



Административный совет

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

Секция по вопросам формирования политики

POL

Сегмент по вопросам социального диалога

Дата: 3 октября 2024 г.

Оригинал: английский

Первый пункт повестки дня

Доклад о ходе осуществления пересмотренного плана действий в области социального диалога и трипартизма на период 2019–23 гг.

Цель документа

В настоящем документе представлены обзор и примеры проведенных мероприятий и достигнутых результатов в рамках плана действий в области социального диалога и трипартизма (2019–23 гг.), а также освещены некоторые уроки, извлеченные из его реализации. Административному совету предлагается сформулировать рекомендации по усилению деятельности МБТ в поддержку социального диалога во всех его формах (см. предлагаемое решение в пункте 59).

Соответствующая стратегическая задача: социальный диалог и трипартизм.

Основной соответствующий результат: результат 2: Сильные, представительные и влиятельные трехсторонние участники и эффективный социальный диалог.

Последствия для политики: отсутствуют.

Юридические последствия: отсутствуют.

Финансовые последствия: отсутствуют.

Требуемые дальнейшие действия: МБТ будет опираться на рекомендации Административного совета при дальнейшем планировании и осуществлении деятельности по поощрению социального диалога и трипартизма.

Авторское подразделение: Департамент административного управления и трипартизма (GOVERNANCE).

Взаимосвязанные документы: [GB.335/INS/3\(Rev.\)](#).

► Введение

1. На 107-й сессии (июнь 2018 г.) Международная конференция труда провела второе периодическое обсуждение стратегической задачи, касающейся социального диалога и трипартизма, и приняла заключения. Впоследствии на 335-й сессии (март 2019 г.) Административный совет утвердил план действий в области социального диалога и трипартизма (2019–23 гг.), который был подготовлен в соответствии со средствами действий МОТ, изложенными в рамочной программе действий, содержащейся в заключениях Конференции: i) наращивание потенциала и укрепление сотрудничества в целях развития; ii) расширение исследовательской и учебной деятельности; iii) нормативная деятельность; iv) повышение согласованности политики¹.
2. Цель плана действий — «оказывать содействие своим членам по укреплению социального диалога во всех его формах и на всех уровнях в соответствии с нормами МОТ»². В настоящем документе представлены обзор и примеры проведенных мероприятий и достигнутых результатов в рамках плана действий, а также освещены некоторые уроки, извлеченные из его реализации. «Укрепление институтов социального диалога» является тематическим приоритетом Глобальной коалиции за социальную справедливость, подчеркивающим центральную роль социального диалога в достижении достойного труда и социальной справедливости.
3. В течение рассматриваемого периода глобальный контекст был особенно сложным: он характеризовался пандемией COVID-19, глобальными угрозами основополагающим принципам и правам в сфере труда, усилением воздействия изменения климата, ускорением темпов цифровых и других преобразований в сфере труда, ростом неравенства, усилением геополитической напряженности и кризисом стоимости жизни, что привело к усугублению экономической нестабильности во всех регионах. Эти проблемы оказали влияние на трехсторонних участников МОТ и социальный диалог на всех уровнях.

► План действий: примеры проведенных мероприятий и достигнутых результатов

4. МБТ реализовало широкую программу действий по поощрению и укреплению социального диалога и трипартизма. Глобальные документы, подготовленные главным образом в штаб-квартире, такие как исследовательские доклады, инструменты для наращивания потенциала и руководства по вопросам политики, на национальном и других уровнях поддерживали и дополняли действия, направленные на укрепление социального диалога в государствах-членах и предоставление МОТ заметной роли в глобальных обсуждениях.

¹ МОТ, Резолюция о втором периодическом обсуждении вопросов социального диалога и трипартизма. Международная конференция труда, 107-я сессия, 2018 г.

² См. п. 4 вышеуказанной резолюции.

Компонент 1: Наращивание потенциала трехсторонних участников и институтов социального диалога и укрепление сотрудничества в целях развития

5. В основе деятельности МОТ по повышению эффективности, инклюзивности, влияния и воздействия социального диалога в государствах-членах лежит наращивание потенциала трехсторонних участников МОТ и институтов социального диалога. Для наращивания потенциала трехсторонних участников, поддержки институтов и процессов социального диалога, а также оказания соответствующей технической помощи использовался широкий спектр материалов и инструментов распространения знаний. Проекты сотрудничества в целях развития обеспечили более последовательную и широкую поддержку, чем это обычно возможно при финансировании из регулярного бюджета.
6. Что касается **перехода от неформальной к формальной экономике**, были расширены возможности трехсторонних участников по разработке посредством социального диалога политических мер, направленных на то, чтобы помочь переходу работников и предприятий неформальной экономики в формальную экономику. Соответствующие публикации включают: [Organizing Informal Workers into Trade Unions - A Trade Union Guide](#) (Организация неформальных работников в профсоюзы — Руководство для профсоюзов) (2019 г.); [Interactions between Workers' Organizations and Workers in the Informal Economy: A Compendium of Practice](#) (Взаимодействие между организациями работников и работниками неформальной экономики: краткое практическое руководство) (2020 г.); [Social Dialogue for the Transition from the Informal to the Formal Economy](#) (Роль социального диалога в переходе от неформальной к формальной экономике) (2020 г.), [Membership Strategies and Policies: A Manual for Employers and Business Member Organizations](#) (Стратегии и политика членства: руководство для организаций работодателей и предпринимателей) (2021 г.), а в документе [Angola: study on the migration from the informal economy for formal economy](#) (Ангولا: исследование перехода от неформальной к формальной экономике) (2021 г.) изложена точка зрения предпринимателей. Эти документы использовались для наращивания потенциала и обмена знаниями о новых методах информирования и повышения осведомленности среди работодателей и работников неформальной экономики, поощрения социального диалога и поддержки перехода к формальной экономике. Федерации профсоюзов Узбекистана была оказана помощь в принятии стратегии и мер по защите, интеграции и представительству интересов работников неформальной экономики, что содействовало найму около 900 000 сезонных сборщиков хлопка ее филиалами. Обсуждение вопросов найма и условий труда сборщиков хлопка в Национальной трехсторонней комиссии по социально-трудовым вопросам в Узбекистане привело к повышению эффективности работы этого органа.
7. В рамках проекта по социальному диалогу в целях формализации и обеспечения занятости в регионе Южного соседства была оказана поддержка в проведении углубленных диагностических исследований неформальной экономики в Алжире, Ливане и на оккупированной палестинской территории с участием трехсторонних участников всех регионов. Эти исследования позволили установить общее понимание характеристик и движущих сил неформальной экономики, а также соответствующих правовых, институциональных и политических рамок. Дополнительные усилия по наращиванию потенциала трехсторонних участников и пилотные мероприятия послужили основой для разработки дорожных карт по формализации посредством социального диалога.

8. Еще одним приоритетом плана действий является **вовлечение в социальный диалог ранее исключенных работников и тех, кто занят в новых и возникающих формах занятости**. Одной из таких категорий, которая в последние годы привлекает особое политическое внимание, являются работники платформенной экономики. В дополнение к [background report](#) (справочному докладу) для совещания экспертов документ [Realizing the Opportunities of the Platform Economy through Freedom of Association and Collective Bargaining](#) (Реализация возможностей платформенной экономики посредством свободы объединения и коллективных переговоров) (2022 г.) предлагает разъяснения по вопросам социального диалога для таких работников и среди них. В документе [A Guide for Employers' Organizations in Southeast Asia](#) (Руководство для организаций работодателей в Юго-Восточной Азии) (2023 г.) рассматривается вопрос о том, как организации работодателей и предпринимателей (ОРП) могут способствовать формированию нормативно-правовой базы для платформенной экономики, обеспечивая при этом более эффективную информационно-просветительскую деятельность в области политики и оказание услуг для своих членов. В 2022 году это руководство использовалось Конфедерацией работодателей Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН) для проведения информационно-просветительской деятельности и инновационных кампаний, а также обмена передовым опытом.
9. Обзор документа [Migrant Workers' Rights to Freedom of Association and Collective Bargaining](#) (Права трудовых мигрантов на свободу объединения и ведение коллективных переговоров) (2023 г.) позволил выделить препятствия, которые стоят на пути реализации этих прав, а также эффективные стратегии их преодоления. Документ [Organizing Women Migrant Workers: Manual for Trade Unionists in ASEAN](#) (Организация женщин-мигрантов: руководство для профсоюзных активистов в АСЕАН) (2021 г.) использовался в рамках проекта [Safe and Fair](#) (Безопасно и справедливо) для защиты прав женщин-мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги. В сотрудничестве с Советом профсоюзов АСЕАН для организаторов на местах было проведено обучение по вопросам гендерного равенства, насилия и домогательств, а также различным организационным методам, а в Индии, Индонезии, Мальдивской Республике и на Филиппинах в сотрудничестве с Международным объединением работников общественного обслуживания в Азиатско-Тихоокеанском регионе были организованы профсоюзы работников здравоохранения и социального обеспечения, находящихся в уязвимом положении.
10. Документы, направленные на укрепление потенциала трехсторонних участников по ведению **коллективных переговоров**, включают [Negotiating for Decent Working Time: A Review of Practice](#) (Переговоры о достойной продолжительности рабочего времени: обзор практики) (2019 г.) и всеобъемлющий доклад [Review of Wage Setting through Collective Bargaining](#) (Обзор механизмов установления заработной платы посредством коллективных переговоров) (2023 г.). Последний документ содержит обзор компонента заработной платы в коллективных договорах и дополняется учебными материалами по ведению коллективных переговоров о заработной плате для социальных партнеров. Глобальный инструментальный МОТ в области трудовых отношений содержит модули, посвященные навыкам ведения переговоров, в том числе коллективных переговоров. Использование этих и других инструментов, включая первое издание флагманского [Social dialogue report](#) (Доклада о социальном диалоге) (2022 г.), в сочетании с техническими рекомендациями привело, например, к включению положений о заработной плате в коллективные договоры в горнодобывающем секторе в Кот-д'Ивуаре, а также в горнодобывающем секторе и секторе средств массовой информации в Гвинее в 2023 году. В других странах вопросы гендерного равенства были включены в коллективные договоры, например в Того в отношении равенства беременных женщин-журналистов и женщин — работников средств

массовой информации (2022 г.) и в Сенегале в отношении охраны материнства и женского труда в нефтегазовом секторе (2019 г.).

11. В таких странах, как Армения, Индия и Намибия, был укреплен потенциал профсоюзов в ведении переговоров о заработной плате, минимальном размере оплаты труда, защите заработной платы и равной оплате труда. В Тихоокеанском регионе руководство по установлению минимальной заработной платы для ОРП позволило лучше понять стандарты и механизмы в этой области.
12. В Пакистане проект по основополагающим принципам и правам в сфере труда в цепочке поставок хлопка способствовал заключению коллективных договоров, включающих положения о предотвращении детского труда, в провинциях, а в Марокко была оказана помощь в переговорах по трем коллективным договорам на уровне предприятий в сельскохозяйственном секторе.
13. Благодаря модулям Глобального инструментария МОТ в области трудовых отношений социальные партнеры в Доминиканской Республике, Гондурасе, Непале и Шри-Ланке смогли повысить свой потенциал **в области сотрудничества на рабочих местах и рассмотрения жалоб**, что привело к внедрению новых или совершенствованию существующих механизмов и процедур рассмотрения жалоб.
14. В целях повышения **инклюзивности, эффективности и влияния на меры политики национальных трехсторонних институтов социального диалога** МБТ использовало процесс участия трехсторонних представителей для разработки **методики самооценки для учреждений социального диалога** (2021 г.). Этот инструмент позволяет трехсторонним участникам изучить сильные и слабые стороны своих институтов социального диалога и разработать план действий. Трехсторонние члены институтов социального диалога в шести странах использовали этот инструмент, в основном при поддержке МБТ, для определения действий, которые могли бы содействовать повышению влияния и воздействия своих организаций.
15. Что касается **профессиональных навыков**, при оказании технической помощи в создании трехсторонних отраслевых органов, ответственных за развитие профессиональных навыков, использовались следующие документы: [Skills Development and Lifelong Learning: Resource Guide for Workers' Organizations](#) (Развитие профессиональных навыков и обучение на протяжении всей жизни: справочное руководство для организаций работников), аналитические записки [Effective Governance and Coordination in Skills Systems: Towards a Lifelong Learning Ecosystem](#) (Эффективное управление и координация в системах развития профессиональных навыков: на пути к экосистеме обучения на протяжении всей жизни) и [The Role of Employers in Skills Development Systems](#) (Роль работодателей в системах развития профессиональных навыков) (2020 г.), а также [Resource Guide for Sector Skills Bodies](#) (Справочное руководство для отраслевых органов по вопросам развития профессиональных навыков) (2021 г.). Эти органы позволили социальным партнерам участвовать в разработке и реализации стратегической политики в области развития профессиональных навыков в целях более эффективной адаптации предложения профессиональных навыков к существующим потребностям, в частности в Эфиопии, Индонезии, Ливане, Марокко, Панаме и Вьетнаме. Трехсторонние отраслевые органы, ответственные за развитие профессиональных навыков, могут расширить сферу своей деятельности для решения структурных вопросов, в том числе за пределами соответствующего сектора. Например, Совет по возобновляемым источникам энергии в Гане выступает за более широкое внедрение зеленых технологий, а Морской совет Индонезии поддерживает национальную систему программ ученичества. В 2021 году в ходе

двухстороннего социального диалога в регионе Латинской Америки и Карибского бассейна было выработано общее видение конкретных аспектов профессионально-технической подготовки. Это послужило основой для развития иберо-американского трехстороннего процесса социального диалога (2023–24 гг.), призванного содействовать реализации программ профессионально-технической подготовки.

16. Развитие потенциала социальных партнеров позволило им значимо участвовать в социальном диалоге **по разработке политики в области социальной защиты и в управлении программами социального обеспечения**. В течение рассматриваемого периода как минимум в пяти странах была оказана помощь [национальным трехсторонним диалогам, основанным на результатах оценки](#), что позволило разработать национальную политику, стратегии и реформы в области социальной защиты. Что касается социального диалога и **национальной политики в области занятости**, трехсторонние участники и другие заинтересованные стороны участвовали во всех этапах процесса разработки политики, используя различные инструменты и методы. Согласно [обзору национальной политики в области занятости](#) (2021 г.), эти процессы позволили расширить сферу социального диалога, включив в нее более широкие вопросы социально-экономической политики, привлекая к участию различные министерства и возрождая неактивные органы социального диалога.
17. Что касается **адаптации к меняющейся сфере труда**, ОРП почти в 50 государствах-членах собрали данные о влиянии пандемии COVID-19 на предприятия. Анализ этих данных в рамках единой базы данных помог сформулировать политическую позицию ОРП по таким вопросам, как развитие профессиональных навыков, деловая среда и цифровизация, и в то же время способствовал стратегическому планированию, предоставлению услуг и проведению информационно-просветительской деятельности в области политики.
18. Развитие знаний, повышение осведомленности и обучение с использованием инновационных инструментов, разработанных в рамках программы [Trade Unions in Transformation: Actors for Change](#) (Профсоюзы в процессе преобразований: участники перемен), позволили укрепить потенциал профсоюзных лидеров с целью помочь им лучше ориентироваться в меняющемся трудовом ландшафте, в том числе с помощью методов стратегического прогнозирования.
19. В целях использования **социального диалога в качестве инструмента в кризисных ситуациях и для укрепления мира**, как того требует Рекомендация 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (205), были разработаны и внедрены инструменты наращивания потенциала: [Employment and Decent Work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus](#) (Занятость и достойный труд в рамках взаимосвязи между гуманитарной деятельностью, деятельностью в сфере развития и поддержанием мира) (2021 г.), [Peace and Conflict Analysis: Guidance for ILO's Programming in Fragile and Conflict-affected contexts](#) (Анализ мира и конфликтов: руководство по разработке программ МОТ в условиях нестабильности и конфликтов) (2021 г.) и [Конфликты и бедствия: возможности сотрудничества между организациями работодателей и работников](#) (2020 г.). Проекты, поддерживаемые Фондом миростроительства в Гаити и Шри-Ланке (и вскоре в Тунисе), направлены на то, чтобы подчеркнуть центральную роль социального диалога в стабилизации, восстановлении, предотвращении конфликтов и миростроительстве в сфере труда и за ее пределами.
20. Что касается **безопасности и гигиены труда** (БГТ), в документе [Implementing a safe and healthy working environment: Where are we now?](#) (Внедрение безопасной и здоровой

производственной среды: где мы находимся сейчас?) (2023 г.) рассматривается статус национальных трехсторонних органов по БГТ и комитетов по БГТ на уровне предприятий. Флагманская программа «[Безопасность + здоровье для всех](#)» поддержала создание и укрепление почти 450 двухсторонних комитетов по БГТ на уровне предприятий для продвижения культуры профилактики в области БГТ и развития диалога между руководством и работниками. В Шри-Ланке в двух регионах было внедрено свыше 500 недорогих или бесплатных мер по БГТ на чайных и кардамоновых плантациях, а также расширен национальный трехсторонний социальный диалог по важнейшим аспектам создания национальных систем и потенциала. В Непале была оказана помощь национальному комитету по БГТ при внедрении первой национальной программы по БГТ.

21. Что касается **трансграничного социального диалога**, в девяти государствах-членах были проведены трехсторонние диалоги на национальном уровне или между странами происхождения и принимающими странами, а в 12 государствах-членах добровольные национальные координаторы, назначенные на трехсторонней основе, получили поддержку для продвижения Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК). В 2021 году обучение по вопросам многонациональных корпораций, развития и достойного труда было проведено для 40 трехсторонних участников и представителей институтов социального диалога из Западноафриканского экономического и валютного союза, чтобы оказать им содействие в разработке национальных дорожных карт по реализации потенциала Декларации МНК в интересах достойного труда. В Того это привело к назначению четырех национальных координаторов из числа представителей министерства труда, социальных партнеров и Национального совета по социальному диалогу. Назначение координаторов из различных министерств может открыть дополнительные политические перспективы, которые окажут непосредственное воздействие на предпринимательскую деятельность.
22. База знаний МОТ по [трансграничному социальному диалогу](#) содержит исчерпывающую информацию о государственных и частных процессах и инициативах трансграничного социального диалога по четырем направлениям: i) многосторонние пространства для справедливой глобализации; ii) региональные экономические сообщества, торговые соглашения и межрегиональные группы; iii) соглашения с транснациональными корпорациями; iv) [Corporate social responsibility and responsible business conduct initiatives](#) (Инициативы по корпоративной социальной ответственности и ответственному ведению бизнеса).
23. Было организовано около 36 глобальных и региональных **отраслевых** технических совещаний для трехсторонних участников в целях обсуждения руководящих принципов политики или сводов практических правил по различным отраслевым вопросам, таким как свод практических правил по безопасности и гигиене труда в текстильной, швейной, кожевенной и обувной промышленности, принятый в 2021 году. [Свод](#) получил широкое распространение, в том числе благодаря сотрудничеству с IndustriALL, и использовался в таких странах, как Камбоджа и Пакистан.
24. Стремление к **гендерному равенству** в рамках социального диалога и посредством него остается одной из основных задач МОТ. В тематической справке [Contribution of Social Dialogue to Gender Equality](#) (Вклад социального диалога в обеспечение гендерного равенства) (2021 г.) содержится обзор темы, примеры действий и рекомендации по расширению представительства женщин в социальном диалоге и поощрению гендерного равенства, в том числе посредством коллективных переговоров. В 2022 году на Украине МБТ поддержало разработку и принятие Киевским областным советом профсоюзов

политики по борьбе с дискриминацией, насилием и домогательствами в сфере труда, которую также подписала региональная ассоциация работодателей. Это способствовало включению положений о ВИЧ, а также о насилии и домогательствах в коллективный договор на 2023–25 годы крупного лесохозяйственного предприятия.

25. К числу публикаций, направленных на поощрение гендерного равенства, разнообразия и инклюзии в частном секторе и ОРП, относятся [Women in Business and Management: the Business Case for Change](#) (Женщины в бизнесе и женщины-руководители: аргументы в пользу перемен) (2019 г.), [Transforming Enterprises through Diversity and Inclusion](#) (Преобразование предприятий посредством обеспечения разнообразия и инклюзии) (2022 г.) и [Women in Business: How Employer and Business Membership Organizations Drive Gender Equality](#) (Женщины в бизнесе: как организации работодателей и предпринимателей способствуют гендерному равенству) (2024 г.). Эти доклады привели к принятию новых обязательств на национальном уровне, в частности на Филиппинах, где Конфедерация работодателей и Коалиция предпринимателей за расширение прав и возможностей женщин решили интегрировать вопросы гендерного разнообразия и инклюзии в свои стратегии.
26. Чтобы быть эффективными, системы **предотвращения и разрешения трудовых споров** должны основываться на социальном диалоге и верховенстве закона. В докладе [Comparative Law and Practice on Labour Disputes Prevention and Resolution](#) (Сравнительное право и практика предотвращения и разрешения трудовых споров) (2023 г.) приводятся примеры, демонстрирующие роль социальных партнеров в разработке и функционировании органов по разрешению трудовых споров. Бюллетень [Access to labour justice in collective labour disputes](#) (Доступ к правосудию в сфере труда в разрешении коллективных трудовых споров) (2023 г.), основанный на сравнительном анализе соответствующего законодательства, был положен в основу юридических консультаций МБТ по процессам реформирования трудового законодательства для проведения трехсторонних консультаций на национальном уровне.
27. **Инструмент диагностики для оценки эффективности своей работы учреждениями по предотвращению и разрешению трудовых споров** (2023 г.) призван помочь трехсторонним участникам в разработке общей концепции их систем и выявлении проблем, возможностей и мер по их укреплению. МБТ способствовало применению этого инструмента в 13 государствах-членах, в частности на Барбадосе, где оно поддержало реструктуризацию трибунала по трудовым правам, и в Демократической Республике Конго, где был разработан свод этических правил для судей и сотрудников трибуналов по трудовым спорам, а также было обеспечено более тесное сотрудничество между трибуналами по трудовым спорам и инспекцией труда.
28. В Аргентине, Колумбии, Доминиканской Республике, Гватемале, Гондурасе и Панаме МБТ оказывало поддержку национальным системам предотвращения и разрешения трудовых споров, связанных с международными трудовыми нормами в целом или свободой объединения и ведением коллективных переговоров в частности³.

³ В 2024–25 гг. МБТ планирует активизировать свою деятельность по поддержке примирительных органов на основе социального диалога, укрепления механизмов производственных отношений и устранения коренных причин жалоб.

Компонент 2: Расширение исследовательской и учебной деятельности

29. Проведенные исследования предоставляют данные, необходимые для информационно-просветительской деятельности, разработки обоснованной политики посредством социального диалога и обучения трехсторонних участников.
30. В первом флагманском докладе о социальном диалоге [Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery](#) (Коллективные переговоры в интересах инклюзивного, стабильного и устойчивого восстановления) (2022 г.) был представлен углубленный анализ ключевых тенденций в области регулирования, касающихся реализации права на коллективные переговоры и сферы действия коллективных договоров. В нем впервые рассматривается сфера действия коллективных договоров и их воздействие на проблему неравенства и соблюдение норм в области БГТ. Целью анализа также являлось определение того, каким образом коллективные переговоры способствовали смягчению воздействия пандемии COVID-19 на занятость, доходы и неравенство, а также повышению потенциала противодействия предприятий и рынка труда. Доклад получил широкое освещение в средствах массовой информации и был широко распространен благодаря целому ряду дополнительных документов. Результаты анализа использовались на мероприятиях по наращиванию потенциала Международного учебного центра МОТ, а также на других учебных форумах, включая программы поддержки участия профсоюзов в социальном диалоге и коллективных переговорах, особенно в Восточной Африке и Южной Азии (2022 г.) и странах АСЕАН (2023 г.). Дальнейший анализ баз данных по коллективным договорам позволил понять, как конкретные положения коллективных договоров влияют на интеграцию технологий на рабочих местах, справедливый переход и гендерное равенство. Второе издание флагманского доклада будет опубликовано в декабре 2024 года.
31. Увеличилось число государств-членов, данные по которым представлены в [базе данных МОТ по трудовым отношениям \(IRdata\)](#), а [правовая база данных по трудовым отношениям \(IRLex\)](#) была расширена и обновлена. Потенциал трехсторонних участников по сбору высококачественных и сопоставимых данных был укреплен благодаря учебным мероприятиям, организованным в Международном учебном центре МОТ в Северной Македонии и Португалии на основе руководства [How and why to collect and use data on industrial relations](#) (Как и зачем собирать и использовать данные о производственных отношениях) (2020 г.). В 2023 году на 21-й сессии Международная конференция статистиков труда поддержала предложение о включении пункта, касающегося разработки норм в отношении стандартов данных о производственных отношениях, в повестку дня 22-й сессии Конференции в 2028 году. Новая база данных о национальных институтах социального диалога содержит ключевую информацию о таких органах примерно в 160 государствах-членах.
32. Значение показателя 8.8.2 Цели в области устойчивого развития, за который отвечает МОТ, **по измерению свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров** значительно улучшилось⁴. С 2018 года МБТ ежегодно предоставляет данные по

⁴ Показатель 8.8.2 Цели в области устойчивого развития: уровень соблюдения трудовых прав (свобода объединения и коллективные переговоры) на национальном уровне на основе текстовых источников МОТ и национального законодательства, с разбивкой по полу и статусу мигрантов.

этому показателю. В ходе трехсторонних консультаций, проведенных в 2022 году⁵, в методологию были внесены согласованные уточнения, а оценки за период 2015–21 годов⁶ были пересмотрены для всех государств — членов МОТ. В документе [Sustainable Development Goals Report 2024](#) (Доклад «Цели в области устойчивого развития 2024») включает анализ этого показателя за период 2015–22 годов. Различным странам, включая Азербайджан, Бангладеш, Бельгию, Колумбию и Германию, была оказана техническая помощь в использовании этого показателя.

- 33.** Во время пандемии COVID-19 ресурсы МБТ были оперативно перераспределены для оказания помощи трехсторонним участникам в реагировании на кризис, а также для документирования того, как подходы, основанные на социальном диалоге, могут способствовать защите работников и повышению потенциала противодействия предприятий⁷. Были подготовлены обзоры [практики проведения переговоров между работодателями и работниками во время пандемии COVID-19](#) (2020 г.) и [социального диалога на самом высоком уровне](#) (2020 г.) и его [результатов](#) (2021 г.). [Отчет по опросу в рамках экспресс-оценки: механизмы разрешения трудовых споров во время пандемии COVID-19](#) (2021 г.) был разработан с использованием обширных данных обследований, а в аналитических записках и докладах изучалась роль социального диалога в контексте мер в области БГТ и социальной защиты и другие темы. Трехсторонние отраслевые мероприятия были направлены на решение проблем, связанных с COVID-19, в секторе туризма (2022 г.) и среди работников транспорта (2022–23 гг.). В то время как [Глобальное обследование организаций работодателей и предпринимателей](#) (2020 г.) выявило некоторые ограничения, препятствовавшие эффективному функционированию ОРП, в публикации [Анализ деятельности организаций работодателей и предпринимателей во время пандемии COVID-19 и перспективы](#) (2021 г.) утверждается, что сотрудничество между ОРП, организациями работников, правительствами и другими заинтересованными сторонами во время кризиса является хорошим предзнаменованием на будущее. В докладе [COVID-19, Collective bargaining and social dialogue](#) (COVID-19, Коллективные переговоры и социальный диалог) (2021 г.) приводятся примеры того, как профсоюзы обеспечивают защиту своих членов посредством социального диалога и как социальный диалог вносит вклад в реализацию эффективных политических мер реагирования.
- 34.** Роль социального диалога в разработке политики в области социальной защиты и ее регулировании становилась предметом многочисленных исследований, в том числе тематических исследований 16 стран и глобального анализа, охватывающего 60 стран. Документ о профессиональных выборах в целях регулирования представительности использовался для поддержки нескольких стран, включая Демократическую Республику Конго, Мали и Мавританию. Для наращивания потенциала использовались аналитические записки, посвященные роли социального диалога в справедливом переходе, Целям в области устойчивого развития и регулированию в области международной трудовой миграции. В рамках Международной коалиции за равную оплату труда была изучена роль организаций работодателей и работников в обеспечении прозрачности оплаты труда для достижения равной оплаты труда. Партнерские отношения с исследовательскими институтами и структурами, такими как Научно-исследовательский институт

⁵ GB.347/INS/INF/5.

⁶ Данные, кодирование и соответствующие пояснения доступны на веб-сайте [ILOSTAT](#).

⁷ Информация о мерах, принятых МБТ в связи с пандемией COVID-19 до сентября 2020 г., кратко изложена в документе [GB.340/INS/18/6](#), который включает обзор результатов, достигнутых в рамках Основного элемента 4: «Расчет на социальный диалог в целях принятия решений» (пп. 41–50).

социального развития при Организации Объединенных Наций, Европейский экономический и социальный совет и Африканский региональный центр регулирования вопросов труда, расширили охват и воздействие исследовательской деятельности.

- 35. Обучение трехсторонних участников МОТ** в области социального диалога и производственных отношений по-прежнему остается одной из приоритетных задач, в том числе благодаря увеличению количества курсов, предлагаемых Международным учебным центром МОТ. Помимо обучения, проведенного ACTRAV и ACT/EMP для социальных партнеров, в Турине было организовано 78 учебных мероприятий по социальному диалогу и трипартизму, в полевых бюро или онлайн, в которых принял участие 2421 человек (включая 1143 женщины и 1278 мужчин). 40% этих мероприятий проводились в режиме онлайн, а 60% проходили очно или в гибридном формате. За рассматриваемый период было проведено четыре курса академии социального диалога и производственных отношений, включая онлайн-мероприятия во время пандемии, которые привлекли большое количество трехсторонних участников. Согласно [Evaluation of the Online Training Activities of the International Training Centre](#) (Оценке деятельности Международного учебного центра в области онлайн-обучения), проведенной в 2022 году, большинство участников обучения предпочитают гибридный формат, за которым следуют очные занятия и онлайн-курсы.
- 36.** Онлайн-инструменты в области самостоятельного обучения по вопросам [социального диалога и производственных отношений](#), некоторым аспектам [производственных отношений](#) и [Повестки дня на период до 2030 года, достойного труда и социального диалога](#) стали доступны на нескольких языках. Сертификационные курсы по примирению и посредничеству в трудовых спорах предлагаются на большем количестве языков, а магистерская программа в области производственных и трудовых споров предоставляется полностью онлайн. Обучение, направленное на продвижение передового опыта в контексте сотрудничества Юг — Юг и трехстороннего сотрудничества, подчеркивало необходимость вовлечения трехсторонних участников посредством социального диалога.
- 37.** Диплом по социальному диалогу и трудовым отношениям вручался совместно исследовательскими и учебными учреждениями в сфере труда и Международным учебным центром МОТ в Бангладеш, Непале, Шри-Ланке и двух штатах Индии, что позволило расширить охват и укрепить национальный потенциал в области обучения. Обучение также проводилось в рамках проектов, в частности в Саудовской Аравии и Объединенной Республике Танзания.
- 38.** Во время пандемии МБТ укрепило исследовательский потенциал ряда ОРП, в том числе в Колумбии, на Фиджи, в Сербии и на Сейшельских Островах, что позволило проводить более эффективную информационно-просветительскую деятельность и налаживать партнерские отношения с другими организациями предпринимателей, научно-исследовательскими институтами и профсоюзами.

Компонент 3: Нормативная деятельность

- 39.** За период, охватываемый планом действий, было зарегистрировано 12 ратификаций Конвенции 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144)⁸, одна ратификация Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на

⁸ Ратификация Конвенции 144 Кирибати, Мальтой, Мавританией, Туркменистаном и Узбекистаном в 2019 г.; Анголой, Кабо-Верде и Хорватией в 2020 г.; Люксембургом, Сомали и Суданом в 2021 г.; Папуа — Новой Гвинеей в 2023 г. По состоянию на сентябрь 2024 г. общее число ратификаций составило 158.

организацию (87) и Конвенции 1949 года о праве на организацию и ведение коллективных переговоров (98), четыре ратификации Конвенции 1978 года о трудовых отношениях на государственной службе (151) и три ратификации Конвенции 1981 года о коллективных переговорах (154)⁹.

40. МБТ проводило кампании и другие мероприятия в поддержку ратификации и осуществлению вышеуказанных конвенций. Некоторые мероприятия были напрямую связаны с миссиями, выполняемыми по поручению контрольных органов МОТ, другие проводились в рамках проектов сотрудничества в целях развития, таких как «Торговля в интересах достойного труда» (Бангладеш, Филиппины, Вьетнам) и OBSERVAR (Мексика). В Бангладеш после жалобы, поданной в 2019 году в соответствии со статьей 26 Устава МОТ¹⁰, МБТ оказало помощь трехсторонним участникам в реализации дорожной карты по решению поднятых вопросов, которая включает реформу трудового законодательства и укрепление трехсторонних институтов социального диалога и разрешения споров. В Боливарианской Республике Венесуэла МБТ оказало техническую помощь трехсторонним участникам в выполнении рекомендаций комиссии по расследованию (2019 г.), в том числе по вопросам свободы объединения и трехсторонних консультаций. По итогам трех форумов в области социального диалога было подписано трехстороннее обязательство принять конкретные меры по укреплению социального диалога. Административный совет настоятельно призвал правительство ускорить процесс реализации, чтобы без промедления добиться ощутимых результатов.
41. Чтобы привлечь внимание к основополагающему праву на свободу объединения и ответственному признанию права на ведение коллективных переговоров, в [тематическом форуме](#), состоявшемся в рамках 108-й сессии (2019 г.) Международной конференции труда, среди прочего, приняли участие национальные и международные трехсторонние участники, специальные докладчики ООН, председатели Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) и Комитета по свободе объединения (КСО). Участники подчеркнули ключевую роль, которую эти принципы и права сыграли в последнее столетие, а также их перспективы в будущем.

Компонент 4: Повышение согласованности политики

42. В плане действий говорится о согласованности деятельности МБТ в области социального диалога и трипартизма, а также о согласованности сотрудничества Организации с учреждениями ООН и сообществами, занимающимися вопросами развития, в целях более широкого продвижения этих ценностей.
43. Позиционирование социального диалога и трипартизма в программе и бюджете МОТ менялось в течение рассматриваемого периода. В 2018–19 годах социальный диалог и трипартизм были общим фактором формирования политики, а соответствующий показатель отражал создание или укрепление институтов трехстороннего социального диалога, коллективных переговоров и производственных отношений. В 2020–21 и 2022–23 годах одним из результатов в области политики стали «сильные трехсторонние

⁹ Ратификация Конвенции 87 Гвинеей-Бисау в 2023 г. и Конвенции 98 Республикой Корея в 2021 г. Ратификация Конвенции 151 Мадагаскаром и Черногорией в 2019 г., Конго и Лесото в 2023 г., а также Конвенции 154 Мадагаскаром в 2019 г., Сальвадором в 2022 г. и Конго в 2023 г. Таким образом, по состоянию на сентябрь 2024 г. общее число ратификаций Конвенции 87 составило 158; Конвенции 98 — 168; Конвенции 151 — 59 и Конвенции 154 — 51.

¹⁰ [GB.337/INS/13/1](#). Жалоба касалась предполагаемого несоблюдения Конвенции 1947 года об инспекции труда (81), Конвенции 87 и Конвенции 98.

участники и влиятельный и инклюзивный социальный диалог», в рамках которого основное внимание уделяется регулированию вопросов труда, институтам социального диалога, коллективным переговорам и сотрудничеству на рабочих местах. Это сделало социальный диалог более заметным, облегчило внутреннюю координацию и способствовало более прозрачному представлению результатов, достигнутых на глобальном и страновом уровнях в докладах о выполнении программ.

44. Социальный диалог и трипартизм **систематически учитывались во всех других областях политики, в проектах сотрудничества в целях развития и страновых программах достойного труда**. В настоящее время для поддержки этих усилий готовится ряд инструментов для должностных лиц МОТ. Существующими инструментами являются: вопросы и ответы о воздействии на МОТ и страновые программы достойного труда рамочных программ ООН по сотрудничеству в области устойчивого развития, типовые полномочия трехстороннего руководящего комитета по страновой программе достойного труда, а также подкасты и инфографика о том, как вовлечь социальных партнеров и интегрировать социальный диалог в разработку проектов.
45. Среди многочисленных **инициатив, принятых на уровне ООН**, участие МБТ в межучрежденческой целевой группе ООН по гражданскому пространству способствовало проведению информационно-просветительских мероприятий в области социального диалога и вовлечению социальных партнеров в более широкий контекст системы ООН. Система управления и подотчетности, а также должностные инструкции координаторов-резидентов теперь предписывают им взаимодействовать и проводить консультации с социальными партнерами МОТ как с группами, отдельными от групп гражданского общества. МБТ содействовало интеграции Программы достойного труда, социального диалога и трипартизма в процессы ООН: например, посредством интеграции Пакета платформы ресурсов достойного труда в интересах устойчивого развития в совместный пакет учебных материалов ООН по правам человека, контрольные перечни ООН по всестороннему учету прав человека в общем страновом анализе и рамочных программах ООН по сотрудничеству, и рамочную программу ООН по немедленному социально-экономическому реагированию на COVID-19. Было укреплено сотрудничество с другими структурами ООН, такими как Фонд миростроительства.
46. Справочное руководство для профсоюзов [Программа сотрудничества Организации Объединенных Наций в целях устойчивого развития и Программа достойного труда](#) (2020 г.), мероприятия по наращиванию потенциала в более чем 20 странах и онлайн-курс способствовали вовлечению профсоюзов в процессы системы ООН. Информационная записка [United Nations Development System: What Employers' and Business Membership Organizations Need to Know and how they should Engage](#) (Система развития Организации Объединенных Наций: что нужно знать организациям работодателей и предпринимателей и как им следует участвовать) (2020 г.), а также руководство [Employers' and Business Member Organizations and Sustainable Development Goals](#) (Организации работодателей и предпринимателей и Цели в области устойчивого развития) (2019 г.) способствовали вовлечению ОРП. В Бангладеш и Пакистане совместная коалиция предпринимателей оказывала содействие достижению Целей в области устойчивого развития.
47. **Партнерские отношения МОТ**, например с Международной ассоциацией экономических и социальных советов и аналогичных учреждений (МАЭСССИ), позволяют развивать социальный диалог и трипартизм на международном уровне. Международные конференции, совместно организованные МОТ и МАЭСССИ и посвященные роли социального диалога в управлении цифровой экономикой (2019 г.) и борьбе с неравенством в сфере труда (2023 г.), позволили трехсторонним участникам МОТ взаимодействовать

с высокопоставленными представителями международных организаций, таких как Всемирный банк, ЮНКТАД, ДЭСВ ООН и ОЭСР, в целях обеспечения согласованности политики. Нынешние партнерские отношения с Международной организацией франкоязычных стран в области социального диалога и сектором занятости и труда Сообщества по вопросам развития стран юга Африки способствовали укреплению социального диалога в этих субрегионах.

48. Представители правительств, работодателей и работников были приглашены к участию в переговорном процессе по Глобальной рамочной программе по химическим веществам и Боннской декларации в период с 2019 по 2023 год, что помогло интегрировать в эти акты вопросы, касающиеся сферы труда. Участие социальных партнеров также поощрялось в нескольких региональных форумах по политике в области трудовой миграции, таких как Форум АСЕАН по проблемам трудящихся-мигрантов, межрегиональный Процесс Коломбо, а также с целью разработки миграционной политики КАРИКОМ для Карибского региона.

► **Заключения**

49. Хотя уроки, извлеченные из реализации плана действий, на данном этапе могут носить лишь предварительный характер, можно сделать определенные выводы о роли социального диалога как основного инструмента управления в сфере труда и о том, как МБТ оказывает помощь трехсторонним участникам МОТ в этой сфере.

Роль социального диалога в сфере труда

50. Пандемия COVID-19 нанесла огромный ущерб сфере труда. Во многих странах социальный диалог доказал свою значимость при разработке надлежащих мер политики по преодолению кризиса, особенно в отношении социальной защиты, БГТ и обеспечения непрерывности бизнес-процессов. Эти меры зачастую принимались посредством специальных механизмов социального диалога, а не через официальные институты. Однако в иных случаях социальные партнеры исключались из процессов принятия решений, возглавляемых правительствами, или занимали в них маргинализированное положение из-за отсутствия политической приверженности социальному диалогу или предполагаемого институционального дефицита. Политика, созданная на основе социального диалога, была лучше разработана и лучше реализована, чем политика, созданная вне этих рамок. Проводимые исследования должны полностью документировать природу и влияние социального диалога на формирование политики и изучать то, каким образом поддержка функционирования действенных институтов социального диалога в «нормальные» времена позволяет им быстро и эффективно реагировать на возникающие кризисы.
51. Социальный диалог может развиваться только при полном соблюдении права на свободу объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров. Нарушения этих прав по-прежнему сказываются на способности организаций работодателей и работников защищать права и интересы своих членов, в том числе посредством социального диалога. Необходимо активизировать усилия по содействию полной реализации этих основополагающих принципов и прав в сфере труда, а также по дальнейшему повышению представительности социальных партнеров и инклюзивности социального диалога. Эти усилия необходимы для обеспечения полного

представительства в социальном диалоге многочисленных групп работающего населения, в том числе занятых в неформальной, сельской и платформенной экономике, на микро-, малых и средних предприятиях, трудовых мигрантов и молодежи.

52. Коллективные переговоры — это добровольный процесс переговоров, осуществляемый между двумя автономными сторонами, в то время как правительства играют ключевую роль в обеспечении нормативно-правовых рамок, позволяющих им в полной мере развиваться на всех соответствующих уровнях.
53. Необходимо отмечать успехи в области политики, достигнутые посредством социального диалога, и делать их более заметными посредством более эффективной коммуникации на национальном и международном уровнях. Это крайне важно для восстановления общественного доверия к демократии в сфере труда и за ее пределами, а также для решения проблемы значительного и глубоко укоренившегося неравенства, кризиса стоимости жизни, безработицы среди молодежи и сохраняющихся пробелов в охвате социальной защитой. Роль социального диалога с годами менялась с точки зрения формы, масштаба и объема, выходя за рамки традиционных вопросов, таких как заработная плата, пенсии и реформа трудового законодательства, и затрагивая более широкие социально-экономические проблемы, вовлекая министерства экономики, финансов, планирования и другие ведомства в реализацию общегосударственного подхода. Государственным органам и социальным партнерам необходимо приобретать новые знания и навыки, чтобы эффективно решать возникающие, зачастую сложные, проблемы, а также иметь доступ к надежным данным и свидетельствам, на основе которых они будут вести обсуждения и принимать решения.

Поддержка, оказываемая МБТ в сфере социального диалога

54. Наращивание потенциала трехсторонних участников по-прежнему занимает центральное место в работе МБТ в интересах социального диалога. Во время пандемии МБТ и Международный учебный центр МОТ оперативно адаптировали свои методы обучения к требованиям виртуального мира и скорректировали содержание обучения с учетом потребностей трехсторонних участников в условиях пандемии. Были извлечены полезные уроки, и там, где это было необходимо, были сохранены элементы виртуального и гибридного подходов к обучению. Тем не менее во многих случаях в целях наращивания потенциала приветствуется возвращение к очному формату.
55. Трехсторонние участники высоко оценили полезность инструментов самооценки для институтов социального диалога и органов, ответственных за разрешение споров. МБТ должно оказывать постоянную помощь в реализации разработанных планов действий, и для поддержки такого рода постоянной помощи необходимо привлекать дополнительные внебюджетные ресурсы.
56. Постоянные усилия МБТ и трехсторонних участников МОТ, в частности Международной организации работодателей (МОР) и Международной конфедерации профсоюзов (МКП), направленные на вовлечение представителей социальных партнеров наряду с правительствами в более широкие процессы системы ООН, позволили добиться определенного прогресса, но этого недостаточного. МБТ необходимо активизировать усилия по демонстрации дополнительных преимуществ социального диалога и трипартизма координаторам-резидентам ООН и другим лицам.
57. Наличие ограниченного числа специалистов в области социального диалога и производственных отношений в полевых бюро остается серьезным препятствием для некоторых регионов, в частности арабских государств и Латинской Америки. Опираясь на

тесное сотрудничество между техническими специалистами в рамках групп по достойному труду, следует и дальше укреплять сотрудничество между полевыми бюро и штаб-квартирой, а также сотрудничество во всех областях политики и между техническими департаментами. В этой связи недавние инициативы включают, во-первых, разработку в 2023 году рамочной программы МБТ по вопросам свободы объединения, действенного признания права на ведение коллективных переговоров и социального диалога; во-вторых, комплексную стратегию МОТ по продвижению и реализации права на ведение коллективных переговоров (одобренную 349-й сессией Административного совета в ноябре 2023 года); в-третьих, создание в 2024 году подразделения по социальному диалогу, трудовым отношениям и управлению трудом (LABGOV) Департамента административного управления, объединяющего группы по социальному диалогу, коллективным переговорам, регулированию вопросов труда и инспекции труда, трудовому праву, предотвращению и разрешению споров. Эти инициативы закладывают прочную основу для повышения согласованности деятельности МБТ по этим взаимосвязанным темам.

58. Оценка степени воздействия социального диалога требует более пристального внимания. Демонстрация положительного воздействия социального диалога необходима для того, чтобы МОТ могла успешно продвигать и отстаивать его в государствах-членах, системе ООН и за ее пределами.

► Предлагаемое решение

59. Административный совет поручил Генеральному директору принять во внимание мнения, выраженные в ходе обсуждения, при реализации Программы и бюджета на 2024–25 годы, разработке Программы и бюджета на 2026–27 годы и подготовке третьего периодического обсуждения вопросов социального диалога и трипартизма на 114-й сессии Международной конференции труда в 2026 году.