерного равенства и других аспектов недопущения дискриминации в деятельность по сотрудничеству в целях развития на национальном уровне.** Во Вьетнаме техническая помощь, оказанная МБТ в рамках региональных миграционных программ Safe and Fair, TRIANGLE in ASEAN и Ship-to-Shore, способствовала пересмотру законодательства, касающегося вьетнамских работников за рубежом²⁹¹. В других странах МБТ содействовало интеграции гендерного равенства и других аспектов недопущения дискриминации в более широкие национальные стратегии, политику и программы, например включению права не подвергаться дискриминации (в том числе по признакам гендера или инвалидности) в стратегию гендерного равенства и СПДТ в Узбекистане, а также в проекты и программы национальной политики в области социальной защиты и занятости²⁹². Кроме того, деятельность МБТ на страновом уровне в экономике ухода в таких странах, как Аргентина, Иордания и Перу, внесла большой вклад в продвижение гендерного равенства. Деятельность МБТ в области борьбы с ВИЧ и СПИДом послужила отправной точкой для взаимодействия с сообществом ЛГБТКИ+. В рамках деятельности по борьбе с ВИЧ и СПИДом, которую МБТ осуществляет на местах в таких странах, как Индия и Индонезия, с целью взаимодействия с трансгендерным сообществом, подверженным высокому риску заражения ВИЧ, МБТ разработало *руководство Inclusion of lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer (LGBTIQ+) persons in the world of work: A learning guide (Инклюзия лесбиянок, геев, бисексуалов, трансгендеров, интерсексуалов и квиров (ЛГБТИК+) в сферу труда: Учебное пособие)*²⁹³. Аналогичным образом, используя модель МОТ «Начни и совершенствуй свой бизнес», МБТ включило представителей ЛГБТИК+ в более широкое обучение по созданию бизнеса для людей, живущих с ВИЧ или пострадавших от него.
- 97. Поддержка других законодательных реформ, направленных на приведение национального законодательства в большее соответствие с основополагающими**

²⁸⁸ МОТ, ILC.111/III(A), 526.

²⁸⁹ Например, Эсватини и Непал. МОТ, ILC.111/III(A).

²⁹⁰ МОТ, "Prevention through information: ILO campaign on Ukrainian railways to prevent labour exploitation among refugees", 12 April 2022.

²⁹¹ МОТ, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 75.

²⁹² МОТ, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme in Central Asia, 2018–22*.

²⁹³ МОТ, *Inclusion of lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and queer (LGBTIQ+) persons in the world of work: A learning guide, 2022*.

конвенциями о недопущении дискриминации. МБТ поддержало усилия Пакистана по разработке нового закона о недопущении дискриминации, проведя анализ пробелов в существующем законодательстве в свете Конвенций 100 и 111²⁹⁴. Во Вьетнаме МБТ оказало техническую помощь в проведении реформ Трудового кодекса, направленных на устранение гендерных стереотипов и профессиональной сегрегации и впервые определивших основания дискриминации.

- 98. Поддержка систематической интеграции вопросов недопущения дискриминации в деятельность, осуществляемую в нестабильных и конфликтных ситуациях.** Основное внимание уделяется признанию того, что недовольство, вызываемое неравенством, является одним из наиболее важных факторов конфликта²⁹⁵. Программы занятости и обеспечения средств к существованию, реализуемые в Центральноафриканской Республике, Ливане, Мали, Мавритании, на Филиппинах и в Шри-Ланке, по-разному направлены на содействие доступу к возможностям трудоустройства для групп, сталкивающихся с дискриминацией и другими барьерами для входа на рынок труда, включая женщин, беженцев и некоторые этнические группы²⁹⁶.
- 99. Поддержка укрепления законодательства и политики в области БГТ в рамках программ сотрудничества в целях развития.** В рамках флагманской программы МОТ «Безопасность + здоровье для всех» мерами, принятыми на национальном уровне, были охвачены свыше 182 млн работников в 23 странах. С 2016 года техническая помощь, предоставляемая в рамках этой программы, позволила восьми государствам-членам принять новые законы и регулирование, девяти государствам-членам — разработать новые меры политики и программы, а трехсторонним участникам в семи государствах-членах — ратифицировать конвенции в области БГТ (Конвенцию 155, Конвенцию 1985 года о службах гигиены труда (161) и Конвенции 187 и 190)²⁹⁷ или инициировать процедуры их ратификации. Значимыми примерами также являются новый закон и подзаконные акты Филиппин по БГТ, которые напрямую распространяются на работников неформальной экономики, а также новый национальный план действий Аргентины, направленный на обеспечение безопасности и гигиены труда молодых работников²⁹⁸.
- 100. Поддержка в продвижении норм в области БГТ среди уязвимых работников сельского хозяйства и неформальной экономики.** На Мадагаскаре МБТ провело обучение инспекторов труда и поддерживало усилия по расширению услуг по БГТ на работников неформальной экономики, а также совместно с ВОЗ внедрило меры по укреплению систем и практики БГТ в цепочке поставок плодов личи²⁹⁹. В Бангладеш МБТ оказало содействие в обучении инспекторов труда по структурным вопросам БГТ, а также вопросам пожарной и электротехнической безопасности в швейной промышленности и других секторах³⁰⁰, а также осуществляло координацию специальных учебных курсов по БГТ для МСП в швейной

²⁹⁴ МОТ, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018–21*, 54.

²⁹⁵ МОТ, *Jobs for Peace and Resilience: An ILO flagship programme, Key facts and figures*, 2021; МОТ и Департамент ООН по политическим вопросам и вопросам миростроительства, *Sustaining peace through decent work and employment*, 2021.

²⁹⁶ МОТ, *Jobs for Peace and Resilience*.

²⁹⁷ МОТ, *Safety + Health For All: Programme evaluation, 2016–2023*, 2023.

²⁹⁸ МОТ, *Safety + Health for All: An ILO Flagship Programme*, 17–18.

²⁹⁹ МОТ, "Improving safety and health in Madagascar global supply chains (VZF): Final report", 2020.

³⁰⁰ МОТ, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018–21*, 47.

промышленности Пакистана³⁰¹. В Мавритании мероприятия по расширению занятости молодежи в пострадавших от конфликта районах включали распространение и продвижение передовой практики в области БГТ³⁰².

101. Поддержка в укреплении потенциала служб инспекции труда для продвижения ОППТ. Примеры включают поддержку разработки стандартных операционных процедур для инспекторов труда по применению пересмотренного Трудового кодекса (Бангладеш)³⁰³; разработку стандартных операционных процедур и учебных курсов по рассмотрению жалоб и мерам в области БГТ (Пакистан)³⁰⁴; разработку новых протоколов по инспекции труда и межведомственному обмену информацией, касающейся детского труда (Тринидад и Тобаго)³⁰⁵. МБТ оказало национальным службам инспекции труда индивидуальную помощь в целях укрепления стратегических подходов и инспекционной практики, связанных с выявлением и устранением нарушений в области свободы объединения и ведения коллективных переговоров в местных условиях³⁰⁶. В Колумбии было проведено обучение инспекторов труда по процедурам регулирования вопросов труда и выявлению случаев скрытой занятости, поскольку эти проблемы считаются основными препятствиями на пути эффективного применения законодательства о свободе объединения и ведении коллективных переговоров³⁰⁷. В Египте судьи прошли специальную подготовку по международным трудовым нормам, организованную Международным учебным центром МОТ в Турине (Туринским центром)³⁰⁸, в ходе которой особое внимание уделялось правам на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров.

102. Техническая помощь и наращивание потенциала для борьбы с детским трудом и принудительным трудом в цепочках поставок. Эти усилия оказали наибольшее воздействие на производство и добычу сырья, в частности какао, каштана, кобальта, кофе, хлопка, золота, фундука, слюды, пальмового масла, сахарного тростника, чая, ванили, пшеницы, а также на сектор переработки отходов. Благодаря растущему числу проектов сотрудничества в целях развития, особенно в отношении борьбы с детским трудом в цепочках поставок, была усилена поддержка мер по устранению коренных причин этой проблемы путем преодоления пробелов достойного труда, затрагивающих молодых и взрослых работников, находящихся в уязвимом положении, улучшения доступа к социальной защите и профессионально-технической подготовке и дальнейшей интеграции мер, касающихся как минимум двух категорий ОППТ. Этот подход, ориентированный на широкий круг заинтересованных сторон в цепочках поставок агропромышленного сектора, швейной,

³⁰¹ МОТ, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018–21*, 54 (Пакистан). Эта инициатива является частью программы МОТ по применению международных трудовых и экологических стандартов на МСП в Пакистане (ILES).

³⁰² МОТ, *Jobs for Peace and Resilience*, 16.

³⁰³ МОТ, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018–21*, 47.

³⁰⁴ МОТ, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018–21*, 58.

³⁰⁵ МОТ, *Strategic Compliance Planning in action*, 21.

³⁰⁶ МОТ, *Building a culture of workplace compliance through development cooperation*.

³⁰⁷ МОТ, *Building a culture of workplace compliance through development cooperation*. Это также включало создание чек-листа для инспекторов труда для выявления поведения, нарушающего свободу объединения.

³⁰⁸ Наряду с обучением судей по трудовым спорам, Туринский центр предлагает регулярное обучение по повышению квалификации для инспекторов труда по всему миру, которое включает модули, посвященные свободе объединения и ведению коллективных переговоров. См., например: МОТ, *The role of labour inspection in ensuring compliance with the fundamental principles and rights at work*, Information Note, 2022.

горнодобывающей и рыболовной промышленности, во многих случаях предполагает тесное сотрудничество с другими агентствами ООН.

- 103. Продвижение ОППТ и соблюдение требований в деловых операциях и цепочках поставок.** Глобальная сеть предпринимателей против принудительного труда МОТ, созданная в июне 2018 года, ориентирована на взаимодействие с МСП, предоставление предприятиям и их представительным организациям поддержки и ресурсов, таких как набор инструментов комплексной проверки справедливого найма³⁰⁹, создание платформы для координации и сотрудничества, а также на взаимодействие с политиками во всем мире и в таких странах, как Малайзия, Мексика и Вьетнам. В 2022 году Глобальная сеть предпринимателей напрямую взаимодействовала с более чем 2000 представителей бизнеса, организовав для них мероприятия по повышению осведомленности и учебные мероприятия³¹⁰. В том же году МОТ, Глобальная сеть бизнес-школ и Женевская школа экономики и менеджмента Женевского университета подписали меморандум о взаимопонимании, направленный на укрепление сотрудничества в области бизнес-образования и образования, касающегося прав человека. Платформа МОТ по проблеме детского труда является важнейшим инструментом привлечения частного сектора к борьбе с детским трудом в цепочках поставок. В рамках Платформы были предоставлены рекомендации более чем 200 предприятиям в их усилиях по продвижению достойного труда и искоренению детского труда в цепочках поставок. Платформа, в которую входят представители бизнеса, создала страновые рабочие группы для Кот-д'Ивуара, Демократической Республики Конго, Индии и Уганды. В 2023 году правительства этих стран и многонациональные корпорации, представленные на Платформе, договорились о ряде приоритетных направлений сотрудничества для устранения коренных причин детского труда в цепочках поставок, включая изменение климата.

2.2.4. Исследования и статистика

- 104. МБТ — признанный центр передового опыта в области исследований, статистики и развития знаний в области ОППТ³¹¹.** МОТ опубликовала серию глобальных исследовательских докладов, которые помогли повысить осведомленность и оказать влияние на действия, предпринимаемые в отношении ОППТ. В 2019 году FUNDAMENTALS в сотрудничестве с ЮНИСЕФ, МОМ и ОЭСР подготовило доклад *Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains (Искоренение детского труда, принудительного труда и торговли людьми в глобальных цепочках поставок)*, в котором впервые была предпринята попытка всесторонне оценить нарушения и злоупотребления в области прав человека в цепочках поставок. Доклады *Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward (Детский труд: глобальные оценки на 2020 год: тенденции и путь вперед)* и *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage (Глобальные оценки современного рабства: Принудительный труд и принудительный брак)*, опубликованные в 2021 и 2022 годах соответственно, стали предметом широкого освещения в средствах массовой информации и послужили поводом для дискуссии. В 2021 году МБТ совместно с ВОЗ опубликовало документ *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury 2000–2016 (Совместные оценки ВОЗ/МОТ бремени болезней и травматизма на производстве, 2000–2016 гг.)*,

³⁰⁹ Глобальная сеть предпринимателей против принудительного труда МОТ, “The Due Diligence Toolkit for Fair Recruitment”, 2023.

³¹⁰ Глобальная сеть предпринимателей против принудительного труда МОТ, *Annual Report January-December 2022*, 2022.

³¹¹ МОТ, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 12, «МОТ достигла успеха в проведении исследований и обмене знаниями по ОППТ и хорошо адаптировалась к ограничениям во время пандемии COVID-19, в ходе которой она оказывала помощь трехсторонним участникам в решении проблем, с которыми они столкнулись в области трудовых прав».

в котором представлены рекомендации для политиков и практиков в области БГТ³¹². Кроме того, в 2021 году был опубликован глобальный доклад о дискриминации на рабочих местах по признаку ВИЧ-статуса, призванный стать основой для действий и активизации мер по борьбе со стигматизацией и дискриминацией, связанными с ВИЧ³¹³. В 2022 году МБТ опубликовало первый флагманский доклад *Social Dialogue Report (Доклад о социальном диалоге)*, в котором основное внимание уделялось глобальным тенденциям в области коллективных переговоров, особенно в свете пандемии COVID-19³¹⁴. В 2023 году МБТ опубликовало *A Review of Wage Setting through Collective Bargaining*³¹⁵ (Обзор механизмов установления заработной платы посредством коллективных переговоров) с целью поддержать социальных партнеров на страновом уровне, предоставив им дополнительные инструменты и информацию, которыми они могут пользоваться в ходе переговоров.

- 105. Данные МОТ составляют основу технической помощи, предоставляемой трехсторонним участникам, и отслеживания глобального прогресса в достижении соответствующих ЦУР, а также как ключевой ориентир для разработки национального законодательства и политики.** База данных МОТ о трудовых отношениях (IRdata)³¹⁶ содержит информацию о тенденциях, связанных с плотностью профсоюзов и охватом коллективными переговорами. В 2021 году был успешно завершён этап тестирования правовой базы данных МОТ по трудовым отношениям (IRLEX)³¹⁷, по итогам которого была обновлена сравнительная информация о нормативно-правовой базе трудовых отношений в 68 странах. В 2021 году Международная коалиция за равную оплату труда (EPIC) при поддержке МОТ создала глобальную базу данных по равной оплате труда³¹⁸, содержащую информацию о законодательстве и политике в области равной оплаты труда в более чем 106 странах. База данных отделения МОТ по статистике детского труда (CHILD)³¹⁹ содержит национальную статистику по ряду соответствующих показателей.
- 106. Исследования и сбор данных на национальном уровне способствуют продвижению ОППТ, привлекая политическое внимание к проблемам ОППТ и предоставляя информационную основу для разработки национальной политики и законодательства.** В Малави FUNDAMENTALS поддержало проведение количественного обследования системы издольщины, помогая правительству улучшить понимание этой системы и принять меры по ее отмене. В Нигере поддержка, оказанная МОТ в контексте обследования по принудительному труду, послужила отправной точкой для политического диалога по этой проблеме. В Монголии обследование масштабов детского труда, проведенное под руководством МОТ, привело к включению нового положения в закон о статистике, требующего проводить отдельное обследование по детскому труду каждые пять лет, что позволит стране регулярно отслеживать прогресс в борьбе с детским трудом.
- 107. МБТ продолжает усилия по разработке инструментов, методов и возможностей, необходимых трехсторонним участникам для сбора данных и проведения исследований по ОППТ.** МБТ как агентство, ответственное за показатель 8.8.2 ЦУР, касающийся

³¹² МОТ и ВОЗ, *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016*.

³¹³ МОТ, *The ILO Global HIV Discrimination in the World of Work survey*.

³¹⁴ МОТ, *Social Dialogue Report 2022*.

³¹⁵ МОТ, *A Review of Wage Setting through Collective Bargaining, 2023*.

³¹⁶ МОТ, "Industrial Relations Data (IRdata)", ILOSTAT Database Description (по состоянию на 18 декабря 2023 г.).

³¹⁷ МОТ, "Legal Database on Industrial Relations", IRLEX (по состоянию на 18 декабря 2023 г.).

³¹⁸ EPIC, "Equal Pay Around the World", без даты.

³¹⁹ ILOSTAT, "Statistics on child labour".

трудовых прав, провело обширную методологическую работу по измерению и отслеживанию прогресса в достижении этого показателя³²⁰. МБТ разработало подробное руководство для трехсторонних участников по сбору данных о членстве в профсоюзах, охвату коллективными соглашениями, а также забастовках и приостановках работы³²¹. В техническом документе МБТ рассматриваются возможности учета традиционных занятий коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, в статистике труда³²². МБТ разработало масштабируемую методологию обследований для сбора дезагрегированных и статистически репрезентативных данных о достойном труде и ОППТ на разных уровнях цепочек поставок и протестировало ее в контексте цепочки поставок электроники во Вьетнаме³²³. В рамках проекта Research to Action («От исследования к действию»), финансируемого Министерством труда Соединенных Штатов Америки и реализуемого в сотрудничестве с МОМ, было разработано несколько важных инструментов для поддержки исследовательских усилий по вопросам детского труда, принудительного труда и торговли людьми³²⁴. Другие инструменты обследования принудительного труда и детского труда были адаптированы для нужд различных заинтересованных сторон, включая предприятия³²⁵, журналистов³²⁶ и государства-члены. Кроме того, МБТ продолжает проводить обучение трехсторонних участников по методам сбора и использования данных при разработке политики в области ОППТ. Недавно МБТ и Комиссия Африканского союза объединили усилия в целях укрепления потенциала африканских государств в области сбора, обработки и анализа статистических данных о детском труде³²⁷.

108. Несмотря на эти и другие усилия, еще многое предстоит сделать с точки зрения сбора данных по ОППТ. Доступность и качество данных, касающихся, например, уровня членства в профсоюзах и охвата коллективными переговорами, существенно отличаются в разных странах. Сбор данных о детском труде на национальном уровне необходимо расширить, упорядочить и сделать устойчивым. На сегодняшний день надежные страновые данные об уровне принудительного труда доступны лишь по небольшому числу стран³²⁸, и было бы целесообразно систематически включать такие данные в национальные статистические программы. Несмотря на то что доступность данных по инвалидности за прошедшие годы значительно улучшилась, в статистических данных о работниках с ограниченными возможностями, особенно в отношении данных о статусе инвалидности на уровне всего населения, остаются значительные пробелы. Национальные усилия по сбору данных по многим другим аспектам дискриминации все еще находятся на начальном уровне. Во многих странах отсутствуют достоверные данные о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, а в МБТ статистические данные о производственном травматизме предоставляют менее 50% государств-членов. Имеющиеся данные также неоднородны

³²⁰ MOT, *Resolution concerning the methodology of the SDG indicator 8.8.2. on labour rights*, ICLS/20/2018/Resolution II, 2018.

³²¹ MOT, *Guidebook on how and why to collect and use data on industrial relations*, 2020.

³²² MOT, *Traditional Occupations of Indigenous and Tribal Peoples in Labour Statistics*, 2023.

³²³ MOT, *Decent Work Supply Chain Survey – Pilot on the electronics supply chain in Viet Nam*, 2023.

³²⁴ MOT, веб-страница “From Research to Action”.

³²⁵ MOT, “Tools and resources for business on child labour”, 15 July 2019.

³²⁶ MOT, *Reporting on forced labour and fair recruitment: An ILO toolkit for Journalists in Viet Nam*, 2020.

³²⁷ MOT, “Tackling child labour in Africa through national capacity building”, 21 July 2023.

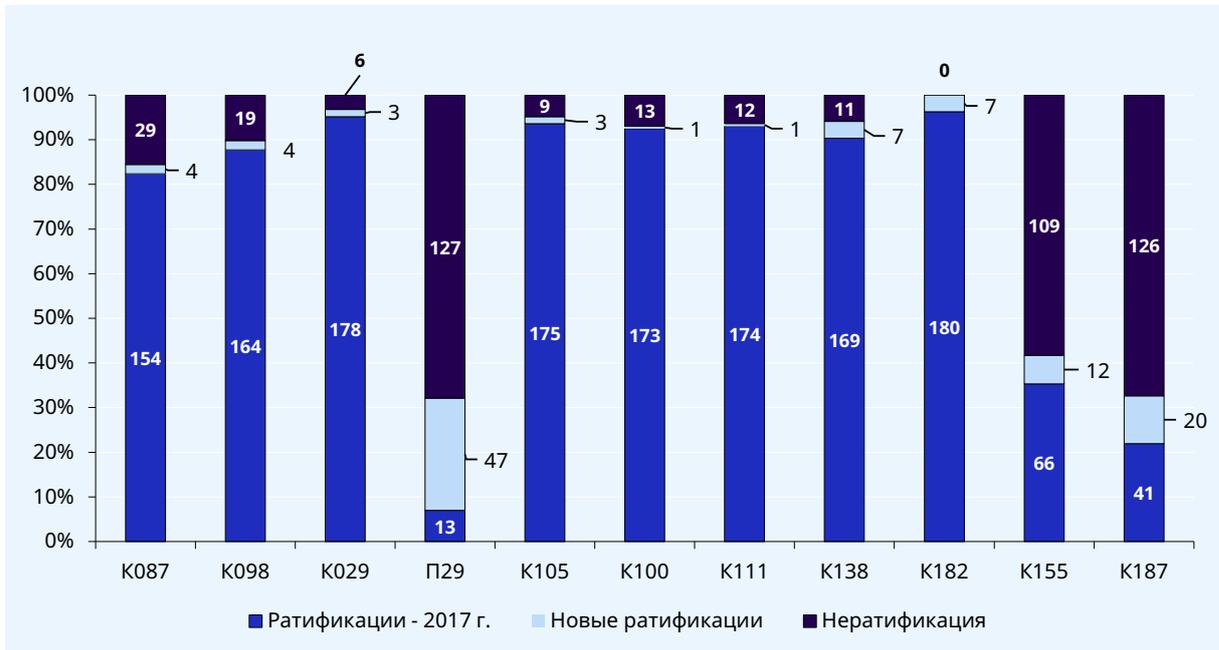
³²⁸ Информация по конкретной стране и отрасли, касающаяся принудительного труда (и детского труда), также потребуется для базы данных, которую Европейский союз планирует создать в соответствии с предлагаемым Постановлением 2022 года о запрете продукции, произведенной с использованием принудительного труда, на рынке Европейского союза.

в отношении определенных групп работников, особенно представителей коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни³²⁹.

2.2.5. Нормативные действия

- 109. В 2022 году МОТ сделала решительный шаг в сторону расширения нормативной базы по ОППТ, признав безопасную и здоровую производственную среду пятым основополагающим правом.** После принятия резолюции МОТ о включении безопасной и здоровой производственной среды в свод основополагающих принципов и прав в сфере труда и признания Конвенций 155 и 187 в качестве основополагающих конвенций были внесены поправки в Декларацию 1998 года. Признание БГТ в качестве основополагающего права является важным шагом на пути к совершенствованию стандартов БГТ во всем мире, повышению внимания к профилактике профессиональных рисков, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также наращиванию усилий в этом отношении. Это создает новый импульс для активизации глобальных усилий в области БГТ, обеспечивает применение правозащитного подхода в качестве основы для действий и подчеркивает центральную роль МОТ в этой области.
- 110. В рассматриваемый период был достигнут значительный прогресс в достижении цели всеобщей ратификации основополагающих конвенций. В этом отношении всеобщая ратификация Конвенции 182 в 2020 году представляет собой историческое достижение.** По состоянию на октябрь 2023 года МОТ зарегистрировала в общей сложности 1536 ратификаций основополагающих конвенций и 60 ратификаций Протокола 2014 года. Темпы новых ратификаций ускорились после второго периодического обсуждения в 2017 году: в общей сложности были зарегистрированы 62 новые ратификации (и 47 ратификаций Протокола 2014 года) по сравнению с 39 ратификациями в период с 2012 по 2017 год. Как показано на рисунке 4, общий уровень ратификации и количество новых ратификаций за рассматриваемый период значительно отличаются по всем пяти категориям ОППТ. Усилия по содействию ратификации по-прежнему необходимы, поскольку только ратификация воплощает в себе прочную политическую приверженность продвижению ОППТ. Однако, несмотря на свою важность, одной ратификации явно недостаточно, о чем ясно свидетельствуют сохраняющиеся пробелы в реализации пяти категорий ОППТ, как описано в главе 1.

³²⁹ См. МОТ, *Traditional Occupations of Indigenous and Tribal Peoples in Labour Statistics*.

► Рисунок 4. Ратификация основополагающих конвенций МОТ


Источник: МОТ, база данных [NORMLEX](#) (по состоянию на 1 октября 2023 г.)

111. Прогресс в ратификации можно объяснить несколькими факторами. Оценка высокого уровня подчеркнула решающую роль своевременной информационно-разъяснительной поддержки МБТ и специализированной технической помощи на национальном уровне, в случаях когда открываются политические возможности для ратификации. Мотивы, связанные с торговлей, сотрудничество в целях развития и контроль за применением уже ратифицированных конвенций были перечислены в оценке высокого уровня среди факторов, которые могут способствовать ратификации³³⁰. Число ратификаций также увеличилось благодаря глобальным кампаниям по ратификации и лежащим в их основе информационно-разъяснительным и коммуникационным стратегиям. Кампания ратификации столетия МОТ, в ходе которой МОТ призвала все 187 государств-членов ратифицировать по крайней мере одну конвенцию в 2019 году, с упором на основополагающие и директивные конвенции, привела к тому, что в течение указанного года были зарегистрированы 70 новых ратификаций, в том числе 12 новых ратификаций конвенций, признанных в настоящее время основополагающими, и 16 ратификаций Протокола 2014 года³³¹. Кампания «50 за свободу» по содействию ратификации Протокола 2014 года, совместно реализуемая FUNDAMENTALS и Департаментом коммуникаций и общественной информации (DCOMM) при поддержке Департамента международных трудовых норм (NORMES), способствовала достижению 38 ратификаций Протокола 2014 года за рассматриваемый период и своей первоначальной цели — 50 ратификаций в 2021 году.

112. МОТ также возглавляла кампании по содействию ратификации других конвенций, непосредственно связанных с ОППТ, например текущую кампанию по содействию ратификации Конвенции 190. Эта конвенция является новаторской, поскольку в ней насилие и домогательства одновременно рассматриваются как проблема равенства и как проблема БГТ. Кампания по ратификации Конвенции 190 сыграла важную роль в повышении

³³⁰ МОТ, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 58.

³³¹ Эта цифра включает Конвенции 155 и 187, которые были приняты как основополагающие конвенции в 2022 г.

осведомленности о проблемах, связанных с насилием и домогательствами в сфере труда, а также в совершенствовании законодательства и практики государственных и частных субъектов.

2.2.6. Партнерства, инициативы в области развития и рамки сотрудничества

113. План действий на период 2017–23 годов призвал МБТ к созданию и укреплению партнерских отношений на глобальном, региональном и национальном уровнях, а также к сотрудничеству с системой ООН и международными финансовыми институтами в целях продвижения ОППТ. В Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда в более широком плане подчеркивается важность многостороннего сотрудничества и партнерских отношений с другими организациями как средства достижения стратегических задач МОТ и обеспечения того, чтобы МОТ в полной мере участвовала в многосторонней системе. В следующем разделе представлен обзор некоторых тенденций и примеров многосторонних инициатив по продвижению ОППТ.

Партнерство в системе ООН

114. **Участие МОТ в реализации Призыва Генерального секретаря ООН к действиям в области прав человека³³² стало ключевой отправной точкой для продвижения международных трудовых норм как неотъемлемой части норм в области прав человека, лежащих в основе Повестки дня до 2030 года.** Результатом этой приверженности стало принятие в феврале 2023 года совместного заявления КЭПКР и председателей договорных органов ООН по правам человека, в котором было признано, что «права работников являются правами человека и что интеграция прав человека и международных трудовых норм в экономическую и нормативно-правовую политику имеет решающее значение для сокращения неравенства и создания условий, способствующих более справедливому и инклюзивному экономическому развитию»³³³. Это заявление, в частности, предусматривает проведение периодических тематических совещаний, первое из которых состоялось в декабре 2023 года и было посвящено 75-й годовщине Всеобщей декларации прав человека и Конвенции 87. В совещании приняли участие Специальный докладчик по вопросу о правах на свободу мирных собраний и ассоциации и Специальный докладчик по вопросу о крайней нищете и правах человека. МОТ также является активным членом Межведомственной рабочей группы по Призыву Генерального секретаря к действиям в области прав человека, в рамках которой она является сопредседателем по первому тематическому приоритету — устойчивому развитию — и вносит активный вклад в реализацию других тематических приоритетов, таких как гражданское пространство, права будущих поколений и права детей.
115. **Участие МОТ в составе Группы технической поддержки Глобального ускорителя ООН по созданию рабочих мест и обеспечению всеобщей социальной поддержки в целях справедливого перехода обеспечивает еще один важный канал для продвижения достойного труда, социальной защиты и ОППТ во всей системе ООН³³⁴.** В рамках своего участия в тематической рабочей группе по экономике ухода и работникам сферы

³³² ООН, *Высокое стремление*.

³³³ МОТ и договорные органы ООН по правам человека, “Joint statement by the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations and UN Human Rights Treaty Bodies Chairpersons”, 24 February 2023.

³³⁴ МОТ, “The ILO and the Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions”, без даты.

здравоохранения³³⁵ Глобального ускорителя Организация Объединенных Наций МОТ совместно с ВОЗ, ЮНИСЕФ и Программой развития ООН (ПРООН) подготовила дорожную карту по экономике ухода и работникам сферы здравоохранения в 2022 году³³⁶ на основе Рамочной программы МОТ по обеспечению достойного труда в сфере ухода 5R, которую Конференция рассмотрит в ходе третьего периодического обсуждения ОППТ.

116. Опираясь на свою роль в Рамочных программах ООН по сотрудничеству в области устойчивого развития (РПООНСУР)³³⁷, МОТ оказывала содействие интеграции ОППТ в различные мероприятия по сотрудничеству, осуществляемые ООН на страновом уровне. Отзывы членов страновых групп ООН и других партнеров (неправительственных организаций, доноров) в странах, участвующих в оценке высокого уровня, позволяют предположить, что МОТ относительно успешно руководила разработкой РПООНСУР, в частности путем поощрения участия национальных организаций работников и работодателей, интеграции ОППТ в общий анализ стран ООН и содействия пониманию и соблюдению ОППТ другими учреждениями ООН³³⁸.

117. МОТ также использовала многие другие глобальные партнерства и инициативы в рамках системы ООН для продвижения и внедрения ОППТ.

- В качестве члена Сети по вопросам закупок Комитета высокого уровня по вопросам управления ООН (КВУУ-СЗ) МОТ возглавила разработку общего подхода ООН к борьбе с торговлей людьми и принудительным трудом в цепочках поставок и системе закупок ООН³³⁹.
- Выполняя функции секретариата Альянса 8.7, МОТ играет центральную роль в деятельности по продвижению и поддержанию усилий государств-членов, других учреждений ООН, организаций гражданского общества, международных и региональных организаций, а также деловых кругов и организаций работодателей в достижении задачи 8.7 ЦУР, и призывает наиболее активные в этой области государства-члены стать странами-новаторами, с тем чтобы ускорить свой собственный прогресс и помочь в этом другим странам.
- Участие МОТ в работе Межучрежденческой координационной группы по борьбе с торговлей людьми (МКГТЛ) является важным элементом содействия межведомственному диалогу по вопросам борьбы с торговлей людьми в целях принудительного труда.
- Участие МОТ в работе Межведомственной рабочей группы по вопросу о насилии в отношении детей позволяет ей привлекать внимание к масштабам распространения насилия в отношении детей при использовании детского труда и продвигать конкретные стратегии решения этой проблемы.
- Участие МОТ в Объединенной программе ООН по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС) позволяет ей формулировать действия Организации Объединенных Наций по борьбе с ВИЧ в сфере труда и возглавлять борьбу против социальной стигматизации на рабочих местах.

³³⁵ Глобальный ускоритель, МОТ, ЮНИСЕФ, ПРООН, ВОЗ, *Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions: Theme – Care Economy and Health Workers*, 2023.

³³⁶ Глобальный ускоритель, МОТ, ВОЗ, ЮНИСЕФ, ПРООН, *Inter-Agency Task Team: Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions*, без даты.

³³⁷ РПООНСУР являются основой поддержки, оказываемой ООН в рамках ЦУР на страновом уровне.

³³⁸ МОТ, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 86.

³³⁹ КВУУ-СЗ ООН, *Addressing forced labour and human trafficking in UN supply chains: Guidance for UN Staff*, 2022.

- Участие МОТ в Глобальном договоре о безопасной, упорядоченной и легальной миграции³⁴⁰, членство МОТ в Исполнительном комитете Сети ООН по вопросам миграции³⁴¹, а также рамочное соглашение, подписанное МОТ с МОМ, являются важными средствами продвижения ОППТ в рамках более широкого диалога о правах трудовых мигрантов.
- В рамках ЕРИС³⁴², совместно возглавляемой МОТ, структурой «ООН-женщины» и ОЭСР, МОТ поощряет и содействует одноранговым обсуждениям мер политики, исследованиям, политическим рекомендациям, выявлению и распространению передового опыта и другим мерам, направленным на сокращение гендерного разрыва в оплате труда.
- В рамках программы Safe and Fair³⁴³, совместно реализуемой МОТ и структурой «ООН-женщины» в регионе Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), МОТ оказывает содействие социальному диалогу, поддерживает проведение обучения и мероприятия по повышению осведомленности среди женщин — трудовых мигрантов, а также предоставляет техническую помощь национальным органам в борьбе с гендерным насилием, содействию безопасной миграции и усилении трудовых прав женщин-мигрантов.
- Участие МОТ в Рабочей группе экспертов по проблеме лиц африканского происхождения и Рабочей группе по вопросу о дискриминации в отношении женщин и девочек в области труда и занятий позволяет ей участвовать в совместных усилиях по продвижению ОППТ в этих рабочих группах³⁴⁴.
- Институциональное сотрудничество с УВКБ ООН, предусмотренное в совместном плане действий МОТ–УВКБ ООН на 2023–25 годы³⁴⁵, обеспечивает отправную точку для содействия достойным условиям труда и обеспечения соблюдения ОППТ среди вынужденно перемещенных лиц.
- Сотрудничество МОТ с Рабочей группой ООН по вопросу о правах человека является важным средством продвижения ОППТ и международных трудовых норм в широком спектре национальных планов действий в области предпринимательства и прав человека³⁴⁶. В 2023 году Глобальный договор ООН и МОТ также совместно разработали новый ресурс электронного обучения³⁴⁷, предоставляющий предприятиям конкретные рекомендации по обеспечению соблюдения ОППТ в своей деятельности и в цепочках поставок.

Другие многосторонние партнерства

118. МОТ оказывает поддержку Группе семи, Группе двадцати и странам БРИКС на постоянной основе посредством предоставления данных, результатов анализа и рекомендаций в области политики. *G20 Policy Principles on Adapting Labour Protection for More Effective Protection and Increased Resilience for All Workers (Принципы политики Группы двадцати по адаптации охраны труда для более эффективной защиты и повышения устойчивости всех*

³⁴⁰ МОТ, “UN Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration”, без даты.

³⁴¹ Сеть Организации Объединенных Наций по проблемам миграции, “FAQs on the United Nations Network on Migration at the country and regional levels”, October 2020, 1.

³⁴² ЕРИС, “Equal Pay Around the World”.

³⁴³ МОТ, “Safe and Fair: Realizing women migrant workers’ rights and opportunities in the ASEAN region”, без даты.

³⁴⁴ Сеть ООН по вопросам расовой дискриминации и защиты меньшинств, “Framework for Common Action for a Post-COVID-19 World 2021+”, 17 January 2022, 3.

³⁴⁵ См. МОТ и УВКБ ООН, *ILO-UNHCR Joint Action Plan 2023–2025*, 2023.

³⁴⁶ МОТ, *The linkages between international labour standards, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, and National Action Plans on Business and Human Rights*, ILO brief, June 2021.

³⁴⁷ МОТ и Туринский центр, “Learning Plan: Advancing decent work in business through the UN Global Compact Labour Principles”, без даты.

работников), принятые в 2022 году³⁴⁸, содержат напоминание о том, что «защита работников, основанная на международных трудовых нормах и национальном законодательстве, является результатом взаимодействия между мерами политики в области заработной платы, условиями труда, включая рабочее время, возможностями свободно осуществлять права на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров, защитой от дискриминации в сфере труда, безопасностью и гигиеной труда (БГТ), правами родителей в сфере труда и гарантиями занятости». Кроме того, в Декларации министров Курасики, принятой Группой семи в 2023 году в отношении инвестиций в человеческий капитал, подчеркивалось, что «защита трудовых прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров является основой достойного труда и играет важную роль в содействии росту заработной платы»³⁴⁹.

119. С МФК МОТ связывает многолетний опыт взаимодействия, в частности в контексте программы Better Work³⁵⁰. В настоящее время МОТ и МФК укрепляют свое партнерство по приоритетным темам, включающим продвижение гендерного равенства на рабочих местах и борьбу с гендерным насилием в сфере труда, поддерживают создание качественных зеленых рабочих мест для будущей сферы труда и активизируют совместные усилия по улучшению условий труда для работников в цепочках поставок³⁵¹. МОТ тесно сотрудничает с государственными банками развития в области социальных стандартов и других мер политики, связанных с ОППТ. Азиатский банк развития обратился к МФК за помощью в вопросах ОППТ в рамках своей работы с социальными стандартами в финансировании цепочек поставок³⁵². Большинство государственных банков развития, включая многосторонние банки развития, теперь включают ссылки на ОППТ в свои экологические и социальные гарантии. Совсем недавно МОТ внесла свой вклад в разработку консультативной записки для Независимого механизма правовой защиты Африканского банка развития (АФБР), в которой представлена дорожная карта по обеспечению более безопасной и благоприятной производственной среды в финансируемых банком проектах, с тем чтобы способствовать системным изменениям на национальном, региональном и континентальном уровнях.

Региональные партнерства

120. МОТ также опиралась на региональные партнерства для продвижения ОППТ и их интеграции в региональные рамки действий.

- Региональное бюро МОТ для Латинской Америки и Карибского бассейна обеспечивает технический секретариат региональной инициативы «Латинская Америка и Карибский бассейн свободные от детского труда» — трехсторонней платформы сотрудничества, объединяющей 31 страну, 7 представителей работодателей и 7 представителей профсоюзов из Северной и Южной Америки, в целях ускорения искоренения детского труда в регионе. Инициатива сосредоточена на проведении информационно-разъяснительных мероприятий в области политики, исследованиях, развитии новых методов выявления рисков детского труда, поддержке национальных планов действий, направленных на

³⁴⁸ Группа двадцати, *G20 Policy Principles on Adapting Labour Protection for More Effective Protection and Increased Resilience for All Workers*, 2022.

³⁴⁹ Правительство Японии, Министерство здравоохранения, труда и благосостояния Японии, “Investing in Human Capital”, G7 Kurashiki Labour and Employment Ministers’ Meeting in Okayama, Japan, 22–23 April 2023.

³⁵⁰ МОТ и МФК, *Understanding impact*.

³⁵¹ МОТ, “ILO and IFC scale up collaboration on social issues in private investments”, 17 March 2023.

³⁵² МОТ, *Среднесрочный обзор Стратегии МОТ в области сотрудничества в целях развития на 2020–25 годы*, GB.347/POL/3, 2023 г.

ускорение искоренения детского труда, а также обмен мнениями, в том числе в рамках сотрудничества Юг–Юг.

- В рамках сотрудничества с Африканским союзом МОТ, в частности, поддержала реализацию Десятилетнего плана действий, направленного на искоренение детского труда, принудительного труда, торговли людьми и современного рабства (2020–2030 гг.)³⁵³. В соответствии с этим планом действий, принятым Ассамблеей Африканского союза в феврале 2020 года, Африканский союз развивает сотрудничество со многими заинтересованными сторонами, в том числе с представителями бизнеса и организациями работодателей и работников, в целях борьбы с детским трудом, торговлей людьми, современным рабством и принудительным трудом, включая цепочки поставок многонациональных корпораций и связанные с ними сообщества³⁵⁴.
- Взаимодействие МОТ с АСЕАН включало оказание технической помощи в разработке и реализации новой Дорожной карты по искоренению наихудших форм детского труда к 2025 году³⁵⁵. В рамках программы МОТ TRIANGLE in ASEAN также была поддержана разработка Декларации АСЕАН о защите трудовых мигрантов и членов их семей в кризисных ситуациях³⁵⁶.
- МОТ тесно сотрудничает с Европейским союзом, который недавно принял ряд мер по содействию коллективным переговорам с учетом опыта МОТ. С одной стороны, принятая в 2022 году Директива об адекватной минимальной заработной плате в Европейском союзе ставит задачу увеличения числа работников, охваченных коллективными переговорами по заработной плате. С другой стороны, Европейский союз подчеркнул центральное место коллективных переговоров в целях эффективного достижения справедливого перехода³⁵⁷.

Партнерство с ассоциациями предпринимателей и организациями работодателей

121. Ключевые партнерства с ассоциациями предпринимателей и организациями работодателей используются для продвижения ОППТ в экономической деятельности и цепочках поставок. В этом отношении особенно важна ведущая роль, которую МОТ играет в международных деловых сетях по вопросам, касающимся ОППТ. Платформа по борьбе с детским трудом, сопредседателями которой являются Международная организация работодателей (МОП) и МКП, представляет собой критически важный инструмент для вовлечения частного сектора в борьбу с детским трудом в цепочках поставок. В рамках Альянса 8.7 Рабочая группа по контролю за системами поставок, в которую в настоящее время входят более 250 организаций, мобилизует опыт и ресурсы своих членов для ускорения прогресса в борьбе с детским трудом и принудительным трудом в цепочках поставок. Глобальная сеть предпринимателей против принудительного труда объединяет организации работодателей, предприятия всех размеров и их филиалы по всему миру с целью искоренения принудительного труда. Глобальная сеть МОТ по предпринимательству и инвалидности, созданная в результате сотрудничества МОТ с ведущими многонациональными

³⁵³ Африканский союз, [“The African Union Ten Year Action Plan on Child Labour plan moves toward implementation”](#), 21 September 2020.

³⁵⁴ Африканский союз, [Draft Ten Year Action Plan on Eradication Of Child Labour, Forced Labour, Human Trafficking And Modern Slavery in Africa \(2020-2030\): Agenda 2063-SDG Target 8.7](#), 2019.

³⁵⁵ АСЕАН, [ASEAN Roadmap on the Elimination of the Worst Forms of Child Labour by 2025](#), 2020.

³⁵⁶ См. АСЕАН, [“ASEAN Declaration on The Protection of Migrant Workers and Family Members in Crisis Situations”](#), 10 May 2023.

³⁵⁷ Европейская комиссия, [“New EU Guidance Helps Companies to Combat Forced Labour in Supply Chains”](#), 13 July 2021.

корпорациями, содействует продвижению равных возможностей и борьбе с дискриминацией в сфере занятости в отношении лиц с ограниченными возможностями³⁵⁸.

³⁵⁸ МОТ, веб-сайт "ILO GBDN Self-Assessment".

► Глава 3

Активизация действий по основополагающим принципам и правам в сфере труда

- 122.** Мир сталкивается со сложными проблемами, которые имеют серьезные последствия для реализации ОППТ. Необходимо активизировать усилия по продвижению ОППТ, чтобы выполнить обещания, содержащиеся в Декларации 1998 года, а также обязательство МОТ по достижению социальной справедливости и обязательства Повестки дня до 2030 года, чтобы никто не был забыт.
- 123.** В предыдущих главах подчеркивалось, насколько хрупким может быть прогресс в отношении ОППТ, когда многочисленные кризисы пересекаются и усиливают друг друга, усугубляя неравенство и порождая нестабильность и непредсказуемость. Тем не менее реализация этих прав необходима для соблюдения других прав в сфере труда в целях обеспечения мира и социальной сплоченности, а также инклюзивного, устойчивого и последовательного развития. Обзор тенденций и действий, предпринятых за последние семь лет трехсторонними участниками МОТ, Организацией и МБТ, подтверждает сохраняющуюся актуальность приоритетов, определенных Международной конференцией труда в 2017 году, а также указывает на области, которые требуют срочного неотложного внимания. Это включает в себя разработку комплексных подходов к продвижению ОППТ и улучшение внутренней координации, особенно между штаб-квартирой и полевыми бюро; более сбалансированное внимание, уделяемое всем пяти категориям ОППТ, в частности свободе объединения и ведению коллективных переговоров, а также недопущению дискриминации; поддержание усилий по обеспечению понимания того, какие меры эффективны, а какие нет, в соответствии с различными национальными обстоятельствами и потребностями.

Более интегрированные и всеобъемлющие подходы к основополагающим принципам и правам

- 124.** Уроки, извлеченные из стратегий и действий, проводимых в настоящее время МОТ в поддержку ОППТ, подчеркивают необходимость в более интегрированных и всеобъемлющих подходах к продвижению ОППТ, которые в полной мере отражают взаимозависимый и взаимоусиливающий характер пяти категорий ОППТ, а также разнообразие коренных причин, препятствующих их реализации. За некоторыми важными исключениями, МБТ до сих пор придерживалось более сегрегированных и ориентированных на права человека подходов к продвижению ОППТ, которые в недостаточной степени учитывали критически важные связи между ними. Поэтому МБТ следует уделить больше внимания повышению осведомленности трехсторонних участников о преимуществах принятия комплексных подходов, в том числе посредством проведения исследований, а также информационно-разъяснительной и коммуникационной деятельности, и обеспечить, чтобы ключевые связи между категориями ОППТ были лучше отражены в его технических консультативных услугах. В поддержку этих стратегических изменений МБТ следует обеспечить больший баланс в подходе к пяти категориям ОППТ и усилить согласованность и координацию своей деятельности, связанной с ОППТ, в рамках всего МБТ.
- 125.** Чтобы принять более интегрированные и всеобъемлющие подходы, МБТ должно уделять адекватное и равное внимание всем пяти категориям ОППТ. Как указано

в настоящем докладе и в оценке высокого уровня, действия МБТ по поддержке пяти категорий ОППТ были крайне несбалансированными. Оценка на высоком уровне показала, в частности, что «немногие проекты МОТ были направлены на устранение структурных пробелов, существующих с точки зрения прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров, в том числе в контексте работы, проводимой МБТ в области социального диалога, сотрудничества на рабочих местах и трудовых отношений»³⁵⁹, несмотря на их исключительную важность как прав, обеспечивающих реализацию других прав. Таким образом, МБТ придаст большую наглядность и будет прилагать больше усилий в отношении менее освещаемых категорий ОППТ, в частности свободы объединения и ведения коллективных переговоров. Для достижения этой цели необходимо организовать специализированное обучение для сотрудников с целью улучшения их знаний и понимания того, почему и как права на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров могут способствовать укреплению демократии на рабочих местах и созданию более инклюзивных, более безопасных и более эффективных рабочих мест.

126. Крайне важно также улучшать координацию и согласованность деятельности МБТ, направленной на продвижение ОППТ. До сих пор инициативы, реализуемые для продвижения ОППТ, редко учитывали принцип «Единая МОТ», а их огромный синергетический потенциал не использовался в полной мере. Поэтому предлагается, чтобы МБТ консолидировало рамки действий «Единая МОТ» для укрепления своей стратегии и деятельности по продвижению ОППТ. Эти рамки будут разработаны таким образом, чтобы систематически привлекать к осуществляемым действиям департаменты МБТ, полномочия которых непосредственно связаны с конкретными категориями ОППТ, а также департаменты МБТ, занимающиеся областями политики, касающимися коренных причин нарушений ОППТ, в частности политикой в сфере занятости, развития предприятий, социальной защиты, социального диалога и регулирования вопросов труда. Эти рамки будут согласованы с осуществляемыми в настоящее время планами действий и стратегиями МБТ, такими как Глобальная стратегия МОТ в области безопасности и гигиены труда на 2024–30 годы³⁶⁰, Комплексная стратегия МОТ по содействию применению и реализации права на ведение коллективных переговоров³⁶¹, Стратегия действий МОТ по искоренению насилия и домогательств в сфере труда и Стратегия МОТ по обеспечению достойного труда в цепочках поставок³⁶². Устранение различных аспектов неравенства в сфере труда, которые приводят к нарушениям ОППТ, в соответствии с резолюцией 2021 года о неравенстве и сфере труда³⁶³, станет одной из основных областей, которым будет уделено первоочередное стратегическое внимание.

Пять тематических областей

127. МОТ могла бы уделить особое внимание интеграции вопросов ОППТ в пять основных взаимосвязанных областей работы МБТ, которые, как показывают последние тенденции и опыт, имеют решающее значение для продвижения борьбы с коренными причинами нарушений ОППТ, а именно: 1) ОППТ в неформальной экономике с уделением надлежащего внимания сельским районам; 2) ОППТ в ситуациях кризиса и нестабильности; 3) ОППТ в деловых операциях и цепочках поставок; 4) ОППТ в справедливом переходе

³⁵⁹ МОТ, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 61.

³⁶⁰ МОТ, *Глобальная стратегия по безопасности и гигиене труда на 2024–30 годы и план действий по ее осуществлению*, GB.349/INS/8, 2023 г.

³⁶¹ МОТ, GB.349/POL/2.

³⁶² МОТ, *Стратегия МОТ по обеспечению достойного труда в цепочках поставок*, GB.347/INS/8, 2023 г.

³⁶³ МОТ, *Резолюция о неравенстве и сфере труда*, ILC.109/Резолюция XVI, 2021 г.

к климатически нейтральной экономике и обществу; 5) ОППТ в различных формах труда, включая работу на цифровых платформах и посредством них.

- 128.** Первые три области, соответствующие направлениям, установленным в Комплексной стратегии по ОППТ, утвержденной Административным советом в 2016 году³⁶⁴, не утратили своей актуальности и сегодня. В настоящее время хорошо известно, что работники **неформальной экономики**, в недостаточной степени признанные законодательством и зачастую не защищенные на практике, особенно уязвимы перед нарушениями в области ОППТ. Работники неформальной экономики составляют 60% занятого населения в мире, и в условиях растущей рабочей силы каждый год к неформальной экономике присоединяются миллионы новых работников. Все большее число работников во всем мире испытывают воздействие **многочисленных и пересекающихся кризисов и ситуаций нестабильности**, которые усугубляют безработицу и неформальность, подрывают системы социальной и трудовой защиты, а также увеличивают риск нарушений во всех категориях ОППТ. Производство, связанное как с глобальными, так и национальными **цепочками поставок**, охватывает большую часть глобальной рабочей силы. Уже один этот факт указывает на первостепенную важность деятельности по защите работников и потребностей жизнеспособных предприятий в цепочках поставок. В марте 2023 года Административный совет утвердил стратегию по достижению достойного труда в цепочках поставок, в которой признается, что соблюдение, продвижение и реализация ОППТ имеют важное значение для обеспечения достойных условий труда. Подводя итог, можно сказать, что, учитывая большое количество заинтересованных работников и серьезность рисков, которым они подвергаются, более широкий прогресс в продвижении ОППТ просто невозможен без уделения приоритетного и систематического внимания факторам нарушений ОППТ в контексте неформальности, кризиса и нестабильности, а также в цепочках поставок.
- 129.** Кроме того, тенденции и опыт последних семи лет указывают на две другие области, которые требуют безотлагательного внимания. **Изменение климата**, представляющее собой главную социальную угрозу нашего времени, подвергает риску рабочие места, средства к существованию и предприятия во всей сфере труда. Резолюция, касающаяся справедливого перехода к экологически устойчивой экономике и обществу для всех, признает необходимость соблюдения, продвижения и реализации ОППТ как руководящих принципов справедливого перехода для всех. **Работа на цифровых платформах и другие новые формы труда** не только открывают возможности для работников, но и создают серьезные проблемы в отношении защиты их прав. Достижение значительного прогресса в области продвижения ОППТ также потребует повышенного и систематического внимания к устранению нарушений ОППТ в этом растущем сегменте рабочей силы.
- 130.** В каждой из этих пяти тематических областей МБТ будет оказывать поддержку тресторонним участникам в разработке индивидуальных, основанных на фактических данных мер, опирающихся на интегрированный и всеобъемлющий подход к продвижению ОППТ, обсуждавшийся выше. Действия по устранению различных аспектов неравенства в сфере труда, как это предусмотрено в резолюции о неравенстве в сфере труда³⁶⁵, станут одним из приоритетов, которому будет уделяться первоочередное стратегическое внимание. Деятельность в каждой из вышеперечисленных тематических областей будет осуществляться во взаимодействии с более широкими мерами, принимаемыми МБТ

³⁶⁴ MOT, GB.328/POL/7.

³⁶⁵ MOT, ILC.109/Резолюция XVI.

в рамках программ первоочередных действий для устранения коренных причин нарушений ОППТ в рамках подхода «Единая МОТ» к продвижению ОППТ.

Продолжение деятельности по содействию ратификации и внедрению основополагающих трудовых норм

- 131. МБТ могло бы предоставить дальнейшее руководство и поддержку для увеличения числа ратификаций основополагающих трудовых норм, что свидетельствовало бы о политической приверженности продвижению ОППТ и создавало бы нормативную основу для действий.** В предыдущий период был отмечен значительный прогресс в ратификации норм, в частности всеобщая ратификация Конвенции 182; тем не менее ратификация основополагающих конвенций все еще далека от всеобщей. МБТ будет разрабатывать и проводить кампании по ратификации на глобальном и страновом уровнях в соответствии с Программой и бюджетом на 2024–25 годы, в том числе в отношении наименее ратифицированных международных трудовых норм. Руководствуясь импульсом, созданным признанием безопасной и здоровой производственной среды в качестве пятой категории ОППТ, МБТ разработает глобальную кампанию, ориентированную на ратификацию Конвенций 155 и 187, а также Конвенций 87 и 98 как особо важных прав, обеспечивающих реализацию других прав. В этой деятельности будут учтены уроки, извлеченные из текущей деятельности по ратификации, относительно важности предоставления индивидуальной и адресной помощи для устранения препятствий на пути ратификации, а также использования благоприятных политических обстоятельств для ратификации, когда они возникают.
- 132. Необходимо усилить взаимодействие между деятельностью МБТ по сотрудничеству в целях развития и контрольным механизмом МОТ, чтобы улучшить осуществление ратифицированных норм.** В рамках более широкого сотрудничества в целях развития МБТ могло бы уделить приоритетное внимание реализации комментариев контрольных органов, чтобы сосредоточить свою работу на продвижении ОППТ. Важно отметить, что это потребует более тесной координации между деятельностью по сотрудничеству в целях развития, часто управляемой децентрализованным образом, и запросами трехсторонних участников на техническую помощь в соответствии с комментариями контрольных органов. МБТ могло бы также обеспечить, чтобы все сотрудники, работающие над проектами сотрудничества в целях развития, лучше понимали роль и функции контрольных органов МОТ и продолжали интегрировать знания о контрольных механизмах МОТ в рамках всей Организации, как в полевых бюро, так и в штаб-квартире.

Создание фактической базы данных для руководства действиями

- 133. МОТ могла бы продолжать инвестировать в исследования и сбор данных для создания доказательной базы, необходимой для руководства действиями в области ОППТ.** Хотя МОТ внесла значительный вклад в сбор фактических данных по ОППТ и их оперативному использованию, в частности в отношении детского труда и принудительного труда, сохраняются существенные пробелы в данных по всем пяти категориям ОППТ. МБТ могло бы расширить свою техническую помощь для разработки методов, инструментов и статистических стандартов, необходимых для исследований и сбора данных об ОППТ, а также поддержать наращивание потенциала трехсторонних участников, исследовательских институтов и других национальных партнеров по проведению научных исследований и сбору данных по приоритетным областям ОППТ, вызывающим беспокойство. Особым приоритетом в этом контексте может стать оказание поддержки в улучшении доказательной базы по вопросам недопущения дискриминации, свободы объединения и ведения коллективных переговоров. Интеграция вопросов ОППТ в национальные статистические

программы могла бы стать еще одним важным направлением деятельности с учетом опыта предыдущего сотрудничества в этом отношении в области детского труда. Глобальные и национальные исследовательские программы по детскому и принудительному труду, разработанные в консультации с трехсторонними участниками и другими заинтересованными сторонами в рамках проекта «От исследований к действию», могли бы направлять исследовательское сотрудничество по этим двум категориям ОППТ. Ключевые глобальные доклады можно использовать для повышения осведомленности о нарушениях ОППТ, а также для информирования политических дебатов по их устранению.

- 134. МБТ будет уделять больше внимания измерению и мониторингу воздействия всей своей деятельности по сотрудничеству в целях развития в рамках продвижения ОППТ.** Трехсторонние участники все чаще обращаются к МБТ за конкретными, основанными на фактических данных политическими рекомендациями по устранению нарушений ОППТ. Однако надежные доказательные данные о воздействии принимаемых мер часто отсутствуют, что ограничивает способность МБТ и трехсторонних участников учиться на прошлом опыте и определять наиболее эффективные подходы к продвижению ОППТ. МОТ обеспечит, чтобы все проекты сотрудничества в целях развития, связанные с ОППТ, включали мощные компоненты мониторинга и оценки для сбора большего количества данных о воздействии. Организация также будет поддерживать проведение оценок эффективности различных политических и нормативных подходов, направленных на устранение нарушений ОППТ. С этой целью она будет уделять приоритетное внимание освещению результатов комплексных подходов к продвижению ОППТ.

Стратегические партнерства и альянсы

- 135. МОТ продолжит использовать свои партнерства и альянсы для стимулирования политической приверженности и содействия широкой, последовательной и скоординированной деятельности многих заинтересованных сторон по продвижению ОППТ.** Возобновление акцента на многосторонности, связанной с повесткой дня в области устойчивого развития, открывает многочисленные перспективы для продвижения ОППТ не только как цели, но и как движущей силы социального и экономического прогресса. ОППТ занимают центральное место в работе Глобальной коалиции за социальную справедливость. Таким образом, Коалиция будет играть решающую роль в достижении большей политической приверженности и инвестиций, а также в поощрении конкретных мер по продвижению ОППТ среди трехсторонних участников МОТ, организаций многосторонней системы и других заинтересованных сторон, входящих в ее состав. МОТ также расширит сотрудничество в продвижении ОППТ с другими учреждениями ООН, международными финансовыми институтами и региональными экономическими организациями через Альянс 8.7, EPIC, Инициативу по справедливому найму и другие партнерства. На национальном уровне МОТ будет уделять приоритетное внимание дальнейшему сотрудничеству со страновыми группами ООН, чтобы обеспечить учет ОППТ в общих страновых оценках ООН и в рамочных программах ООН по сотрудничеству в области устойчивого развития. Ключевые бизнес-сети, такие как Платформа по борьбе с детским трудом и Глобальная сеть предпринимателей против принудительного труда, также будут использоваться для продвижения ОППТ и укрепления потенциала соблюдения требований в деловой деятельности и цепочках поставок.

Устойчивое финансирование

- 136. Политика и планы по продвижению ОППТ не будут иметь большого значения без устойчивых источников финансирования для их эффективной реализации.**

Признавая исключительную важность устойчивого финансирования, МБТ могло бы оказывать правительствам техническую помощь и укреплять их потенциал, с тем чтобы они могли разрабатывать и реализовывать национальные стратегии мобилизации ресурсов и национальные механизмы финансирования для расширения своего бюджетного пространства в целях продвижения ОППТ, опираясь на более широкую деятельность МБТ по устойчивому финансированию достойного труда и устойчивому финансированию в таких областях политики, как социальная защита.

- 137. Хотя правительства могут и должны мобилизовывать внутренние ресурсы для устойчивого финансирования продвижения ОППТ, крайне важно, чтобы международное сообщество помогло им устранить любые остающиеся пробелы во внутреннем финансировании.** Роль международного сообщества в этом отношении тем более важна, поскольку многие правительства испытывают трудности из-за бюджетных ограничений и увеличения долга. В этом контексте МОТ могла бы через Глобальную коалицию за социальную справедливость, партнерские отношения с соответствующими международными и региональными финансовыми учреждениями, а также посредством других партнерств и альянсов активно способствовать расширению международной поддержки мобилизации ресурсов для продвижения ОППТ. Благодаря своей лидирующей роли в Глобальном ускорителе по созданию рабочих мест и обеспечению всеобщей социальной поддержки в целях справедливого перехода МОТ имеет особенно хорошие возможности для продвижения интегрированных политических решений и приоритетов финансирования в сотрудничестве с трехсторонними участниками, Организацией Объединенных Наций, Всемирным Банком и другими международными финансовыми институтами, а также другими двусторонними и многосторонними партнерами. В этом отношении можно также использовать деятельность МБТ по развитию сотрудничества Юг–Юг и треугольного сотрудничества в поддержку финансирования достойного труда. Наконец, МБТ могло бы также продвигать призыв, содержащийся в Дурбанском призыве к действиям по искоренению детского труда, «решить проблему внешнего долга бедных стран, имеющих значительную задолженность, чтобы сократить долговое бремя»³⁶⁶.

³⁶⁶ 5-я Всемирная конференция по искоренению детского труда, *Durban Call to Action on the Elimination of Child Labour*, Durban, 15–20 May 2022, para. 44.