



Административный совет

356-я сессия, Женева, 23 марта — 2 апреля 2026 г.

Секция по вопросам формирования политики

POL

Сегмент по вопросам занятости и социальной защиты

Дата: 26 февраля 2026 г.

Оригинал: английский

Первый пункт повестки дня

Возможные инициативы по дополнению свода международных трудовых норм для обеспечения достойного труда в цепочках поставок

Цель документа

В соответствии со Стратегией МОТ по обеспечению достойного труда в цепочках поставок в настоящем документе представлены варианты возможных инициатив по дополнению свода международных трудовых норм (см. предлагаемое решение в пункте 47).

Соответствующая стратегическая задача: все.

Основной соответствующий результат: результат 1: Основательная и усовершенствованная нормативная деятельность, содействующая социальной справедливости; результат 9: Повышение согласованности политики и активизация действий в интересах социальной справедливости посредством достойного труда.

Последствия для политики: Административный совет определит направления деятельности МБТ в области достойного труда в цепочках поставок.

Юридические последствия: отсутствуют.

Финансовые последствия: в зависимости от решения Административного совета.

Требуемые дальнейшие действия: претворение в жизнь решения Административного совета.

Авторское подразделение: Программа первоочередных действий по обеспечению достойного труда в цепочках поставок (AP/SUPPLYCHAINS) и Департамент международных трудовых норм (NORMES).

Взаимосвязанные документы: [GB.347/INS/8](#), [GB.353/INS/4\(Rev.1\)](#).

► Введение

1. Результат 5 Стратегии МОТ по обеспечению достойного труда в цепочках поставок, принятой Административным советом на его 347-й сессии (март 2023 г.), определяет, что МБТ рассмотрит варианты возможных инициатив по дополнению свода международных трудовых норм, с тем чтобы отразить изменения в сфере труда, проблемы в трансграничных цепочках поставок, пробелы в применении актов и национальные условия, будь то посредством новых нормативных мер, пересмотра существующих мер или разработки дополнительных руководящих принципов и инструментов¹. В настоящем документе излагаются первоначальные варианты возможных инициатив.
2. Настоящее первоначальное рассмотрение вариантов проводится в контексте процесса реформирования МОТ, системы в области пересмотра приоритетов Генерального директора и развивающихся финансовых и бюджетных вызовов. Важную основу для этого рассмотрения создает параллельное обсуждение Административным советом Стратегии МОТ по сотрудничеству в целях развития на 2026–29 годы; кроме того, ряд указанных ниже инициатив тесно связан с рассмотрением, также в ходе нынешней сессии, вопроса о продвижении Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, и ответственного ведения бизнеса.
3. В ходе своей 359-й сессии (март 2027 г.) Административный совет рассмотрит обновленный доклад о ходе реализации Стратегии МОТ по обеспечению достойного труда в цепочках поставок, а также проект стратегии на 2028–31 годы. В ходе нынешнего первоначального рассмотрения вариантов могут быть учтены инициативы, уже реализуемые в рамках текущей стратегии, и проанализированы возможности интеграции некоторых инициатив в новую стратегию в отношении цепочек поставок.

► Предыстория

Контекст

4. Несмотря на широкое признание потенциала цепочек поставок в качестве движущей силы развития, роста, перехода к формальной экономике и создания рабочих мест, во многих из них был выявлен дефицит достойного труда². Трехсторонние участники МОТ рассмотрели вопрос о надлежащих системах управления и мерах, принимаемых правительствами и социальными партнерами для обеспечения согласованности между экономическими результатами и достойным трудом, в резолюции о достойном труде в глобальных системах поставок, принятой Международной конференцией труда на ее 105-й сессии (2016 г.)³. Впоследствии, по просьбе Административного совета, МБТ в 2021 году

¹ GB.347/INS/8, п. 12.

² МОТ, [Резолюция о достойном труде в глобальных системах поставок](#), Международная конференция труда, 105-я сессия, 2016 г., п. 3. ILO, [Gap analysis of ILO normative and non-normative measures to ensure decent work in supply chains](#), WGDWS/2021, 2021, 24–25; для дополнительной информации о причинах дефицита достойного труда в цепочках поставок см. 10 и 40.

³ МОТ, Резолюция о достойном труде в глобальных системах поставок, пп. 13–25.

подготовило анализ пробелов в нормативных и ненормативных мерах МОТ по обеспечению достойного труда в цепочках поставок⁴. Анализ пробелов 2021 года показал, что «...свод норм МОТ затрагивает большинство дефицитов достойного труда, связанных с цепочками поставок. При этом следует учитывать, что это имеет место в том случае, если такие меры ратифицированы (в случае конвенций и протоколов), полностью реализованы и применяются ко всем соответствующим сегментам рабочей силы. Нормативные акты МОТ устанавливают четкие материальные и процессуальные трудовые нормы, которые соответствуют многим ключевым проблемам в области достойного труда, которые можно выявить в различных цепочках поставок. То есть, если бы существующие международные трудовые нормы были надлежащим образом ратифицированы и внедрены, дефицит достойного труда в цепочках поставок был бы, в принципе, значительно уменьшен. Однако цепочки поставок связывают ряд предприятий и работников как внутри стран, так и за их пределами и могут соединять очень разные экономические и нормативные контексты. С нормативной точки зрения, проблема возникает в ситуации, когда товары, материалы и услуги связаны с несколькими отдельными и разными работодателями, а также могут пересекать границы, учитывая, что структуры регулирования вопросов труда часто ограничиваются конкретными отношениями между работниками и работодателями и в основном ограничиваются применением в пределах национальной юрисдикции, где осуществляется трудовая деятельность»⁵.

5. С учетом результатов анализа пробелов 2021 года трехсторонняя рабочая группа по альтернативам обеспечения достойного труда в цепочках поставок (Женева, июнь — июль 2022 г.) приняла документ под названием «Элементы комплексной стратегии обеспечения достойного труда в цепочках поставок»⁶, который послужил основой для разработки и принятия нынешней стратегии в 2023 году.

Выводы для оценки возможных вариантов

6. В рамках реализации результата 4 Стратегии МОТ по обеспечению достойного труда в цепочках поставок и на основе анализа пробелов 2021 года МБТ подготовило описание и анализ воздействия и эффективности глобальных, региональных и национальных нормативных и ненормативных инициатив, направленных на устранение дефицита достойного труда в цепочках поставок; итоговый документ был предметом консультаций с трехсторонними участниками в августе и октябре 2025 года⁷. На основе данных, собранных в ходе описания и анализа, а также отзывов, полученных от трехсторонних участников, был сформулирован набор из восьми выводов, которые могут быть полезны для рассмотрения Административным советом возможных дополнений к своду норм МОТ. Эти выводы, полностью приведенные в приложении, основаны на мандате, экспертных знаниях и трипартизме Организации и позволяют ответить на вопрос о том, какой вклад МОТ может внести в уже активно ведущуюся дискуссию по вопросу достойного труда в цепочках поставок.

⁴ ILO, *Gap analysis*.

⁵ ILO, *Gap analysis*, 6. В рамках анализа пробелов были также рассмотрены пробелы в ненормативных функциях МОТ (7, 39–53).

⁶ ILO, *Building blocks for a comprehensive strategy on achieving decent work in supply chains*, 5 July 2022.

⁷ ILO, *A mapping and analysis of the impact and effectiveness of global, regional and national regulatory and non-regulatory initiatives addressing decent work deficits in supply chains*, revised version, 2025.

7. Были сформулированы следующие выводы:

1. Разумное сочетание взаимодополняющих и взаимосвязанных инициатив, охватывающих различные подходы и преследующих различные цели, может быть результативным и эффективным.
2. Наблюдается растущая потребность в усилении координации, согласованности и последовательности.
3. Определенность и устойчивость определяют влияние и эффективность.
4. Правительства и предприятия играют различные, взаимодополняющие и ключевые роли в обеспечении достойных условий труда в цепочках поставок.
5. Сильные институты, надлежащее управление и верховенство закона имеют ключевое значение, однако лишь немногие инициативы сосредоточены на коренных причинах и факторах, приводящих к дефициту достойного труда.
6. Создание благоприятной среды для устойчивых предприятий имеет решающее значение.
7. Доступ к эффективным средствам правовой защиты часто представляет собой проблему.
8. Полноценное участие работников, работодателей и их организаций, включая четкое и надлежащее распределение ролей и обязанностей, является ключевым фактором.

8. Представленные ниже варианты направлены на рассмотрение ключевых вопросов, определенных в выводах как критически важные для обеспечения достойного труда в цепочках поставок, а именно: i) содействие координации, согласованности, последовательности, определенности и устойчивости (варианты 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 и 12); ii) содействие надлежащему управлению и устранение коренных причин дефицита достойного труда (варианты 6, 7, 8, 9 и 12); iii) обеспечение доступа к средствам правовой защиты (варианты 10, 11 и 12); iv) признание того, что значимое трехстороннее взаимодействие является важным компонентом всех предлагаемых вариантов.

► **Варианты возможных инициатив**

9. В настоящем документе изложены 12 вариантов возможных инициатив, вытекающих из четырех ключевых тем, определенных выше, и основанных на многосторонних средствах действия и сравнительных преимуществах Организации.
10. Основываясь на выводе 1 о том, что наиболее результативным и эффективным может быть разумное сочетание инициатив, предложения включают как нормативные, так и ненормативные варианты. В соответствии с Руководящими принципами Организации Объединенных Наций (ООН) по предпринимательской деятельности в аспекте прав человека и признавая, что Стратегия МОТ по обеспечению достойного труда в цепочках поставок «призывает к разумному сочетанию национальных и международных мер, имеющих обязательный или добровольный характер, в целях оптимизации результатов

деятельности МОТ по обеспечению достойного труда в цепочках поставок»⁸, в предложениях подчеркивается взаимоусиливающее взаимодействие нормативных и ненормативных, государственных и частных, национальных и международных инициатив. Административному совету предлагается дать рекомендации по достоинствам каждого отдельного варианта и по наиболее эффективному обеспечению оптимального сочетания, с тем чтобы определить стратегически правильную комбинацию возможных вариантов. При этом нужно использовать средства действия МОТ для обеспечения того, чтобы Организация играла ведущую роль в продвижении достойного труда в цепочках поставок, предоставляя последовательные рекомендации и поддержку трехсторонним участникам.

11. Некоторые варианты касаются конкретных элементов, которые также выделены в текущей стратегии, в то время как другие предполагают более широкий, межотраслевой подход. Как указано ниже, рассматриваемые варианты имеют различные бюджетные последствия. В связи с этим предлагается дать рекомендации относительно того, какие предложения следует реализовывать в дальнейшем, а также относительно их приоритетности, с целью информирования и обеспечения согласованности с системой в области пересмотра приоритетов Генерального директора⁹.
12. В рамках стратегии МОТ в отношении цепочек поставок уже выполняются и в Программе и бюджете на 2026–27 годы уже предусмотрены важные задачи, направленные на реализацию сформулированных выводов и ключевых тем. Эти мероприятия упоминаются в вариантах 2, 3, 4 и 5, направленных на их укрепление или дальнейшее расширение.
13. Порядок представления вариантов соответствует четырем темам, выделенным на основе описания и анализа, при этом значимое трехстороннее взаимодействие является сквозной темой и не подразумевает какого-либо порядка приоритетов или предпочтений. Несмотря на значительное количество вариантов, их элементы могут быть объединены, консолидированы или распределены по уровням в целях дополнения существующей глобальной стратегии МОТ и свода международных трудовых норм МОТ. На следующей диаграмме показано, как варианты, изложенные в настоящем документе, соответствуют ключевым темам, обозначенным в выводах.

⁸ GB.347/INS/8, п. 2.

⁹ GB.356/INS/7.

► **Диаграмма. Соответствие вариантов ключевым темам, определенным в выводах**

Выводы	Разумное сочетание инициатив может быть эффективным и результативным						
	Растущая потребность в координации, согласованности и последовательности	Определенность и устойчивость определяют влияние и эффективность	Правительства и предприятия играют различные, взаимодополняющие и ключевые роли	Сильные институты, надлежащее управление и верховенство закона имеют ключевое значение	Создание благоприятной среды для устойчивых предприятий имеет решающее значение	Доступ к эффективным средствам защиты часто представляет собой проблему	Полноценное участие работников, работодателей и их организаций
↓							
Темы	Содействие координации, согласованности, последовательности, определенности и устойчивости			Содействие надлежащему управлению и устранение коренных причин дефицита достойного труда	Обеспечение доступа к средствам правовой защиты	Трехстороннее взаимодействие	
↓							
Соответствие вариантов ключевым темам, определенным в выводах							
Вариант 1: Возможная норма, касающаяся координации и согласованности, а также трехстороннего взаимодействия							
Вариант 2: Более эффективное использование Декларации МНК и оказание поддержки трехсторонним участникам в достижении согласованности и последовательности политики в области использования цепочек поставок, торговли и прямых иностранных инвестиций в интересах достойного труда							
Вариант 3: Техническая помощь в отношении положений о труде в торговых и инвестиционных соглашениях							
Вариант 4: Усиление Службы поддержки предпринимателей по международным трудовым нормам МОТ							
Вариант 5: Консолидация и расширение деловых сетей МОТ							
Вариант 6: Инициатива МОТ по улучшению соблюдения требований, согласованности и надлежащего управления в целях продвижения достойного труда в цепочках поставок							
Вариант 7: Программа «Единая МОТ» по устойчивым предприятиям, цепочкам поставок и переходу к формальной экономике							
Вариант 8: Возможная норма о надлежащем управлении в сфере труда							
Вариант 9: Инициатива по поддержке ММСП в цепочках поставок и содействию переходу экономических субъектов и работников к формальной экономике с использованием цепочек поставок в качестве отправной точки							
Вариант 10: Возможная норма о доступе к правосудию в сфере труда							
Вариант 11: Инициатива МОТ по доступу к средствам правовой защиты, укреплению технической поддержки и знаний МОТ							
Вариант 12: Возможная норма, предоставляющая рекомендации и определяющая обязательства по обеспечению достойного труда в цепочках поставок							

Вариант 1. Возможная норма, касающаяся координации и согласованности, а также трехстороннего взаимодействия

14. Отражая растущую потребность в большей согласованности и последовательности, эта инициатива по разработке норм могла бы быть направлена на поощрение координации экономической, социальной и экологической политики на национальном и международном уровнях, а также на укрепление сотрудничества между правительствами, социальными партнерами и другими соответствующими участниками цепочек поставок, такими как министерства торговли и промышленности, многосторонние организации,

международные финансовые учреждения и отраслевые коалиции. Текущая глобальная ситуация подтверждает потенциальную ценность усиления гармонизации для обеспечения достойного труда в цепочках поставок, повышения определенности для всех участников и содействия долгосрочной устойчивости. Такая норма или нормы могли бы устранить существующую фрагментацию национальных и международных нормативных и ненормативных инициатив. Это многообразие может быть сложным для ориентации и дорогостоящим в реализации и сопряжено со значительным риском дублирования и повторения. Поэтому потенциальная норма могла бы быть направлена на обеспечение согласованности между областями, имеющими отношение к достойному труду и экономическому росту, такими как благоприятная среда для устойчивых предприятий, торговли, инвестиций, государственных закупок и сотрудничества в целях развития, и призвана обеспечить большую согласованность между государственными и частными инициативами на основе соразмерности, стратегической согласованности, координации и правовой определенности. Она могла бы усилить согласованность между различными системами и юрисдикциями и потенциально включать руководящие принципы или обязательства по повышению согласованности и гармонизации ключевых элементов процессов должной осмотрительности в области прав человека в сфере труда и возмещения вреда, таких как круг охватываемых трудовых прав, участие социальных партнеров в таких процессах, принудительное исполнение, механизмы обеспечения прозрачности и меры защиты от практики «de-risking». Кроме того, эта инициатива могла бы призвать к усилению международного сотрудничества и взаимодействия в целях поддержки реализации на национальном уровне¹⁰.

15. Такая норма или нормы могли бы использовать подход, основанный на принципах более высокого уровня, избегая повторного регулирования вопросов, которые уже всесторонне охвачены другими международными трудовыми нормами¹¹. Ключевой задачей при разработке такой нормы будет не повторение существующих инициатив, а создание единых рамок с учетом Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН, а также Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, с поправками 2022 года (Декларация МНК) таким образом, чтобы обеспечить реальную добавленную стоимость и укрепить лидерство МОТ в этой области. Основными элементами будут продвижение конструктивного социального диалога и вовлечение социальных партнеров в работу по выявлению и устранению дефицита достойного труда в цепочках поставок. Описание и анализ выявили существенные различия между существующими национальными и международными механизмами; некоторые из них по своему замыслу сосредоточены на трипартизме и социальном диалоге, в то время как другие вовлекают социальных партнеров через общее участие заинтересованных сторон, а в некоторых механизмах социальные партнеры не играют значимой роли. Признавая, что активное участие работодателей, работников и их организаций вносит решающий вклад в достижение результатов, такая норма могла бы включать положения, направленные на практическое обеспечение участия, усиление роли социальных партнеров в разработке, осуществлении, мониторинге и пересмотре инициатив и политики, влияющих на цепочки

¹⁰ Нормы часто ссылаются на важность укрепления международного сотрудничества или взаимодействия для содействия реализации на национальном уровне. См., например, ILO, *Gap analysis*, 31–32.

¹¹ См. ILO, *Gap analysis*, 23–24. Немногие международные трудовые нормы прямо упоминают цепочки поставок, однако все нормы МОТ общего применения охватывают работников и работодателей в цепочках поставок в той же степени и таким же образом, как и любых других работников и работодателей.

поставок, а также на наращивание потенциала, обмен информацией и все формы социального диалога, включая трансграничный социальный диалог.

16. Бюджетные последствия этого варианта, а также вариантов 8, 10 и 12, будут заключаться в обычных расходах, связанных с подготовкой и проведением работы по разработке норм на Конференции после включения этого пункта в повестку дня Конференции.

Вариант 2. Более эффективное использование Декларации МНК и оказание поддержки трехсторонним участникам в достижении согласованности и последовательности политики в области использования цепочек поставок, торговли и прямых иностранных инвестиций в интересах достойного труда

17. Уже проводится значительная работа, направленная на более эффективное использование Декларации МНК, как предусмотрено в результатах 6–9 Стратегии МОТ по обеспечению достойного труда в цепочках поставок¹², а также в соответствии с результатом 4.2 Программы и бюджета МОТ на 2026–27 годы, включая укрепление потенциала участников в области содействия ответственному ведению бизнеса путем укрепления международных и региональных партнерств в целях повышения согласованности политики и рекомендаций по ответственному ведению бизнеса, а также путем продвижения операционных инструментов Декларации МНК. В соответствии с принципами Декларации МНК этот вариант мог бы повлечь дальнейшее усиление поддержки, оказываемой МБТ государствам-членам в целях содействия большей согласованности национальной политики и сотрудничеству между трехсторонними участниками МОТ (как правило, министерствами труда и занятости, социальными партнерами) и агентствами по стимулированию инвестиций и их надзорными министерствами (министерствами экономики, промышленности, торговли). Данный подход будет основываться на положительном опыте государств-членов, которые включили агентства по стимулированию инвестиций или аналогичные учреждения в состав национальных координационных центров по продвижению Декларации МНК в целях содействия достойному труду посредством прямых иностранных инвестиций (ПИИ) и установления деловых связей с национальными предприятиями.
18. Этот вариант также мог быть подразумевать дальнейшую поддержку государств-членов в более эффективном использовании Декларации МНК в национальном контексте путем содействия назначению национальных координаторов, создания сообщества специалистов и укрепления национальных институтов социального диалога. Это позволит более широко обмениваться опытом в проведении национальных обсуждений, а также обсуждений между принимающей страной и страной происхождения, в которых Декларация МНК используется в качестве основы для действий, и потенциального сотрудничества с использованием аналогичных инструментов.

¹² Эти результаты предусматривают содействие диалогу на национальном уровне как возможности для трехсторонних участников решить проблему дефицита достойного труда в цепочках поставок (результат 6); содействие диалогу между странами базирования и принимающими странами в целях выявления возможностей для сотрудничества в области достойного труда (результат 7); активное содействие применению процедуры диалога, предусмотренной Декларацией МНК, между предприятиями и профсоюзами (результат 8); поддержку правительств и предприятий в обеспечении доступа к эффективным средствам правовой защиты (результат 9).

19. Административный совет может предоставить более конкретные рекомендации относительно типа инструментов, ресурсов и партнерств, которые следует развивать на основе Декларации МНК¹³. При выборе этого варианта нужно будет учитывать бюджетные ассигнования в рамках результата 4.2 Программы и бюджета на 2026–27 годы, а также будущие бюджетные ассигнования для последующих программ и бюджетов.

Вариант 3. Техническая помощь в отношении положений о труде в торговых и инвестиционных соглашениях

20. В целях дальнейшего укрепления результата 17 Стратегии МОТ по обеспечению достойного труда в цепочках поставок¹⁴, МБТ могло бы расширить свою техническую помощь государствам-членам в целях рассмотрения и реализации положений о труде в торговых и инвестиционных соглашениях на комплексной и согласованной основе. Такая деятельность могла бы осуществляться в форме дополнительного наращивания потенциала трехсторонних участников на национальном и региональном уровнях, практических инструментов и дальнейших исследований и сбора данных о включении и реализации положений о труде в торговых и инвестиционных соглашениях. Этот вариант также мог бы быть направлен на поддержку участия социальных партнеров в разработке и реализации подобных положений посредством целенаправленных мероприятий по наращиванию потенциала. В краткосрочной перспективе мероприятия, связанные с этим вариантом, предусмотрены в рамках результатов 1 и 9 Программы и бюджета на 2026–27 годы. Административный совет может предоставить рекомендации относительно масштабов и целей будущей деятельности, которые необходимо будет отразить в будущих программах и бюджетах.

Вариант 4. Усиление Службы поддержки предпринимателей по международным трудовым нормам МОТ

21. Как уже предусмотрено в результате 13 Стратегии МОТ по обеспечению достойного труда в цепочках поставок¹⁵, МБТ укрепляет Службу поддержки предпринимателей по международным трудовым нормам МОТ (Служба поддержки предпринимателей) за счет соответствующих инструментов, данных и информации для тех предприятий, которые обеспечивают должную осмотрительность в области прав человека, включая методы сбора данных для оценки рисков в отношении достойного труда в цепочках поставок. Эта деятельность предусмотрена в результате 4 Программы и бюджета на 2026–27 годы, включая укрепление потенциала трехсторонних участников с целью содействия ответственному ведению бизнеса путем дальнейшего расширения Службы поддержки предпринимателей с помощью соответствующей информации для предприятий, обеспечивающих должную осмотрительность в области прав человека, и поддерживается за счет средств, выделяемых на сотрудничество в целях развития.
22. В рамках этого варианта Административный совет может предоставить более конкретные рекомендации относительно типа инструментов, ресурсов и партнерств, которые

¹³ См. GB.350/POL/5.

¹⁴ Результат 17 предусматривает укрепление потенциала государств — членов МОТ по рассмотрению и реализации положений о труде в торговых и инвестиционных соглашениях.

¹⁵ Результат 13 предусматривает широкое распространение и доведение до сведения трехсторонних участников знаний, фактов и передовой практики в области достойного труда в цепочках поставок через платформы МОТ, включая Службу поддержки предпринимателей МОТ.

следует и далее развивать и интегрировать в Службу поддержки предпринимателей. При реализации этого варианта нужно будет учитывать бюджетные ассигнования в рамках результата 4.2 Программы и бюджета на 2026–27 годы, а также будущие ассигнования в рамках последующих программ и бюджетов.

Вариант 5. Консолидация и расширение деловых сетей МОТ

23. Опираясь на существующие деловые сети МОТ, связанные с различными аспектами достойного труда в цепочках поставок, такие как Платформа по борьбе с детским трудом, Глобальная сеть предпринимателей против принудительного труда и Глобальная сеть по предпринимательству и инвалидности, МБТ могло бы рассмотреть возможность дальнейшего использования своего влияния путем консолидации этих усилий с целью более комплексного охвата основополагающих принципов и прав в сфере труда и достойного труда во всех цепочках поставок. Это может повлечь за собой укрепление и расширение потенциала этих сетей в целях содействия диалогу, наращивания потенциала и содействия сотрудничеству и реализации совместных программ между правительствами, организациями социальных партнеров и их членами — предприятиями, входящими в эти сети в цепочках поставок.
24. В резолюции о третьем периодическом обсуждении основополагающих принципов и прав в сфере труда, принятой Международной конференцией труда на ее 112-й сессии (2024 г.), МБТ было предложено обеспечить «укрепление Глобальной сети предпринимателей МОТ против принудительного труда, Глобальной сети МОТ по предпринимательству и инвалидности и Платформы по борьбе с детским трудом и исследовать пути обеспечения их устойчивости»¹⁶. Использование этих сетей также предусмотрено в Программе и бюджете на 2026–27 годы в рамках результатов 1.4 и 5.1. Учитывая важную роль мобилизации ресурсов для функционирования и потенциальной консолидации этих сетей, а также с учетом текущих сложностей в вопросах финансирования, реализация этого варианта потребует согласования со Стратегией по сотрудничеству в целях развития на 2026–29 годы, которая обсуждается в ходе текущей сессии Административного совета, и последующего определения приоритетов в стратегиях мобилизации ресурсов.
25. Поскольку варианты 2, 3, 4 и 5 предполагают дальнейшее укрепление и расширение элементов нынешней стратегии, направленных на обеспечение согласованности и последовательности политики в области использования цепочек поставок, торговли и ПИИ в интересах достойного труда, можно было бы рассмотреть возможность их использования в качестве взаимодополняющего пакета мер.

Вариант 6. Инициатива МОТ по улучшению соблюдения требований, согласованности и надлежащего управления в целях продвижения достойного труда в цепочках поставок

26. Данный вариант учитывает выводы о растущей потребности в координации, согласованности, последовательности и устойчивости. Он также способствует решению проблемы устранения коренных причин дефицита достойного труда в цепочках поставок и содействию надлежащему управлению, одновременно подчеркивая центральную роль эффективного трехстороннего взаимодействия.

¹⁶ МОТ, Резолюция о третьем периодическом обсуждении основополагающих принципов и прав в сфере труда, Международная конференция труда, 112-я сессия, 2024 г., п. 20 s).

27. Эта инициатива будет ориентирована на оказание поддержки трехсторонним участникам посредством технической помощи и наращивания потенциала по различным аспектам, связанным с цепочками поставок, в том числе путем: i) повышения согласованности и соответствия систем, инструментов и процессов должной осмотрительности в области прав человека национальному законодательству и международным трудовым нормам во избежание фрагментации и противоречивых требований; ii) укрепления базы знаний и фактических данных о возможностях, движущих силах и проблемах в области соблюдения и принудительного исполнения требований в контексте цепочек поставок; iii) обмена и масштабирования проверенных инструментов и подходов МОТ, в том числе тех, которые применяются в конкретных цепочках поставок и в рамках устойчивых государственных закупок, в целях содействия соблюдению требований; iv) поддержки обмена знаниями и передовой практикой в области соблюдения и принудительного исполнения требований, в том числе путем организации региональных форумов и мероприятий или создания академии, обсерватории или учебного центра; v) обеспечения общей согласованности и последовательности в рамках общегосударственного подхода на национальном уровне и между организациями на многостороннем уровне.
28. Опираясь на трехсторонний диалог, который является основой деятельности МОТ, а также на обмен данными и знаниями, этот вариант предоставит МОТ широкие полномочия в качестве организатора трехсторонней инициативы по мониторингу, информированию и содействию диалогу по вопросам соблюдения норм, гармонизации и надлежащего управления в контексте цепочек поставок. Это позволит сформировать более комплексный подход к реализации отдельных, но взаимодополняющих ролей трехсторонних участников МОТ в деле продвижения к достойному труду в цепочках поставок.
29. Охват, масштаб и сфера применения этого варианта зависят от рекомендаций Административного совета, поскольку эта инициатива может потребовать значительных операционных расходов. Этот вариант будет основываться на работе, уже выполняемой в рамках Стратегии МОТ по обеспечению достойного труда в цепочках поставок, в частности в рамках результатов 10, 13, 14 и 18¹⁷. Мероприятия, связанные с этим вариантом в краткосрочной перспективе, предусмотрены в рамках результатов 1, 4 и 9 Программы и бюджета на 2026–27 годы. Дальнейшая скоординированная и интегрированная работа в рамках этой инициативы должна быть запланирована в будущих программах и бюджетах. Реализация этого варианта также потребует согласования со Стратегией по сотрудничеству в целях развития на 2026–29 годы, поскольку могут появиться возможности для установления партнерских отношений, при необходимости.

Вариант 7. Программа «Единая МОТ» по устойчивым предприятиям, цепочкам поставок и переходу к формальной экономике

30. Этот вариант поддержат государства-члены и социальных партнеров в использовании цепочек поставок для содействия развитию устойчивых предприятий, микро-, малых

¹⁷ Эти результаты предусматривают оказание поддержки трехсторонним участникам МОТ в соблюдении, поощрении и реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда в цепочках поставок, в том числе посредством социального диалога на всех уровнях (результат 10); широкое распространение и доведение до сведения трехсторонних участников знаний, фактов и передовой практики в области достойного труда в цепочках поставок через платформы МОТ, включая Службу поддержки предпринимателей МОТ (результат 13); разработку стратегий и методологий по укреплению инспекции труда в цепочках поставок и облегчение доступа к ним (результат 14); разработку материалов для продвижения международных трудовых норм в качестве основы для надзора за соблюдением прав человека (результат 18).

и средних предприятий (ММСП), переходу к формальной экономике и достойному труду посредством проведения последовательной политики, в том числе в области торговли и инвестиций, укрепления институтов и комплексной реализации на национальном уровне. Этого можно достичь путем объединения элементов вариантов 2, 3, 4 и 9, включая: i) комплексные программы «Единой МОТ» на страновом уровне в отношении цепочек поставок (многолетние страновые программы, использующие в качестве отправной точки приоритетные цепочки поставок, определенные на национальном уровне); ii) согласованность политики в отношении устойчивых предприятий в цепочках поставок с использованием Декларации МНК для поддержки координации на уровне всего правительства, в том числе между министерствами труда, министерствами торговли и промышленности, другими министерствами и государственными органами, а также социальными партнерами; iii) техническую помощь в области положений о труде в торговых и инвестиционных соглашениях в целях содействия согласованности политики и развития потенциала трехсторонних участников для участия в их разработке и реализации; iv) техническую помощь в области ММСП, цепочек поставок и перехода к формальной экономике с упором на нижние уровни цепочек поставок при обеспечении того, чтобы доступ к крупным предприятиям и цепочкам поставок мог предоставить возможности для модернизации и достойного труда.

31. Этот пакет мер позволит расширить масштабы амбициозного подхода «Единая МОТ» к сотрудничеству в целях развития, который уже предусмотрен в Стратегии МОТ по обеспечению достойного труда в цепочках поставок, охватив несколько областей политики и отвечая приоритетам трехсторонних участников на национальном уровне. Это также будет соответствовать Стратегии по сотрудничеству в целях развития на 2026–29 годы, направленной на разработку многолетних, комплексных и целостных программ на страновом уровне. В зависимости от рекомендаций Административного совета этот вариант может потребовать значительных операционных расходов, и его реализация должна быть интегрирована в будущие программы и бюджеты, а также в стратегии мобилизации ресурсов.

Вариант 8. Возможная норма о надлежащем управлении в сфере труда

32. В выводах, приведенных в приложении, подчеркивается, что сильные институты и эффективное управление имеют ключевое значение, однако лишь немногие механизмы направлены на устранение коренных причин и факторов, приводящих к дефициту достойного труда в цепочках поставок. Они часто отражают национальные условия и включают структурные препятствия, такие как неформальная занятость, неравенство и дискриминация, а также ограниченные возможности в области управления, регулирования и правоприменения, в том числе отсутствие верховенства права и коррупцию. Поэтому дополнительную ценность могут представлять нормативные меры, направленные на решение этих системных проблем с помощью согласованных и комплексных подходов, при этом не затрагивая существенные элементы, уже охваченные другими современными актами МОТ.
33. Признавая важность надлежащего управления в меняющейся сфере труда, такая норма или нормы могли бы систематизировать и упорядочить элементы, касающиеся реализации трудовых прав, в том числе в цепочках поставок, с учетом аспектов управления и оценкой того, как учесть транснациональные и трансграничные соображения. Возможные элементы могли бы включать положения, касающиеся:
- содействия эффективному управлению в институтах труда;

- доступа к надлежащим и эффективным средствам правовой защиты (с учетом варианта 10 ниже);
 - мер по принудительному исполнению и обеспечению соблюдения требований, включая инспекцию труда;
 - национального и трансграничного сотрудничества;
 - проведения исследований и сбора данных для содействия более эффективным мерам;
 - обеспечения и поддержки всех соответствующих органов, влияющих на достойный труд, для достижения большей согласованности в рамках их соответствующих мандатов;
 - укрепления лидерства органов по труду (включая трансграничную инспекцию труда) в содействии достойному труду в других государственных учреждениях, чья деятельность влияет на управление цепочками поставок.
- 34.** Кроме того, учитывая, что многие проблемы, связанные с дефицитом достойного труда в цепочках поставок, регулируются существующим сводом норм МОТ, эта новая норма может также служить в качестве инструмента для продвижения и поддержки внедрения других соответствующих норм. Данная инициатива будет призвана устранить отмеченную в анализе пробелов 2021 года ситуацию, когда «нормативные меры МОТ имеют существенное значение для решения проблем, связанных с дефицитом достойного труда в некоторых цепочках поставок, но могут не учитывать факторы управления (включая соответствующих участников и механизмы), которые характерны для цепочек поставок»¹⁸.
- 35.** Бюджетные последствия этого варианта описаны в пункте 16 выше.

Вариант 9. Инициатива по поддержке ММСП в цепочках поставок и содействию переходу экономических субъектов и работников к формальной экономике с использованием цепочек поставок в качестве отправной точки

- 36.** Признавая особые проблемы, с которыми могут сталкиваться ММСП в целях соблюдения национального законодательства, а также их распространенность на нижних уровнях цепочек поставок, этот вариант позволит усилить работу МБТ по созданию благоприятной среды для устойчивых предприятий, повышению конкурентоспособности и росту производительности, а также по оказанию поддержки ММСП в адаптации к требованиям, вытекающим из их участия в цепочках поставок. Как подчеркивается в резолюции, касающейся общего обсуждения вопросов борьбы с неформальной занятостью, содействия переходу к формальной экономике и продвижения достойного труда, принятой Международной конференцией труда на ее 113-й сессии (2025 г.), доступ к цепочкам поставок, особенно через крупные и многонациональные корпорации, может соединить ММСП с внутренними и экспортными рынками, обеспечить или расширить доступ к услугам и поддержать передачу навыков¹⁹, тем самым увеличивая возможности для

¹⁸ ILO, *Gap analysis*, 25.

¹⁹ МОТ, *Резолюция, касающаяся общего обсуждения вопросов борьбы с неформальной экономикой, содействия переходу к формальной экономике и продвижения достойного труда*, Международная конференция труда, 113-я сессия, 2025 г., п. 12 b).

модернизации, а также формализации и улучшения качества рабочих мест, включая доступ к комплексной, устойчивой, эффективной и надлежащей социальной защите. Инициатива также будет включать меры по поддержке перехода к формальной экономике и участию в цепочках поставок ММСП, которыми руководят женщины, и женщин — работников на нижних уровнях цепочек поставок.

- 37.** В рамках результата 4 Программы и бюджета на 2026–27 годы предусмотрены мероприятия по продвижению устойчивых предприятий, конкурентоспособности и роста производительности в интересах достойного труда, включая укрепление потенциала трехсторонних участников в области разработки, реализации и мониторинга комплексных политических рамок с целью создания благоприятных условий для устойчивых предприятий; содействие доступу предприятий, особенно ММСП, к промышленным кластерам, цепочкам поставок, рынкам, технологиям и навыкам; содействие переходу предприятий и работников к формальной экономике. Мероприятия по повышению согласованности и координации в поддержку комплексных стратегий, направленных на создание благоприятных условий для перехода к формальной экономике в интересах достойного труда, предусмотрены в рамках результата 9.2 Программы и бюджета на 2026–27 годы. Охват, масштаб и сфера применения этого варианта зависят от рекомендаций Административного совета. Реализация этого варианта должна быть интегрирована в будущие программы и бюджеты и согласована со Стратегией по сотрудничеству в целях развития на 2026–29 годы и последующей расстановкой приоритетов в стратегиях мобилизации ресурсов.

Вариант 10. Возможная норма о доступе к правосудию в сфере труда

- 38.** В заключениях трехстороннего технического совещания по доступу к правосудию в сфере труда для всех (Женева, 17–21 февраля 2025 г.) подчеркивается, что доступ к правосудию в сфере труда имеет важное значение для продвижения достойного труда и надлежащего управления, и содержится призыв к МБТ оказывать на основе комплексного подхода поддержку трехсторонним участникам и их судебным и внесудебным органам в целях продвижения доступа к правосудию в сфере труда для всех, в том числе путем оказания поддержки правительствам, организациям работодателей и работников, а также многонациональным и национальным корпорациям в принятии соответствующих мер по обеспечению доступа к эффективным средствам правовой защиты для работников, чьи права были нарушены при осуществлении предпринимательской деятельности, и поддержку эффективных процедур рассмотрения жалоб в соответствии с Декларацией МНК²⁰.
- 39.** Может быть рассмотрена возможность разработки нормы или норм на основе существующих нормативных руководящих принципов и сравнительных рамок для предотвращения и урегулирования трудовых споров с целью устранения неравенства, отмеченного в справочном докладе, представленном на трехстороннем совещании, согласно которому значительная часть работников не имеет доступа или имеет ограниченный доступ к правосудию в сфере труда²¹. Такая норма может охватывать доступ к правосудию в сфере труда в целом для работников и работодателей или быть в большей степени ориентирована на ключевые аспекты в контексте трансграничных отношений и цепочек

²⁰ ILO, *Conclusions of the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All: Prevention and resolution of labour disputes*, TMAJ/2025/6, para. 11(d).

²¹ ILO, *Access to labour justice for all: Prevention and resolution of labour disputes: Report for the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All*, TMAJ/2025, para. 4.

поставок, включая вклад трансграничного социального диалога и транснациональных соглашений в урегулирование споров. Она может быть сосредоточена на общепринятых принципах эффективности систем и учреждений по предотвращению и урегулированию трудовых споров, а также на процессах, обеспечивающих доступ к надлежащим и эффективным средствам правовой защиты для работников и работодателей, права которых были нарушены. Она также может способствовать предупреждению споров посредством социального диалога, а также укреплению важности сотрудничества на рабочем месте. Ключевыми элементами могут быть принципы надлежащего управления и верховенства права, критерии эффективности механизмов предупреждения и разрешения споров и рассмотрения жалоб, взаимосвязь между механизмами на предприятиях и государственными судебными и внесудебными органами по разрешению споров, взаимосвязи между транснациональными механизмами и национальными системами правосудия в сфере труда, меры по выявлению и устранению препятствий на пути правосудия в сфере труда, а также по обеспечению равенства и недопущения дискриминации в вопросе доступа к правосудию.

40. Бюджетные последствия этого варианта описаны в пункте 16 выше.

Вариант 11. Инициатива МОТ по доступу к средствам правовой защиты, укреплению технической поддержки и знаний МОТ

41. Как указано выше, в 2025 году трехстороннее техническое совещание по доступу к правосудию в сфере труда для всех подчеркнуло важность доступа к правосудию в сфере труда для продвижения достойного труда и надлежащего управления и призвало МБТ оказывать поддержку трехсторонним участникам и их судебным и внесудебным органам на основе комплексного подхода в целях продвижения доступа к правосудию в сфере труда для всех, в том числе путем оказания поддержки правительствам, организациям работодателей и работников, а также многонациональным и национальным корпорациям в принятии надлежащих мер для обеспечения доступа к эффективным средствам правовой защиты для работников, права которых были нарушены в ходе предпринимательской деятельности, и поддержки эффективных процедур рассмотрения жалоб в соответствии с Декларацией МНК²².
42. Данный вариант будет направлен на дополнение, консолидацию, укрепление и расширение существующей технической поддержки МБТ в отношении государственных судебных, государственных внесудебных и негосударственных механизмов рассмотрения жалоб, предусмотренных в результате 2 Программы и бюджета на 2026–27 годы. Он также мог бы включать разработку не имеющих обязательной силы трехсторонних руководящих принципов по доступу к надлежащим и эффективным средствам правовой защиты, в том числе в цепочках поставок, а также новые исследования и данные о доступе к средствам правовой защиты в случае нарушений трудовых прав, в том числе в цепочках поставок, с упором на определение соответствующих механизмов и способов эффективного восстановления прав. Эта информация может быть обобщена на тематическом портале МОТ по предотвращению и урегулированию трудовых споров. Рекомендации

²² В заключениях содержится напоминание о том, что «системы сталкиваются с различными проблемами в зависимости от национального контекста» (п. 5) и что «в условиях глобализации и международной торговли доступ к правосудию в сфере труда является не только национальной, но и транснациональной проблемой. Хотя в контексте цепочек поставок в рамках торговых соглашений и международных рамочных соглашений, среди прочего, было создано несколько механизмов защиты прав работников, их эффективность различна, а их сложность может создавать проблемы для работников и предприятий, особенно малых и средних предприятий (МСП)» (п. 6).

Административного совета определяют круг новых мероприятий и связанные с ними финансовые последствия.

Вариант 12. Возможная норма, предоставляющая рекомендации и определяющая обязательства по обеспечению достойного труда в цепочках поставок

43. Этот вариант, связанный с разработкой норм, мог бы объединить ключевые элементы упомянутых выше вариантов 1, 8 и 10 с целью комплексного решения проблем управления, доступа к правосудию и достижения консенсуса в отношении согласованных правил, в центре которых находится социальный диалог. Такая норма или нормы могут быть разработаны с тремя основными целями, а именно: i) улучшение координации и гармонизации существующих рамок и политики и укрепление трехстороннего взаимодействия (как описано выше в варианте 1); ii) обеспечение доступа к адекватному и эффективному правосудию в сфере труда (как описано выше в варианте 10); iii) укрепление надлежащего управления в сфере труда (как описано выше в варианте 8), решение проблем, обозначенных в вариантах 1, 8 и 10. Кроме того, такая норма могла бы учитывать тот факт, что цепочки поставок характерны для значительной части большинства экономик, и поэтому могла бы быть направлена на расширение применения и ратификации существующих норм с целью обеспечения достойного труда в цепочках поставок путем укрепления потенциала в области управления, регулирования и правоприменения, а также содействия периодическому рассмотрению мер по ратификации и применению современных международных трудовых норм. Таким образом, эта нормативная мера будет направлена на реагирование на выводы анализа пробелов 2021 года, согласно которому «как и в случае с международными трудовыми нормами в целом, их влияние на цепочки поставок зависит от ратификации, эффективного применения и распространения на соответствующие сегменты рабочей силы»²³. Этот вариант будет направлен на устранение выявленных пробелов, одновременно усиливая согласованность и избегая дублирования в рамках существующего свода норм МОТ.
44. Бюджетные последствия этого варианта описаны в пункте 16 выше.

► Следующие шаги

45. Рекомендации Административного совета относительно того, какие варианты следует реализовывать в дальнейшем, будут использованы при обсуждении пересмотра приоритетов, результаты которого повлияют на объем и реализуемость соответствующих вариантов в текущей и будущей программе и бюджете. Рекомендации Административного совета также будут использованы при разработке новой стратегии по обеспечению достойного труда в цепочках поставок для обсуждения Административным советом на его 359-й сессии (март 2027 г.).
46. Если Административный совет сочтет целесообразным рассмотреть какой-либо из вариантов разработки норм (варианты 1, 8, 10 или 12), это необходимо будет сделать в контексте

²³ ILO, *Gap analysis*, 25.

рассмотрения повестки дня будущих сессий Международной конференции труда в рамках пункта «Повестка дня будущих сессий Конференции»²⁴.

► Предлагаемое решение

- 47. Подтверждая цель Стратегии МОТ по обеспечению достойного труда в цепочках поставок, заключающуюся в том, чтобы Организация играла ведущую роль в содействии достойному труду в цепочках поставок путем предоставления рекомендаций и поддержки государствам-членам и трехсторонним участникам МОТ, Административный совет:**
- a) поручил МБТ продолжить разработку следующих [нормативных вариантов [xx] и/или ненормативных вариантов [xx]], в том числе путем подготовки соответствующих предложений на основе рекомендаций, предоставленных им в ходе обсуждения;**
 - b) поручил Генеральному директору продолжать учитывать Стратегию МОТ по обеспечению достойного труда в цепочках поставок (2023–27 гг.) и рекомендации, высказанные в ходе обсуждения в Административном совете, в контексте проводимой реформы МБТ, подготовки будущих предложений по программе и бюджету, мобилизации внебюджетных ресурсов и разработки будущей стратегии МОТ по обеспечению достойного труда в цепочках поставок, которая должна быть представлена в марте 2027 года.**

²⁴ В ходе текущей сессии согласно документу [GB.356/INS/2/1](#) или на последующих сессиях Административного совета.

► Приложение

Insights

The following insights are reproduced from Chapter 5 of the mapping and analysis of the impact and effectiveness of global, regional and national regulatory and non-regulatory initiatives addressing decent work deficits in supply chains.¹

As required by the strategy, insights can be drawn from the analysis that may be relevant to the Governing Body's consideration of possible normative complements to the ILO's body of standards. The insights build on the ILO's mandate, expertise, and comparative advantage of tripartism, to answer the question of what the ILO could contribute to an already crowded debate surrounding decent work in supply chains. As the insights suggest non-normative measures are broadly complementary to normative measures, this may also be relevant to the Governing Body's considerations.

► **1. A smart mix of complementary and interconnected initiatives, encompassing different approaches and with different objectives, may be impactful and effective**

The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) underscore the importance of a “smart mix” of measures to address the multifaceted nature of business-related human rights impacts, encompassing national and international, mandatory and voluntary, as well as regulatory and policy-based approaches.² In this complex landscape, the strategic combination of diverse initiatives, varying in objectives, scope and modalities of engagement, is essential to strengthen state duties and corporate responsibilities. The MNE Declaration also calls for laws, policies, measures and actions adopted by governments, employers' and workers' organizations and enterprises to further the aim to encourage the positive contribution which multinational enterprises can make to economic and social progress and the realization of decent work for all.³

Different initiatives co-exist and create synergies with each other: international labour standards not only underpin national laws, but are referred to in several public procurement systems and labour clauses in trade and investment arrangements, reflected in corporate laws and incorporated as a key reference into many non-regulatory initiatives.⁴ Compliance with national labour law is enforced by labour market institutions and supported by public procurement provisions and private sector initiatives, and this implementation in turn can fulfil commitments contained in labour provisions of trade and investment agreements.⁵ Similarly, private sector-led initiatives are often implemented alongside other more diverse forms of private governance such as multi-stakeholder initiatives or social dialogue-based initiatives. For example, apparel factories that are producing for European and North American brands are

¹ ILO, “Insights for any possible ILO approach on normative measures to address any gaps in international labour standards”, in *A mapping and analysis of the impact and effectiveness of global, regional and national regulatory and non-regulatory initiatives addressing decent work deficits in supply chains*, revised version, 2025, 38–45.

² UN, *Guiding Principles on Business and Human Rights*, 2011, 5; Ruggie, J. (2011). *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*. UN Human Rights Council, A/HRC/17/31; Surya Deva (2021) The UN Guiding Principles’ Orbit and Other Regulatory Regimes in the Business and Human Rights Universe: Managing the Interface, *Business and Human Rights Journal* 6(2).

³ ILO, *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, paras 3–5.

⁴ ILO, *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, paras 8–9.

⁵ See for example, The EU–Viet Nam Free Trade Agreement A catalyst of labour reform in Viet Nam? In M. Corley-Coulibaly, F. C. Ebert and P. Sekerler Richiardi, eds., *Integrating Trade and Decent Work Volume II: The Potential of Trade and Investment Policies to Address Labour Market Issues in Supply Chains*. Geneva: International Labour Office, pp. 175–209, Kristoffer Marslev and Cornelia Staritz, “Labor Regimes, Global Production Networks, and State–Society Relations: Assessing the Impact of the EU–Vietnam Free Trade Agreement on Labor in Vietnam,” *Economic Geography* 100, nos. 5–6 (2024).

simultaneously experiencing a large number of regulatory and non-regulatory initiatives, such as international labour standards ratified; national labour law; inspections by national inspectorate; labour provisions in trade agreements, if applicable; apparel brands' corporate codes of conduct and compliance systems, which are in turn shaped by multilateral instruments such as the UNGPs and by benchmarking frameworks such as the United Nations Global Compact and the Global Reporting Initiative; any social partner initiative established; potentially, the ILO-IFC Better Work programme; and many more. As such, while this interplay makes it challenging to isolate the impact of an individual grouping of initiatives, it is also apparent that this intersection and strategic interaction can contribute to improvements in strengthening labour governance in the country.⁶

Supply chains are highly dynamic and diverse, made up of a wide variety of business relationships, both domestic and cross-border, with decent work challenges and opportunities differing from chain to chain and across the sectors and countries that constitute the chain.⁷ Therefore, a smart mix of different approaches, integrating not only binding measures and compliance-based approaches, but also cooperation, social dialogue, capacity building, communication and knowledge exchange, and practical tools tailored to businesses and supply chain stakeholders, is effective and impactful in promoting decent work in domestic and global supply chains.

► 2. There is growing impetus for greater coordination, coherence and consistency

While there is a significant opportunity for complementarity, a multiplicity of both voluntary and binding initiatives, with different purposes, requirements and thresholds, can be difficult to navigate and costly to implement, with a risk of overlap and duplication, creating confusion for stakeholders and diluting impact and effectiveness.⁸ To address this fragmentation, more recent non-regulatory initiatives have aimed to consolidate individual efforts, leading to the development of industry wide codes of conduct and multistakeholder initiatives with broader participation. Certain regulatory initiatives – most notably corporate laws addressing responsible business conduct – emerged also as a response to the inefficiency inherent in duplicative, non-binding private sector measures. In certain regulatory regimes, there has been a move towards simplification and additional efforts to address fragmentation and to systematize and rationalize elements concerning the implementation, enforcement and compliance of labour rights could enhance impact. Further, without coherence and consistency between initiatives in a smart mix, duties and responsibilities are difficult to perform, reducing their impact and effectiveness. The scope of labour rights addressed across different regulatory and voluntary frameworks varies significantly, and this divergence in scope risks diluting the overall impact. While the fundamental principles and rights at work – particularly the original four categories – serve as a shared foundation for many labour provisions in trade agreements, bilateral investment treaties, and certain due diligence laws, as well as numerous non-regulatory initiatives, many other initiatives examined extend to a broader range of human rights issues, while others, such as transparency laws often focus specifically on forced labour (with or without explicit reference to the relevant ILO standards).

⁶ For example, the case of Bangladesh, as documented in Julia Cajal-Grossi, Canyon Keanu Can, and Rocco Macchiavello, "Is Better Work Better?: Empirical Patterns from the Garment Sector in Bangladesh", Geneva Graduate Institute & London School of Economics (2022); Juliane Reinecke and Jimmy Donaghey, "From Constructive Ambiguity to Escalating Commitment: The Evolution of the Bangladesh Accord as a Transnational Institution for Collective Action", *Administrative Science Quarterly* 0, No. 0 (2025); Stephen Frenkel and Elke Schuessler (2021) "From Rana Plaza to COVID-19: Deficiencies and opportunities for a new labour governance system in garment global supply chains", *International Labour Review* 160 (4); Mark Anner, "Three Labour Governance Mechanisms for Addressing Decent Work Deficits in Global Value Chains", *International Labour Review* 160, No. 4 (2021): 611-629; Youbin Kang (2021) "The rise, demise and replacement of the Bangladesh experiment in transnational labour regulation" *International Labour Review* 160(3); Naila Kabeer et al (2020) "Paradigm Shift or Business as Usual? Workers' Views on Multi-stakeholder Initiatives in Bangladesh" *Development and Change* 51(5); Chikako Oka et al (2020) "Buyer Engagement and Labour Conditions in Global Supply Chains: The Bangladesh Accord and Beyond", *Development and Change* 51(5).

⁷ ILO, *Gap analysis* (2021), p. 9.

⁸ KPMG, Review of the effects of the Norwegian Transparency Act, commissioned by the Ministry of Children and Families, 2024, Sarosh Kuruvilla, Private Regulation of Labor Standards in Global Supply Chains: Problems, Progress, and Prospects (NY: ILR Press, 2021); Sarosh Kuruvilla et al., "Field opacity and practice-outcome decoupling: private regulation of labor standards in global supply chains", *ILR Review* 73, No. 4 (2020).

Greater coherence may be achieved through the alignment of different approaches and frameworks, within or between jurisdictions, and of general scope or related to particular issues. International labour standards, for example, provide a global framework for labour rights, while domestic law provides a similar universal consistency on a national scale and international framework agreements at sectoral scale. Either of these or other frameworks would need to be articulated with and complemented by other initiatives that support their implementation in practice, such as labour market institutions, enforcement and incentives. Standardised and clear requirements for compliance with legal frameworks, awareness-raising, knowledge-sharing, dialogue and access to justice should be interconnected and mutually supportive to ensure effective impact in relation to decent work in supply chains.

As noted in the 2021 Gap Analysis, international labour standards regulate the world of work in individual Member States, but these instruments often include measures to ensure that countries can take full advantage of international cooperation. Further, “[t]he global nature of many themes impacting the world of work at the national level, as well as the increasingly global linkages between businesses in countries, is recognized by some instruments.”⁹ There is substantial interplay between the mechanisms examined, and greater coordination and alignment at the international level would foster coherence thereby achieving larger impact. The current global context underscores the potential value of greater coordination on this issue, between Member States, as well as with other international organizations. The volatile trading landscape calls for sustainable solutions and greater coherence between social, trade, and investment policies to achieve a level playing field for shared benefit.

► 3. Certainty and sustainability shape impact and effectiveness

Both State duties and corporate responsibilities will be more effective and impactful if mechanisms addressing decent work deficits in supply chains are clear, predictable and sustainable. Well-defined and proportional rules provide certainty and an opportunity to contribute to fairer, more resilient, and more sustainable relationships among stakeholders. However, conforming to regulatory requirements or meeting voluntary commitments can require substantial initial investment. When initiatives are certain over time, implementation becomes more feasible in terms of the commitment of resources. Awareness and capacity both take time to build and are essential for constructive stakeholder engagement. Commitment to an initiative is influenced by trust in its longevity and belief in its financial and political stability. These are in turn influenced and informed by buy-in and inclusion of different supply chains actors, equipped with knowledge, information and capacity. Certainty and sustainability are key factors that shape the effectiveness of initiatives aimed at promoting labour rights in supply chains.

► 4. Governments and businesses hold distinct, complementary and pivotal roles in relation to decent work in supply chains

The UNGPs are “based on recognition of: (a) States’ existing obligations to respect, protect and fulfil human rights and fundamental freedoms; (b) The role of business enterprises as specialized organs of society performing specialized functions, required to comply with all applicable laws and to respect human rights”.¹⁰ Similarly, the MNE Declaration also distinguishes between the role of governments and enterprises, offering distinct guidance to each, in addition to employers’ and workers’ organizations, to realize decent work. Governments carry the primary duty to protect human rights by establishing and enforcing effective laws, policies, and regulatory frameworks that prevent abuse and provide access to remedy, including ensuring the strategic direction in relation to decent work in supply chains and determining the appropriate attribution of duties and responsibilities. Enterprises, in comparison, are responsible for ensuring compliance with legislation, for avoiding causing or contributing to adverse human rights impacts, and for seeking to prevent or mitigate adverse human rights impacts that are directly linked to their operations, products or services by their business relationships, even if they have not contributed to those impacts in supply chains in practice. State-led initiatives and corporate-led initiatives to address decent work deficits in supply chains are often complementary.

⁹ ILO, *Gap analysis* (2021), p. 34.

¹⁰ United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (2011), General Principles.

Ensuring the implementation of robust national legal frameworks is central for advancing decent work in supply chains.¹¹ As stated in the ILO Gap Analysis, “broadly speaking, the ILO normative corpus addresses most of the decent work deficits that are associated with supply chains. This is subject to the caveat that this is so when such measures are ratified (in the case of Conventions and Protocols), fully implemented, and applied to all relevant segments of the workforce. ILO normative instruments establish clear substantive and procedural labour standards that correspond to many of the key decent work deficits that can be identified across a range of diverse supply chains. That is, if existing international labour standards were appropriately ratified and implemented, decent work deficits in supply chains would – in principle – be significantly reduced.”¹² Regulatory initiatives such as international labour standards, national labour laws, and labour market institutions normally have the broadest coverage of the labour market, and are applicable to employees and employers whether or not they are part of a supply chain. When appropriately implemented and enforced, they are a critical component of good governance and the rule of law in any given country.

At the same time, two sets of challenges arise in relation to decent work in supply chains. The first relates to issues of extra-territorial impact of laws and consistency between different regulatory environments are raised: as stated in the ILO Gap Analysis, “[i]n normative terms, key challenges relating to cross-border or extraterritorial jurisdiction and access to remedy are relevant only to those supply chains that entail cross-border movement of goods or services (including cross-border recruitment of labour). Given the generally national-level focus and responsibilities of ILO constituents, and that responsibility for the application of international labour standards occurs within national borders, the cross-border element of supply chains’ intersection with decent work is an additional challenging aspect.”¹³ Secondly, in the situation where goods and materials and services involve several distinct and different employers, given that labour governance structures are often confined to application to specific employee or worker–employer relationships.¹⁴ The ILO Gap Analysis states that “A key question concerns responsibility for decent work and employment practices in supply chains, when employers are distinct legal entities from other enterprises in the chain with which they do business. While some domestic and global supply chains are highly integrated, and are owned or controlled by a single entity, workers in other supply chains are employed by parties which are legally distinct from the buyers of the goods or services flowing through the supply chain. Who takes responsibility for labour rights in business relationships such as these, where decisions and actions made by one party may significantly impact the employment conditions of workers who are legally engaged by another party? [...] Most supply chains are characterized by varying degrees of segmentation, involving the interaction of different legal entities in production networks. These relationships are commercial in nature; they are business relationships which are not typically regulated by national labour legislation. In many cases supply chain actors are separate legal entities, with obvious implications for legal liability. Traditional national and international labour law does not place responsibilities on an enterprise (the ‘buyer’) in relation to labour practices at a third-party enterprise (the ‘supplier’) with which the enterprise does business. ILO instruments generally operate on an expectation of a direct employment relationship between a worker and an employer.”¹⁵

These two challenges have led to the emergence of many non-regulatory initiatives that aim to address the cross-border element of supply chains as well as their complex commercial relationships, leveraging market incentives for their enforceability; however, this approach tends to limit their effectiveness, especially in domestic supply chains. Indeed, the effectiveness of voluntary initiatives is linked to the

¹¹ Raymond Robertson (2022). “Improving labor compliance in developing countries”, Mosbacher Institute for Trade, Economics and Public Policy.

¹² ILO, *Gap analysis* (2021), 6.

¹³ ILO, *Gap analysis* (2021), 9.

¹⁴ ILO, *Gap analysis* (2021), 6.

¹⁵ ILO, *Gap analysis* (2021), 25-26.

enabling regulations provided by the State, such as respect for freedom of association and the realization of the right to collective bargaining.¹⁶

States' and business' pivotal and complementary roles are also evidenced by their intersecting responsibilities related to access to remedy, as foreseen in Pillar 3 of the UNGPs and further discussed in Insight 7 below. Therefore, cooperation and collaboration between Governments, between private sector actors, and between the two, in relation to the way forward will be crucial.

► **5. Strong institutions, good governance, rule of law, are key – yet, few initiatives focus on the root causes and drivers of decent work deficits**

Strong institutions, good governance and rule of law are fundamental to ensuring labour rights in supply chains, and national labour market institutions and laws remain the first line of defence against decent work deficits.

Effective access to healthcare and social protection, income security and sound and effective national OSH management systems are critical complements to any regulatory and non-regulatory initiative in supply chains. However, national governance structures often lack capacity, with a detrimental impact on compliance with the requirements of labour rights in supply chains. The ILO Gap Analysis notes that “Governments have different levels of capacity and resources to effectively monitor and enforce compliance” and that “the relative strength of labour administration, inspection and enforcement mechanisms can lead to decent work deficits. Typical challenges to labour law enforcement anywhere include constraints on human and financial resources, including training and overall capacity of inspectorates.”¹⁷

State duties include enforcing those rights through a system that is timely, fair, feasible and effective. The impact of regulatory and non-regulatory initiatives relies on State duties and corporate responsibilities being effectively implemented and applied across the workforce. As global supply chains present challenges affecting this impact,¹⁸ consistency between Member States, including in the case of non-regulatory initiatives that aim to cover numerous countries, is desirable.

The analysis shows that few of the groupings of regulatory and non-regulatory initiatives and mechanisms aim to address the root causes and drivers of decent work deficits in supply chains. Notably, root causes and drivers of decent work deficits include structural obstacles such as informality, where workers in the informal economy are excluded from regulatory guarantees of their rights. Other drivers include limited governance and regulatory capacity, including a lack of rule of law, corruption and limited political will, as well as challenges caused by supply chain dynamics and the regulation of indirect employment relationships,¹⁹ all of which inevitably affect the impact and effectiveness of the initiatives addressing decent work deficits in supply chains. Rather than directly addressing these systemic challenges, regulatory and non-regulatory initiatives often focus on remedying the decent work deficits by addressing the way in which they impact on supply chains. While mechanisms such as import bans,²⁰

¹⁶ In recognition of this complexity, the MNE Declaration is addressed to both host and home country policy makers and encourages dialogue between the home and host countries on issues of mutual concern (paras 10 and 12).

¹⁷ ILO, *Gap analysis* (2021), 14.

¹⁸ ILO, *Gap analysis* (2021), 9.

¹⁹ ILO, *Gap analysis* (2021), 9; ILO, *Purchasing practices and working conditions in global supply chains: Global Survey results*, INWORK Policy Brief No.10, 2017; ILO, *Purchasing practices and working conditions in global supply chains Results from field work in Bangladesh, China, India, South Africa, and Turkey*, 2021; Marc Starmanns, “Purchasing practices and low wages in global supply chains: Empirical cases from the garment industry”, ILO Conditions of Work and Employment Series No. 86, 2017.

²⁰ Remedy Project. 2023. *Putting Things Right: Remediation of Forced Labour under the Tariff Act 1930*; Ebert, F. C., Francavilla, F., Guarcello, L. (2023). “Tackling Forced Labour in Supply Chains: The Potential of Trade and Investment Governance”. In M. Corley-Coulibaly, F. C. Ebert and P. Sekerler Richiardi, eds., *Integrating Trade and Decent Work Volume II: The Potential of Trade and Investment Policies to Address Labour Market Issues in Supply Chains*. Geneva: International Labour Office, pp. 103–138.

safeguard policies of development finance institutions²¹ and trade preference schemes²² may have led to tangible remedial action addressing labour rights, they are not generally designed to address root causes,²³ and structural factors such as weak governance, corruption and insufficient protection of migrant workers are likely to affect the effectiveness of the mechanisms. Furthermore, many non-regulatory initiatives tend to focus on first-tier suppliers in supply chains and have limited impact in addressing informality and other root causes of decent work deficits. There is therefore a gap in initiatives focusing on the root causes and drivers of decent work deficits in supply chains.

► 6. An enabling environment for sustainable enterprises is critical

Linked to insight 5 above, a conducive environment for sustainable enterprises²⁴ is essential to ensure that enterprises contribute to broader social and economic goals, including decent work and sustainable development. When governments establish clear rules, uphold the rule of law, and ensure fair and consistent enforcement, enterprises can operate with confidence and accountability, fostering innovation and creating quality jobs. Strong institutions also foster social dialogue, protect labour rights, and provide mechanisms for resolving disputes, in turn contributing to building trust between employers, workers, and communities, fostering fair competition, enhancing competitiveness, and supporting business resilience. Building an enabling environment therefore not only supports enterprise sustainability but also fosters the conditions necessary to ensure decent work in supply chains.

► 7. Access to effective remedy is often a challenge

The UNGPs and the MNE Declaration highlight that States must take appropriate steps to ensure that when abuses occur within their territory and/or jurisdiction those affected have access to effective remedy, and calls on States to consider how to facilitate access to effective non-State based grievance mechanisms dealing with business-related human rights harms. In this respect, Output 9 of the Supply Chain Strategy calls on the ILO to support governments, employers' and workers' organizations, and multinational and national enterprises to take appropriate steps to ensure access to effective remedy for workers whose rights have been infringed in business operations. The 2021 Gap Analysis noted that in certain contexts, significant challenges remain for "[w]orker access to grievance, dispute resolution and remedy mechanisms, whether through judicial or non-judicial routes".²⁵

There is substantial variation across the mechanisms examined, both in the remedy processes provided and in their practical use. National legal frameworks provide judicial, non-judicial and/or quasi-judicial systems, though access to these processes may be limited by legal and practical barriers.²⁶ A number of ILO standards emphasize the importance of access to justice and remedies²⁷ with two standards on forced labour calling for access to remedies across jurisdictions.²⁸

²¹ See the examples in Ebert, Franz Christian. 2020. "Labour Safeguards of International Financial Institutions: Can They Help to Avoid Violations of ILO Core Labour Standards?" *European Yearbook of International Economic Law* 2019 10: 107–132.

²² See further Elliott, K.A. & Freeman, R. (2003). *Can Labor Standards Improve under Globalization?* Washington, D.C.: Institute for International Economics.

²³ Some labour provisions in trade agreements include provisions related to capacity building of domestic institutions. Corley-Coulibaly, Marva, Gaia Grasselli, and Ira Postolachi. 2023. *Promoting and Enforcing Compliance with Labour Provisions in Trade Agreements: Comparative Analysis of Canada, European Union and United States Approaches and Practices*. ILO.

²⁴ ILO, *Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises* (2007).

²⁵ ILO, *Gap analysis* (2021), 14.

²⁶ *Conclusions of the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All: Prevention and resolution of labour disputes* (2025) (TMALJ/2025/6) para 5.

²⁷ See Annex 1 of the Report for the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All – *Main provisions of international labour standards related to access to labour justice* (2025). For example, Art. 4(2)(e) of the *Violence and Harassment Convention, 2019* (No. 190), Art. 9(2) of the *Home Work Convention, 1996* (No. 177) and Article 14(3) of the *Private Employment Agencies Convention, 1997* (No. 181).

²⁸ The Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) and Forced Labour (Supplementary Measures) Recommendation, 2014 (No. 203) Para. 12(e).

There are many labour dispute prevention and resolution mechanisms established in the context of supply chains, with a wide variation in their accessibility and effectiveness.²⁹ Certain trade agreements and development finance institutions provide for third-party complaint mechanisms to address alleged non-compliance, while a limited number of due diligence laws establish legal remedies for individuals harmed by corporate non-compliance.³⁰ Approximately half of transparency and mandatory due diligence laws incorporate grievance mechanisms accessible to victims or, in some cases, third parties.³¹ Some of these statutes require firms to establish internal complaint procedures.³² Company and industry codes of conduct, certification frameworks, and multi-stakeholder initiatives, often support businesses in creating and participating in operational-level grievance mechanisms. Certain agreements within social partner initiatives establish independent complaint mechanisms enforceable through binding arbitration.

Despite the proliferation of remedy mechanisms, gaps in access to labour justice persist.³³ As noted in the 2021 Gap analysis, “[a]ccess to judicial mechanisms can be impeded by, inter alia, costs, delays, lack of representation and lack of capacity within administrative or judicial bodies. In some cases, penalties may not be adequate to promote compliance and remedies may not be sufficient to compensate or otherwise make good harm suffered by victims. At the enterprise level, forms of dispute resolution and redress (commonly via operational level grievance policies and procedures) may be underdeveloped or underutilized, particularly where systems of worker representation are weak. Certain groups such as migrants, women or informal economy workers, and occupations such as domestic or agricultural workers, may face additional barriers to accessing grievance mechanisms and remedy.”³⁴ In this regard, the conclusions of the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All (2025) emphasized that access to labour justice is essential for advancing decent work and good governance, and called on the ILO to provide support to governments, employers’ and workers’ organizations, and multinational and national enterprises, in taking appropriate steps to ensure access to effective remedy for workers whose rights have been infringed in business operations, and support effective grievance procedures in line with the MNE Declaration.³⁵

► **8. Full involvement of workers, employers and their organizations, including clear and appropriate attribution of roles and responsibilities, is key**

Cooperation between stakeholders at the workplace, national and cross-border levels, including between Member States, will be key. Social dialogue will ensure the legitimacy and sustainability of initiatives, thus contributing to their impact and effectiveness. The active involvement of employers, workers and their organizations in the development, adoption, implementation and review of any initiative in relation to labour rights in supply chains critically contributes to impact. There is substantial variation in the mechanisms explored. Some are by design centred around tripartism and social dialogue, others involve social partners through stakeholder engagement, and in certain initiatives, there is no role for meaningful contribution from the social partners. This can be through participation in advisory bodies on procurement frameworks, through participation in stakeholder engagement processes under development finance institutions’ safeguard policies, certain due diligence laws and some trade agreements, or as petitioners raising issues under import bans. Conversely, the impact and effectiveness of early corporate-led initiatives had been limited by the lack of involvement of worker organisations. This

²⁹ Conclusions of the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All: Prevention and resolution of labour disputes (2025).

³⁰ *French Duty of Vigilance Law* (2017); and *EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive 2024/1760*.

³¹ One OECD study examined 14 supply chain sustainability laws, noting that seven of these include a public grievance mechanism, establishing a pathway for victims or third parties to notify authorities about labour rights violations. Jaax, A., and E. van Lieshout. *Mapping Efforts to Protect Worker Rights in Supply Chains*. OECD Trade Policy Papers, No. 291. OECD Publishing, Paris, 26 February 2025.

³² *EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive 2024/1760*, *German Supply Chain Act*, *Norwegian Transparency Act 2022*.

³³ *Report for the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All* (February 2025).

³⁴ ILO, *Gap analysis* (2021).

³⁵ Conclusions of the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All: Prevention and resolution of labour disputes (2025).

led to the emergence of a new generation of more inclusive initiatives, such as multi-stakeholder initiatives and social partner-led initiatives, including worker-driven social responsibility initiatives, transnational industrial relations agreements and enforceable brand agreements which have contributed to promoting collective bargaining in a supply chain context, as well as more inclusive design of more recent corporate initiatives, such as industry-wide coalitions and certification mechanisms.

Ensuring meaningful dialogue at different levels, including attribution of roles and duties and responsibilities of governments, employers and workers in this regard, will be important in terms of practical impact. Ensuring that the dialogue is part of a coherent and strategic approach will be equally important, as will be ensuring that stakeholders are informed and capacitated by access to information on decent work deficits and best practices on how to address them.

Social dialogue at the national level remains crucial for achieving decent work in supply chains, and cross-border social dialogue can play a role in addressing mismatches between the scope of activities of transnational actors those that remain largely embedded at the national level.³⁶ To this end, the MNE Declaration supports cross-border dialogue through its operational tools, including by encouraging the host and home country governments of MNEs to engage in consultations to promote good social practice by MNEs operating in their territories, or their MNEs operating abroad, and to be prepared to have consultations with each other.

The ILO is uniquely placed to guide a globally relevant approach to enable its constituents to pursue decent work in supply chains, taking into account national context. As a tripartite organization, the ILO is well-suited to address and facilitate social dialogue, capacity-building and creative collaborations between constituents and stakeholders. As a normative institution, it is well-suited to address issues of governance, access to justice and consensus on coherent rules. As a global institution, the ILO is well-suited to address all aspects of decent work, including the challenging cross-border aspects, through ensuring collaboration and cooperation between countries and social dialogue within and across borders, recognising that supply chains can be used as entry points to drive compliance in this regard. The insight that few initiatives focus on the root causes and drivers of decent work deficits is also of particular relevance to the ILO, with its expertise in addressing drivers of decent work such as the transition to formality and building governance and regulatory capacity in the labour market through tripartite social dialogue.

The insights in this document provide a way forward for the Office to develop options for possible initiatives that complement the body of international labour standards to take into account the changing world of work, the challenges of cross-border supply chains, implementation gaps, and national circumstances, whether through new normative measures, the revisions of existing measures, or supplementary guidelines and tools. Options will be developed through a process informed by the knowledge gained through the mapping, analysis and these insights, and extensive tripartite consultations. The resulting options paper will be submitted for discussion by the Governing Body in March 2026.

³⁶ See for example, [Issues paper for the Technical Meeting on the Future of Work in the Automotive Industry \(2021\)](#), paragraph 174.