



Административный совет

352-я сессия, Женева, 28 октября — 7 ноября 2024 г.

Секция по институциональным вопросам

INS

Дата: 4 октября 2024 г.

Оригинал: английский

Третий пункт повестки дня

Вопросы, возникающие в связи с работой 112-й сессии (2024 г.) Международной конференции труда

Последующие меры по осуществлению резолюции
о достойном труде и экономике ухода

Цель документа

В настоящем документе предлагается план действий по вопросам достойного труда и экономики ухода на период 2024–30 годов для реализации резолюции о достойном труде и экономике ухода, принятой Международной конференцией труда на 112-й сессии в июне 2024 года. Административному совету предлагается представить рекомендации по предлагаемому плану действий и по проведению в первом квартале 2026 года трехстороннего совещания по вопросам отпуска по уходу для отцов и родителей, а также других отпусков по уходу, а Генеральному директору предлагается учесть эти рекомендации при реализации плана действий (см. предлагаемое решение в пункте 36).

Соответствующая стратегическая задача: все.

Основной соответствующий результат: результат 5 на 2024–25 годы: Гендерное равенство и равенство обращения и возможностей для всех.

Последствия для политики: план действий будет определять работу МБТ в области экономики ухода на период 2024–30 годов.

Юридические последствия: отсутствуют.

Финансовые последствия: да.

Требуемые дальнейшие действия: выполнение плана действий с учетом указаний Административного совета.

Авторское подразделение: Департамент условий труда и равенства (WORKQUALITY).

Взаимосвязанные документы: [ILC.112/Резолюция V](#); [ILC.112/Протокол № 8А](#); [Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда](#); [Программа и бюджет на 2024–25 годы](#); [Предложения по программе и бюджету на 2026–27 годы](#); [GB.349/INS/3/2](#); [GB.349/LILS/1](#).

► Предыстория и контекст

1. На 112-й сессии (2024 г.) Международная конференция труда провела общее обсуждение о достойном труде и экономике ухода. По итогам этого обсуждения были приняты резолюция и заключения, подтверждающие необходимость принятия срочных мер по обеспечению достойного труда в экономике ухода и содействию достойному труду для всех путем обеспечения доступа к уходу. Правительства, работодатели и работники сформировали общее понимание экономики ухода как включающей в себя и оплачиваемый, и неоплачиваемый труд по уходу и подчеркнули неразрывную связь между достойным трудом, гендерным равенством, справедливым переходом, устойчивым развитием и экономикой ухода.
2. Оплачиваемый и неоплачиваемый уход крайне важен для всех других видов работы. Хорошо функционирующая и прочная экономика ухода содействует здоровью нынешней и будущей рабочей силы, создает рабочие места, поддерживает предприятия, повышает производительность и способствует гендерному равенству.
3. Экономика ухода быстро растет, создавая и расширяя возможности трудоустройства. Рабочая сила по уходу неоднородна и имеет разный уровень квалификации и специальных знаний. В то время как некоторые работники по уходу получают надлежащую заработную плату и имеют высокую квалификацию, многие работники по уходу, особенно мигранты и домашние работники, получают низкую заработную плату и не имеют социальной и трудовой защиты. Общинные медицинские работники часто не признаются в качестве работников.
4. Женщины выполняют основную долю неоплачиваемого и оплачиваемого труда по уходу в экономике ухода, для которой характерна этническая, расовая и гендерная профессиональная сегрегация.
5. Пандемия COVID-19 подчеркнула важность экономики ухода и одновременно усугубила существующий дефицит достойного труда для работников по уходу, включая продолжительный рабочий день, низкую оплату труда, подверженность дискриминации и рискам для здоровья и безопасности, включая насилие и домогательства. Она также усугубила непропорционально большую долю неоплачиваемого труда по уходу, выполняемого женщинами и девочками.
6. В заключениях подчеркивается, что точно так же, как труд не является товаром, труд в экономике ухода не является товаром. В заключениях также указывается прогресс, достигнутый благодаря усилиям правительств, работодателей и работников, в том числе посредством ратификации международных трудовых норм, касающихся экономики ухода, и социального диалога, а также инициатив работодателей, направленных на создание благоприятных для семьи рабочих мест, и рабочих механизмов, способствующих достижению баланса между трудовой и личной жизнью и более справедливому распределению обязанностей по уходу между женщинами и мужчинами. Эти усилия способствовали устранению неравного распределения труда по уходу между женщинами и мужчинами и развитию социальной ответственности государства, частного сектора, семей, социальной и солидарной экономики и общин. Однако в заключениях также подчеркивается, что в области информированности общественности, законодательства,

политики, финансирования и реализации политики в сфере экономики ухода остаются значительные пробелы.

7. Принимая во внимание эти факторы, Конференция наметила дальнейший путь в интересах достойного труда в экономике ухода. В своей резолюции Конференция поручила Генеральному директору: а) подготовить план действий по вопросам достойного труда и экономики ухода в целях реализации заключений для рассмотрения Административным советом на 352-й сессии (октябрь — ноябрь 2024 г.); б) довести заключения до сведения соответствующих международных и региональных организаций; в) учитывать заключения при подготовке будущих предложений по программе и бюджету и мобилизации внебюджетных ресурсов; г) информировать Административный совет об их реализации. Соответственно, МБТ подготовило план действий, охватывающий период 2024-30 годов, для рассмотрения Административным советом.

► Предлагаемый план действий

8. В предлагаемом плане действий, в соответствии с руководящими принципами, изложенными в заключениях, признается центральное место основанного на правах подхода к уходу и важность международных трудовых норм и социального диалога. В нем подчеркивается, что основная ответственность за предоставление ухода, финансирование, регулирование и обеспечение высоких стандартов качества, безопасности и здоровья работников и получателей ухода лежит на государстве.
9. Кроме того, план действий направлен на продвижение комплексных и согласованных стратегий по обеспечению достойного труда в сфере ухода, на основании Рамочной программы 5R по обеспечению достойного труда в сфере ухода (признание, сокращение и перераспределение неоплачиваемого ухода, а также вознаграждение и представление интересов работников по уходу).
10. План действий состоит из четырех взаимоукрепляющих компонентов, каждый из которых имеет свои собственные целевые результаты. Первый компонент касается развития, распространения и передачи знаний, второй — оказания технических консультационных услуг и наращивания потенциала трехсторонних участников. Третий компонент посвящен действиям, связанным с международными трудовыми нормами, социальному диалогу и разработке статистических стандартов, а четвертый подтверждает глобальное лидерство МОТ в вопросах достойного труда и экономики ухода, а также содействует согласованности политики и партнерским отношениям.
11. План действий воплощает в жизнь Декларацию столетия МОТ о будущем сферы труда и ее призыв к преобразующей повестке дня в области гендерного равенства. Он способствует реализации стратегии МОТ по сокращению и предотвращению неравенства в сфере труда на период 2022–27 годов (2022 г.), резолюции, касающейся второго периодического обсуждения вопросов охраны труда (2023 г.), и резолюции о третьем периодическом обсуждении основополагающих принципов и прав в сфере труда (2024 г.), а также соответствующих планов последующих действий.

Компонент 1: Развитие, распространение и передача знаний

12. Этот компонент направлен на углубление понимания проблем и возможностей, связанных с обеспечением достойного труда в экономике ухода, для основанного на

фактических данных консультирования по вопросам политики и наращивания потенциала трехсторонних участников, в том числе в контексте растущей цифровизации и использования искусственного интеллекта, демографических и «зеленых» переходов и многочисленных кризисов, для стран, находящихся на разных уровнях развития.

13. Компонент 1 предусматривает подготовку и распространение данных и аналитических материалов по всем формам труда по уходу и лицам, обеспечивающим уход, с разбивкой по доходам, полу, возрасту, расе, этническому происхождению, миграционному статусу, инвалидности, географическому положению и другим соответствующим характеристикам, когда это возможно. Особое внимание будет уделяться группам и работникам, в большей степени подверженным риску дискриминации и отчуждения, таким как трудовые мигранты, коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, и домашние работники. По мере необходимости, в серии брифингов по экономике ухода будут освещаться тематические, региональные и национальные тенденции и анализ по вопросам достойного труда и экономики ухода в странах с разным уровнем развития, в том числе вопросы пробелов в охвате и бюджетных инвестиций в сферу ухода и их влияния на гендерное равенство, занятости, оплаты труда, условий труда, социальной защиты и качества предоставления услуг по уходу.
14. МБТ будет и дальше совершенствовать онлайн-портал МОТ по политике в сфере ухода и Симулятор инвестиций в сферу ухода МОТ, превращая его во всеобъемлющий центр ресурсов по политике ухода. МБТ будет оказывать поддержку в проведении исследований по определению затрат, оценке финансовых пробелов и вариантов расширения бюджетных возможностей с учетом приоритетов и потребностей правительств и социальных партнеров для предоставления данных для национальных социальных диалогов и выработки политики.
15. Будут разработаны инструменты, помогающие трехсторонним участникам внедрять макроэкономические политики и механизмы, учитывающие гендерные особенности, для обеспечения бюджетных возможностей для инвестиций, связанных с уходом. Кроме того, будут найдены решения для формализации неформальных рабочих мест и предприятий по уходу и предотвращения перехода формальных рабочих мест в неформальные.
16. МБТ будет развивать основанные на фактических данных знания о роли государственно-частных партнерств, государственных и частных предприятий, в частности микро-, малых и средних предприятий, кооперативов и других субъектов социальной и солидарной экономики, в предоставлении качественных услуг и инвестировании в качественные услуги по уходу, инфраструктуру ухода, обучение и возможности трудоустройства. Будут проанализированы вопросы предоставления услуг по уходу на базе общин, в том числе в рамках партнерства с коренными народами и народами, ведущими племенной образ жизни, и то, как такое предоставление услуг отвечает местным потребностям в уходе и обеспечивает справедливый переход.
17. МОТ в сотрудничестве с региональными отделениями — в ответ на призыв повысить осведомленность о проблемах ухода — разработает и реализует стратегию передачи и распространения знаний о достойном труде и экономике ухода. В рамках стратегии будут, в частности, рассматриваться вопросы, касающиеся важности труда по уходу для всех других видов труда; недооценки труда по уходу; неравного гендерного распределения оплачиваемого и неоплачиваемого труда по уходу; информационно-просветительской деятельности по расширению экономических прав и возможностей женщин и изменению стереотипов, связанных с ролью по уходу; преимуществ инвестиций

в экономику ухода, в сотрудничестве с государствами-членами, организациями работодателей и работников и партнерами в системе Организации Объединенных Наций (ООН).

Компонент 2: Технические консультационные услуги и наращивание потенциала трехсторонних участников

- 18.** Этот компонент будет направлен на разработку, внедрение и устойчивое и адекватное финансирование комплексных и согласованных мер политики и систем ухода в интересах достойного труда и гендерного равенства на основе Рамочной программы 5R по обеспечению достойного труда в сфере ухода, в том числе в рамках Становых программ достойного труда.
- 19.** МБТ будет оказывать техническую помощь в разработке политики в области ухода, включая политику и услуги по предоставлению отпусков по уходу, а также стратегий по включению ухода в соответствующие области политики с упором на занятость и макроэкономическую политику, учитывающие гендерные особенности; активную политику на рынке труда и навыки; защиту работников, включая вопросы заработной платы, рабочего времени, безопасности и гигиены труда, укрепление трудовой инспекции в интересах достойного труда работников по уходу; всеобщие системы социальной защиты; политику равенства и недопущения дискриминации; политику для устойчивых предприятий; миграцию; политику формализации; политику справедливого перехода и цифровизации, в зависимости от национального контекста.
- 20.** Консультативные услуги будут направлены на оказание поддержки трехсторонним участникам в предоставлении помощи и защиты работникам, которые часто оказываются в изоляции и подвергаются риску дискриминации, включая пересекающиеся и множественные формы дискриминации. К ним относятся мигранты, домашние работники, общинные медицинские работники и работники по уходу, работники кооперативов и других социальных организаций и организаций солидарной экономики, многие из которых работают неформально. В рамках технической помощи также будут рассматриваться вопросы оказания услуг с учетом культурных особенностей и трудовых ресурсов коренных и племенных народов на основе общинных подходов. Трехсторонние участники получают возможность усилить политическую поддержку работников с семейными обязанностями и лиц, получающих уход, таких как лица с физическими и психическими заболеваниями, лица, живущие с ВИЧ, и лица с ограниченными возможностями, при участии представителей соответствующих групп.
- 21.** МБТ будет оказывать техническую помощь по вопросам сбора, подготовки и распространения значимых и всеобъемлющих данных, с разбивкой по полу и другим релевантным характеристикам, для измерения оплачиваемого и неоплачиваемого труда по уходу в государствах-членах в соответствии с последними международными статистическими стандартами. Эта работа будет направлена на устранение существующих пробелов в данных о труде по уходу.
- 22.** Совместно с Международным учебным центром МОТ в Турине МБТ будет укреплять потенциал трехсторонних участников в области разработки, реализации, мониторинга и надлежащего финансирования политик и систем ухода, адаптированных к странам с различным уровнем дохода. Кроме того, оно будет способствовать обмену знаниями, в частности, по линии Юг — Юг, в том числе в сотрудничестве с такими региональными учреждениями, как Межамериканский центр исследований и документации по профессиональной подготовке (МОТ-СИНТЕРФОР).

23. МБТ будет укреплять потенциал трехсторонних участников по усилению всех форм социального диалога в секторах ухода, включая коллективные переговоры и трехстороннее сотрудничество, с целью обеспечения эффективной реализации политики и защиты трудовых прав.

Компонент 3: Деятельность, связанная с международными трудовыми нормами, социальный диалог и статистические стандарты

24. МБТ активизирует усилия по содействию ратификации и применению международных трудовых норм, относящихся к экономике ухода, включая все основополагающие конвенции, а также конвенции, касающиеся охраны материнства, работников с семейными обязанностями, домашних работников, младшего медицинского персонала, и другие документы, имеющие отношение к содействию занятости и достойному труду в экономике ухода.
25. МБТ будет оказывать государствам-членам помощь в выполнении рекомендаций восьмого заседания Трехсторонней рабочей группы по механизму анализа норм (SRM TWG) по охране материнства. Соответственно, МБТ будет проводить общую и адресную работу по содействию ратификации и эффективному применению Конвенции 2000 года об охране материнства (183), особенно в государствах-членах, где в настоящее время действуют Конвенция 1919 года об охране материнства (3) и Конвенция 1952 года об охране материнства (пересмотренная) (103)¹. МБТ также будет оказывать техническую помощь и предоставлять рекомендации по обеспечению охраны материнства для всех работающих женщин.
26. В соответствии с рекомендациями SRM TWG и заключениями, принятыми Конференцией, МБТ проведет исследование для обсуждения его 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. С этой целью МБТ разработало для рассмотрения Административным советом предложение о созыве в первом квартале 2026 года трехстороннего совещания экспертов по вопросам защиты ухода, которое приводится в Приложении II к настоящему документу.
27. Опираясь на мандат, полученный на 21-й Международной конференции статистиков труда (МКСТ)², МБТ запустило процесс разработки норм статистики, включая глобальные консультации по теме статистики труда по уходу, в том числе все соответствующие виды неоплачиваемого и оплачиваемого труда по уходу, для обсуждения на 22-й МКСТ в 2028 году.
28. МБТ будет наращивать усилия по укреплению всех форм социального диалога как краеугольного камня разработки, реализации и финансирования политики в интересах достойного труда и экономики ухода. Особое внимание будет уделено развитию

¹ GB.349/LILS/1, таблица 1.

² ICLS/Report III, paras 105, 178.

трехстороннего социального диалога в интересах работников по уходу, подвергающихся риску дискриминации и недостаточной защиты. Усилия в этом направлении будут включать расширение влияния и представительства работников сферы ухода, включая домашних работников, общинных медицинских работников и работников по уходу, а также мигрантов, занятых в сфере ухода.

29. МБТ будет оказывать помощь трехсторонним участникам в разработке отраслевых стратегий, политики и руководящих принципов по обеспечению достойного труда для работников различных профессий, таких как работники образования, воспитания и образования детей младшего возраста, здравоохранения и социального сектора, а также домашние работники. Эти отраслевые стратегии будут включать меры, направленные на решение проблем ограничения рабочего времени, безопасности и гигиены труда, предупреждения и пресечения насилия и домогательств (включая насилие и домогательства по признаку гендера), адекватной минимальной заработной платы, в том числе в соответствии с принципом равной оплаты за труд равной ценности, развития навыков, признания и сертификации, а также механизмы обеспечения соблюдения и мониторинга.

Компонент 4: Глобальное лидерство МОТ, согласованность политики и партнерские отношения

30. В этом компоненте изложены меры по укреплению ведущей роли МОТ, партнерских отношений и согласованности политики в многосторонней системе по вопросам экономики ухода с использованием Глобальной коалиции за социальную справедливость и Глобального ускорителя по созданию рабочих мест и обеспечению всеобщей социальной поддержки в целях справедливого перехода. Это будет способствовать достижению Целей в области устойчивого развития (ЦУР), в частности задач 1.3, 3.3, 5.1, 5.2, 5.4, 8.5, 8.8, 10.2, 10.3, 10.4 и 10.7. Будут укрепляться партнерские отношения с организациями системы ООН, международными финансовыми учреждениями, международными сетями и исследовательскими центрами, в том числе в рамках инициативы системы ООН «Преобразование систем ухода»³, Международной коалиции за равную оплату труда, программы МОТ-ОЭСР-ВОЗ «Работа на благо здравоохранения» и Международной целевой группы по учителям для достижения целей повестки дня «Образование-2030».
31. Будут задействованы региональные партнерства и инициативы, в том числе с Группой двадцати и ее группами взаимодействия, Группой семи, Африканским союзом, форумом Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества (АТЭС), Ассоциацией государств Юго-Восточной Азии, Азиатским банком развития, Европейской комиссией, Экономической комиссией для Латинской Америки и Карибского бассейна и Региональной конференцией по положению женщин в Латинской Америке и Карибском бассейне.
32. В соответствии с рекомендациями, содержащимися в заключениях, совместно с соответствующими партнерами будет запущена платформа Юг — Юг “South4Care” для содействия обмену знаниями и наращиванию потенциала в области политики ухода в развивающихся странах.
33. МБТ будет оказывать поддержку государствам-членам в отслеживании воздействия изменений климата и технологических изменений, включая искусственный интеллект,

³ Организация Объединенных Наций, “Transforming Care Systems in the Context of the Sustainable Development Goals and Our Common Agenda”, UN System Policy Paper, 2024.

на оплачиваемый и неоплачиваемый труд по уходу, а полученные результаты будут учитываться в соответствующих ключевых международных политических процессах.

- 34. Предлагаемый план действий будет опираться на ресурсы, предусмотренные в Программе и бюджете на 2024–25 годы и будущих предложениях по программе и бюджету. При необходимости МБТ будет также заниматься мобилизацией внебюджетных ресурсов для преодоления дефицита ресурсов.
- 35. Список обобщенных результатов плана действий на период 2024–30 годов приведен в Приложении I к настоящему документу.

► Предлагаемое решение

36. Административный совет:

- a) поручил Генеральному директору принять во внимание его рекомендации по реализации предлагаемого плана действий, изложенного в документе GB.352/INS/3/2, в целях выполнения резолюции Конференции, касающейся достойного труда и экономики ухода, и использовать предлагаемый план действий при подготовке будущих предложений по программе и бюджету;
- b) одобрил проведение трехстороннего совещания экспертов в первом квартале 2026 года, чтобы Организация могла оценить, существуют ли пробелы в своде международных трудовых норм МОТ, касающиеся отпуска по уходу для отцов и родителей, а также других отпусков по уходу (за больными или тяжелобольными членами семьи, пожилыми людьми или инвалидами), и если да, то какие нормативные и/или ненормативные действия могут оказаться целесообразными;
- c) постановил, что расходы на проведение вышеупомянутого совещания экспертов, которые оцениваются в 389 000 долл. США, будут финансироваться в первую очередь за счет имеющихся средств, выделенных в рамках обычного бюджета Департаменту условий труда и равенства, при этом предполагаемая сумма в 300 000 долл. США будет финансироваться за счет экономии, которая может возникнуть в рамках Части I бюджета на 2026–27 годы или, при отсутствии такой возможности, за счет использования ассигнований на непредвиденные расходы в рамках Части II. Если и это окажется невозможным, Генеральному директору предстоит предложить альтернативные методы финансирования на более позднем этапе двухлетия.

► Приложение I

План действий в отношении достойного труда и экономики ухода

► Обобщенные результаты плана действий

Обобщенные результаты	Соответствующие пункты в заключениях 2024 г. (ILC.112/Резолюция V)	Результаты по Программе и бюджету (2024–25 гг.)	Сроки
Компонент 1: Развитие, распространение и передача знаний			
Разработка и внедрение комплексной программы исследований по вопросам достойного труда и экономики ухода, адаптированной к странам с разными уровнями развития	31 g)	Все	2024–30 гг.
Публикация серии кратких обзоров по экономике ухода с выделением тематических и региональных аспектов	31 g)	Все	2024–30 гг.
Поддержка и совершенствование Глобального портала МОТ по политике в сфере ухода и Симулятора инвестиций в сферу ухода МОТ	21, 30 g), k), 31 g)	5.2, A.1, A.2	2025–30 гг.
Проведение исследований и разработка инструментов в области политики ухода и учета ухода в политике занятости и макроэкономической политике, политике в области труда и социальной защиты, формализации, предпринимательства, навыков, миграции, охраны окружающей среды и недопущения дискриминации	30 a), b), c), d), o)	Все	2025–30 гг.
Подготовка информации о рынке труда в секторах образования и здравоохранения	30 c), d)	1.5	2024–30 гг.
Расширение исследований для мониторинга воздействия демографических сдвигов, изменения климата и технологических изменений в сфере оплачиваемого и неоплачиваемого ухода	30 q), 31 h)	3, 5.2, 6, B	2024–30 гг.
Расширение исследований влияния инвестиций в уход на занятость, производительность труда и условия труда	21, 23 c), 30 j)	3, 5.2, B	2024–30 гг.

Обобщенные результаты	Соответствующие пункты в заключениях 2024 г. (ILC.112/Резолюция V)	Результаты по Программе и бюджету (2024–25 гг.)	Сроки
Развитие знаний о роли государственно-частных партнерств, государственных и частных предприятий, особенно микро-, малых и средних предприятий, социальных и солидарных экономических структур, включая кооперативы и инициативы в рамках общин, в предоставлении и инвестировании в качественные услуги по уходу, инфраструктуру ухода, обучение и возможности трудоустройства	25, 26, 27, 30 j), l), r)	4, 5.1, 5.2, B	2024–30 гг.
Распространение исследований по развитию навыков, способствующих карьерному росту, привлечению и удержанию квалифицированной рабочей силы по уходу, и передового опыта	31 j)	3.2, 5.2	2024–30 гг.
Разработка и реализация стратегии коммуникации и распространения информации для содействия общему пониманию экономики ухода и решения ключевых вопросов, касающихся достойного труда, экономики ухода и гендерного равенства	30, 31 g)	Все	2024–30 гг.
Компонент 2: Технические консультационные услуги и наращивание потенциала трехсторонних участников			
Техническая помощь трехсторонним участникам в разработке, внедрении, финансировании и мониторинге комплексных и согласованных национальных политик и систем ухода в интересах достойного труда и гендерного равенства в соответствии с Рамочной программой 5R по обеспечению достойного труда в сфере ухода			
Масштабирование технической помощи, в том числе через расширенные страновые программы достойного труда, для поддержки политик и систем ухода и для включения ухода в соответствующие государственные политики, включая политику в области занятости, навыков, макроэкономическую политику, политику формализации, социальной защиты и защиты работников, миграционную и экологическую политику, в соответствии с реалиями в странах на разных уровнях развития	30 a), b), 31 d), r)	Все	2024–30 гг.
Усиление программного руководства для обеспечения всеобъемлющей защиты материнства, политик в области отпусков по уходу и защиты ухода, доступа к высококачественным, недорогим и доступным услугам по уходу и мер по содействию балансу между работой и личной жизнью, включая гибкий график работы и изменения в организации, времени, месте и условиях работы для обеспечения баланса между оплачиваемой работой и обязанностями по уходу	30 g), h), k), 31 d), e), m)	5.2, 6.2, 7.1, 7.2, 8.1, 8.2	2024–30 гг.

Обобщенные результаты	Соответствующие пункты в заключениях 2024 г. (ILC.112/Резолюция V)	Результаты по Программе и бюджету (2024–25 гг.)	Сроки
Согласование технической помощи в продвижении активной политики на рынке труда, образования и обучения, повышения квалификации, признания и сертификации навыков и доступа к обучению на протяжении всей жизни с технологическим развитием, для привлечения, удержания и развития квалифицированной рабочей силы по уходу, в том числе за рамками национальных границ	30 d)	3.2, 3.4, 3.5, 8.2	2024–30 гг.
Усиление технической помощи в целях содействия формализации рабочих мест и предприятий, создания достойных рабочих мест и обеспечения устойчивого и адекватного финансирования ухода посредством проведения социально-экономических обоснований и расчетов, определения финансовых пробелов и вариантов расширения бюджетных возможностей, разработки адекватной макроэкономической политики в интересах занятости, как фискальной, так и монетарной, в соответствии с инструментами МОТ по политике занятости и социальной защиты	30 b), c), k), 31 k)	3.1, 3.5, 5.2, 7.1, 7.2, 8.1, 8.2	2024–30 гг.
Усиление программного руководства для создания и поддержания универсальных систем социальной защиты, обеспечивающих адекватную защиту работников по уходу во всех видах занятости и признающих неоплачиваемый уход	30 i), 31 k)	7.1, 7.2, 8.1, 8.2	2024–30 гг.
Эффективная защита работников по уходу в уязвимых ситуациях, работников с семейными обязанностями и лиц, получающих уход			
Определение систем ухода и всех соответствующих государственных политик, учитывающих гендерные особенности работников неформальной занятости в экономике ухода, в частности домашних работников, работников по уходу за детьми, общинных медицинских работников, мигрантов, занятых в сфере ухода, работников кооперативов и других организаций социальной и солидарной экономики, и возможностей для формализации	30 b), c), d), j), 31 e)	6.3, 7.3, 8.2	2024–30 гг.
Укрепление потенциала трехсторонних участников в проведении законодательных реформ и других мер по обеспечению эффективного доступа к труду и социальному обеспечению, в том числе через инспекцию труда, для всех работников по уходу, во всех видах занятости, особенно для тех, кто наиболее подвержен риску недостаточной или неадекватной защиты	30 o), i), p)	5.2, 6.3, 6.4, 7.1, 7.3, 8.2, 8.3	2024–30 гг.
Оказание технической помощи в предотвращении и устранении всех форм дискриминации работников по уходу, с особым вниманием к женщинам, трудящимся-мигрантам, расово категоризируемым группам и лицам, находящимся в уязвимом положении, а также разработка подходов к обеспечению ухода на уровне общин для коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни	30 l), n)	5, 6.3, 6.4, 8.2	2024–30 гг.

Обобщенные результаты	Соответствующие пункты в заключениях 2024 г. (ILC.112/Резолюция V)	Результаты по Программе и бюджету (2024–25 гг.)	Сроки
Усиление влияния и представительства организаций работников по уходу, включая организации домашних работников, мигрантов, занятых в сфере ухода, общинных медицинских работников и работников по уходу, организации работодателей работников по уходу и неоплачиваемых семейных сиделок, где они существуют	30 t)	2.1, 2.2	2024–30 гг.
Укрепление потенциала трехсторонних участников по продвижению политики и законодательства в области ухода и укреплению служб поддержки лиц, получающих уход, включая участие лиц из соответствующих групп	30 m), 31 f)	5.1, 5.2	2024–30 гг.
Разработка адресных инициатив для удержания квалифицированных работников по уходу в малых островных развивающихся государствах и наименее развитых странах для снижения риска утечки мозгов	30 d), 31 r)	3.2, 5.2, 6.4	2024–30 гг.
Измерение оплачиваемого и неоплачиваемого труда по уходу			
Укрепление потенциала национальных статистических организаций для устранения пробелов в национальных данных об оплачиваемом и неоплачиваемом труде по уходу, включая обновленные глобальные и региональные оценки МОТ по мигрантам, занятым в сфере ухода	28, 30 s), 31 c)	5.1, 5.2, A.1	2024–30 гг.
Оказание технической помощи в сборе и распространении данных о неоплачиваемом и оплачиваемом труде по уходу в соответствии с существующими и разрабатываемыми международными статистическими стандартами	28, 30 s), 31 c)	5.1, 5.2, A.1	2024–30 гг.
Наращивание потенциала трехсторонних участников			
Создание совместно с Международным учебным центром МОТ учебных программ по разработке, финансированию, реализации и мониторингу инклюзивной политики в области экономики ухода и включению ухода в другие учебные программы, адаптированные к региональным условиям	31 l)	Все	2024–30 гг.
Укрепление потенциала трехсторонних участников по участию в разработке, реализации и мониторинге национальной, секторальной политики ухода и политики ухода на рабочих местах, а также всех форм социального диалога, включая коллективные переговоры и трехстороннее сотрудничество	31 m)	1, 2, 5.2	2024–30 гг.

Обобщенные результаты	Соответствующие пункты в заключениях 2024 г. (ILC.112/Резолюция V)	Результаты по Программе и бюджету (2024–25 гг.)	Сроки
Укрепление потенциала трехсторонних участников по решению проблемы недооценки труда по уходу и содействию экономической интеграции женщин путем борьбы с гендерными стереотипами и неравным гендерным распределением оплачиваемого и неоплачиваемого труда	30 e), f)	5.1, 5.2	2024–30 гг.
Укрепление потенциала трехсторонних участников по разработке и осуществлению политики, направленной на ограничение максимальной продолжительности рабочего времени, обеспечение безопасности и гигиены труда, предотвращение и борьбу с насилием и домогательствами (включая гендерное насилие), а также на обеспечение адекватной минимальной заработной платы, в том числе путем равной оплаты за труд равной ценности	22, 30 p)	5, 6	2024–30 гг.
Укрепление потенциала трехсторонних участников по созданию благоприятных условий для устойчивых предприятий и формированию благоприятной среды для субъектов социальной и солидарной экономики, включая учитывающие гендерные особенности стратегии, способствующие повышению производительности, инвестиции в образование и развитие навыков, а также расширение доступа к возможностям ведения бизнеса, формализации и финансированию	30 j)	2, 3, 4, 5.2	2024–30 гг.
Укрепление потенциала трехсторонних участников по поддержке микро-, малых и средних предприятий и субъектов социальной и солидарной экономики, включая кооперативы и другие инициативы в рамках общин, которые предоставляют качественные услуги по уходу, в том числе путем наращивания потенциала, развития навыков и обеспечения доступа к финансированию	30 r), l)	2, 3, 4, 5.2	2024–30 гг.
Укрепление потенциала трехсторонних участников по мониторингу воздействия демографических, климатических и технологических изменений на занятость и условия труда в сфере ухода, включая неоплачиваемый уход	30 q), 31 o), q)	3, 5.2, 6, B	2024–30 гг.

Обобщенные результаты	Соответствующие пункты в заключениях 2024 г. (ILC.112/Резолюция V)	Результаты по Программе и бюджету (2024–25 гг.)	Сроки
Компонент 3: Деятельность, связанная с международными трудовыми нормами, социальный диалог и статистические стандарты			
Продвижение всех основополагающих конвенций и международных трудовых норм, имеющих отношение к экономике ухода, и наращивание соответствующего потенциала			
Содействие ратификации и эффективному применению международных трудовых норм, имеющих отношение к экономике ухода, включая все основополагающие конвенции	19, 30 а), 31 а)	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 5.1, 5.2, 6.1, 6.2, 6.4, 7.1, 7.3, 8.1	2024–30 гг.
Укрепление потенциала трехсторонних участников в области ратификации и эффективного применения всех международных трудовых норм, имеющих отношение к экономике ухода, включая все основополагающие конвенции	30 а), 31 а)	1.1, 1.3, 1.4, 5.2	2024–29 гг.
Проведение общих и адресных кампаний по пропаганде Конвенции 2000 года об охране материнства (183), а также оказание технической помощи и предоставление рекомендаций по охране материнства для всех работающих женщин, включая постепенный переход от механизмов прямой ответственности работодателей к схемам социального обеспечения для финансирования пособий по беременности и родам*	30 а), 31 а)	1.1, 1.2, 1.4, 1.5, 5.2, 7.1, 7.2, 8.1, 8.2	2024–30 гг.
Исследования и трехсторонний диалог по вопросам защиты отцовства, родительства и ухода, включая отпуск			
Проведение исследования для оценки наличия пробелов в международных трудовых нормах, касающихся отпусков по уходу для отцов и родителей, а также других отпусков по уходу	31 б)	1.4, 5.2, 7, 8.1, 8.2	2025 гг.
Созыв Административным советом трехстороннего совещания для обсуждения результатов исследований с целью оценки пробелов и, в случае необходимости, предложения нормативных и/или ненормативных мер	31 б)	1.4, 5.2, 7.1, 7.3, 8.1, 8.2	2026 гг.
Разработка согласованных на международном уровне статистических стандартов в отношении труда по уходу			
Разработка и утверждение трехсторонними участниками новых статистических стандартов для определения и измерения оплачиваемого и неоплачиваемого ухода в рамках процесса разработки норм статистики, включая глобальные консультации, организованные и проведенные МБТ, результатом которых будет согласование и международная сопоставимость данных о труде по уходу	10, 30 с), 31 с)	5.1, 5.2, А.1	2024–30 гг.

Обобщенные результаты	Соответствующие пункты в заключениях 2024 г. (ILC.112/Резолюция V)	Результаты по Программе и бюджету (2024–25 гг.)	Сроки
Трехсторонний социальный диалог с акцентом на работников по уходу, подвергающихся риску дискриминации и недостаточной или неадекватной защите			
Проведение исследования основных препятствий и проблем, мешающих эффективному осуществлению права на свободу объединения и действенному признанию права на ведение коллективных переговоров всеми работниками сферы ухода, включая тех, кто наиболее подвержен риску эксплуатации и жестокого обращения	30 t), 31 m)	2.2, 2.3, 2.4	2024–30 гг.
Укрепление потенциала трехсторонних участников по разработке и внедрению соответствующих отраслевых международных трудовых норм, кодексов практики, руководств и инструментов, имеющих отношение к экономике ухода	30 p), t), 31 m)	1.5	2025–30 гг.
Компонент 4: Лидерство МОТ, согласованность политики и партнерства в области достойного труда и экономики ухода			
Глобальное лидерство и партнерские отношения			
Развитие и продвижение аспекта экономики ухода Глобальной коалиции за социальную справедливость ее членами, в том числе благодаря укреплению партнерских отношений со структурами Организации Объединенных Наций, международными финансовыми учреждениями, международными сетями и исследовательскими центрами	31 n), p)	5.2	2024–30 гг.
Организация глобальной встречи по инновационной политике в области достойного труда и экономики ухода	31 n), p)	5.2, B	2025–30 гг.
Создание платформы Юг — Юг «South4Care» для обмена знаниями и наращивания потенциала в сфере труда по уходу	31 g), i), l), m), p)	5.2, B	2024–30 гг.
Согласованность политики			
Продолжение политики и продвижения Рекомендаций по справедливому переходу к экологически устойчивой модели экономики и общества в общих интересах (2015 г.) применительно к экономике ухода	31 o)	3, 5.2, 6, 8.3, B	2024–30 гг.
Интеграция достойного труда и гендерного равенства в экономике ухода в текущий и будущий стратегический план, программу и бюджет МОТ, а также в соответствующие проекты МОТ по сотрудничеству в целях развития	31 q)	5.2, 8, B, C	2024–30 гг.

Обобщенные результаты	Соответствующие пункты в заключениях 2024 г. (ILC.112/Резолюция V)	Результаты по Программе и бюджету (2024–25 гг.)	Сроки
Усиление мобилизации ресурсов для работы MOT по вопросу экономики ухода в соответствии с приоритетами, изложенными в заключениях Конференции, включая использование новых и существующих донорских и партнерских сетей, таких как сотрудничество Юг — Юг	31 q)	5.2, 8, B, C	2024–30 гг.

* GB.349/LILS/1, таблица 1.

► Приложение II

Предпосылки и обоснование предложения о созыве трехстороннего совещания по вопросам отпуска по уходу за ребенком для отцов и родителей, а также других отпусков по уходу

1. На 349-й сессии (октябрь — ноябрь 2023 г.) Административный совет принял к сведению доклад должностных лиц о восьмом совещании Трехсторонней рабочей группы по механизму анализа норм (SRM TWG) и, утвердив его рекомендации, поручил МБТ «принять необходимые меры по выполнению рекомендаций Трехсторонней рабочей группы по механизму анализа норм на этом и предыдущих совещаниях в качестве институционального приоритета»¹ и «подготовить исследование для обсуждения на трехстороннем совещании, которое будет организовано Административным советом в кратчайшие сроки, с тем чтобы Организация могла оценить, существуют ли пробелы в отношении защиты отцовства и родителей, и если да, то какие нормативные и/или ненормативные действия могут оказаться целесообразными»².
2. На 112-й сессии (2024 г.) Международная конференция труда указала, что Организации следует «подготовить исследовательские данные 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»³.
3. Действующие международные трудовые нормы не содержат четкого регулирования «защиты отцовства и родительства», а именно индивидуальных и непередаваемых прав отцов на время для ухода за ребенком (например, отпуск по уходу за ребенком и матерью в период родов или усыновления с сохранением рабочего места; отпуск для дородового и послеродового медицинского обслуживания ребенка; перерывы для ухода за ребенком и дополнительный отпуск по уходу за ребенком после основного отпуска по уходу за ребенком) и соответствующие правовые гарантии (такие как защита занятости и недопущение дискриминации, право на возвращение на работу); пособия по социальной защите (такие как денежные пособия на период отпусков по уходу за ребенком, пособия на период перерывов для ухода за ребенком); услуги (такие как уход за детьми). Регулирование других отпусков по уходу и защита других членов семьи также могут отсутствовать в существующем своде международных трудовых норм.

¹ GB.349/PV(Rev.1), para. 991(d).

² GB.349/PV(Rev.1), para. 991(e).

³ ILC.112/Резолюция V, п. 31 b).

4. МБТ давно занимается исследованиями в области политики и оказывает техническую помощь трехсторонним участникам МОТ в вопросах охраны материнства и политики отпусков по уходу⁴. Исследования МОТ показывают, что за последние 30 лет в национальном законодательстве и на практике во всем мире возросло признание прав и обязанностей мужчин по уходу. В 1994 году из 141 государства — члена МОТ, участвовавшего в исследовании, 38 стран имели законодательно установленные права на отпуск для отцов по уходу за ребенком и 31 страна выплачивала отцам денежные пособия в связи с отпуском по уходу за ребенком. В 2023 году в 115 из 185 стран было законодательно установлено право на отпуск для отцов по уходу за ребенком⁵. Признание в международных трудовых нормах права на отпуск по уходу за ребенком для отцов и родителей, а также на другие отпуска по уходу имеет огромный потенциал для поощрения более справедливого распределения неоплачиваемого труда по уходу среди лиц, осуществляющих уход, содействия балансу между работой и семьей, поддержки различных потребностей в уходе и содействия равенству возможностей и обращения между женщинами и мужчинами.
5. В качестве последующих мер МБТ предлагает созвать в первом квартале 2026 года (23–27 февраля 2026 г.) трехстороннюю встречу по вопросам отпусков по уходу для отцов и родителей, а также других отпусков по уходу (за больными или тяжелобольными членами семьи, пожилыми людьми или инвалидами). Это совещание будет опираться на исследования, которые МБТ проведет в 2025 году, что позволит реализовать рекомендации SRM TWG, принятые Административным советом, и заключения Конференции, касающиеся достойного труда и экономики ухода. На этом заседании трехсторонние участники МОТ смогут: изучить результаты исследования, которое проведет МБТ, о состоянии дел в этой области, а также оценить, существуют ли пробелы в международных трудовых нормах, касающихся отпуска по уходу для отцов и родителей, а также других отпусков по уходу; и если да, то определить, какие нормативные и/или ненормативные действия могут оказаться целесообразными.
6. Состав, повестка дня, формат и форма представления результатов совещания предложены в документе GB.352/INS/22. В случае одобрения трехстороннее совещание будет финансироваться из регулярного бюджета и внебюджетных средств.

⁴ Среди основных публикаций: МОТ, *Conditions of Work Digest*, 1982; МОТ, *Maternity and Work*, 1994; Ida Öun and Gloria Pardo Trujillo, *Maternity at Work: A Review of National Legislation* (ILO, 2005); МОТ, *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*, 2014; МОТ, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 2018; Laura Addati, Umberto Cattaneo and Emanuela Pozzan, *Care at work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work* (ILO, 2022); МОТ, “ILO Global Care Policy Portal and Investment Simulator”; МОТ, *Achieving gender equality at work*, ILC.111/III(B), 2023; МОТ, *Draft outcome of the discussion by the Committee on the Application of Standards of the General Survey: Achieving gender equality at work*, Международная конференция труда, 111-я сессия, 2023 г.

⁵ МОТ, *Care at Work*, 2022.