



► Протокол

8А

Международная конференция труда — 112-я сессия, Женева, 2024 г.

Дата: 13 июня 2024 г.

Итоговый документ Комитета по общему обсуждению вопросов экономики ухода: резолуция и заключения, представленные для принятия Конференцией

Предлагаемые резолюция и заключения, представленные для принятия Конференцией

В настоящем Протоколе содержится текст предлагаемых резолюции и заключений, представленных Комитетом для принятия Конференцией.

Доклад Комитета о ходе его работы будет опубликован в Протоколе № 8В после закрытия сессии.

► Резолюция о достойном труде и экономике ухода

Генеральная конференция Международной организации труда, собравшаяся на 112-ю сессию в Женеве в 2024 году,

проведя общее обсуждение вопросов достойного труда и экономики ухода, должным образом принимая во внимание Филадельфийскую декларацию (1944 г.) и Декларацию столетия МОТ о будущем сферы труда (2019 г.), в целях обеспечения достойного труда в экономике ухода,

1. принимает следующие заключения;
2. предлагает Административному совету Международного бюро труда должным образом учесть указанные заключения и сформулировать рекомендации в адрес Международного бюро труда по их реализации;
3. поручает Генеральному директору:
 - a) подготовить план действий по реализации заключений и представить его на рассмотрение Административного совета на 352-й сессии (октябрь — ноябрь 2024 г.);
 - b) направить заключения соответствующим международным и региональным организациям;
 - c) учитывать заключения при подготовке будущих предложений по программе и бюджету и при мобилизации внебюджетных ресурсов;
 - d) информировать Административный совет об их выполнении.

► Заключения, касающиеся достойного труда и экономики ухода

I. Контекст — достойный труд и экономика ухода: настоятельная необходимость действовать

1. Уход имеет фундаментальное значение для человеческого, социального, экономического и экологического благосостояния и устойчивого развития. Труд по уходу, как оплачиваемый, так и неоплачиваемый, важен для всех других видов труда. Хорошо функционирующая и устойчивая экономика ухода способствует формированию более здоровой нынешней и будущей рабочей силы, создает рабочие места, поддерживает предприятия и повышает производительность. Преобразующие изменения в сфере труда, вызываемые технологическими инновациями, демографическими сдвигами, а также изменением окружающей среды и климата, влияют на спрос и предложение по уходу, а также доступ к уходу.
2. Хорошо функционирующая и надежная экономика ухода имеет фундаментальное значение для повышения потенциала противодействия к кризисам, включая пандемии и «утечку умов», а также для достижения гендерного равенства и инклюзии, устранения других видов неравенства и содействия экономическому и социальному развитию,

ориентированному на человека подходу к будущему сферы труда, справедливому переходу и социальной справедливости. Экономика ухода стремительно развивается, создает и предоставляет возможности для трудоустройства.

3. Женщины выполняют бóльшую часть оплачиваемого и неоплачиваемого труда по уходу во всем мире.
4. Пандемия COVID-19 подчеркнула важность экономики ухода и выявила пробелы в государственной политике. Пандемия привела к увеличению непропорционально высокой доли неоплачиваемого труда по уходу, выполняемой женщинами и девочками, ранее существовавшего дефицита достойного труда среди работников по уходу, включая продолжительный рабочий день и риски в области безопасности и гигиены труда, такие как подверженность насилию и домогательствам, в том числе гендерному насилию и домогательствам, и острой нехватки персонала и профессиональных навыков.
5. Рабочая сила по уходу неоднородна. Несмотря на то что труд по уходу является очень тяжелым и зачастую требует наличия высокого уровня профессиональных навыков и специальных знаний, профессиональные навыки не всегда полностью признаются и оцениваются соответствующим образом. Хотя некоторые работники по уходу высококвалифицированы и получают высокую заработную плату, многие из них, в частности мигранты и домашние работники, продолжают работать в неформальной экономике, получают низкую заработную плату и лишены, по законодательству или на практике, защиты, включая социальную защиту и охрану труда. Медицинские работники и работники по уходу в общинах, которые зачастую не признаются работниками, также лишены такой защиты. Трудовые мигранты, многие из которых женщины, часто не могут в полной мере пользоваться теми же правами, что и другие работники. К другим проблемам достойного труда и экономики ухода относятся сильная этническая, расовая и гендерная профессиональная сегрегация и недооцененность труда по уходу. Женщины, особенно те, которые находятся в уязвимом положении, выполняют неравную долю неоплачиваемого труда по уходу, что создает структурные барьеры для их участия в рабочей силе, сохранении занятости и дальнейшем карьерном продвижении.
6. Быстрый темп старения общества в некоторых регионах мира приводит к увеличению бремени по уходу, что увеличивает разрыв в спросе и предложении по уходу, а также доступе к уходу; в то же время высококачественные услуги по уходу в настоящее время необходимы больше, чем когда-либо.
7. Международная организация труда (МОТ) играет ведущую роль в продвижении достойного труда в экономике ухода на основе подхода к уходу, охватывающего весь жизненный цикл, в соответствии с Рамочной программой 5R по обеспечению достойного труда в сфере ухода (признание, сокращение и перераспределение неоплачиваемого труда по уходу, а также вознаграждение и представительство работников по уходу). Некоторые правительства добились прогресса в ратификации конвенций, касающихся сферы ухода, а также других соответствующих международных конвенций о труде и внедрили комплексные подходы к политике в секторе ухода. Работодатели и работники посредством социального диалога, а также возглавляемых работодателями инициатив внедряют некоторые меры политики по созданию условий труда и графиков работы, отвечающих интересам семьи, чтобы помочь сотрудникам, выполняющим обязанности по уходу, улучшить баланс между трудовой и личной жизнью. Работники по уходу все чаще объединяются в профсоюзы. Эти меры свидетельствуют о прогрессе в преобразовании неравного распределения труда по уходу между мужчинами и женщинами в более равную организацию ухода, содействующую социальной совместной ответственности, для которой

требуется объединение усилий государства, частного сектора, семей, социальной и солидарной экономики (ССЭ) и общины.

8. Однако в осведомленности общественности, законодательстве, политике, финансировании и реализации сохраняются значительные пробелы. Необходимы срочные действия для обеспечения достойного труда в экономике ухода и содействия достойному труду путем обеспечения доступа к уходу для всех.

II. Общее понимание экономики ухода

9. Экономика ухода охватывает как оплачиваемый, так и неоплачиваемый труд по уходу, непосредственный и косвенный уход, предоставление ухода внутри домохозяйств и за их пределами, лиц, предоставляющих и получающих уход, а также работодателей и учреждения, предлагающие уход. Труд по уходу включает, среди прочего, деятельность и отношения, направленные на обеспечение устойчивости и качества жизни, развитие человеческих способностей; содействие независимости, автономии и человеческому достоинству; развитие возможностей и потенциала противодействия тем, кто предоставляет и получает уход; учет разнообразных потребностей людей на различных этапах жизни и удовлетворение физических, психологических, когнитивных потребностей, потребностей в области психического здоровья и развития людей в рамках предоставления ухода и поддержки, включая детей, подростков, молодежь, взрослых, пожилых лиц, лиц с ограниченными возможностями и всех лиц, осуществляющих уход.
10. Труд по уходу осуществляется в рамках государственного и частного секторов, включая микро-, малые и средние предприятия (ММСП). Он также выполняется в рамках некоммерческого сектора, ССЭ и домохозяйств. Оплачиваемый труд по уходу охватывает различные профессии и сектора. Экономика ухода, включающая как формальные, так и неформальные сектора, охватывает, помимо прочего, деятельность работников сферы образования, ухода за детьми дошкольного возраста и их образования, сектора медицинских услуг и социального сектора, а также деятельность домашних работников и лиц, осуществляющих неоплачиваемый труд по уходу. В настоящее время не существует согласованного на международном уровне статистического определения труда по уходу; такое определение необходимо разработать, чтобы способствовать гармонизации и последовательности данных об уходе, в том числе во всех соответствующих подсекторах.
11. Непосредственный уход относится к деятельности по персональному уходу, которая имеет и социальный характер, в то время как косвенный уход охватывает деятельность, которая обеспечивает благосостояние людей в отсутствие прямого личного контакта, например уборку и приготовление пищи.
12. Неоплачиваемый труд по уходу, зачастую выполняемый семьей и социальной сетью получателей ухода, имеет огромную ценность для получателей ухода, поставщиков услуг и общества. Этот уход, который должен более равномерно распределяться между мужчинами и женщинами, дополняет и расширяет оплачиваемый труд по уходу, но не может его заменить.
13. В настоящее время социальная организация ухода, то есть те, кто обеспечивает уход и кто получает доступ к уходу, возлагает на женщин непропорционально высокую долю неоплачиваемого труда по уходу, что препятствует экономической инклюзии женщин и их эффективному участию на рынке труда, увеличивая гендерный разрыв в сфере труда и оставляет многих без адекватного доступа к социальной защите. Бремя оплачиваемого и неоплачиваемого труда по уходу, возлагаемого на женщин, может во многом зависеть от расы, этнической принадлежности, социоэкономических условий и места происхождения.

14. Экономика ухода охватывает политические и нормативные рамки, услуги, инфраструктуру, учреждения, механизмы финансирования и социальные нормы, которые влияют на предоставление и получение ухода и поддержки на протяжении жизненного цикла и регулируют их.

III. Руководящие принципы

15. При реализации комплексной, всеобъемлющей и целостной политики и подходов к обеспечению достойного труда и экономики ухода члены должны принимать во внимание следующие принципы.
16. Так же, как и труд не является товаром, труд в экономике ухода не является товаром. Все люди должны иметь возможность предоставлять и получать уход, включая уход за собой.
17. Все работники сферы ухода должны иметь достойные условия труда. Достойный труд работников по уходу способствует качественному уходу, найму и удержанию работников, продвижению гендерного равенства и противодействию дефициту рабочей силы и содействует построению устойчивых общества и экономики.
18. Все члены несут обязательства по соблюдению, продвижению и реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда в отношении работников по уходу, а именно: свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров; ликвидации всех форм принудительного или обязательного труда; эффективного упразднения детского труда; ликвидации дискриминации в области труда и занятий, а также безопасной и здоровой производственной среды.
19. Ратификация и выполнение международных трудовых норм, касающихся экономики ухода, имеют центральное значение для реализации основанного на правах человека подхода к уходу.
20. Предоставление ухода, доступ к нему и его получение должны быть основаны на принципах недопущения дискриминации, а также солидарности, устойчивости, справедливости, универсальности и социальной совместной ответственности.
21. Инвестиции в экономику ухода способствуют повышению качества ухода и созданию достойных рабочих мест, могут приводить к расширению человеческого потенциала, росту производительности, качественному образованию, улучшению здоровья и благосостояния, гендерному равенству, а также достойному труду и более активному участию женщин в рынке труда и обеспечивают переход к формальной экономике.
22. Рамочная программа 5R по обеспечению достойного труда в сфере ухода определяет комплексные и последовательные стратегии достижения достойного труда в экономике ухода. Неоплачиваемый труд по уходу должен быть признан, сокращен и перераспределен. Оплачиваемый труд по уходу должен вознаграждаться справедливой и адекватной заработной платой, в том числе в соответствии с принципом равной оплаты труда за труд равной ценности, а также эффективной социальной защитой и охраной труда.
23. Достижение достойного труда включает принятие и эффективную реализацию хорошо продуманной политики и услуг в области отпусков по уходу. Это позволяет:
 - a) работникам с семейными обязанностями вступать в состав рабочей силы, оставаться в ней и продвигаться по службе, не подвергаясь дискриминации;
 - b) обеспечить лучший баланс между трудовой и личной жизнью и более равное распределение обязанностей по уходу между мужчинами и женщинами;

- с) достичь роста производительности за счет поддержания здоровья и благосостояния рабочей силы;
 - д) устранить барьеры, с которыми сталкиваются лица с высокими потребностями в уходе или поддержке, а также барьеры, с которыми сталкиваются лица, предоставляющие неоплачиваемый уход или поддержку;
 - е) решить проблему неравенства в доступе к услугам по уходу и поддержке, в том числе для работников неформального сектора.
- 24.** Государство несет основную ответственность за предоставление ухода, его финансирование, регулирование, а также обеспечение высоких стандартов качества, безопасности и здоровья для работников по уходу и получателей ухода. Это включает выделение необходимых ресурсов, а также принятие и поддержание надежных политических и нормативных рамок.
- 25.** Государственно-частные партнерства, использующие сильные стороны как государственного, так и частного секторов, помогают масштабировать качественные услуги по уходу, не перегружая ни одну из сторон и способствуя созданию более устойчивой экосистемы ухода.
- 26.** Государственные и частные предприятия, кооперативы и другие субъекты ССЭ играют роль в обеспечении качественного ухода, инвестициях в устойчивую и современную инфраструктуру ухода, а также в предоставлении возможностей обучения и трудоустройства.
- 27.** Предоставление ухода на уровне общин, в том числе посредством партнерств с коренными народами и народами, ведущими племенной образ жизни, где это применимо, может помочь в удовлетворении местных потребностей.
- 28.** Сбор данных с разбивкой по всем формам труда по уходу, а также измерение масштаба и стоимости неоплачиваемого ухода имеют фундаментальное значение для понимания экономики ухода и разработки политики. Эти данные должны быть дезагрегированы по уровню дохода, полу, возрасту, расе, этническому происхождению, миграционному статусу, инвалидности, географическому положению и другим соответствующим характеристикам в соответствии с национальным контекстом.
- 29.** Координация между уровнями и секторами правительства на основе общегосударственного подхода способствует выработке последовательных, эффективных и комплексных подходов к уходу.

IV. Продвижение достойного труда в экономике ухода

- 30.** Принимая во внимание вышеуказанные принципы, правительства, организации работодателей и работников, в зависимости от их сфер ответственности, при поддержке МОТ должны:
- а) разрабатывать и внедрять комплексную и последовательную политику и системы ухода в интересах достойного труда и гендерного равенства. Эта политика, в основе которой должны лежать международные трудовые нормы и социальный диалог, должна способствовать применению подхода к уходу, основанному на правах человека. Рамочная программа 5R по обеспечению достойного труда в сфере ухода предоставляет ценные рекомендации в этом отношении;
 - б) систематически интегрировать уход в соответствующую государственную политику, в том числе в области занятости, развития профессиональных навыков,

макроэкономической политики, социальной и трудовой защиты, миграции и экологической политики, обеспечивая при этом адекватное государственное финансирование и координацию и принимая во внимание национальные условия;

- c) содействовать занятости и макроэкономической политике, которая создает достойные рабочие места в экономике ухода, в том числе посредством формализации рабочих мест и предприятий неформального сектора ухода, предотвращения перехода формальных предприятий в неформальную экономику, и обеспечивать достаточное фискальное пространство;
- d) содействовать активной политике на рынке труда, образованию и обучению, повышению квалификации и профессиональной переподготовке, признанию профессиональных навыков и сертификации навыков внутри национальных границ и, где это применимо, за их пределами, открытости к обучению и доступу к возможностям обучения на протяжении всей жизни в соответствии с технологическим прогрессом; способствовать развитию карьеры, а также привлекать и удерживать квалифицированную рабочую силу в сфере ухода;
- e) решать проблему недооцененности труда по уходу, в том числе путем повышения осведомленности общественности о социальной и экономической ценности труда по уходу;
- f) решать проблему неравного гендерного распределения оплачиваемого и неоплачиваемого труда и содействовать экономической инклюзии и автономии женщин за пределами сферы ухода, в том числе путем изменения социальных норм и гендерных стереотипов в отношении ролей по уходу;
- g) обеспечивать надлежащее реагирование на потребности всех работников, выполняющих обязанности по уходу, путем обеспечения всеобъемлющей охраны материнства, отпусков по уходу и политики защиты, включая отпуск по уходу за ребенком для отцов и родителей и отпуск по долгосрочному уходу;
- h) укреплять политику и меры, способствующие балансу между трудовой и личной жизнью, оплачиваемым трудом и обязанностям по уходу. К ним относятся меры, касающиеся организации, времени и места работы, а также других условий занятости;
- i) создавать и поддерживать универсальные системы социальной защиты, которые обеспечивают адекватную защиту работникам по уходу во всех видах занятости и признают неоплачиваемый труд по уходу, в том числе посредством кредитов на уход в рамках систем социального страхования;
- j) создавать благоприятную среду для жизнеспособных предприятий и развивать стимулирующие условия для субъектов ССЭ, включая гендерно ориентированную политику, содействующую инвестициям в повышение производительности в сфере образования и развития профессиональных навыков, и расширенному доступу к возможностям в области предпринимательства, формализации и финансированию;
- k) инвестировать в высококачественные, недорогие, адекватные и доступные услуги по уходу, включая уход за детьми, медицинский уход и долгосрочный уход для всех работников, в том числе работников неформальной экономики, обеспечивая их переход в формальную экономику, и предоставлять их;
- l) обеспечивать, чтобы для коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, принимаемые меры учитывали культурно приемлемые услуги и соображения, касающиеся рабочей силы, включая разработку подходов на уровне общин;

- m) расширять доступность услуг по помощи и поддержке для лиц с ограниченными возможностями в целях содействия индивидуальной автономии и независимости, в том числе путем применения подхода, учитывающего интересы лиц с ограниченными возможностями, для расширения доступа к возможностям трудоустройства;
- n) предотвращать и устранять все формы дискриминации в отношении работников по уходу, уделяя особое внимание женщинам, трудовым мигрантам, расово категоризируемым группам и лицам, находящимся в уязвимом положении;
- o) обеспечивать эффективный доступ к охране труда и социальному обеспечению, в том числе посредством инспекции труда, для всех работников по уходу, во всех видах занятости, особенно для тех, кто больше всего подвергается риску недостаточной или неадекватной защиты, таких как домашние работники, трудовые мигранты или медицинские работники и работники по уходу в общинах;
- p) разрабатывать и реализовывать политику и стратегии для достижения: максимальных ограничений рабочего времени; безопасности и гигиены труда, в том числе предотвращение и искоренение насилия и домогательств, включая гендерные насилия и домогательства, а также адекватного уровня минимальной заработной платы в законодательстве или посредством переговоров. Поставщики медицинских услуг государственного сектора должны служить примером в этом отношении;
- q) отслеживать воздействие изменения климата и технологических изменений на уход, включая неоплачиваемый труд по уходу, и рассматривать вопросы ухода в связи с возникающими проблемами в области управления рынком труда, а также политикой и действиями по адаптации к изменению климата и смягчению его последствий;
- r) поддерживать ММСП и субъекты ССЭ, включая кооперативы и другие инициативы в рамках общин, которые предусматривают предоставление качественных услуг по уходу, в том числе посредством наращивания потенциала, развития профессиональных навыков и доступа к финансированию;
- s) собирать и распространять данные о неоплачиваемом и оплачиваемом труде по уходу в соответствии с существующими международными статистическими стандартами и международными статистическими стандартами, которые будут разработаны, для создания фактической базы для разработки политики;
- t) способствовать учету мнения и обеспечению представительства организаций работников по уходу, включая организации домашних работников, медицинских работников и работников по уходу в общинах, а также трудовых мигрантов, организаций работодателей работников по уходу и организаций членов семей, выполняющих неоплачиваемый труд по уходу, если таковые существуют;
- u) поддерживать многосторонние инициативы, такие как Международная коалиция за равную оплату труда (EPIC).

V. Роль Международной организации труда

31. В соответствии с принципами и приоритетами, изложенными в настоящих заключениях, Организация на основе консультаций с трехсторонними участниками должна и дальше развивать свою всеобъемлющую деятельность в области экономики ухода в рамках своих стратегических задач и направлять свои усилия на:

- a) содействие ратификации и реализации международных трудовых норм, касающихся экономики ухода, включая все основополагающие конвенции;
- b) подготовку исследовательских данных для обсуждения на трехстороннем совещании, решение по которому будет принято Административным советом в кратчайшие возможные сроки, с тем чтобы дать возможность Организации оценить, существуют ли пробелы в своде международных трудовых норм МОТ, касающиеся отпусков по уходу для отцов и родителей, а также других отпусков по уходу (для больных или тяжелобольных членов семьи, пожилых лиц или лиц с ограниченными возможностями), и, если да, какие нормативные и/или ненормативные действия могут оказаться целесообразными;
- c) поддержку разработки согласованных на международном уровне статистических стандартов в качестве основы для сбора подробных, сопоставимых и гармонизированных данных об экономике ухода, принимая во внимание все виды соответствующего неоплачиваемого и оплачиваемого труда по уходу, для обсуждения на 22-й Международной конференции статистиков труда в 2028 году;
- d) предоставление технической помощи и политического руководства, в том числе через страновые программы достойного труда, для разработки на национальном уровне политики в области ухода и систем ухода, которые гарантируют универсальный доступ к уходу, способствуют профессионализации и формализации рабочих мест по уходу, а также обеспечивают максимально достижимые стандарты качества, безопасности и здоровья работников по уходу и бенефициаров ухода, руководствуясь Рамочной программой 5R по обеспечению достойного труда в сфере ухода;
- e) оказание технической помощи для содействия эффективной защите работников-мигрантов по уходу; домашних работников; медицинских работников и работников по уходу в общинах; работников кооперативов и других субъектов ССЭ; работников по уходу в неформальной экономике; работников с семейными обязанностями;
- f) продвижение политики и законодательства в области услуг по уходу и поддержку лиц с физическими и психическими заболеваниями, лиц, живущих с ВИЧ, и лиц с ограниченными возможностями, с участием лиц из соответствующих групп;
- g) дальнейшее расширение своих знаний в области экономики ухода за счет усиления исследований и улучшения способов распространения информации и коммуникации о достойном труде и экономике ухода в странах, находящихся на разных уровнях развития, в том числе путем предоставления информации о регулярных тенденциях и аналитических данных, преодоления пробелов в охвате и государственных инвестиций в уход и их влияния на гендерное равенство, занятость, оплату труда, условия труда и социальную защиту работников по уходу, включая работников мигрантов, а также качество предоставления услуг по уходу;
- h) исследование и публикацию информации о проблемах и возможностях при внедрении и использовании технологий в сфере ухода, включая цифровые технологии и искусственный интеллект, и их влиянии на условия труда;
- i) оказание постоянной помощи странам в измерении как оплачиваемого, так и неоплачиваемого труда по уходу, применяя последние международные статистические стандарты и передовую практику измерений;
- j) сбор и распространение передовой практики, а также проведение исследований в области развития профессиональных навыков, которые способствуют развитию

карьеры, а также привлекают и удерживают квалифицированную рабочую силу по уходу;

- k) предоставление помощи трехсторонним участникам в обеспечении устойчивого и адекватного финансирования ухода, в том числе посредством проведения анализа социальноэкономических обоснований и затрат, измерения дефицита финансирования и изучения вариантов расширения фискального пространства, а также разработки адекватной макроэкономической политики, способствующей занятости, как в налогово-бюджетной, так и в монетарной сфере, в соответствии с актами МОТ, касающимися политики занятости и социальной защиты;
- l) обеспечение совместно с Международным учебным центром МОТ в Турине и в сотрудничестве с другими соответствующими учебными центрами, при необходимости, наращивания технического потенциала для разработки, адекватного финансирования, реализации и мониторинга инклюзивной политики в сфере экономики ухода, в том числе систематическое включение ухода во все другие соответствующие области политики;
- m) укрепление возможностей трехсторонних участников по участию в разработке, осуществлении и мониторинге национальной политики в области ухода, а также укрепление всех форм социального диалога, включая коллективные переговоры и трехстороннее сотрудничество. Поощрение эффективного сотрудничества на рабочем месте как инструмента, помогающего обеспечить безопасные и продуктивные рабочие места, таким образом, чтобы оно уважало коллективные переговоры и их результаты и не подрывало роль профсоюзов;
- n) укрепление своей глобальной лидирующей роли в продвижении программы ухода на глобальном, региональном и национальном уровнях путем продвижения, поддержки и установления правовых и статистических стандартов, обеспечения согласованности политики и межинституционального сотрудничества в области достойного труда и экономики ухода в многосторонней системе;
- o) дальнейшее продвижение Рекомендации по справедливому переходу к экологически устойчивой модели экономики и общества в общих интересах МОТ (2015 г.), в том числе в отношении экономики ухода;
- p) использование Глобальной коалиции за социальную справедливость и Глобального ускорителя ООН по созданию рабочих мест и обеспечению всеобщей социальной поддержки в целях справедливого перехода для укрепления партнерств со структурами ООН, международными финансовыми учреждениями, международными сетями и исследовательскими центрами, а также для создания платформы Юг-Юг в целях продвижения достойного труда в сфере ухода;
- q) выделение адекватных ресурсов для продолжения своей деятельности в области экономики ухода и интеграции вопросов достойного труда и гендерного равенства в экономике ухода во все соответствующие проекты и мероприятия МОТ по сотрудничеству в области развития, чтобы в полной мере использовать потенциал экономики ухода для внесения вклада в Программу достойного труда, достижение Целей в области устойчивого развития и справедливый переход;
- r) предоставление помощи, особенно малым островным развивающимся государствам и наименее развитым странам, в снижении риска «утечки умов».