



Международная  
организация  
труда

► ILC.114/Доклад IV

# ► Управление изменениями посредством инклюзивного социального диалога

Международная конференция труда  
114-я сессия, 2026 г.

## Доклад IV

# ► Управление изменениями посредством инклюзивного социального диалога

Периодическое обсуждение стратегической задачи социального диалога и трипартизма в рамках механизма реализации Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.) с поправками 2022 года



Четвертый пункт повестки дня

© Международная организация труда, 2026  
Первое издание, 2026



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

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

**Ссылка на источник** – Пользователь должен обозначить все изменения, которые были внесены в исходную публикацию, и привести ссылку на исходную публикацию в следующем формате: *Управление изменениями посредством инклюзивного диалога: Периодическое обсуждение стратегической задачи социального диалога и трипартизма в рамках механизма реализации Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.) с поправками 2022 года*, Женева: Международное бюро труда, 2026 г. © МОТ.

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

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

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

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

По вопросам, касающимся авторских прав и получения лицензии, следует обращаться в Отдел публикаций (Права и разрешения) Международного бюро труда по адресу: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Информация о публикациях и цифровых продуктах МОТ размещена на веб-сайте: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

ISBN 978-92-2-042529-9 (print), ISBN 978-92-2-042530-5 (web PDF)  
ISSN 0251-3730

#### Также доступно на следующих языках:

|              |                                                                   |
|--------------|-------------------------------------------------------------------|
| английский:  | ISBN 978-92-2-042521-3 (print), ISBN 978-92-2-042522-0 (web PDF); |
| арабский:    | ISBN 978-92-2-042531-2 (print), ISBN 978-92-2-042532-9 (web PDF); |
| испанский:   | ISBN 978-92-2-042525-1 (print), ISBN 978-92-2-042526-8 (web PDF); |
| китайский:   | ISBN 978-92-2-042533-6 (print), ISBN 978-92-2-042534-3 (web PDF); |
| немецкий:    | ISBN 978-92-2-042527-5 (print), ISBN 978-92-2-042528-2 (web PDF); |
| французский: | ISBN 978-92-2-042523-7 (print), ISBN 978-92-2-042524-4 (web PDF). |

---

Названия, используемые в публикациях и базах данных МОТ и соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, и изложение материала в них не являются выражением какого-либо мнения МОТ ни о правовом статусе любой страны, района или территории или их властей, ни о делимитации их границ. См.: [www.ilo.org/disclaimer](http://www.ilo.org/disclaimer). Мнения и взгляды, выраженные в данной публикации, принадлежат автору(-ам) и не обязательно отражают мнения, взгляды или политику МОТ.

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

---

Компьютерная верстка RELMEETINGS: ILC114(2026)-IV-[GOVERNANCE-260122-001]-Ru.docx  
Отпечатано в Швейцарии.



## ► Содержание

|                                                                                                                                              | Стр. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Резюме .....                                                                                                                                 | 5    |
| Сокращения .....                                                                                                                             | 7    |
| Введение.....                                                                                                                                | 9    |
| От формальных механизмов к реальному воздействию.....                                                                                        | 11   |
| Глава 1. Состояние социального диалога в меняющейся сфере труда .....                                                                        | 15   |
| 1.1. Состояние социального диалога в мире.....                                                                                               | 15   |
| 1.2. Проблемы и возможности в различных регионах .....                                                                                       | 23   |
| 1.3. Преобразования в сфере труда .....                                                                                                      | 32   |
| Глава 2. Создание благоприятной среды для эффективного социального диалога .....                                                             | 43   |
| 2.1. Меры, касающиеся международных трудовых норм .....                                                                                      | 44   |
| 2.2. Реформы трудового законодательства .....                                                                                                | 45   |
| 2.3. Регулирование вопросов труда.....                                                                                                       | 47   |
| 2.4. Инспекция труда.....                                                                                                                    | 49   |
| 2.5. Доступ к правосудию в сфере труда: системы предотвращения<br>и урегулирования трудовых споров.....                                      | 50   |
| Глава 3. Механизмы и процессы социального диалога на практике.....                                                                           | 53   |
| 3.1. Трехсторонний и двусторонний социальный диалог.....                                                                                     | 53   |
| 3.2. Механизмы и процессы социального диалога на практике:<br>тематический обзор .....                                                       | 59   |
| 3.3. Уроки, извлеченные из деятельности МОТ.....                                                                                             | 78   |
| Глава 4. Социальные партнеры в меняющейся сфере труда .....                                                                                  | 81   |
| 4.1. Представительство: вызовы и рамки.....                                                                                                  | 81   |
| 4.2. Укрепление потенциала и расширение охвата .....                                                                                         | 82   |
| Глава 5. Пути продвижения вперед: какие меры необходимо принять, чтобы<br>сделать социальный диалог более эффективным и всеобъемлющим? ..... | 91   |
| 5.1. Реализация взаимосвязанных и взаимодополняющих приоритетов .....                                                                        | 92   |
| 5.2. Мобилизация средств действий МОТ .....                                                                                                  | 94   |



## Рисунки

|                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. и 2. Взвешенные и невзвешенные глобальные показатели,<br>показатель 8.8.2 ЦУР (2015–24 гг.) ..... | 17 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|    |                                                                                                                                                                                                                                 |    |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3. | Взвешенные глобальные и региональные показатели, показатель 8.8.2 ЦУР (2015 г., 2024 г.).....                                                                                                                                   | 18 |
| 4. | Зарегистрированные случаи несоблюдения законодательства и несоблюдения на практике, общее количество (2015–24 гг.).....                                                                                                         | 19 |
| 5. | Случаи несоблюдения по основным категориям, в процентах и общее количество (2015–24 гг.).....                                                                                                                                   | 20 |
| 6. | Показатель плотности профсоюзов, в процентах (за последний год, по которому имеются данные).....                                                                                                                                | 21 |
| 7. | Уровень охвата коллективными переговорами, в процентах (за последний год, по которому имеются данные).....                                                                                                                      | 22 |
| 8. | Доля трудового дохода (показатель 10.4.1 ЦУР) и нарушения свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров (показатель 8.8.2 ЦУР) (2004–23 гг.).....                                      | 39 |
| 9. | Сравнение уровней демократии (долговременные изменения в полиархии по шкале V-Dem) и нарушений свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров (показатель 8.8.2 ЦУР) (2000–23 гг.)..... | 41 |



## ► Резюме

Сфера труда сталкивается с беспрецедентными вызовами — от цифровых преобразований и демографических сдвигов до отступления от демократических принципов и кризиса доверия к институтам управления во многих странах. Недавние преобразования в сфере труда также открыли возможности для роста, инноваций и создания рабочих мест.

Несмотря на прогресс в деле институционализации социального диалога, формальные механизмы не гарантируют значимого участия работников и работодателей и не обеспечивают им существенных результатов. Во всем мире наблюдается ухудшение ситуации с соблюдением свободы объединения и действенным признанием права на ведение коллективных переговоров. Хотя профсоюзы по-прежнему остаются одними из крупнейших добровольных членских организаций в мире, а членство в организациях работодателей и предпринимателей в странах, по которым имеются данные, в целом остается стабильным, обе организации сталкиваются с трудностями в увеличении числа своих членов среди уязвимых и трудно поддающихся объединению групп населения, а также среди микро-, малых и средних предприятий. Более того, значительная доля работников и хозяйственных субъектов ведет свою деятельность в неформальном секторе экономики, за пределами существующих рамок социального диалога.

В этих сложных условиях социальный диалог может помочь правительствам, работодателям и работникам управлять изменениями, разрабатывать устойчивые решения и поддерживать социальное единство. Он является краеугольным камнем демократического регулирования трудовых отношений, формируя политику, направленную на поддержку социальной справедливости, сокращение неравенства, содействие гендерному равенству и укрепление потенциала противодействия перед экономическими вызовами. Для успешного развития социальному диалогу необходимы благоприятные условия, основанные на наличии органов регулирования вопросов труда, обеспеченных достаточными ресурсами, систем инспекции труда, содействующих соблюдению законодательства, и доступных механизмов правосудия, предоставляющих эффективные средства правовой защиты для достижения справедливости. Не менее важное значение имеет активное участие независимых, демократических организаций работодателей и работников, и эти группы должны иметь возможность свободно участвовать в социальном диалоге без неправомерного вмешательства или угроз.

С момента проведения последнего периодического обсуждения на 102-й сессии (2013 г.) Международной конференции труда был достигнут прогресс в ратификации конвенций, касающихся социального диалога, проведении реформ трудового законодательства в более чем 100 государствах-членах, создании трехсторонних комиссий по минимальной заработной плате, а также в продвижении стратегий перехода к формальной экономике и развития навыков. Благодаря инновационным подходам вопросы, касающиеся оплаты труда, рабочего времени и вовлечения уязвимых групп населения, были затронуты в коллективных договорах, несмотря на сохраняющиеся препятствия. Подходы, ориентированные на цепочки поставок и отдельные сектора, создали новые точки доступа к социальному диалогу.

Несмотря на нарушения свободы объединения в ряде государств-членов, а также ограничения с точки зрения ресурсов и возможностей, организации работодателей и работников продемонстрировали способность к обновлению, адаптации и внедрению инноваций. Они содействовали продвижению достойного труда в поддержку цифрового и «зеленого» перехода. Они инвестировали в повышение уровня представительства женщин на руководящих должностях и добились улучшений в этой области. Они расширили просветительские мероприятия, чтобы



охватить работников, предприятия и хозяйственные субъекты платформенной и неформальной экономики.

С учетом опыта трехсторонних участников МОТ и МБТ в настоящем докладе подробно излагаются уроки, которые необходимо извлечь для достижения эффективного и инклюзивного социального диалога. Долгосрочный характер институционального развития требует устойчивой поддержки, выходящей за рамки отдельных проектов. Политическая воля правительств и подлинная приверженность социальных партнеров имеют существенно важное значение. Эффективность социального диалога зависит от систематического укрепления потенциала и создания условий для значимого участия в сочетании с инструментами, адаптированными к местным условиям, культурам и традициям.

Укрепление благоприятной среды, совершенствование институтов труда и содействие представительству и инклюзии являются ключевыми приоритетами. Инклюзивный социальный диалог требует инновационных подходов, позволяющих охватить всех работников, работодателей, хозяйственные субъекты и их представителей, особенно тех, кто сталкивается с наибольшими препятствиями. Для эффективной мобилизации средств действий требуется большая координация, согласованность политики и устойчивая приверженность. Крайне важно укреплять механизмы сбора данных и мониторинга. Стратегические партнерства с международными финансовыми учреждениями, учреждениями системы Организации Объединенных Наций и другими многосторонними организациями, академическими сетями и организациями, представляющими социально изолированные группы, могут усилить политическую приверженность, мобилизовать ресурсы и расширить потенциал социального диалога в интересах продвижения социальной справедливости и устойчивого развития.



## ► Сокращения

|          |                                                                                                    |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ИИ       | искусственный интеллект                                                                            |
| АСЕАН    | Ассоциация государств Юго-Восточной Азии                                                           |
| КЭПКР    | Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций                                           |
| ОРП      | организации работодателей и предпринимателей                                                       |
| ЕС       | Европейский союз                                                                                   |
| МОТ      | Международная организация труда                                                                    |
| МОР      | Международная организация работодателей                                                            |
| ITCILO   | Международный учебный центр МОТ                                                                    |
| МКП      | Международная конфедерация профсоюзов                                                              |
| NEET     | лица, которые не учатся, не работают и не проходят профессиональную подготовку                     |
| БГТ      | безопасность и гигиена труда                                                                       |
| ОЭСР     | Организация экономического сотрудничества и развития                                               |
| RBCLAC   | Ответственное ведение бизнеса в Латинской Америке и Карибском бассейне                             |
| RISSC    | устойчивые, инклюзивные и экологически безопасные цепочки поставок                                 |
| ЦУР      | Цели в области устойчивого развития                                                                |
| ТПОП     | техническое и профессиональное образование и подготовка                                            |
| ООН      | Организация Объединенных Наций                                                                     |
| РПООНСУР | Рамочная программа Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития |
| РКИК ООН | Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата                             |



## ► Введение

1. Настоящий доклад призван служить основой для третьего периодического обсуждения вопросов социального диалога и трипартизма, которое проводится в продолжение первого и второго периодических обсуждений, состоявшихся на 102-й сессии (2013 г.) и 107-й сессии (2018 г.) Международной конференции труда соответственно. Он основывается на материалах сотрудников полевых бюро и штаб-квартиры, соответствующих исследованиях и обобщающем обзоре докладов МОТ по оценке мероприятий в области социального диалога за период 2019–25 годов, подготовленном Бюро по проведению оценок МОТ<sup>1</sup>.
2. Первое периодическое обсуждение, состоявшееся в 2013 году после мирового финансового кризиса 2008 года, продемонстрировало, как в некоторых странах с помощью социального диалога преодолевали чрезвычайные экономические ситуации, в то время как в других странах эти кризисы послужили оправданием для реформ, ограничивающих независимость социальных партнеров, подрывающих основополагающие права и ослабляющих механизмы коллективных переговоров. В заключениях, подготовленных по итогам обсуждения, вновь была подтверждена центральная роль социального диалога и трипартизма в модели управления МОТ, основанной на свободе объединения и действенном признании права на ведение коллективных переговоров, как это отражено в Уставе МОТ, Филадельфийской декларации и Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.) с поправками 2022 года. В заключениях были отмечены сохраняющиеся проблемы, в том числе затяжной дефицит финансирования органов регулирования вопросов труда, ограниченные возможности по обеспечению соблюдения законодательства и сокращение охвата коллективными переговорами.
3. Второе периодическое обсуждение, состоявшееся в 2018 году, было посвящено будущему сферы труда и роли социального диалога в решении сохраняющихся проблем и преодолении изменений, вызванных глобализацией, технологиями, демографическими сдвигами, изменением климата и экологическими рисками. Конференция вновь подтвердила первостепенную важность свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров и укрепила приверженность принципам инклюзии, в частности участию женщин, молодежи, уязвимых групп работников и тех, кто занят в неформальном секторе, а также продвижению Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Она призвала к активизации научных исследований, профессиональной подготовки и укрепления потенциала в области систем трудовых отношений.
4. Пандемия COVID-19 подтвердила уроки, извлеченные в ходе двух обсуждений. В странах с устоявшимися системами трудовых отношений и сильными организациями работодателей и работников социальный диалог позволил выработать оперативные и основанные на консенсусе меры, защищающие работников и предприятия и обеспечивающие при этом непрерывность деятельности и потенциал противодействия. В других условиях чрезвычайные меры привели к ограничению свободы собраний и свободы объединения, а также к отказу от механизмов коллективных переговоров и договоров<sup>2</sup>. С 2019 года наблюдается усиление и сочетание мегатенденций и потрясений, в частности ускорение технологических



<sup>1</sup> ILO, *Synthesis Review of ILO Evaluation Reports on Social Dialogue Interventions, 2019–25*, 2025.

<sup>2</sup> ILO, *Application of International Labour Standards in Times of Crisis: The Importance of International Labour Standards and Effective and Authoritative Supervision in the Context of the COVID-19 Pandemic*, 2021, para. 72.

изменений, тройной планетарный кризис, связанный с изменением климата, утратой биоразнообразия и загрязнением окружающей среды, кризисы стоимости жизни и вооруженные конфликты. Социальный диалог находится на перепутье: с одной стороны, он подвергается растущим рискам, а с другой — он вновь привлекает внимание как ключевой инструмент демократического управления трудовыми отношениями, способствующий процветанию и социальной справедливости.

5. Социальный диалог неоднократно доказывал свою ценность в деле продвижения достойного труда и укрепления институтов труда. Он служит механизмом для разработки коллективных и совместных решений, в рамках которого заинтересованные стороны вносят вклад в процесс принятия решений, исходя из интересов своих трехсторонних участников. Он поддерживает социальную стабильность, внося значимый вклад в формирование государственной политики. Он предоставляет механизм для решения насущных проблем рынка труда, включая возникающие вызовы, такие как регулирование платформенного труда.
6. Трехсторонние механизмы, основанные на всеобъемлющем диалоге и совместной оценке, способствовали большей согласованности между налогово-бюджетной, торговой, промышленной, образовательной политикой и политикой в сфере труда, что лучше отражает реалии, с которыми сталкиваются работники и работодатели в процессе макроэкономического управления<sup>3</sup>. Посредством коллективных переговоров организации работодателей и работников смогли достичь соглашений о конкретных улучшениях условий труда во всех секторах; на повестке дня, как правило, стояли вопросы, касающиеся заработной платы, рабочего времени, профессиональной подготовки, безопасности и гигиены труда (БГТ) и равного обращения<sup>4</sup>. Участие представителей работодателей и работников в разработке и реализации политики в области безопасности и гигиены труда привело к значительному снижению показателей несчастных случаев и травматизма и, в конечном счете, к повышению производительности труда<sup>5</sup>. Социальный диалог играет ключевую роль в продвижении гендерного равенства, сокращении гендерного разрыва в заработной плате, улучшении режимов рабочего времени и содействии доступу к отпуску по уходу за ребенком и услугам по уходу за детьми<sup>6</sup>. Экономические аргументы в пользу социального диалога, учитывающего гендерные аспекты, являются убедительными, однако для обеспечения устойчивости этих достижений необходимо поощрять равноправное участие женщин в переговорах и регулярно оценивать влияние соглашений на гендерное равенство. При соблюдении этих условий социальный диалог служит как механизмом для немедленного улучшения условий труда, так и катализатором более широких общественных преобразований в направлении гендерного равенства<sup>7</sup>.
7. Демократическое управление и эффективный социальный диалог взаимно укрепляют друг друга. Демократия способствует достижению большего экономического процветания, поскольку в долгосрочной перспективе содействует увеличению валового внутреннего продукта на душу населения примерно на 20%, независимо от уровня экономического



<sup>3</sup> ILO, *Global Employment Policy Review 2025: Do Employment-Responsive Policies Work? – How Impact Assessments, Diagnostics and Dialogue Contribute to the Answer*, 2025.

<sup>4</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2024: Peak-level Social Dialogue for Economic Development and Social Progress, 2024*; ILO, *Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery*, 2022.

<sup>5</sup> ILO, *Enhancing Social Dialogue Towards a Culture of Safety and Health: What Have We Learned from the COVID-19 Crisis?*, 2022.

<sup>6</sup> Mia Rönnmar and Susan Hayter, eds, *Making and Breaking Gender Inequalities in Work* (Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2024).

<sup>7</sup> Susan Hayter and Malena Bastida, "Collective Agreements: Advancing a Transformation Agenda for Gender Equality?", in *Making and Breaking Gender Inequalities in Work*, eds. Rönnmar and Hayter (Edward Elgar Publishing, 2024).

развития и контекста<sup>8</sup>. Демократические ценности способствуют развитию механизмов, позволяющих сокращать неравенство и направлять инвестиции на общественные блага и услуги, стимулируя инновации и предпринимательство и способствуя повышению уровня производительности. Важно отметить, что демократические институты расширяют возможности получения достойной работы и укрепляют права и возможности тех, кто оказался забыт, через представительные организации и гражданское пространство, одновременно содействуя гендерному равенству и социальной мобильности для обеспечения более широкого участия в экономической жизни. На протяжении многих лет организации работодателей и работников играли важную роль в процессах демократизации. Когда они руководствуются демократическими принципами и действуют как сильные, независимые и представительные организации, они могут предотвращать поляризацию, содействовать умеренности посредством рациональных и основанных на фактах обсуждений и реализовывать долгосрочные стратегии в рамках институционального сотрудничества<sup>9</sup>.

8. Тем не менее некоторые проблемы остаются нерешенными. Хотя некоторые государства-члены укрепили свою приверженность социальному диалогу, ситуация с соблюдением национального законодательства в области свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров ухудшилась; и во многих странах контрольные органы МОТ выявили тревожные тенденции, включая сужение гражданского пространства, ограничения свободы объединения и нарушения права на объединение и ведение коллективных переговоров. В некоторых случаях законы об «иностранцах-агентах», налагающие на организации ненужные, несоразмерные и дискриминационные обязательства, ограничения или запреты, подрывают транснациональную солидарность<sup>10</sup>, а стратегические судебные иски, призванные предотвращать любое участие общественности, заставляют замолчать голоса посредством дорогостоящих судебных действий, направленных на запугивание<sup>11</sup>. Эти тенденции часто сопровождались ослаблением доверия к государственным институтам и усилением поляризации.
9. В 2026 году в условиях нарастания геополитической напряженности и обострения торговых споров социальный диалог необходим как никогда. Несмотря на значительные вызовы, укрепление основ эффективного и инклюзивного социального диалога является незаменимым условием для содействия социальной справедливости, поддержки демократического участия, поддержания мира и обеспечения справедливых и равноправных мер реагирования на преобразования в сфере труда.



## От формальных механизмов к реальному воздействию

10. Под социальным диалогом понимаются все виды переговоров, консультаций и обмена информацией по вопросам, представляющим общий интерес и касающимся экономической и социальной политики или других вопросов, связанных с трудом. Он может осуществляться на различных уровнях и носить формальный или неформальный, институционализированный или ситуативный характер. Он включает в себя двусторонний диалог между

<sup>8</sup> Daron Acemoglu et al., “Democracy Does Cause Growth”, *Journal of Political Economy* 127, No. 1 (2019): 47–100.

<sup>9</sup> МОТ, *Рабочие места, права и рост: укрепление взаимосвязи. Доклад Генерального директора*, ILC.113/I(B), 2025 г., п. 109.

<sup>10</sup> Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), *Joint Declaration on Protecting the Right to Freedom of Association in Light of “Foreign Agents”/“Foreign Influence” Laws*, September 2024.

<sup>11</sup> OHCHR, “The Impact of SLAPPS on Human Rights and How to Respond”, 29 April 2024.

работодателями или их организациями и представителями работников или организациями работников, а также трехсторонний диалог с участием правительств.

11. Декларация о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.) с поправками 2022 года признает, что основополагающие принципы и права в сфере труда «имеют особую важность и как основополагающие права, и как благоприятные условия, необходимые для всеобъемлющего решения всех стратегических задач», и что «свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров являются чрезвычайно важными предпосылками решения четырех стратегических задач». Кроме того, в Декларации столетия МОТ 2019 года о будущем сферы труда (Декларация столетия) содержится призыв к МОТ, в частности, поощрять права работников «как одного из ключевых элементов достижения инклюзивного и устойчивого роста с особым вниманием к обеспечению свободы объединения и действенному признанию права на ведение коллективных переговоров как прав, создающих возможности»<sup>12</sup>.
12. В настоящем докладе проводится различие между созданием формальных механизмов социального диалога и формированием условий, необходимых для подлинного взаимодействия. Соблюдение свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров является первоочередным условием эффективного социального диалога. Еще одним условием является создание четких правовых рамок, которые защищают гражданские свободы, обеспечивают независимость и представительство социальных партнеров и гарантируют, что социальный диалог оказывает существенное влияние на результаты в области политики. Не менее важное значение имеет искреннее стремление к добросовестному взаимодействию, а также доверительные отношения между социальными партнерами, формирующиеся благодаря последовательному и прозрачному взаимодействию и достижению общих результатов, пользующихся поддержкой всех сторон. Если эти условия отсутствуют из-за недостаточной политической воли или нарушений основополагающих прав, социальный диалог не сможет привести к значимым изменениям.
13. Хотя в институционализации трехсторонних структур достигнут определенный прогресс, само по себе наличие формальных механизмов не гарантирует значимого участия или существенных результатов<sup>13</sup>. Социальные партнеры отмечают, что, хотя формальные механизмы предоставляют возможности для консультаций, при принятии решений их основные опасения не всегда учитываются. Исследования, проведенные МБТ, иллюстрируют это на наглядном примере: из почти 100 исследований по оценке воздействия на занятость лишь в 37% проводились консультации в той или иной форме и лишь в 7% активно участвовали социальные партнеры, что привело к упущенным возможностям для укрепления социального диалога и повышения эффективности политики<sup>14</sup>.
14. Основная идея настоящего доклада заключается в том, что социальный диалог имеет существенно важное значение для поддержки демократического регулирования в сфере труда и обеспечения справедливых результатов в области политики и что одного лишь существования институтов социального диалога недостаточно — они должны быть эффективными и инклюзивными. Содействие достойному труду и устойчивому развитию требует создания благоприятной среды, в которой социальный диалог и институты труда могут процветать, в которой будут гарантированы права на свободу объединения и ведение коллективных переговоров и в которой независимые и демократические организации работодателей



<sup>12</sup> МОТ, Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда, 2019 г.

<sup>13</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2024*.

<sup>14</sup> ILO, *Global Employment Policy Review 2025*, 8.

и работников могут свободно взаимодействовать без какого-либо вмешательства. В настоящем докладе особое внимание уделяется этим взаимодополняющим основам с опорой на итоги предыдущих периодических обсуждений, с тем чтобы рассмотреть не только наличие механизмов социального диалога, но и их способность приносить значимые результаты для всех.



## ► Глава 1

### Состояние социального диалога в меняющейся сфере труда

15. В этой главе рассматривается состояние социального диалога в мире, анализируются ключевые события в разных регионах и оцениваются последствия масштабных преобразований в сфере труда, при этом особое внимание уделяется сохраняющимся пробелам в обеспечении инклюзивных процессов и значимых результатов для всех.

#### 1.1. Состояние социального диалога в мире

16. Свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров составляют основу эффективного социального диалога; однако на глобальном уровне они сталкиваются с вызовами<sup>15</sup>. Контрольные органы МОТ выявили значительные пробелы в осуществлении международных трудовых норм, касающихся социального диалога, включая Конвенцию 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенцию 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98)<sup>16</sup>.
17. Например, многие государства-члены исключают определенные категории работников, выходя за рамки исключений, допускаемых в соответствии с Конвенцией 87 (вооруженные силы и полиция). Зачастую законодательство не распространяется на сотрудников пожарных служб, пенитенциарных учреждений, судей и учителей, а также на категории работников, находящихся в особо уязвимом положении, которые, как предполагается, должны пользоваться этими правами, таких как работники неформального сектора и сельского хозяйства, трудовые мигранты<sup>17</sup>, домашние работники, работники экспортных производственных зон, самозанятые и работники, не состоящие в трудовых отношениях. Даже в тех случаях, когда работники не исключены явно, на практике они могут сталкиваться с препятствиями. Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) отметил, что во многих исключенных секторах заняты преимущественно женщины, что может приводить к дискриминации по признаку пола<sup>18</sup>.
18. В период с 2018 по 2025 год Комитет по применению норм (КПН) рассмотрел 78 индивидуальных случаев (48% от общего числа дел), касающихся конвенций о социальном диалоге<sup>19</sup>, из которых почти 90% были связаны с Конвенциями 87 и 98. Если к этому добавить

<sup>15</sup> Хотя в данном разделе основное внимание уделяется существующим вызовам, в последующих разделах этой главы и в докладе в целом отмечаются области, в которых достигнут прогресс и где социальный диалог по-прежнему остается эффективным инструментом для решения экономических и социальных вопросов.

<sup>16</sup> ILO, *Record of Proceedings 2025: Conference Committee on the Application of Standards*, ILC.113/Record of Proceedings, 2025; МОТ, *Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций*, ILC.113/III(A), 2025 г.

<sup>17</sup> ILO, *Migrant Workers' Rights to Freedom of Association and Collective Bargaining*, 2023.

<sup>18</sup> ILO, *Achieving Gender Equality at Work*, General Survey on Conventions Nos 111, 156 and 183, and Recommendations Nos 111, 165 and No. 191, ILC.111/III(B), 2023, para. 62; ILO, *Giving Globalization a Human Face*, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, ILC.101/III/1B, 2012, para. 58.

<sup>19</sup> Конвенции 87, 98 и Конвенция 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144).



конвенции, касающиеся инспекции труда<sup>20</sup>, эта доля возрастает до 54% всех рассмотренных дел. Помимо этого, КЭПКР вынес 1545 замечаний (что составляет 12% от общего числа замечаний КЭПКР за этот период), в которых рассматривалось применение конвенций, касающихся социального диалога и трудовых отношений<sup>21</sup>, из которых 88% были конкретно посвящены основополагающим Конвенциям 87 и 98 (11% от общего числа замечаний КЭПКР). Эта цифра возрастает до 16%, если учитывать Конвенцию 144, и до 24%, если также принимать во внимание конвенции, касающиеся регулирования вопросов труда и инспекции труда. За тот же период Комитет по свободе объединения (КСО) получил 197 жалоб, подавляющее большинство которых поступило от организаций работников.

19. Повсеместные нарушения были зарегистрированы в различных контекстах. Во время пандемии COVID-19 чрезвычайные меры в области здравоохранения ограничили деятельность профсоюзов и работодателей. В условиях конфликтов или в рамках кампаний по борьбе с терроризмом некоторые профсоюзы были объявлены террористическими организациями или организациями, связанными с ними, а забастовки и демонстрации были квалифицированы как уголовно наказуемые деяния; были зафиксированы случаи преследования, запугивания, произвольных задержаний, убийств, судебного преследования и других форм агрессии в отношении отдельных лиц, лидеров и членов профсоюзов, часто в рамках более широких кампаний, направленных против коренных общин, неправительственных организаций и других субъектов в связи с осуществлением ими права на свободу объединения, мирных собраний и выражения мнения, а также гражданских свобод в более широком смысле.
20. Данные по показателю 8.8.2 Целей в области устойчивого развития (ЦУР), который измеряет соблюдение прав на свободу объединения на национальном уровне<sup>22</sup>, отражают эту тревожную тенденцию. В 2024 году средний глобальный показатель 8.8.2 ЦУР, взвешенный по оценкам численности рабочей силы, проведенным МОТ, составил 4,83. Это свидетельствует о незначительном улучшении по сравнению с показателем 4,88 в 2023 году, но все же отражает значительное ухудшение на 6,4% по сравнению с 2015 годом, когда он составлял 4,54 (рисунок 1). Хотя средневзвешенное значение лучше отражает динамику нарушений этих прав, поскольку учитывает численность затронутой рабочей силы (изменения, происходящие в странах с более многочисленной рабочей силой, оказывают большее влияние на среднее значение с течением времени), простое невзвешенное среднее значение может дать более полное представление о тенденциях в отношении количества и тяжести

<sup>20</sup> Конвенция 1947 года об инспекции труда (81) и Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129).

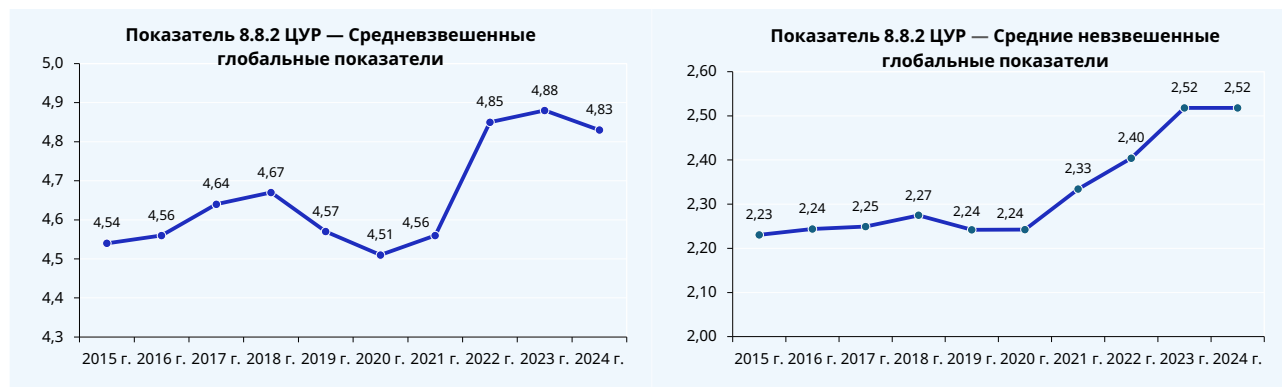
<sup>21</sup> Замечания, представленные КЭПКР (55% которых составляют замечания и 45% — прямые запросы), касаются Конвенции 1921 года о праве на объединение в сельском хозяйстве (11), Конвенции 87, Конвенции 98, Конвенции 1971 года о представителях трудящихся (135), Конвенции 1975 года об организациях сельских трудящихся (141), Конвенции 1978 года о трудовых отношениях на государственной службе (151) и Конвенции 1981 года о коллективных переговорах (154). Расчеты выполнены на основе базы данных NORMLEX (по состоянию на декабрь 2025 г.).

<sup>22</sup> Ссылки на соблюдение трудовых прав в рамках показателя 8.8.2 ЦУР основаны на материалах МОТ [“About SDG indicator 8.8.2”](#). Показатель 8.8.2 ЦУР призван измерять уровень соблюдения основных трудовых прав (свобода объединения и ведение коллективных переговоров) на национальном уровне. Он основан на шести документальных источниках контрольных органов Международной организации труда (МОТ), а также на национальном законодательстве. Национальное законодательство не принимается с целью формирования статистического показателя соблюдения основополагающих прав, равно как и ни один из документальных источников МОТ не был создан для этой цели. Показатель 8.8.2 составлен на основе этих источников, и его использование не означает отказа от различных точек зрения трехсторонних участников МОТ в отношении заключений, содержащихся в этих источниках. Показатель 8.8.2 ЦУР не предназначен для сравнения уровня соблюдения прав среди государств — членов МОТ. Следует, в частности, отметить, что государства — члены МОТ имеют разные обязательства по представлению отчетности в контрольные органы МОТ в зависимости от того, ратифицировали ли они соответствующую конвенцию или нет, что отражено в документальных источниках МОТ. В показателе используется шкала от 0 до 10, где 0 означает наилучший возможный показатель соблюдения.



нарушений. С этой точки зрения период с 2015 по 2024 год характеризовался ухудшением показателя на 12,88%, при этом с 2023 по 2024 год изменений не наблюдалось (рисунок 2).

► **Рисунки 1 и 2. Взвешенные и невзвешенные глобальные показатели, показатель 8.8.2 ЦУР (2015–24 гг.)**

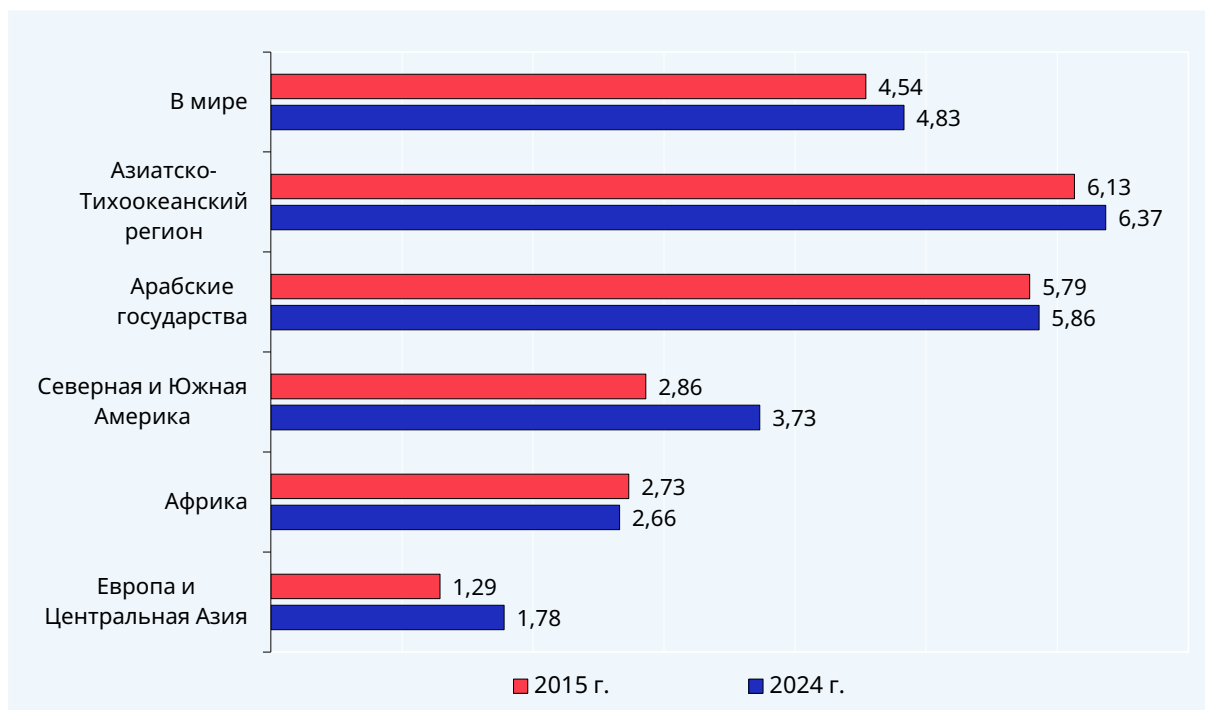


Источник: ILO, "About SDG indicator 8.8.2".

21. Как показано на рисунке 3 ниже, в 2024 году регионом с самым высоким (то есть наихудшим) средневзвешенным показателем (6,37) был Азиатско-Тихоокеанский регион, за ним следуют арабские государства (5,86) и Северная и Южная Америка (3,73). Для Европы и Центральной Азии этот показатель в 2024 году составлял 1,78. Если проанализировать изменения показателя во времени, то в регионе Северной и Южной Америки в период с 2015 по 2024 год отмечалось самое серьезное ухудшение этого показателя (0,87), за которым следовали Европа и Центральная Азия (0,49), Азиатско-Тихоокеанский регион (0,24) и арабские государства (0,07). Африка является единственным регионом, средний показатель которого за этот период незначительно улучшился (0,07). На субрегиональном уровне ситуация более разнообразна: улучшение показателей также отмечалось в Юго-Восточной Азии (0,22) и Южной Европе (0,42). Помимо этого, в период с 2021 по 2024 год в 34% стран показатели ухудшились, в 18% — улучшились, а в 48% — остались на прежнем уровне. Начиная с 2021 года число стран с ухудшающимися показателями неуклонно превышало число стран, демонстрирующих улучшение. Хотя в период с 2023 по 2024 год отмечался прогресс, в 80% стран не было зафиксировано никаких изменений.



► Рисунок 3. Взвешенные глобальные и региональные показатели, показатель 8.8.2 ЦУР (2015 г., 2024 г.)



Источник: ILO, "About SDG indicator 8.8.2".

22. При рассмотрении различных видов нарушений крайне важно проводить различие между несоблюдением в законодательстве и несоблюдением на практике. Это разграничение помогает определить, является ли несоблюдение следствием пробелов в законодательной базе или же ненадлежащего внедрения и применения законов, которые в остальном в значительной степени соответствуют Конвенциям 87 и 98 МОТ. Большинство случаев несоблюдения, выявленных контрольными органами МОТ, связаны с законодательством. Однако данные о типах зарегистрированных нарушений указывают на то, что с 2020 года рост общего числа нарушений обусловлен увеличением числа нарушений на практике, что свидетельствует об ослаблении практических механизмов защиты, предоставляемых организациям работодателей и работников в соответствии с национальным законодательством, касающимся свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров (рисунок 4).



► Рисунок 4. Зарегистрированные случаи несоблюдения законодательства и несоблюдения на практике, общее количество (2015–24 гг.)

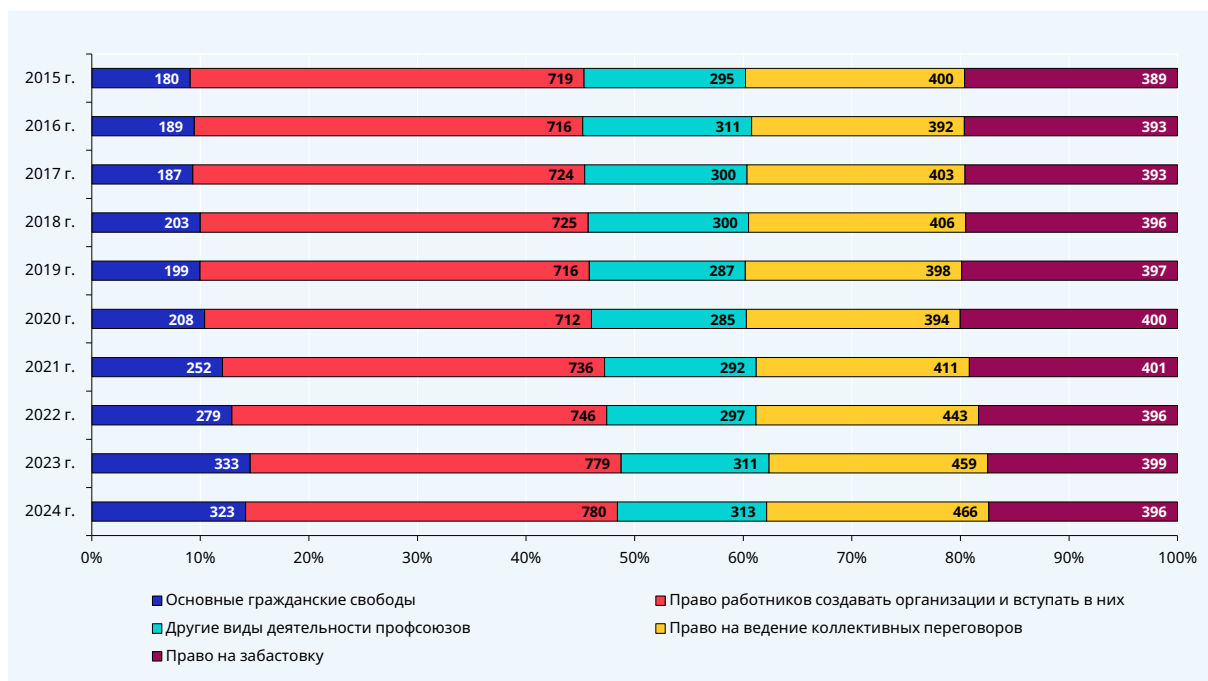


Источник: ILO, "About SDG indicator 8.8.2".

23. Хотя большинство зарегистрированных нарушений касается права работников и работодателей на создание организаций и вступление в них, последние тенденции обусловлены главным образом резким ростом нарушений основных гражданских свобод, особенно с 2020 года. Второй по величине рост связан с правом на ведение коллективных переговоров. В то время как в период с 2023 по 2024 год число нарушений основных гражданских свобод сократилось, тенденция к снижению показателей по соблюдению права на ведение коллективных переговоров еще более усилилась, и именно в том году был зафиксирован самый значительный рост числа случаев несоблюдения (рисунок 5).



► Рисунок 5. Случаи несоблюдения по основным категориям, в процентах и общее количество (2015–24 гг.)



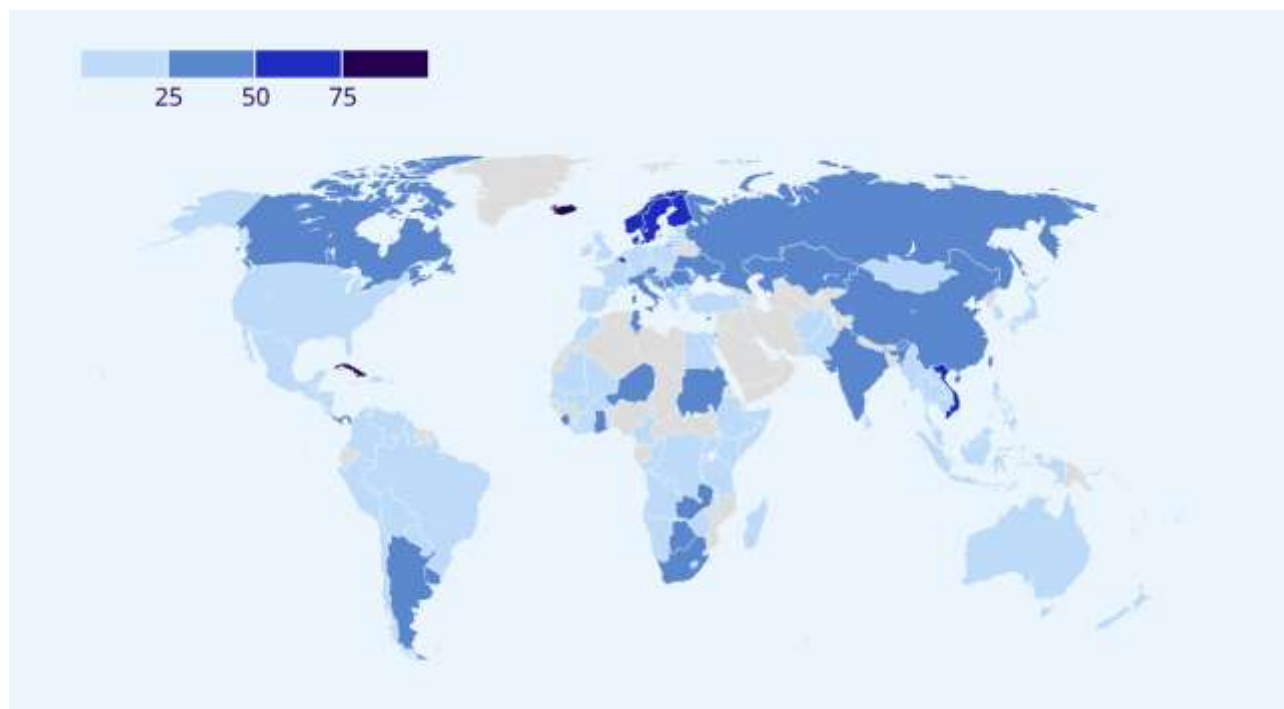
Источник: ILO, "About SDG indicator 8.8.2".

24. **Показатель плотности профсоюзов** отражает долю работников, являющихся членами той или иной профсоюзной организации<sup>23</sup>. Проблемы, связанные с реализацией свободы объединения в законодательстве и на практике, о которых говорилось выше, могут влиять на то, в какой степени работники создают профсоюзы и вступают в них. Согласно данным МОТ, в 132 странах, по которым имеются данные, средний показатель плотности профсоюзов, взвешенный по численности работников, составляет 26,16%. Показатель плотности профсоюзов превышает 75% только в двух из этих стран, в 5 странах он составляет от 50 до 75%, в 32 странах — от 25 до 50%, а в 91 стране — ниже 25%. Средний показатель плотности профсоюзов по регионам, взвешенный по численности работников, является самым высоким в Азиатско-Тихоокеанском регионе (34,64%), за которым следуют Европа и Центральная Азия (22,41%), Африка (18,34%) и Северная и Южная Америка (13,25%). Отсутствие данных по арабским государствам ограничивает возможности количественного анализа в этом регионе. Географический обзор плотности профсоюзных организаций в мире, представленный на рисунке 6 ниже, показывает, что медианные показатели плотности профсоюзных организаций значительно различаются в зависимости от региона. Самый высокий медианный показатель отмечается в Европе и Центральной Азии (22,30), в то время как в Северной и Южной Америке он самый низкий (9,10). Медианные показатели в Африке и Азиатско-Тихоокеанском регионе превышают показатели Северной и Южной Америки; однако высокий уровень неформальной занятости во многих странах может завышать показатели плотности профсоюзов за счет уменьшения знаменателя, то есть в общей сложности числа работников, занятых в формальном секторе. В большинстве стран Африки и Азиатско-

<sup>23</sup> Что касается статистических данных, относящихся к плотности профсоюзов и охвату коллективными переговорами, то в настоящем докладе используются данные базы данных МОТ о трудовых отношениях IRData, которая содержит данные по 132 странам в отношении плотности профсоюзов и по 103 странам — в отношении показателя охвата коллективными переговорами.

Тихоокеанского региона уровень плотности профсоюзов — низкий или умеренный, и лишь в нескольких странах отмечаются очень высокие показатели. В Северной и Южной Америке наблюдается аналогичная тенденция, однако здесь отмечается вторая по величине внутрирегиональная дисперсия после Европы и Центральной Азии, что свидетельствует о большей неоднородности между странами региона.

► **Рисунок 6. Показатель плотности профсоюзов, в процентах (за последний год, по которому имеются данные)**



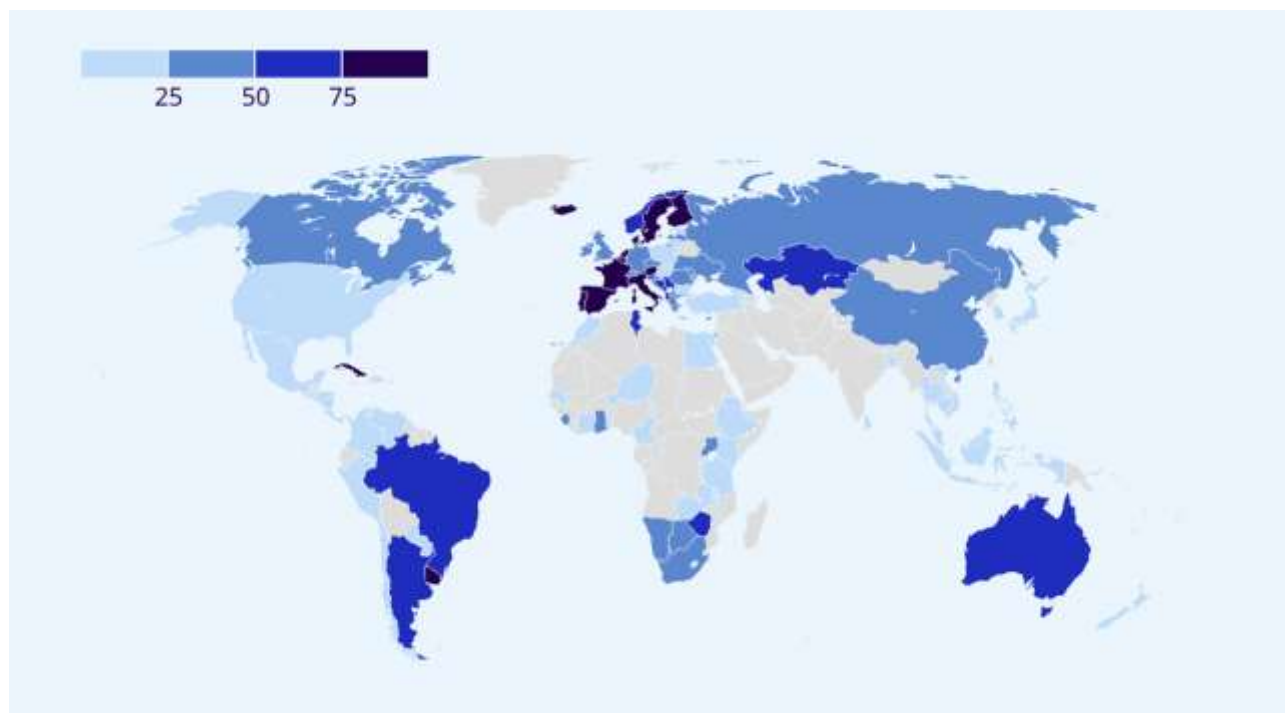
Источник: ILO, "Industrial Relations Data (IRData)", база данных ILOSTAT. На основе последних доступных данных по 132 странам. Страны, выделенные серым цветом, — это страны, по которым данные отсутствуют.

25. В течение последних десятилетий уровень членства в организациях работодателей оставался стабильным; в 2023–24 годах около 55% работников частного сектора работали на предприятиях, являющихся членами какой-либо организации, хотя такие данные доступны лишь для ограниченного числа стран<sup>24</sup>. Как и плотность профсоюзов, уровень членства в организациях работодателей значительно варьируется между странами ОЭСР: в Канаде, Литве, Мексике и Соединенных Штатах Америки он низкий, а в Люксембурге, Королевстве Нидерландов и Швеции он достигает 80% (и 100% в Австрии из-за обязательного членства для всех предприятий).
26. **Показатель охвата коллективными переговорами** означает долю работников, условия труда и оплаты труда которых определяются коллективными договорами. В 103 странах, по которым имеются данные, охват коллективными переговорами значительно варьируется: в глобальном масштабе этот показатель оценивается в 33,4%. Из этих стран 14 имеют

<sup>24</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), "Membership of Unions and Employers' Organisations and Bargaining Coverage; Standing, but Losing Ground", OECD Policy Brief, 2025. Статистические данные об охвате работников, в отличие от данных о количестве присоединившихся предприятий, носят ограниченный и неполный характер и зачастую основаны на данных, предоставленных самими организациями. Сложности также создает тот факт, что некоторые предприятия могут входить в состав нескольких ассоциаций работодателей.

высокий уровень охвата (более 75%), в 12 — он составляет 50–75%, в 25 — он умеренный (25–50%), а в 53 странах — низкий (менее 25%). Охват коллективными переговорами также значительно варьируется внутри регионов. Наибольшие различия в пределах одного региона наблюдаются в Европе и Центральной Азии, что отражает разнообразие институтов ведения переговоров, однако средний показатель охвата в этом регионе остается самым высоким — 47,7%. Средний показатель охвата в Африке (18,1%) превышает аналогичный показатель в Северной и Южной Америке (13,41%) и в Азиатско-Тихоокеанском регионе (12,31%) — и эта тенденция, как и в случае с показателями плотности профсоюзов, может отчасти отражать влияние высокого уровня неформальной занятости на оценки охвата. Охват в Азиатско-Тихоокеанском регионе отличается меньшей вариативностью, что свидетельствует о более однородной роли коллективных договоров, в то время как в Северной и Южной Америке наблюдается самый широкий диапазон значений — от 0,74% до 100%. В арабских государствах проведение количественного анализа затруднено из-за недостатка данных. Обзор уровня охвата коллективными переговорами в различных регионах мира представлен на рисунке 7 ниже.

► **Рисунок 7. Уровень охвата коллективными переговорами, в процентах (за последний год, по которому имеются данные)**



Источник: ILO, "Industrial Relations Data (IRData)", база данных ILOSTAT. На основе последних доступных данных по 103 странам. Страны, выделенные серым цветом, — это страны, по которым данные отсутствуют.

27. Охват коллективными переговорами также может варьироваться в зависимости от уровня дохода. Страны с высоким уровнем дохода демонстрируют как самый высокий медианный показатель охвата (32,07%), так и самый широкий межквартильный диапазон (18,10–75,60%). Средний показатель охвата снижается до 20,17% в странах с уровнем дохода выше среднего и до 9,70% в странах с уровнем дохода ниже среднего, в то время как в странах с низким уровнем дохода он составляет 18,10%. Это позволяет предположить, что уровень дохода является надежным показателем медианного охвата, хотя и не объясняет полностью различия между странами, о чем свидетельствует значительный диапазон, наблюдаемый в странах с высоким уровнем дохода. Для лучшего понимания этих различий МОТ



проанализировала факторы, влияющие на охват коллективными переговорами. К ним относятся, в частности, плотность профсоюзов, коллективные переговоры в государственном секторе, институциональные условия (переговоры с одним или несколькими работодателями) и уровни координации и централизации коллективных переговоров, а также применение коллективных договоров посредством положений *erga omnes* или механизмов распространения<sup>25</sup>.

- 28. Существуют значительные возможности для расширения охвата социального диалога.** Около 58% работников в мире заняты в неформальном секторе экономики<sup>26</sup> и, следовательно, в значительной степени находятся за пределами существующих рамок участия в социальном диалоге. Более того, наемные работники составляют чуть более половины от общего числа занятых (52%) во всем мире, за ними следуют самозанятые (34%) и работающие на семейных предприятиях (10%)<sup>27</sup>. Последние две категории являются неотъемлемой частью рынков труда, но имеют ограниченный доступ к существующим механизмам социального диалога. Декларация столетия призывает государства-члены участвовать в социальном диалоге, направленном на укрепление институтов труда и принятие эффективных мер для перехода к формальной экономике. Несмотря на отсутствие данных, МБТ составляет оценку плотности профсоюзов в неформальной экономике. В 57 странах, по которым имеются данные, плотность профсоюзов составляет 21% среди работников формального сектора и всего 2,4% среди работников неформального сектора<sup>28</sup>. Таким образом, существует острая необходимость в применении более инклюзивных и инновационных подходов к социальному диалогу и активизации усилий организаций работодателей и работников.

## 1.2. Проблемы и возможности в различных регионах

- 29.** В следующих разделах представлена динамика развития социального диалога в пяти регионах МОТ со времени проведения второго периодического обсуждения; при этом анализируются институциональные основы, текущие проблемы реализации и достигнутый прогресс, а также новые возможности для укрепления социального диалога.

### 1.2.1. Африка

- 30.** В африканских государствах-членах социальный диалог на протяжении многих лет формировался под влиянием наследия колониализма, апартеида (особенно в Южной Африке и Намибии) и процессов деколонизации и демократизации и в настоящее время осуществляется в разнообразных экономических условиях<sup>29</sup>. Примечательно, что 91% государств-членов в регионе ратифицировали Конвенцию 144, а большинство из них ратифицировали Конвенции 87 и 98, хотя в их осуществлении по-прежнему остаются значительные пробелы. В регионе также отмечается один из самых высоких в мире показателей наличия постоянных национальных институтов социального диалога (90%), а в 55% стран существует

<sup>25</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2022*.

<sup>26</sup> ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 2024.

<sup>27</sup> ILO, "Employment by Sex and Status in Employment – ILO Modelled Estimates, Nov. 2024", ILOSTAT database; ILO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*, 2023.

<sup>28</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2024*, 35.

<sup>29</sup> Desmond Tutu Ayentimi, Albert Amankwaa and John Burgess, "A Decade of Industrial Relations Research in Sub-Saharan Africa: A Systematic Review and Future Research Agenda", *Industrial Relations Journal* 56, No. 5 (2025), 363–381.



национальный трехсторонний орган по вопросам БГТ<sup>30</sup>. Некоторые из этих институтов входят в число крупнейших в мире: десять из них насчитывают 84 члена и более.

31. Средневзвешенный показатель плотности профсоюзов в Африке составляет 18,34%, при этом показатели варьируются от 2,25% в Бурунди до 39,64% в Тунисе. В среднем, согласно имеющимся данным, с 2015 по 2024 год в регионе наблюдалось снижение показателей плотности профсоюзов почти на 3%. В одном из недавних докладов МОТ отмечается, что проблема расширения и фрагментации профсоюзов усугубляется: в некоторых случаях существует шесть и более профсоюзных конфедераций, которые конкурируют за одну и ту же сферу деятельности и одних и тех же членов, что подрывает коллективную организацию работников<sup>31</sup>. Хотя демократизация открыла новые возможности и факты свидетельствуют о том, что профсоюзы активно создавали идеологически близкие коалиции, налаживали сотрудничество и иногда объединялись для усиления переговорной позиции и политического влияния в интересах работников, прогресс в регионе был неравномерным<sup>32</sup>.
32. Изменения в сфере труда, вызванные цифровизацией, климатическими и экологическими проблемами, а также региональной интеграцией, трансформируют операционную среду для предприятий в регионе, что оказывает заметное влияние на то, как организации работодателей и предпринимателей (ОРП) организуют свою деятельность, ведут диалог со своими членами, предоставляют услуги с добавленной стоимостью и влияют на политику на национальном и региональном уровнях. Разнообразие институциональных и политических условий в сочетании с ограниченностью ресурсов определяют их способность эффективно участвовать в социальном диалоге и, в некоторых случаях, приводят к несогласованности политики и проблемам в ее реализации.
33. Согласно недавним замечаниям КЭПКР, в ряде государств-членов существуют нормативные барьеры, ограничивающие права работников государственного сектора на создание профсоюзов и вступление в них. Отмечаются также положительные сдвиги, как, например, недавняя ратификация Конвенции 151 в Лесото, Мадагаскаре и Намибии.
34. В этом регионе отмечается самый высокий в мире уровень неформальной занятости: в целом он составляет 84% и достигает 90% среди женщин в странах Африки к югу от Сахары, что приводит к серьезному дефициту участия и представительства в рамках социального диалога<sup>33</sup>. Быстрый рост населения создает дополнительную нагрузку на рынки труда и системы социального диалога. По оценкам, в 2023 году 53 млн молодых людей в странах Африки к югу от Сахары (22%) не учились, не работали и не проходили профессиональную подготовку (NEET); это несколько превышает среднемировой показатель и больше, чем было в 2015 году<sup>34</sup>. Горнодобывающий сектор является важной движущей силой экономики, однако сталкивается с постоянными препятствиями на пути к эффективному социальному диалогу, включая ограниченные механизмы участия и слабое представительство местных сообществ<sup>35</sup>.



<sup>30</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2024*.

<sup>31</sup> ILO, *African Trade Unions and the Future of Work: Responses, Challenges and Opportunities*, 2024.

<sup>32</sup> Hod Anyigba, Hilma Mote, Rafael Peels, *Good Practices and Strategic Recommendations for Strengthening Trade Union Cooperation and Collaboration* (ILO Bureau for Workers' Activities (ACTRAV)), Geneva, forthcoming.

<sup>33</sup> ILO, *Women and Men in the Informal Economy*.

<sup>34</sup> ILO, "Global Employment Trends for Youth 2024: Sub-Saharan Africa", ILO Brief, August 2024, 2.

<sup>35</sup> Uwafiokun Idemudia, Francis Xavier D. Tuokuu and Marcellinus Essah, "The Extractive Industry and Human Rights in Africa: Lessons from the Past and Future Directions", *Resources Policy* 78 (2022), 1–8.

35. Среди заслуживающих внимания достижений следует отметить создание национальных механизмов социального диалога в Марокко; диалог Юг — Юг в рамках Национального совета по экономическому развитию и труду Южной Африки (NEDLAC); укрепление потенциала трехсторонних участников в Гане; заключение трехстороннего рамочного соглашения по содействию инклюзии и развитию экономики ухода на Коморских Островах<sup>36</sup>. Национальные пакты о социальной стабильности были заключены в Мали, Гвинее и Сенегале.
36. При поддержке МОТ были заключены коллективные договоры в следующих секторах: рыболовство и пищевая промышленность (Намибия), добыча полезных ископаемых (Гвинея и Кот-д'Ивуар), средства массовой информации (Того и Гвинея), государственные услуги, образование и здравоохранение (Ботсвана) и гостинично-ресторанный бизнес (Объединенная Республика Танзания и Занзибар). Камерун при поддержке МБТ одобрил соглашения по корректировке минимального размера заработной платы и предложения по всеобщему медицинскому страхованию. В Кении, Намибии и Объединенной Республике Танзания возросла роль трехсторонних комиссий по минимальной заработной плате.
37. Следует также отметить инициативы в поддержку трансграничного социального диалога, такие как эффективная деятельность совета по труду и социальному диалогу Западноафриканского экономического и валютного союза или форума по социальному диалогу Экономического сообщества западноафриканских государств, деятельность которого несколько замедлилась, в результате чего МБТ стало оказывать поддержку в реализации стратегии обеспечения институциональной, организационной и оперативной устойчивости.

### 1.2.2. Северная и Южная Америка

38. В странах Латинской Америки и Карибского бассейна существуют богатые традиции социального диалога. В большинстве стран (83%) имеется по крайней мере одно национальное учреждение по социальному диалогу, в основном созданное после 2000 года. Несмотря на высокие показатели ратификации основополагающих конвенций, в частности Конвенций 87 и 98, а также директивной Конвенции 144, серьезные структурные проблемы подрывают эффективный социальный диалог. Плотность профсоюзов остается низкой — средний показатель, взвешенный по численности работников, составляет 13,24%, в то время как доля неформальной занятости достигает 51,3% от общей занятости, что лишает значительную часть рабочей силы защиты в сфере труда и участия в социальном диалоге<sup>37</sup>. Эти факторы в сочетании с ослаблением демократических систем, растущим недоверием к государственным институтам, поляризацией подходов к государственной политике и ограниченным гражданским пространством для независимого представительства создают проблемы для свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров, в то время как сокращение трехсторонних институтов ослабляет основы для эффективного взаимодействия.
39. Государства-члены из Латинской Америки демонстрируют высокий уровень взаимодействия с контрольными органами МОТ; на их долю приходится 50% всех дел, представленных в Комитет по свободе объединения с 1951 года<sup>38</sup>. В период с 2019 по 2024 год было инициировано 39 процедур представления в соответствии со статьей 24 Устава МОТ, что

<sup>36</sup> NEDLAC приглашает ряд ассоциаций, представляющих работников неформальной экономики, к участию в политических дискуссиях и дебатах по вопросам неформальной занятости. ILO, *Innovative Approaches to Formalization in Asia and the Pacific: Background Report to ILO Asia and the Pacific Tripartite Regional Knowledge Sharing Forum*, 2025.

<sup>37</sup> ILO, *Social Dialogue and Labour Relations 2025: Latin America and the Caribbean*, 2025.

<sup>38</sup> ILO, *70 Years of the ILO Committee on Freedom of Association: A Reliable Compass in Any Weather*, 2022.



составляет 60% от общего числа таких процедур во всем мире. Несколько государств-членов (Аргентина, Чили, Колумбия, Доминиканская Республика, Гватемала, Гондурас и Панама) при поддержке МБТ создали трехсторонние органы для урегулирования конфликтов и предотвращения их перерастания в официальные жалобы в МОТ. Не менее важное значение имело укрепление потенциала работников и работодателей для конструктивного и постоянного участия в социальном диалоге и формирование традиции взаимного доверия<sup>39</sup>.

40. Малые островные государства в Карибском бассейне все чаще признают решающую роль социального диалога в формировании инклюзивной трудовой и социальной политики, адаптированной к их конкретным условиям. Такие государства-члены, как Сент-Люсия и Суринам, создали новые институциональные рамки для национального трехстороннего диалога. Тринидад и Тобаго после периода бездействия с новой приверженностью активизирует работу своих национальных институтов социального диалога. Барбадосское социальное партнерство служит надежной платформой для правительства, работодателей, работников и гражданского общества в целях формирования национальной политики, включая стратегию «Миссия Барбадос» и план экономического восстановления и преобразования Барбадоса, обеспечивая экономическую стабильность посредством модели, основанной на консенсусе.
41. Значительный прогресс был достигнут благодаря региональным инициативам. В 2024 году МБТ запустило Региональную инициативу по укреплению социального диалога и коллективных трудовых отношений в Латинской Америке и Карибском бассейне, направленную на улучшение понимания вызовов в экосистемах трудовых отношений и содействие предотвращению и урегулированию конфликтов, связанных с применением международных трудовых норм, и посредничеству в них. Другие региональные трехсторонние инициативы, касающиеся БГТ, справедливой миграции, квалификации, перехода к формальной занятости и искоренения детского труда, доказали свою эффективность.
42. Важной вехой стало проведение 20-го Американского регионального совещания МОТ, проходившее в Пунта-Кане (Доминиканская Республика) в начале октября 2025 года. В ходе подготовки к совещанию трехсторонние участники приняли участие в процессе, направленном на определение общих приоритетов и проблем, кульминацией которого стало принятие Декларации Пунта-Каны о демократии, мире, достойном труде и социальном диалоге<sup>40</sup>. Декларация, среди прочего, представляет собой важное совместное обязательство по укреплению демократических институтов и верховенства права путем активизации постоянного институционализированного, эффективного и надежного социального диалога и разработки всеобъемлющей государственной политики. В ней изложены региональные приоритеты и содержится просьба к МБТ оказать поддержку в разработке плана реализации.
43. Кроме того, был достигнут заметный прогресс в повышении прозрачности и расширении участия в коллективных переговорах. Бразильская система *Mediador* — онлайн-платформа для регистрации и общественного ознакомления с коллективными договорами — в 2024 году содержала более 43 000 зарегистрированных договоров, что демонстрирует потенциал технологий в деле повышения прозрачности. Колумбия институционализировала



<sup>39</sup> ILO, *Social Dialogue and Labour Relations 2025*.

<sup>40</sup> ILO, *Punta Cana Declaration for Democracy, Peace, Decent Work and Social Dialogue: Uniting the Americas for a Future with Sustainable Development and Social Justice*, 2025.

коллективные переговоры в государственном секторе, что принесло пользу более чем 1 млн государственных служащих.

44. В последние годы рынки труда в Канаде и Соединенных Штатах Америки также претерпели значительные изменения. В Канаде отмечается небольшое снижение плотности профсоюзов до 28,2% в 2024 году, при этом 30,4% рабочей силы были охвачены коллективными договорами. В Соединенных Штатах Америки продолжилась давняя тенденция к снижению плотности профсоюзов — в 2024 году около 10% работников были членами профсоюзов, а охват коллективными переговорами составил 12,1%. Наряду со снижением плотности профсоюзов в Соединенных Штатах Америки наблюдается рост общественной поддержки профсоюзов: согласно данным Института Гэллапа, 68% взрослого населения Соединенных Штатов Америки одобряют деятельность профсоюзов<sup>41</sup>. В 2024 году парламент Канады единогласно принял законопроект С-58 — федеральный закон, запрещающий привлечение временных работников и требующий заблаговременного соглашения о поддержании деятельности во время забастовок<sup>42</sup>.

### 1.2.3. Арабские государства

45. В арабских государствах к социальному диалогу применяются различные подходы, однако формальные механизмы остаются ограниченными: в период с 2019 по 2024 год МБТ зарегистрировало лишь один национальный общественный договор<sup>43</sup>. Из-за недостатка данных сложно оценить уровень плотности профсоюзов или охвата коллективными переговорами, однако законодательные рамки во многих странах ограничивают рост независимых и представительных организаций работодателей и работников. На этот регион приходится самая большая в мире доля домашнего труда в общей занятости — по оценкам, 6,6 млн домашних работников, — а также самая высокая доля международных мигрантов, которые составляют более трети рабочей силы (37,3%), при этом их представительство сопряжено со значительными сложностями<sup>44</sup>. Международные мигранты, работающие по временным разрешениям на работу или в рамках систем поручительства, сталкиваются с ограничениями, сдерживающими их участие в механизмах социального диалога<sup>45</sup>.
46. Во многих случаях ограничительные законы и институты препятствуют полноценной реализации прав на свободу объединения и ведение коллективных переговоров. Немногим более трети арабских государств ратифицировали Конвенцию 87, и чуть более половины — Конвенцию 98. Сохраняющиеся ограничения в отношении профсоюзной деятельности, права на забастовку, а также права на ведение коллективных переговоров усугубляют эти проблемы, что отражено в докладе по показателю 8.8.2 ЦУР. Организации работников сталкиваются с растущими проблемами, связанными с сокращением членства и ростом неформальной занятости, что ограничивает их способность представлять интересы все более разнообразной и уязвимой рабочей силы. ОРП сталкиваются с различными вызовами и мерами вмешательства, что подрывает их автономию и ограничивает способность выражать разнообразные мнения в рамках мер политики, что подчеркивает необходимость для этих

<sup>41</sup> Gallup, “Labor Unions: Gallup Historical Trends”, 2025.

<sup>42</sup> Government of Canada, Employment and Social Development Canada, “Legislation to Ban the Use of Replacement Workers Receives Royal Assent”, News release, 21 June 2024.

<sup>43</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2024*.

<sup>44</sup> ILO, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: International Migrants in the Labour Force*, Fourth edition, 2024; ILO, *Making Decent Work a Reality for Domestic workers in the Middle East: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the ILO Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, Regional Brief, 2021.

<sup>45</sup> ILO, *Arab States Employment and Social Outlook – Trends 2024: Promoting Social Justice through a Just Transition*, 2024.



организаций укреплять свои системы управления и расширять полномочия для предоставления более широкого спектра услуг, связанных с занятостью и социальными вопросами<sup>46</sup>.

47. Экономическая и политическая нестабильность еще больше сдерживают процессы социального диалога. В 2024 году уровень безработицы в регионе достиг 9,8% (что почти вдвое превышает среднемировой показатель)<sup>47</sup>. В 2023 году 17,5 млн человек в регионе активно искали работу, но оставались безработными, что привело к дефициту рабочих мест на уровне 23,7%<sup>48</sup>. Длительные конфликты в Государстве Палестина, Сирийской Арабской Республике и Йемене привели к разрушению рынков труда, что вызвало циклы перемещения населения и уязвимости<sup>49</sup>. Нестабильность ослабляет институты, отвлекает внимание от диалога и зачастую приводит к принятию ограничительных мер, подрывающих доверие между социальными партнерами. Тем не менее социальный диалог также способствовал поиску решений в периоды кризисов, например в ходе трехсторонних консультаций в Государстве Палестина и Ливане по разработке планов действий в чрезвычайных ситуациях, а также благодаря совместным инициативам организаций работодателей и работников, направленным на сохранение рабочих мест и поддержку восстановления в условиях конфликтов<sup>50</sup>.
48. Несмотря на эти вызовы, во всем регионе был достигнут заметный прогресс. Например, начиная с 2013 года в швейной и текстильной промышленности Иордании последовательно заключаются отраслевые коллективные соглашения, включающие аспекты трудовых договоров трудовых мигрантов, меры по предотвращению насилия и домогательств, а с 2019 года — вопросы, связанные с психическим благополучием работников<sup>51</sup>. Коллективное соглашение 2019 года также послужило одним из первых ориентиров для осуществления Конвенции 2019 года о насилии и домогательствах (190). В Ираке создание в 2025 году национального форума социального диалога при поддержке МБТ стало важным шагом на пути к содействию трехсторонним консультациям, укреплению прав профсоюзов и обеспечению соответствия действующим международным трудовым нормам, включая планы по замене Закона №52 от 1987 года новым законом о профсоюзах<sup>52</sup>.
49. Кроме того, в рамках проекта «Социальный диалог в целях перехода к формальной экономике и повышения перспектив трудоустройства в странах Южного соседства» (SOLIFEM) была оказана поддержка проведению углубленных диагностических исследований неформальной занятости в Алжире, Ливане и на оккупированной палестинской территории, что заложило основу для разработки «дорожных карт» перехода к формальной экономике посредством социального диалога<sup>53</sup>. Иордания, Саудовская Аравия и Объединенные Арабские Эмираты приняли законодательство, регулирующее различные формы занятости, хотя комплексные механизмы защиты достойного труда все еще находятся на стадии разработки<sup>54</sup>.



<sup>46</sup> ILO, *Arab States Employment and Social Outlook – Trends 2024*.

<sup>47</sup> ООН, *Ход достижения целей в области устойчивого развития*, 2024 г.

<sup>48</sup> ООН, *Ход достижения целей в области устойчивого развития*; World Economic Forum, *Future of Jobs Report 2025*, 2025.

<sup>49</sup> ILO, *Arab States Employment and Social Outlook – Trends 2024*.

<sup>50</sup> MOT, *Конфликты и бедствия: возможности сотрудничества между организациями работодателей и работников*, 2020 г.

<sup>51</sup> ILO–IFC Better Work, “Worker Well-being in Jordan’s Garment Sector”, Policy Brief, November 2020, 19; ILO, *Social Dialogue Report 2022*.

<sup>52</sup> Iraqi Labour Law No. 37 of 2015. See Haydar Jawad and Mustafa Muayad, “An Insight into the New Iraqi Labour Law”, *Law Update* (Al Tamimi and Company), 288 (April 2016), 66-69; NATLEX, *Iraqi Labour Law*, 2015.

<sup>53</sup> MOT, *Доклад о ходе осуществления пересмотренного плана действий в области социального диалога и трипартизма на период 2019–23 гг.*, GB.352/POL/1, 2024 г., п. 7.

<sup>54</sup> ILO, *Arab States Employment and Social Outlook – Trends 2024*.

ОРП также воспользовались изменениями в сфере труда, инвестируя в цифровизацию, «зеленый» переход и ответственную практику предпринимательства, чтобы помочь своим членам оставаться конкурентоспособными, устойчивыми и социально ответственными даже в условиях кризиса.

#### 1.2.4. Азиатско-Тихоокеанский регион

50. Системы трудовых отношений в странах Азиатско-Тихоокеанского региона отражают разнообразие институциональных условий и разные уровни соблюдения принципов социального диалога<sup>55</sup>. Перед регионом стоят серьезные вызовы: около 66% всех рабочих мест приходится на неформальный сектор, что затрагивает 1,3 млрд работников, в то время как микро-, малые и средние предприятия составляют 97% всех предприятий<sup>56</sup>. Кроме того, более восьми из десяти предприятий относятся к неформальному сектору. Это создает серьезные ограничения для организации и представительства как работников, так и работодателей. Помимо этого, для решения этих проблем необходимы дополнительные меры вмешательства. Трехсторонние участники в государствах-членах продвигают инновационные подходы для содействия более инклюзивному диалогу в неформальной экономике, при этом передовой опыт отмечается, в частности, в Камбодже, Индии, Монголии, Пакистане и Тонга<sup>57</sup>.
51. Проблемы, препятствующие эффективному социальному диалогу в Восточной и Юго-Восточной Азии, а также в Южной Азии, обусловлены значительными различиями в структурах профсоюзов и уровне их охвата. Средний показатель плотности профсоюзов в Азиатско-Тихоокеанском регионе, рассчитанный с учетом численности работников, составляет 34,64%, при этом уровень охвата варьируется от 1% в Мьянме до 54,03% во Вьетнаме и 47,8% в Китае. Структура организаций работников в регионе отражает различные институциональные модели. В некоторых странах сохраняются централизованные профсоюзные структуры в условиях ограниченного многообразия, что может влиять на степень автономии коллективных переговоров. В других странах существуют многочисленные профсоюзные конфедерации, что, безусловно, может способствовать разнообразию представительства, но также может приводить к фрагментации и, следовательно, ограничивать эффективность социального диалога и процессов достижения консенсуса.
52. После военного переворота 2021 года в Мьянме процессы, касающиеся свободы объединения, были серьезно подорваны, что привело к применению статьи 33 Устава МОТ на 113-й сессии (2025 г.) Международной конференции труда<sup>58</sup>. Помимо этого, политическая и экономическая нестабильность в Афганистане, Пакистане, Бангладеш и Шри-Ланке ослабила трехсторонний диалог и системы урегулирования трудовых споров. Двусторонний социальный диалог остается недостаточным в ряде стран, что мешает достижению общего понимания проблем и приводит к конфликтам в трудовых отношениях. Укрепление двустороннего социального диалога и отношений между работодателями и их организациями, с одной стороны, и организациями работников, с другой, имеет решающее значение для укрепления взаимного доверия, обеспечения мира в трудовых отношениях, повышения



<sup>55</sup> Sarosh Kuruvilla and Christopher L. Erickson, "Change and Transformation in Asian Industrial Relations", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 41, No. 2 (2002): 171–227.

<sup>56</sup> UN Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNESCAP), "Overview of MSMEs in Asia-Pacific Regions", n.d.

<sup>57</sup> ILO, Innovative Approaches to Formalization in Asia and the Pacific.

<sup>58</sup> МОТ, Резолюция, касающаяся мер, рекомендованных Административным советом в соответствии со статьей 33 Устава МОТ, в отношении Мьянмы, Международная конференция труда, 113-я сессия, 2025 г.

производительности и благосостояния работников, а также для усиления эффективности трехстороннего социального диалога.

- 53.** Национальные институты социального диалога существуют в 83% государств-членов. В период с 2019 по 2024 год в регионе было заключено десять национальных трехсторонних общественных договоров, многие из которых касались экономических и социальных последствий пандемии COVID-19. Полученные данные свидетельствуют о том, что страны, в которых сложилась культура социального диалога и соблюдаются соответствующие трудовые нормы, были лучше подготовлены к смягчению вызванных пандемией потрясений, несмотря на то что этот регион был одним из первых наиболее пострадавших регионов<sup>59</sup>. Трехсторонний социальный диалог на национальном и отраслевом уровнях в ряде государств-членов привел к принятию мер по поддержке занятости, доходов, заработной платы и потребления, а также к инициативам в области кредитной политики и налоговым льготам для предприятий, например в Республике Корея, Японии, Австралии, Новой Зеландии, Сингапуре, Филиппинах, Индонезии и Малайзии. В других случаях трехсторонний социальный диалог утратил динамику: так, например, Конференция по вопросам труда Индии не созывалась с 2015 года.
- 54.** Во всем Тихоокеанском регионе социальный диалог сталкивается с серьезными ограничениями, связанными с несбалансированным трехсторонним представительством, особенно в странах, где профсоюзы частного сектора представлены в ограниченном объеме, а государства-члены сообщают о проблемах с поддержанием должного потенциала органов по регулированию вопросов труда из-за нехватки персонала. Перемещения населения, связанные с изменением климата, еще больше осложнили социальный диалог в тихоокеанских островных странах, что побудило МБТ предпринять усилия по укреплению механизмов социального диалога и реинтеграции перемещенных работников на рынки труда.
- 55.** Стоит отметить и существенный прогресс. Республика Корея, Таиланд, Папуа — Новая Гвинея и Вьетнам ратифицировали конвенции, касающиеся социального диалога. Малайзия внесла поправки в Закон о трудовых отношениях с целью содействия коллективным переговорам. Кодекс трудовых отношений Индии предусматривает, что на каждом промышленном предприятии для участия в коллективных переговорах назначается один профсоюз или, в случае отсутствия поддержки со стороны большинства членов профсоюза, совет по ведению коллективных переговоров. Австралия провела важные реформы на основе социального диалога, усилив механизмы защиты работников в связи с цифровым переходом, закрепив «право на отключение» и расширив сферу переговоров. Недавно принятое постановление о внесении поправок в Закон о труде Бангладеш предусматривает создание централизованной и консолидированной системы урегулирования трудовых споров и национального форума для социального диалога.
- 56.** В Лаосской Народно-Демократической Республике и Тиморе-Лешти трехсторонние участники переговоров достигли соглашения о создании национального двустороннего форума по социальному диалогу. Непал создал механизмы трехстороннего диалога в провинциях. Шри-Ланка утвердила механизмы социального диалога и урегулирования трудовых споров в государственном секторе. Во исполнение рекомендаций трехсторонней миссии высокого уровня МОТ 2023 года Филиппины разработали «дорожную карту» по свободе объединения, которая была одобрена трехсторонними партнерами.



<sup>59</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2024*, 27–28.

57. Благодаря укреплению потенциала трехстороннего совета по минимальной заработной плате в Пакистане минимальная заработная плата работников домохозяйств была приведена в соответствие со ставками, применяемыми в промышленности. В Монголии в систему оплаты труда в секторе образования была введена оплата по результатам работы.
58. Региональные подходы позволили создать более инклюзивные рамки для трудовых мигрантов. Ассоциация государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН) признала важность социального диалога и трипартизма в решении проблем трудовой миграции. Ежегодный Форум АСЕАН по вопросам трудовых мигрантов, проводимый при поддержке МБТ, служит открытой и регулярной платформой для обзора и обсуждения передового опыта, а также обмена передовой практикой между его участниками. В 2025 году впервые была включена рекомендация, предоставляющая трудовым мигрантам право создавать профсоюзы или ассоциации работников либо вступать в них в соответствии с национальным законодательством.

### 1.2.5. Европа и Центральная Азия

59. В Европе и Центральной Азии процессы социального диалога имеют высокую степень институционализации, при этом применяются различные подходы, отражающие разнообразие социальных и экономических условий. Согласно данным МОТ, многие государства-члены этого региона входят в число стран с самыми высокими в мире показателями плотности профсоюзов и охвата коллективными переговорами. Из восьми стран, в которых показатели плотности профсоюзов превышают 50%, шесть находятся в Европе и Центральной Азии. Аналогичным образом из 14 стран, в которых охват коллективными переговорами превышает 75%, 12 находятся в этом регионе. Около 92% государств-членов имеют устоявшиеся национальные институты социального диалога (самый высокий показатель среди всех регионов), и все они ратифицировали основополагающие Конвенции 87 и 98, а также Конвенцию 144.
60. Последние данные мониторинга свидетельствуют о нарастании проблем в области соблюдения прав на свободу объединения и ведение коллективных переговоров как в законодательстве, так и на практике. Несмотря на то что по показателю 8.8.2 ЦУР государства-члены региона демонстрируют самый высокий средний уровень соблюдения, в период 2015–24 годов они столкнулись со вторым по величине ухудшением ситуации. Во многих странах продолжает сокращаться членство в профсоюзах, что сопровождается тенденцией к децентрализации уровней ведения переговоров и расширением применения вводных статей. Социальный диалог сдерживают несколько факторов, в том числе широкие ограничения гражданского пространства, особенно в отношении свободы выражения мнений и собраний, которые препятствуют надлежащему функционированию организаций работодателей и работников. В качестве наиболее серьезного примера можно указать на то, что на 111-й сессии (2023 г.) Конференции была принята резолюция по Беларуси, что стало первым в истории случаем применения статьи 33 Устава МОТ в отношении Конвенций 87 и 98<sup>60</sup>.
61. Многообещающие достижения свидетельствуют о ценности социального диалога. Европейский союз (ЕС) добился прогресса в этой области посредством ряда инициатив, таких как Директива ЕС 2022/2041 Европейского парламента и Совета от 19 октября 2022 года

<sup>60</sup> МОТ, Резолюция, касающаяся мер, рекомендованных Административным советом, в соответствии со статьей 33 Устава МОТ, в отношении Беларуси, Международная конференция труда, 111-я сессия, 2023 г.



о надлежащем минимальном размере заработной платы<sup>61</sup>, Рекомендация Совета от 12 июня 2023 года об укреплении социального диалога в Европейском союзе, Трехсторонняя декларация в поддержку плодотворного европейского социального диалога, принятая в 2024 году в Валь-Дюшесе, и Пакт о европейском социальном диалоге 2025 года. Тот факт, что Узбекистан создал трехстороннюю комиссию после ратификации Конвенции 144 в 2019 году, также свидетельствует об эффективном институциональном развитии, приведшем к ратификации в 2025 году еще десяти конвенций и одного протокола. В условиях старения населения и роста спроса на услуги по уходу во всех европейских странах социальный диалог позволяет улучшить положение домашних работников, в частности благодаря коллективным переговорам в Италии, Франции и Бельгии, как описано в главе 3, а также мерам, включающим домашних работников в сферу действия национального минимального размера оплаты труда, согласованного в ходе трехстороннего диалога в Германии, Финляндии и Турции<sup>62</sup>. На Кипре устойчивый диалог привел к достижению консенсуса по вопросу о национальной минимальной заработной плате в 2023 году.

62. В 2024 году Ирландия учредила комиссию по справедливому переходу — новый форум социального диалога, поддерживающий разработку основанной на фактах политики перехода на национальном и отраслевом уровнях. В том же году Литва приняла поправки к законодательству, более четко определяющие критерии представительства для организаций работодателей, с тем чтобы они могли действовать на национальном уровне, вести переговоры по общенациональным коллективным договорам или входить в состав трехстороннего совета. Мальта укрепила свой главный институт социального диалога, назначив исполнительного директора и создав исследовательский совет для поддержки принятия решений на основе фактических данных. Словакия изменила систему урегулирования трудовых споров в части, касающейся роли и назначения судей<sup>63</sup>.

### 1.3. Преобразования в сфере труда

63. Помимо региональных различий, в сфере труда отмечаются беспрецедентные преобразования, которые влияют на структуру занятости, соблюдение трудовых прав, условия труда и трудовые отношения. Эти изменения создают новые вызовы и факторы уязвимости, одновременно открывая возможности для инноваций, роста и создания рабочих мест<sup>64</sup>. В настоящем разделе рассматриваются эти преобразования и их последствия для социального диалога.

#### 1.3.1. Технологический прогресс и цифровой переход

64. Технологические инновации, в частности цифровизация, постепенно становятся одной из ключевых структурных сил, формирующих сферу труда во всех секторах и регионах. Например, пандемия COVID-19 ускорила развитие удаленной работы во всем мире, что способствовало защите здоровья и обеспечению непрерывности деятельности, но в то же время

<sup>61</sup> В соответствии с Директивой «каждое государство-член, в котором охват коллективными переговорами не достигает порогового значения в 80%, должно создать рамочные условия для проведения коллективных переговоров и разработать план действий по их поощрению с целью постепенного повышения уровня охвата коллективными переговорами».

<sup>62</sup> ILO, *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years After the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, 103.

<sup>63</sup> Eurofound, *Strengthening Social Dialogue in the European Union: A Strategic Imperative for National Governments*, Background paper, September 2025.

<sup>64</sup> ILO, *“Advancing Social Justice in a Changing World of Work: Addressing Megatrends, Evolving Policy Developments and other Drivers of Change through Sectoral Social Dialogue”*, ILO Brief, March 2025.



привело к стиранию границ между профессиональной и личной жизнью<sup>65</sup>. Статистическое моделирование показывает, что обеспечение всеобщего доступа к высокоскоростному интернету к 2030 году может создать 24 млн новых рабочих мест во всем мире<sup>66</sup>. В то же время между государствами-членами по-прежнему наблюдаются значительные различия в доступе к цифровым инструментам и инфраструктуре. Внедрение новых технологий может также повлиять на организацию и мониторинг труда, использование данных о работниках, а также на то, как работники, работодатели и их организации взаимодействуют для решения этих вопросов. Последствия цифрового перехода для занятости, условий труда и трудовых отношений требуют принятия упреждающих мер, основанных на эффективном и инклюзивном социальном диалоге.

65. Цифровые преобразования также приводят к изменению требований к рабочим местам и структуре задач<sup>67</sup>. Эти преобразования могут помочь устранить повторяющиеся, небезопасные или рутинные виды деятельности и позволить работникам сосредоточиться на более сложных или творческих видах работ. Вместе с тем они создают и определенные проблемы, включая замещение задач и необходимость приобретения работниками новых навыков. Недавние исследования, проведенные в Соединенных Штатах Америки, показывают, что замещение задач в результате автоматизации стало причиной около 50–70% изменений в структуре заработной платы в период с 1980 по 2016 год, что было вызвано относительным снижением заработной платы групп работников, специализирующихся на выполнении рутинных задач в секторах, подверженных быстрой автоматизации<sup>68</sup>. Новые задачи приносят все большую пользу работникам с высокой квалификацией и ставят работников, занимающих традиционно низкоквалифицированные должности, в невыгодное положение<sup>69</sup>. Эта ситуация не позволяет предприятиям в полной мере воспользоваться преимуществами цифровых преобразований, одновременно усугубляя неравенство в отношении работников, не имеющих доступа к возможностям переквалификации<sup>70</sup>. Быстрое распространение генеративного искусственного интеллекта (ИИ) привело к активизации дискуссий о трансформации рынка труда. По оценкам, полученным в результате недавнего исследования МБТ, каждый четвертый работник в мире занят в профессиях, в которых в той или иной степени используется генеративный ИИ, при этом в этой сфере наблюдаются значительные гендерные различия<sup>71</sup>.
66. Распространение автоматизированных систем, основанных на алгоритмах или аналогичных методах, трансформирует организацию труда, что влечет за собой значительные последствия для социального диалога. Алгоритмическое управление — применение компьютерных алгоритмов, которые используют отслеживаемые данные и другую информацию для организации, распределения, контроля, надзора и оценки работы — сегодня широко

<sup>65</sup> Matteo Sostero et al., “Teleworkability and the COVID-19 Crisis: A New Digital Divide?”, JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, European Commission, Joint Research Centre, 2020.

<sup>66</sup> ILO, “Navigating the Future: Skills and Jobs in the Green and Digital Transitions –Scenario-based Insights”, ILO Brief, November 2024.

<sup>67</sup> Melanie Arntz, Terry Gregory and Ulrich Zierahn, “The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis”, OECD Social, Employment and Migration Working Paper 189, 2016.

<sup>68</sup> Daron Acemoglu and Pascual Restrepo, “Tasks, Automation and the Rise in U.S. Wage Inequality”, *Econometrica* 90, No. 5 (2022): 1973–2016.

<sup>69</sup> Daron Acemoglu and Pascual Restrepo, “Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor”, *Journal of Economic Perspectives* 33, No. 2 (2019): 3–30.

<sup>70</sup> World Economic Forum, *Realizing the Potential of Global Digital Jobs*, April 2024; ILO, *Promoting Apprenticeships to Meet the Skills Needs of the Digital and Knowledge Economy*, 2022, 14.

<sup>71</sup> Pawel Gmyrek et al., “Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure”, ILO Working Paper 140, 2025.



распространено на фабриках, в складских помещениях и офисах<sup>72</sup>. Эти системы могут улучшить процесс принятия решений, повысить производительность и обеспечить большую согласованность определенных процессов за счет усовершенствованных данных и аналитики, а также более стандартизированных процедур. Хотя они могут обеспечить рост эффективности и потенциал для улучшения условий труда, они также создают проблемы, связанные с прозрачностью, предвзятостью, подотчетностью, темпами работы и контролем, что подчеркивает необходимость уважения человеческого достоинства и соблюдения основных прав<sup>73</sup>.

67. Цифровые трудовые платформы изменили характер производства, предоставления и потребления услуг. Они создали новые экономические возможности, такие как расширение доступа к рынкам и получение дохода. Однако они поднимают важные вопросы, касающиеся трудовой и социальной защиты, представительства и надлежащего характера существующих правовых рамок. Обеспечивая работникам большую гибкость, они также усложняют классификацию занятости и модели представительства, а в некоторых случаях создают дефицит достойного труда или способствуют его усугублению<sup>74</sup>. Одним из основных вызовов является согласование механизмов регулирования с механизмами социального диалога с учетом разнообразия форм организации труда на платформах<sup>75</sup>.

### 1.3.2. Тройной планетарный кризис и меры по содействию справедливому переходу

68. Сфера труда испытывает последствия тройного глобального кризиса, связанного с изменением климата, утратой биоразнообразия и загрязнением окружающей среды, что создает растущие угрозы для работников, предприятий и средств к существованию. Нацеленные на преобразования политика и меры, принятые для преодоления этого кризиса, трансформируют производственные системы и структуру занятости, создавая новые возможности и при этом требуя обеспечения тщательного управления с целью максимального увеличения социальных и экономических выгод от действий в области климата и окружающей среды при одновременном сведении к минимуму негативных последствий<sup>76</sup>.
69. В настоящее время более 2,41 млрд работников, или около 71% мировой рабочей силы, подвергаются воздействию чрезмерных температур, что приводит к более чем 22,8 млн заболеваний и почти 19 000 смертей ежегодно<sup>77</sup>. По прогнозам, к 2030 году только тепловой стресс приведет к сокращению рабочего времени на 2,2%, что эквивалентно потере производительности в размере 80 млн рабочих мест с полной занятостью, причем в большей степени пострадают сельское хозяйство и строительство<sup>78</sup>. Кризис также подрывает возможности трудоустройства и источники средств к существованию и способствует усилению тенденций к миграции и перемещению населения, в результате чего перемещенные

<sup>72</sup> ILO, "Algorithmic Management in the Workplace".

<sup>73</sup> Sara Baiocco et al., "The Algorithmic Management of Work and its Implications in Different Contexts", ILO Background Paper No. 9, 2022. Anna Milanez, Annikka Lemmens and Carla Ruggiu, "Algorithmic Management in the Workplace: New Evidence from an OECD Employer Survey", OECD Artificial Intelligence Paper No. 31, 2025.

<sup>74</sup> МОТ, *Обеспечение достойного труда в платформенной экономике*, ILC.113/Доклад V(1), 2024 г.

<sup>75</sup> Anthony Forsyth and Shae McCrystal, "Collective Bargaining and Collective Action in the Platform Economy: A 2024 Update of Developments in Legislation, Case Law and Collective Agreements", ILO Working Paper 143, 2025.

<sup>76</sup> МОТ, *Резолюция, касающаяся справедливого перехода к экологически устойчивой экономике и обществу для всех*, Международная конференция труда, 111-я сессия, 2023 г.

<sup>77</sup> МОТ, *Охрана труда в условиях изменения климата*, 2024 г.

<sup>78</sup> ILO, *Working on a Warmer Planet: The Impact of Heat Stress on Labour Productivity and Decent Work*, 2019.



работники подвергаются повышенному риску злоупотреблений, неформальной занятости и эксплуатации<sup>79</sup>. Работники неформального сектора, сезонные работники, а также работники микро-, малых и средних предприятий относятся к наиболее уязвимым категориям, особенно в таких секторах, как сельское хозяйство, строительство, транспорт и управление отходами<sup>80</sup>. Женщины в большей степени подвержены климатическим рискам для здоровья, бремени неоплачиваемого труда по уходу и гендерному насилию из-за неравенства, профессиональной сегрегации и ограниченного доступа к мерам в области БГТ<sup>81</sup>. Полученные данные также указывают на то, что потрясения, связанные с экстремальными погодными явлениями, снижение производительности сельского хозяйства и давление на ресурсы приводят к росту показателей детского труда<sup>82</sup>.

- 70.** Переход к экологически устойчивым экономике и обществу включает в себе значительные возможности для создания рабочих мест, получения доходов и развития предпринимательства при условии принятия надлежащей политики, институциональной координации и создания способных к адаптации систем профессиональной подготовки. По оценкам МБТ, реализация мер по достижению нулевого уровня выбросов к 2050 году может привести к созданию дополнительных 37,2 млн рабочих мест к 2030 году<sup>83</sup>. Чтобы эти преимущества стали реальностью, требуются существенные инвестиции в обновление и повышение квалификации и обучение на протяжении всей жизни, а также в активный рынок труда, содействующий мобильности рабочей силы<sup>84</sup>. Создание «зеленых» рабочих мест должно сопровождаться мерами по мониторингу и предотвращению нарушений прав человека, особенно в таких секторах, как добыча критически важных минералов<sup>85</sup>, где были зафиксированы случаи использования детского и принудительного труда<sup>86</sup>.
- 71.** Внедрение социального диалога в развивающиеся «зеленые» сектора остается ограниченным и неравномерным. В 2024 году МБТ установило, что лишь четверть мероприятий в рамках социального диалога на национальном и отраслевом уровнях была посвящена вопросам, связанным с двойным переходом («зеленым» и цифровым), и что большинство таких переходов осуществлялось в странах Европы<sup>87</sup>. Из 512 проанализированных коллективных договоров только 11% содержали положения о справедливом переходе и лишь 2% устанавливали измеримые цели<sup>88</sup>. Несмотря на эти вызовы, появляются данные, указывающие на потенциал как трехстороннего, так и двустороннего социального диалога в содействии справедливому переходу. Скоординированные действия в различных сферах политики, подкрепленные международным сотрудничеством и социальным диалогом, имеют



<sup>79</sup> МОТ, *Основополагающие принципы и права в сфере труда на критически важном перепутье*, ILC.112/Доклад V(Rev.), 2024 г., п. 17.

<sup>80</sup> МОТ, *Охрана труда в условиях изменения климата*, 2024 г., 9.

<sup>81</sup> ILO, *World Social Protection Report 2024–26: Universal Social Protection for Climate Action and a Just Transition*, 2024.

<sup>82</sup> МОТ, *Основополагающие принципы и права в сфере труда на критически важном перепутье*, п. 17.

<sup>83</sup> ILO, “Navigating the Future: Skills and Jobs in the Green and Digital Transitions – Scenario-based Insights”, estimate aligned with the 2021 International Energy Agency report, *Net Zero by 2050: A Roadmap for the Global Energy Sector*.

<sup>84</sup> ILO, *Working on a Warmer Planet: The Effect of Heat Stress on Productivity and Decent Work*; Hae Kyeung. Chun. “Falling Through the Cracks?: Skilling, Reskilling and Upskilling for Job Transitions”, in *Rethinking Economic Transformation for Sustainable and Inclusive Development: Turning a Corner?*, eds Elina Scheja and Kee Beom Kim (Edward Elgar Publishing, 2024), 205–234; ILO, *Trade Unions Actions Towards Climate Change and a Just Transition: A Trade Union Guide*, 2024.

<sup>85</sup> Paolo Tomassetti, “Energy Transition: A Labour Law Retrospective”, *Industrial Law Journal* 52, No. 1 (2023): 34–67.

<sup>86</sup> ILO, “Child Labour in Mining and Global Supply Chains”, 2019.

<sup>87</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2024*, xxiv.

<sup>88</sup> Verena Schmidt and Catarina Braga, “The Role of Collective bargaining in Promoting Just Transitions”, ILO Working Paper 145, 2025, 15–16.

существенно важное значение для достижения справедливого перехода, в результате которого никто не будет забыт.

### 1.3.3. Демографические сдвиги

72. Демографические сдвиги, обусловленные изменением продолжительности жизни и уровня рождаемости, приводят к изменению структуры рынков труда. Страны с высоким уровнем дохода сталкиваются со старением населения и нехваткой рабочей силы, в то время как страны с низким уровнем дохода, где люди моложе 25 лет составляют 61% населения по сравнению с 27% в странах с высоким уровнем дохода, сталкиваются с резким ростом численности молодежи<sup>89</sup>. Хотя в 2023 году глобальный уровень безработицы среди молодежи снизился до 13,0% — самого низкого показателя за последние 15 лет, — прогресс был неравномерным: в арабских государствах, Восточной Азии, Юго-Восточной Азии и Тихоокеанском регионе он оставался выше, чем до пандемии COVID-19. Помимо этого, более 75% молодежи во всем мире заняты в неформальном секторе, а около 20% относятся к категории NEET, причем две трети из них — женщины<sup>90</sup>. По прогнозам, число лиц в возрасте 60 лет и старше, которое в 2020 году составляло 1 млрд человек, к 2030 году достигнет 1,4 млрд<sup>91</sup>. В то же время ожидается, что к 2030 году работники в возрасте 55–64 лет будут составлять от 12% до 25% рабочей силы<sup>92</sup>.
73. Эти изменения способствуют миграции рабочей силы, урбанизации и переходу от сельского хозяйства к промышленности и сектору услуг, что создает возможности для получения дохода и трудоустройства, а также позволяет социальным партнерам расширить охват на недостаточно представленные группы населения, включая молодежь, работников и субъекты неформальной экономики. В странах, сталкивающихся со старением населения, демографический дисбаланс создает нагрузку на системы здравоохранения, пенсионные системы и предложение рабочей силы, одновременно открывая новые возможности, такие как поддержание экономического роста за счет трудовой миграции и потенциал создания 299 млн достойных рабочих мест в экономике ухода<sup>93</sup>. Тем не менее, для того чтобы реализация этого потенциала привела к появлению качественных рабочих мест, необходимы механизмы социального диалога, способные устранить сохраняющееся гендерное неравенство и дефицит достойного труда в секторе ухода<sup>94</sup>.

### 1.3.4. Конфликты и стихийные бедствия

74. Усиление интенсивности и учащение конфликтов, стихийных бедствий и кризисов в сфере здравоохранения приводят к гибели людей, травмам, сбоям в деятельности предприятий и нестабильности рынка труда, а также создают серьезные проблемы для социальной

<sup>89</sup> Marie C. Sodergren, “How Population Trends Shape our Workforce”, *ILOSTAT Blog* (blog), 2024.

<sup>90</sup> ILO, *Women and Men in the Informal Economy*, 35; ILO, “Number of Youth Not in Employment, Education or Training (NEET) a Cause for Concern”, 2024.

<sup>91</sup> Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ), “Старение и здоровье”, информационный бюллетень, 2025 г.

<sup>92</sup> Claire Harasty and Martin Ostermeier, “Population Ageing: Alternative Measures of Dependency and Implications for the Future of Work”, ILO Working Paper 5, 2020, 36.

<sup>93</sup> ILO, “Employment-intensive Investments for Advancing Decent Work in the Care Economy”, ILO Care Economy Brief No. 2, July 2025.

<sup>94</sup> United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), “Women on the Move: FAQs on Migration and Gender,” December 2025; ILO, *Migrant Workers in the Care Economy*, 2024; Маколифф М. и Л.А. Оучо (под ред.), *Доклад о миграции в мире 2024* (Международная организация по миграции, 2024 г.).



справедливости и развития<sup>95</sup>. В странах, затронутых конфликтами, наблюдается значительно более высокий уровень бедности и институциональная слабость, которые не позволяют создать условия, необходимые для конструктивного социального диалога. По данным ОЭСР, 2,1 млрд человек, или около 25% населения мира, живут в условиях высокой или крайней уязвимости. На эту группу приходится 72% людей, живущих в крайней нищете, и, по прогнозам, к 2040 году этот показатель может достигнуть 92%<sup>96</sup>. Кризисы, возникающие в результате конфликтов и стихийных бедствий, приводят к серьезным сбоям в деятельности предприятий, нарушают производственные возможности и доступ к рынкам, вызывая отток капитала и повышая финансовые риски. Этот порочный круг негативно сказывается на инвестициях, устойчивости предприятий, а также на качестве и доступности рабочих мест<sup>97</sup>. Кризисы в непропорционально большей степени затрагивают маргинализированные группы населения, что приводит к росту масштабов детского труда, торговле людьми и принудительному труду, и усугубляют гендерное неравенство и вынужденное перемещение населения<sup>98</sup>.

75. Как подчеркивается в Рекомендации 2017 года о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (205), наличие хорошо налаженных механизмов социального диалога до наступления кризисов имеет решающее значение для принятия инклюзивных и основанных на консенсусе мер реагирования после их окончания. Эти механизмы способствуют не только определению приоритетов в области эффективного восстановления, но и укрепляют потенциал противодействия, полную и производительную занятость, социальную сплоченность и долгосрочный мир. Исследования, посвященные постконфликтному восстановлению в странах Африки к югу от Сахары, показывают, что качество институтов является одним из наиболее значимых факторов, определяющих экономическое восстановление<sup>99</sup>. Организации работодателей и работников играют жизненно важную роль в реагировании на кризисы, в частности помогая поддерживать условия для продолжения экономической деятельности и оказывая поддержку тем, кто оказался в уязвимом положении в результате конфликтов и стихийных бедствий<sup>100</sup>.
76. Фактическое вовлечение работников и работодателей в процесс принятия решений не только способствует более эффективному принятию мер реагирования непосредственно после окончания кризисов, но и закладывает основу для прочного мира и устойчивого развития. Политика в сфере занятости, разработанная, принятая и реализуемая в координации с другими социальными и экономическими стратегиями, имеет существенно важное значение для содействия полной, производительной и свободно избранной занятости, а также для поддержки восстановления экономики, сопровождающегося созданием новых рабочих мест. Крайне важно, чтобы возможности трудоустройства способствовали инклюзии тех, кто в результате кризиса оказался в особенно уязвимом положении, и поддерживали устойчивые предприятия, при этом социальный диалог должен служить механизмом укрепления доверия, содействия восстановлению и формирования потенциала противодействия. Программа достойного труда, основанная на конвенциях и рекомендациях МОТ, ставит

<sup>95</sup> United Nations, *World Social Report 2024: Social Development in Times of Converging Crises – A Call for Global Action*, 2024.

<sup>96</sup> OECD, *States of Fragility 2025*, 2025.

<sup>97</sup> ILO, *Employment and Decent Work for Peace and Resilience*, General Survey concerning the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205), ILC.114/Report III(B), 2026.

<sup>98</sup> ILO, “*Fundamental Principles and Rights at Work: A Critical Crossroads*”, Policy Brief, July 2025.

<sup>99</sup> Antonio C. David, Fabiano Rodrigues Bastos and Marshall Mills, “*Post-Conflict Recovery: Institutions, Aid, or Luck?*”, IMF Working Paper, WP/11/149, 2011, 24.

<sup>100</sup> МОТ, *Конфликты и бедствия: возможности сотрудничества между организациями работодателей и работников*.



социальный диалог в центр мер реагирования на кризисы. В конечном счете эффективный диалог зависит от понимания и устранения коренных причин конфликтов и стихийных бедствий, обеспечения межотраслевой координации и мобилизации долгосрочного финансирования в целях укрепления мира и восстановления<sup>101</sup>.

### 1.3.5. Демократия под давлением

77. Организации работодателей и работников, помимо оказания воздействия на экономическое развитие и рост, играют ключевую роль в демократических процессах<sup>102</sup>. Организованное профсоюзное движение, благодаря своему влиянию на институты и политику рынка труда, оказывает значительное влияние на демократизацию политики<sup>103</sup>; на протяжении истории профсоюзы играли ведущую роль в демократических преобразованиях и укреплении демократических институтов<sup>104</sup>. Организации работников активно участвовали в установлении демократии и ее институтов в таких странах, как Польша, Южная Африка, Бразилия и Республика Корея, в то время как организации работодателей поддерживали демократические системы, гарантирующие стабильность, прозрачность и верховенство права для частных инвестиций. В научных публикациях выделяется несколько способов, посредством которых более сильные организации работников и работодателей могут поддерживать демократию, в частности путем сокращения экономического неравенства, формирования демократического капитала и содействия политическому участию.
78. На глобальном уровне организации работодателей и предпринимателей (ОРП) способствуют усилению социальной сплоченности, обеспечению верховенства права и поддержке демократического управления. Их партнерские отношения с другими ключевыми заинтересованными сторонами способствуют укреплению надлежащего управления, мира и стабильности, а также могут содействовать экономическому и социальному прогрессу. Даже в условиях кризисных ситуаций — таких как пандемии, стихийные бедствия, конфликты или социальные волнения — индивидуальное и коллективное участие ОРП, наряду с другими заинтересованными сторонами, может оказать положительное влияние на стабильность и инклюзивное экономическое, социальное и политическое развитие. Таким образом, ОРП могут выступать в качестве объединяющего голоса, представляющего различные интересы, и способствовать не только выявлению стоящих перед нами проблем, но и разработке конкретных решений для их преодоления.
79. Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что неравенство доходов подрывает демократию<sup>105</sup>. Профсоюзы способствуют повышению заработной платы всех работников,

<sup>101</sup> ILO and Nexus Academy, *Decent Work Across the Humanitarian, Development and Peace Nexus in the Arab Region: A Collaboration between the ILO and the Nexus Academy*, 2024.

<sup>102</sup> Adam Przeworski et al., *Democracy and Development: Political Institutions and Well-Being in the World, 1950-1990* (Cambridge University Press, 2000); Mikhail Balaev, "Improving Models of Democracy: The Example of Lagged Effects of Economic Development, Education and Gender Equality", *Social Science Research* 46 (2014): 169–183.

<sup>103</sup> Göran Therborn, "The Prospects of Labour and the Transformation of Advanced Capitalism", *New Left Review* 145 (May/June 1984): 5–38; Hristos Doucouliagos, Richard B. Freeman and Patrice Laroche, *The Economics of Trade Unions: A Study of a Research Field and its Findings* (Routledge, 2017); Daron Acemoglu and James A. Robinson, "Economics versus Politics: Pitfalls of Policy Advice", *Journal of Economic Perspectives* 27, No. 2 (2013): 173–192.

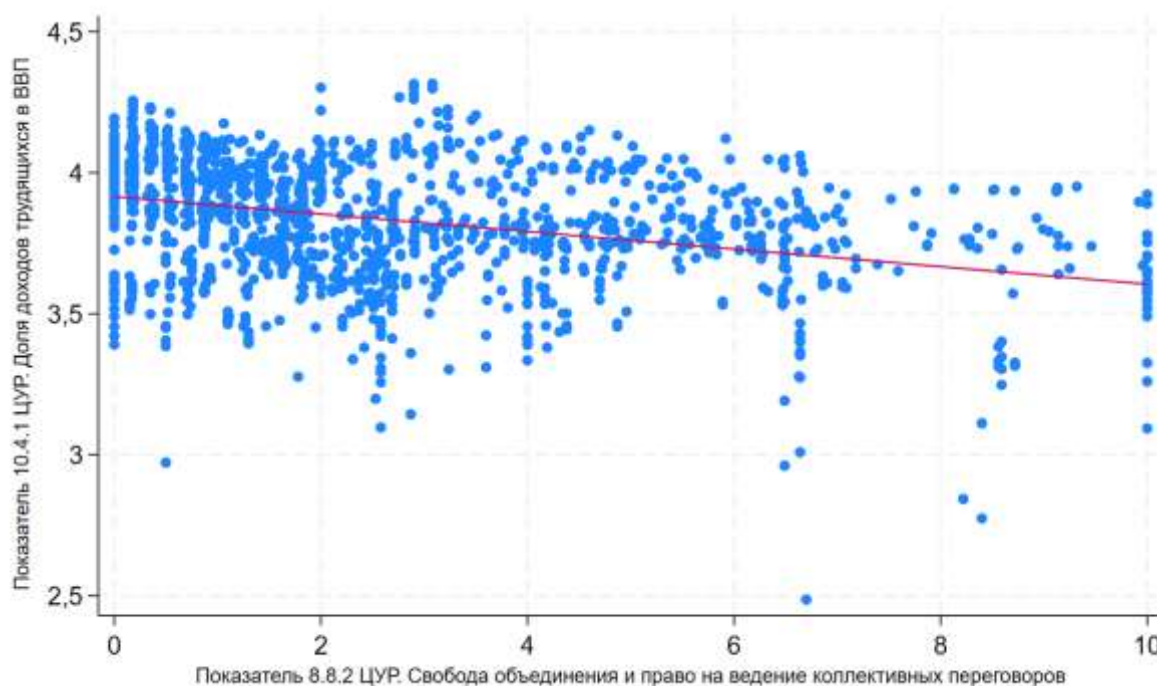
<sup>104</sup> Ruth Berins Collier, *Paths Toward Democracy: The Working Class and Elites in Western Europe and South America* (Cambridge University Press, 1999); Elisabeth Jean Wood, *Forging Democracy from Below: Insurgent Transitions in South Africa and El Salvador*, (Cambridge University Press, 2000); Acemoglu and Robinson, "Economics versus Politics"; Assaf S. Bondy, "Workers for Democracy? Trade Unions and the Struggle against Democratic Backsliding", *Democratization* 33, No. 2 (2026): 1–25.

<sup>105</sup> Benedikt Heid, Julian Langer and Mario Larch, "Income and Democracy: Evidence from System GNN Estimates", *Economics Letters* 116, No. 2 (2012): 166–169.



независимо от их членства в профсоюзных организациях, посредством прямых переговоров и более широкого эффекта распространения<sup>106</sup>, при этом они также укрепляют поддержку политики перераспределения доходов, что может способствовать усилению общественного спроса на демократические институты<sup>107</sup>. В ближайшее время будет опубликовано всеобъемлющее исследование МОТ, в котором будут представлены данные, свидетельствующие о связи между правами профсоюзов и более справедливым распределением доходов. Основываясь на выборке из 115 стран за период 2004–23 годов, авторы изучают, как нарушения прав профсоюзов влияют на долю трудового дохода — широко признанный показатель экономического неравенства. Результаты их исследования показывают, что увеличение нарушений прав профсоюзов на одну единицу связано со снижением доли трудового дохода на 1–2,5%, что свидетельствует об увеличении неравенства доходов. На рисунке 8 эта взаимосвязь иллюстрируется посредством отрицательной корреляции между показателем 8.8.2 ЦУР и долей трудового дохода, измеряемой в рамках показателя 10.4.1 ЦУР.

► **Рисунок 8.** Доля трудового дохода (показатель 10.4.1 ЦУР) и нарушения свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров (показатель 8.8.2 ЦУР) (2004–23 гг.)



Источник: Izaskun Zuazu et al., *From Freedom of Association and Collective Bargaining Rights to Labour Income Shares*, ILO Working Paper, forthcoming.

80. Организации работодателей и работников также могут способствовать укреплению политической демократии путем вовлечения своих членов во внутренние демократические

<sup>106</sup> Lea Elsässer and Armin Schäfer, “Political Inequality in Rich Democracies”, *Annual Review of Political Science* 26, No. 1 (2023): 469–487; Ethan Kaplan and Suresh Naidu, “Between Government and Market: The Political Economics of Labor Unions”, *Annual Review of Economics* 17 (2025).

<sup>107</sup> David Macdonald, “Labor Unions and Support for Redistribution in an Era of Inequality”, *Social Science Quarterly* 100, No. 4 (2019): 1197–1214.



процессы<sup>108</sup>. Профсоюзы, как правило, рассматриваются как демократические организации<sup>109</sup>, которые выполняют функцию «школ демократии»<sup>110</sup>, способствуя распространению демократических ценностей<sup>111</sup> и укреплению стабильности демократических институтов.

81. Фактические данные также указывают на то, что организации работников способствуют повышению уровня политической активности и осведомленности<sup>112</sup>. Например, недавние данные по Соединенным Штатам Америки показывают, что в штатах с меньшей плотностью профсоюзов чаще принимаются законы, ограничивающие право голоса, что свидетельствует о наличии связи между силой профсоюзов и положением в области демократии<sup>113</sup>.
82. Однако эмпирические исследования, посвященные глобальной взаимосвязи между правами на свободу объединения и ведение коллективных переговоров, с одной стороны, и демократией, с другой, остаются ограниченными в значительной степени из-за отсутствия исторических данных. В готовящемся к публикации исследовании МОТ предпринимается попытка восполнить этот пробел путем применения показателя 8.8.2 ЦУР для формирования набора данных, охватывающего 110 стран за период 2000–18 годов, в сочетании с широко используемыми индексами демократии. На рисунке 9 показано, что динамика нарушений этих прав (ось x) и уровни демократии, измеренные с помощью показателя лиархии V-Dem за период 2000–23 годов (ось y), демонстрируют сильную отрицательную корреляцию. Другими словами, рост числа указанных нарушений связан с более низким уровнем демократии<sup>114</sup>.



<sup>108</sup> Andrew Timming and Juliette Summers, "Is Workplace Democracy Associated with Wider Pro-democracy Affect? A Structural Equation Model, *Economic and Industrial Democracy* 41, No. 3 (2020): 709–726.

<sup>109</sup> Susan Hayter, "Unions and Collective Bargaining", in *Labour Markets, Institutions and Inequality*, ed. Janine Berg (Edward Elgar Publishing, 2015), 95–122; Rebecca Gumbrell-McCormick and Richard Hyman, "Democracy in Trade Unions, Democracy through Trade Unions?", *Economic and Industrial Democracy* 40, No. 1 (2018) 91–110; Veronica Nilsson and David Acuña Millahueque, "Democracy at Work and Beyond: the Role of Trade Unions in Strengthening Citizens' Participation and Trust in Public Institutions", OECD external blog, 23 September 2024.

<sup>110</sup> Veronica Terriquez, "Schools for Democracy: Labor Union Participation and Latino Immigrant Parents' School-based Civic Engagement", *American Sociological Review* 76, No. 4 (2011): 581–601.

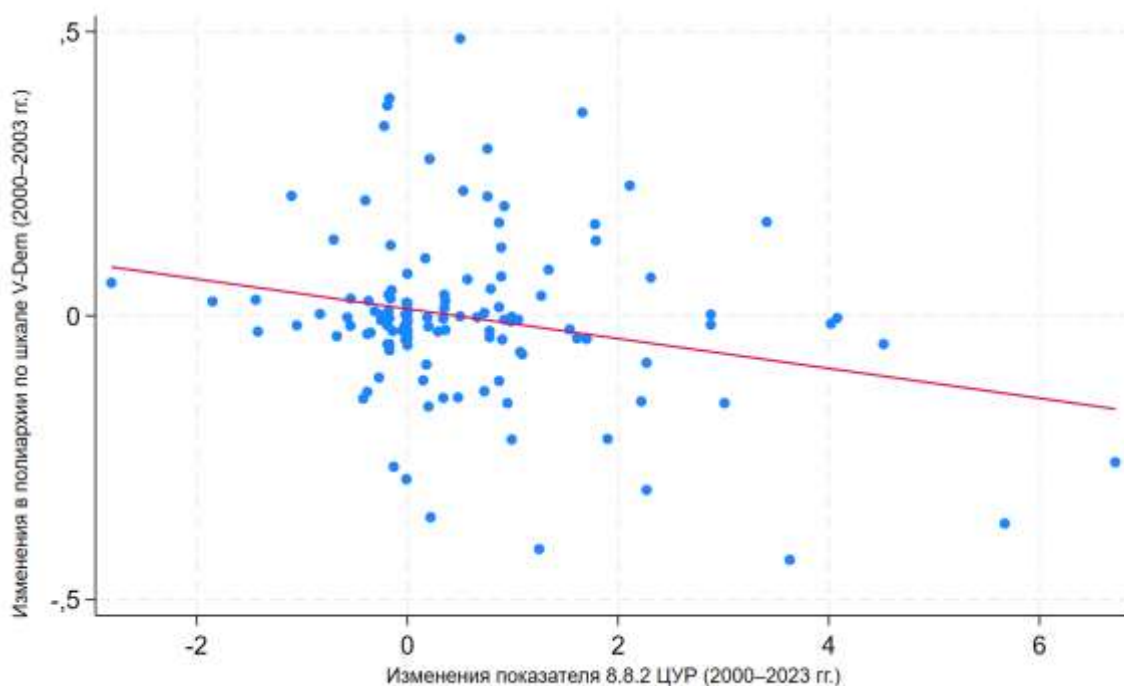
<sup>111</sup> Cheol-Sung Lee, "Labor Unions and Good Governance: A Cross-National, Comparative Analysis", *American Sociological Review* 72, No. 4 (2007): 585–609.

<sup>112</sup> Benjamin Radcliff and Patricia A. Davis, "Labor Organization and Electoral Participation in Industrial Democracies", *American Journal of Political Science* 44, No. 1 (2000): 132–141; Jan E. Leighley and Jonathan Nagler, "Unions, Voter Turnout, and Class Bias in the U.S. Electorate, 1964–2004", *The Journal of Politics* 69, No. 2 (2007): 430–441; Patrick Flavin and Benjamin Radcliff, "Labor Union Membership and Voting Across Nations", *Electoral Studies* 30, No. 4 (2011): 633–641; David Macdonald, "How Labor Unions Increase Political Knowledge: Evidence from the United States", *Political Behavior* 43, No. 1 (2021): 1–24.

<sup>113</sup> Asha Banerjee et al., "Unions Are Not Only Good for Workers, They're Good for Communities and for Democracy: High Unionization Levels are Associated with Positive Outcomes Across Multiple Indicators of Economic, Personal, and Democratic Well-being", Economic Policy Institute, 15 December 2021; Celine McNicholas et al., "Unions Aren't Just Good for Workers – They Also Benefit Communities and Democracy", Economic Policy Institute, 20 August 2025.

<sup>114</sup> Michael Coppedge et al., *Varieties of Democracy (V-Dem): Codebook – V15*, University of Gothenburg, V-Dem Institute, 2025.

► **Рисунок 9.** Сравнение уровней демократии (долговременные изменения в полиархии по шкале V-Dem) и нарушений свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров (показатель 8.8.2 ЦУР) (2000–23 гг.)



Источник: Izaskun Zuazu and Dora Sari, "Violations of Freedom of Association and Collective Bargaining Rights and Democratic Erosion", ILO, Working Paper, forthcoming.

83. Полученные данные указывают на то, что нарушения прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров, измеряемые с помощью показателя 8.8.2 ЦУР, неизменно связаны с более слабыми показателями демократии. Рост числа нарушений этих прав связан как с более низким уровнем демократии, так и с меньшей вероятностью того, что страна станет демократической. Важно подчеркнуть, что влияние этих нарушений зависит от типа политического режима: страны с низким исходным уровнем демократии, в частности авторитарные режимы и страны, переживающие переходные политические процессы, наиболее подвержены дестабилизирующему воздействию ослабления прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров.
84. Авторы готовящегося исследования идут дальше и анализируют взаимосвязь между нарушениями этих прав и случаями регресса демократии в 152 странах за период 2000–24 годов, используя как набор данных о случаях регресса демократии DEED<sup>115</sup>, так и показатели MOT. Результаты показывают, что в полностью авторитарных странах увеличение показателя 8.8.2 ЦУР на одну единицу связано с возникновением дополнительного случая регресса демократии в следующем году. Этот эффект ослабевает по мере достижения странами более высокого уровня демократии, что соответствует ранее полученным данным.

<sup>115</sup> Jessica Gottlieb et al., "Democratic Erosion Event Dataset (DEED) v7", Harvard Dataverse, 2025.

85. Защита прав на свободу объединение и на ведение коллективных переговоров имеет перво-степенное значение в недемократических странах и в странах с переходной экономикой, где нарушения этих прав могут ускорить отказ от демократических принципов. Доказано, что в странах с устоявшейся демократией прямая связь между нарушениями этих прав и регрессом демократии менее выражена, однако для стран, находящихся на нижней ступени демократического спектра, укрепление трудовых прав может сыграть значимую роль в поддержке политической стабильности и развитии демократии.



## ► Глава 2

### Создание благоприятной среды для эффективного социального диалога

- 86.** В настоящей главе показано, что благоприятные условия необходимы для обеспечения здоровых и эффективных трудовых отношений. Благоприятные экосистемы требуют соблюдения, поощрения и реализации как в законодательстве, так и на практике принципов свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров, а также других основополагающих принципов и прав в сфере труда. Правительства могут способствовать созданию благоприятных условий посредством регулирования, институтов и поддержки социальных партнеров, обеспечивая возможности для работников и работодателей создавать организации по своему выбору и вступать в них, избирать представителей, разрабатывать устав и правила, а также организовывать деятельность без вмешательства, с надлежащими механизмами защиты от антипрофсоюзной дискриминации, преследования, запугивания, произвольных задержаний и других форм агрессии в связи с осуществлением законной деятельности профсоюзов и организаций работодателей.
- 87.** Более того, это требует от органов регулирования вопросов труда предоставления рекомендаций и поддержки, а также обеспечения быстрых, прозрачных и справедливых процедур регистрации организаций работодателей и работников и соглашений о коллективных переговорах, заключаемых на всех уровнях. Для содействия соблюдению и обеспечения исполнения необходимы эффективные системы инспекции наряду с надежными механизмами предотвращения и урегулирования трудовых споров, обеспечивающими реальные средства правовой защиты. Повышенное внимание к этим правам и условиям, способствующим созданию благоприятной среды, имеет существенно важное значение для формирования подлинно инклюзивных и эффективных механизмов демократического управления в сфере труда.
- 88.** Коллективные переговоры представляют собой добровольный процесс между независимыми сторонами, и на правительства возлагается ответственность за создание условий для их развития на всех уровнях. Конвенция 98 призывает к принятию мер, соответствующих национальным условиям, с целью «поощрения и содействия полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе ... с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров». Конвенция 154 и Рекомендация 1981 года о коллективных переговорах (163) подчеркивают важность создания условий для ведения переговоров и облегчения доступа к информации, необходимой для проведения конструктивных переговоров. Рекомендация 1951 года о коллективных договорах (91) помимо этого предусматривает, что государственные органы должны также, при необходимости и при определенных условиях, распространять «все или некоторые положения коллективного договора на всех работодателей и работников, входящих по производственному и территориальному признаку в сферу действия договора». Эти меры должны способствовать эффективному применению соглашений и при необходимости укреплению потенциала социальных партнеров при одновременном соблюдении их независимости и представительства. Правительства также должны активно укреплять доверие посредством последовательного и беспристрастного взаимодействия с социальными партнерами.



89. Эффективная и обеспеченная необходимыми ресурсами система регулирования вопросов труда, системы инспекции труда, а также системы предотвращения и урегулирования трудовых споров являются важнейшими основополагающими элементами здоровых трудовых отношений и институтов труда, как это предусмотрено в соответствующих международных трудовых нормах<sup>116</sup>. Институты труда включают в себя законы и коллективные договоры, регулирующие рынок труда, а также организации, структуры, механизмы и процессы, которые в совокупности обеспечивают разработку, внедрение и соблюдение этих законов и договоров. Сильные и эффективно функционирующие институты труда являются важнейшими элементами в создании благоприятной среды для социального диалога и сами по себе играют центральную роль в достижении всеобъемлющих и инклюзивных результатов.

2.1. Меры, касающиеся международных трудовых норм

90. Меры, связанные с международными трудовыми нормами в области социального диалога, лежат в основе всех аспектов деятельности МБТ, представленных в настоящем докладе, и определяют их. Важно отметить, что эти нормы имеют существенно важное значение для создания или укрепления правовых рамок, поддерживающих эффективный социальный диалог. Опыт, накопленный в самых разных условиях, показывает, что, когда правительства закрепляют требования о проведении трехсторонних консультаций в национальном законодательстве и устанавливают четкие полномочия для институтов социального диалога, эти механизмы обретают необходимую легитимность и устойчивость для достижения значимых результатов, улучшения согласованности с международными трудовыми нормами и устранения препятствий на пути их ратификации<sup>117</sup>.
91. С 2019 года было зарегистрировано 38 новых ратификаций конвенций, касающихся социального диалога, трудовых отношений и регулирования труда (см. таблицу). Несмотря на достигнутый прогресс, ратификация Конвенций 87 и 98 по-прежнему отстает от ратификации других основополагающих конвенций, и почти половина населения мира проживает в странах, которые еще не ратифицировали эти Конвенции<sup>118</sup>.

► Таблица. Ратификация соответствующих Конвенций

| Конвенции     | Ратификации с 2019 г.                             | Уровень ратификации по состоянию на 2025 г. (в %) |
|---------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Конвенция 87  | Гвинея-Бисау, Республика Корея, Судан             | 84                                                |
| Конвенция 98  | Республика Корея, Вьетнам                         | 90                                                |
| Конвенция 81  | Ботсвана, Канада, Папуа — Новая Гвинея, Филиппины | 81                                                |
| Конвенция 129 | Босния и Герцеговина, Конго, Узбекистан, Суринам  | 31                                                |

<sup>116</sup> Конвенция 1978 года о регулировании вопросов труда (150) и Рекомендация 1951 года о добровольном примирении и арбитраже (92), Конвенция 154 и Рекомендация 91 МОТ.

<sup>117</sup> Peter Wood, *How Has the ILO Performed in Promoting International Labour Standards through Development Cooperation Projects? Insights from a Synthesis of 200 Evaluation Reports (2019–23)*, i-eval: Insights from Evidence, No.1, January 2025.

<sup>118</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2024*, 16.



| Конвенции     | Ратификации с 2019 г.                                                                                                                          | Уровень ратификации по состоянию на 2025 г. (в %) |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Конвенция 144 | Ангола, Кабо-Верде, Хорватия, Кирибати, Люксембург, Мальта, Мавритания, Папуа — Новая Гвинея, Сомали, Судан, Таиланд, Туркменистан, Узбекистан | 84                                                |
| Конвенция 150 | Руанда, Сьерра-Леоне                                                                                                                           | 42                                                |
| Конвенция 151 | Конго, Лесото, Мадагаскар, Черногория                                                                                                          | 32                                                |
| Конвенция 154 | Конго, Сальвадор, Мадагаскар                                                                                                                   | 27                                                |

Источник: база данных NORMLEX (по состоянию на декабрь 2025 г.). В таблице указаны конвенции, ратифицированные с 2019 г.

92. МБТ провело многочисленные кампании и мероприятия по оказанию технической помощи в поддержку ратификации или более эффективного осуществления соответствующих конвенций. Многие из них были инициированы по просьбе государств-членов в ответ на замечания контрольных органов. Некоторые из них были напрямую связаны с миссиями, запрошенными контрольными органами, в то время как другие проводились в рамках проектов сотрудничества в целях развития (Бангладеш, Кот-д’Ивуар, Гватемала, Мексика, Филиппины и Вьетнам) или осуществлялись за счет средств регулярного бюджета в целях улучшения соблюдения соответствующих конвенций, в частности Конвенций 87, 98 и 144. Многие из этих инициатив привели к правовым и нормативным реформам, укреплению потенциала и оказанию поддержки учреждениям в сфере труда, как показано в главе 1 и в пунктах ниже. Проведенная в Таиланде информационно-разъяснительная кампания способствовала ратификации Конвенции 144, и продолжают усилия по содействию ратификации (Сент-Люсия) или улучшению соблюдения (Центральноафриканская Республика и Сан-Марино) этой Конвенции.

## 2.2. Реформы трудового законодательства

93. Трудовое законодательство, которое обеспечивает соблюдение основополагающих принципов и прав в сфере труда и одновременно способствует формированию здоровых трудовых отношений, является краеугольным камнем в создании благоприятной среды для социального диалога. Законодательство и нормативные акты в сфере труда играют ключевую роль в формировании процессов и институтов, посредством которых осуществляется социальный диалог, а также в обеспечении их соответствия поставленным задачам. Зачастую само законодательство является результатом социального диалога, отражая согласованные результаты переговоров между трехсторонними участниками.
94. С 2019 года МБТ предоставило консультационные услуги по реформе трудового законодательства более чем 100 государствам-членам, при этом основное внимание уделялось трехсторонним консультациям на протяжении всего процесса реформ. Некоторые из этих консультационных услуг также касаются рамок и норм, регулирующих вопросы предотвращения и урегулирования трудовых споров. Техническая помощь сосредоточена на приведении законопроектов в соответствие с международными трудовыми нормами, обмене передовым опытом и сравнительными аналитическими материалами, а также содействию инклюзивным процессам реформирования для решения проблем, связанных с меняющимися трудовыми отношениями и ситуацией на рабочих местах. Сравнительная правовая база данных МОТ по трудовым отношениям (IRLex) предоставляет индивидуальные



юридические консультации государствам-членам, однако ее обновление и расширение сферы охвата остаются сложной задачей.

95. Ряд государств-членов провели масштабные реформы в рамках социального диалога при поддержке МОТ. Так, в 2023 году Мозамбик принял всеобъемлющий Закон о труде после интенсивных консультаций с социальными партнерами, и в его окончательный текст были включены предложения как работодателей, так и работников. Южная Африка продолжила реализацию программы реформ в рамках NEDLAC, приняв своды практических правил по предотвращению домогательств на рабочем месте и процедурам подачи жалоб. С 2019 года МБТ оказывает поддержку в разработке проекта Трудового кодекса в Сомали и содействует конструктивному участию социальных партнеров в процессе реформирования трудового законодательства. Реформы были проведены также в Ботсване, где в 2025 году был принят Закон о занятости и трудовых отношениях, а в Лесото были внесены поправки в трудовой кодекс 2024 года. В 2019 году Мексика завершила масштабные реформы федерального трудового законодательства, уделяя особое внимание свободе объединения, коллективным переговорам и доступу к правосудию в сфере труда, в то время как в 2023 году в Чили был принят Закон о 40-часовой рабочей неделе по итогам национального диалога по вопросам рабочего времени, причем многие работодатели добровольно перешли на сокращенную 40-часовую рабочую неделю еще до вступления закона в силу, что свидетельствует об успехе социального диалога.
96. Китай внес поправки в Закон о предприятиях, продемонстрировав прогресс в нескольких аспектах социального диалога на уровне предприятий, касающихся автономии, представительства и переговорных полномочий представителей работников. Малайзия пересмотрела Закон о трудовых отношениях в 2020 году после консультаций с социальными партнерами. Тем не менее некоторые государства-члены не проводили надлежащих консультаций: представительные организации были исключены из обсуждений или консультации ограничивались двусторонними переговорами вместо конструктивного трехстороннего диалога.
97. Грузия приняла обширные поправки к Трудовому кодексу и новое законодательство об инспекции труда. Румыния заменила Закон о социальном диалоге 2011 года новым законодательством в 2022 году, тем самым восстановив ранее ограниченные права на коллективные переговоры после многолетних обсуждений, организованных как Европейской комиссией, так и МБТ. В 2022 году Узбекистан принял Трудовой кодекс, который содержит отдельную главу о социальном партнерстве и закрепляет механизмы трехстороннего взаимодействия, после серии трехсторонних консультаций, организованных МБТ.
98. На Украине по просьбе правительства МБТ представило технические замечания по проекту Трудового кодекса и внесло экспертный вклад в предлагаемое законодательство о социальном диалоге и БГТ, рассмотрение которого проводится в условиях военного времени. Важной вехой стала Конференция по восстановлению Украины, состоявшаяся в июле 2025 года, на которой был подписан трехсторонний меморандум о взаимопонимании между правительством и социальными партнерами, направленный на разработку и внедрение нового Трудового кодекса, согласованного с конвенциями МОТ, законодательством ЕС и нормами Совета Европы, посредством прозрачных и инклюзивных процессов. В соответствии с договоренностью МБТ провело технические заседания, в которых принимали участие трехсторонние участники, парламентарии и юридические эксперты для рассмотрения глав проекта Трудового кодекса.



## 2.3. Регулирование вопросов труда

- 99.** Системы регулирования вопросов труда составляют институциональную основу эффективного регулирования труда, поскольку они служат элементами, формирующими и обеспечивающими рамки, в которых осуществляется социальный диалог. Поскольку эти системы являются специализированными подразделениями государственного управления, определенными в Конвенции 150 и Рекомендации 1978 года о регулировании вопросов труда (158), они выполняют двойную роль: разрабатывают политику, закрепляющую правовые и институциональные основы социального диалога, и действуют в качестве надзорных органов, содействующих эффективным трудовым отношениям посредством предоставления услуг, инструментов и механизмов обеспечения соблюдения. Во многих странах существуют специальные управления или департаменты в составе министерств труда, деятельность которых направлена на укрепление и обеспечение устойчивости процессов социального диалога<sup>119</sup>.
- 100.** К основным проблемам, с которыми сталкиваются системы регулирования вопросов труда, относятся недостаток финансирования, ограничивающий численность персонала и операционные возможности, отсутствие доступа к достоверной информации о развитии рынка труда, неэффективные методы управления, а также значительные пробелы в охвате. Некоторые сферы труда, такие как неформальные или разнообразные формы занятости и домашний труд, по-прежнему в значительной степени остаются за пределами сферы действия большинства таких систем.
- 101.** Пандемия COVID-19 выявила слабые места в системах регулирования вопросов труда, а также их способность к адаптации. Несмотря на то что эти системы функционировали в условиях беспрецедентного давления, они продемонстрировали свою ключевую роль в обеспечении баланса между механизмами защиты работников, приоритетами общественного здравоохранения и потребностями экономического восстановления. Ключевые принципы, закрепленные в Конвенции 150 и Рекомендации 158, в частности социальный диалог и координация между различными участниками, имели существенно важное значение для принятия эффективных мер<sup>120</sup>. В результате общего обсуждения инновационных подходов к решению проблем неформальной экономики и содействию переходу к формальному сектору в целях укрепления достойного труда на 113-й сессии (2025 г.) Международной конференции труда членам было предложено постепенно расширять функции регулирования вопросов труда, чтобы охватить неформальный сектор экономики.
- 102.** Новые технологии могут облегчить обмен информацией и взаимодействие с ней. Однако между странами сохраняется цифровой разрыв, и используемые подходы должны учитывать различия в уровне технологических возможностей. Страны, которые успешно интегрировали цифровые стратегии в деятельность органов регулирования вопросов труда, демонстрируют потенциал технологий в плане повышения прозрачности, доступности и эффективности процессов социального диалога. Существует ряд контекстов, в частности в Европе, где правительства разрабатывают цифровые стратегии и планы действий на национальном уровне или обновляют промышленную политику и соответствующее



<sup>119</sup> ILO, *Labour Administrations in a Changing World of Work*, General Survey on Convention No. 150 and Recommendation No. 158, ILC.112/Report III(B), 2024. Например, Бенин, Эстония, Франция, Литва, Мали, Мавритания, Мозамбик, Польша и Испания.

<sup>120</sup> ILO, *Labour Administrations in a Changing World of Work*, ILC.112/Report III(B).

законодательство на основе консультаций с социальными партнерами, а в некоторых случаях — с гражданским обществом<sup>121</sup>.

- 103.** Техническая помощь, оказанная МБТ, включала мероприятия по наращиванию потенциала, предоставление прямых консультаций и проведение оценочной работы, а также разработку стратегических планов для министерств труда, например в Перу, Лесото и Эсватини. МОТ также предоставляла консультации по укреплению сотрудничества с другими государственными субъектами или социальными партнерами в конкретных секторах, например в секторе рыболовства в Эквадоре и Перу. Помимо этого, она провела оценку потребностей в регулировании вопросов труда в Эсватини и на Барбадосе. К препятствиям для бесперебойного функционирования систем регулирования вопросов труда относятся политическая и социально-экономическая нестабильность, высокая текучесть кадров, временное прекращение деятельности министерств, изменение приоритетов правительства и отсутствие финансовых ресурсов для удовлетворения запросов. Трехсторонние участники МОТ могут считать, что укрепление систем регулирования вопросов труда, в частности их внутренней организации и функционирования, является внутренним вопросом. Вследствие этого запросы на техническую помощь, как правило, касаются конкретных функциональных областей, таких как обеспечение соблюдения законодательства, политики в области БГТ, занятости, реформ трудового законодательства и процессов социального диалога.
- 104.** Кроме того, МБТ предоставило трехсторонним участникам информацию о сравнительных системах регулирования вопросов труда и примерах существующей практики<sup>122</sup>. Кроме того, оно принимало участие в ежегодных заседаниях Комитета экспертов по государственному управлению при Экономическом и Социальном Совете Организации Объединенных Наций (ООН)<sup>123</sup> и сотрудничало с научно-исследовательскими учреждениями в области обмена знаниями и проведения исследований<sup>124</sup>. Оно организовало технический форум по вопросам национального регулирования в области БГТ на основе сотрудничества между органами регулирования вопросов труда и социальными партнерами<sup>125</sup>, а также провело исследование по показателям эффективности систем регулирования вопросов труда. Эти показатели были утверждены, и в настоящее время проводится их экспериментальное тестирование в рамках оценки системы регулирования вопросов труда, проводимой Министерством труда, социального обеспечения и третьего сектора Барбадоса. Наконец, в сотрудничестве с Международным учебным центром МОТ (Туринским центром) МБТ запустило онлайн-курс по основам управления вопросами труда, его развитию и центральной



<sup>121</sup> Jason Heyes and Ludek Rychly, eds, *The Governance of Labour Administration: Reforms, Innovations and Challenges* (Edward Elgar Publishing and ILO, 2021). Например, в Чехии вопросы цифровизации и ее влияния на общество рассматриваются в рамках программы Society 4.0. Платформа Alliance Society 4.0 была создана для обеспечения сотрудничества между правительством, социальными партнерами и научным сообществом.

<sup>122</sup> Например, Heyes and Rychly, eds, *The Governance of Labour Administration*.

<sup>123</sup> Заседание Комитета в апреле 2025 г. включало проведение диалога с другими учреждениями ООН, а именно с Программой развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Продовольственной и сельскохозяйственной организацией Объединенных Наций (ФАО) и Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), о том, как укрепить системы управления в сфере занятости и социальной защиты в качестве ключевого шага на пути к достижению ЦУР.

<sup>124</sup> Например, в рамках семинара «Эффективность, подотчетность и инклюзия в регулировании вопросов труда», организованного Шеффилдским университетом (Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии) в 2023 г.

<sup>125</sup> ILO, “Webinar on the Effective Governance of Occupational Safety and Health through Labour Administration; Models and Options”, 2023.

роли в достижении социальной справедливости и достойного труда, а экспериментальное тестирование учебных модулей курса было проведено в 2025 году<sup>126</sup>.

## 2.4. Инспекция труда

- 105.** Системы инспекции труда имеют существенно важное значение для регулирования вопросов труда. На инспекторов возложена задача обеспечения соблюдения трудового законодательства и норм, а также защиты работников во время выполнения ими своих обязанностей; они способствуют формированию здоровых трудовых отношений, предотвращают возникновение споров и содействуют в преодолении разрывов между национальной трудовой политикой и повседневными реалиями на рабочих местах. При наличии надлежащих ресурсов, хорошей подготовки и институциональных полномочий инспекторы труда могут стимулировать социальный диалог, укреплять доверие между работниками, работодателями и правительствами и содействовать обеспечению достойного труда.
- 106.** МБТ укрепило способность трудовых инспекторов защищать трудовые права, обеспечив им необходимую подготовку, в частности в Албании, Бангладеш, Коста-Рике, Доминиканской Республике, Гватемале, Ираке, Иордании, Мексике, Монголии, Пакистане, Туркменистане и Узбекистане. Ключевым значением имеет понимание того, что эффективная система инспекции труда опирается на прочные правовые рамки, определяющие мандат, полномочия и функции инспекторов, включая их роль в содействии социальному диалогу, а также на квалифицированный персонал, прошедший специализированную подготовку как в области обеспечения соблюдения законодательства, так и в отношении проведения инспекций, а также на надлежащие материальные ресурсы, включая технологии, транспорт и механизмы координации и сотрудничества.
- 107.** Как указано в Руководстве МОТ по общим принципам инспекции труда, сотрудничество с социальными партнерами имеет существенно важное значение для обеспечения эффективности инспекции труда и должно осуществляться на всех уровнях<sup>127</sup>. Международный опыт показывает, что инспекция труда приобретает большую легитимность и эффективность, когда организации работодателей и работников систематически участвуют в таких процессах, как совместная подготовка годовых планов инспекции, посещения рабочих мест и участие в наблюдательных комитетах. Совместные инспекционные кампании, проводимые при активном участии этих организаций, не только способствуют соблюдению законодательства, но и укрепляют отношения сотрудничества. МБТ содействовало их интеграции в процессы планирования инспекции труда и рекомендовало внести поправки в законодательство для облегчения их участия в органах управления инспекционной деятельностью.
- 108.** Инспекторы также могут способствовать предотвращению возникновения или обострения трудовых споров, консультируя работодателей и работников по вопросам соблюдения соответствующих норм и обеспечения исполнения трудового законодательства. Однако в случаях урегулирования трудовых споров, таких как официальное примирение, арбитраж, вынесение решений или рассмотрение индивидуальных споров, роль инспекторов труда должна быть четко определена, даже если в ряде стран на них возлагаются официальные функции по урегулированию споров. Контрольные органы МОТ неоднократно напоминали о рисках, связанных с возложением на трудовых инспекторов дополнительных обязанностей, которые могут мешать эффективному выполнению их основных



<sup>126</sup> ITCILO, "Introduction to Labour Administration", self-guided course.

<sup>127</sup> МОТ, *Руководство по общим принципам инспекции труда*, 2022 г., п. 2.2.8.

обязанностей или подрывать необходимый авторитет и беспристрастность в их отношениях с работодателями и работниками<sup>128</sup>.

- 109.** Одной из постоянных проблем является ограниченность полномочий инспекторов по обеспечению соблюдения коллективных договоров, которые зачастую рассматриваются как частные договоры, а не как источники права, имеющие обязательную силу. Как установлено в Конвенции 129 и Руководстве МОТ по общим принципам инспекции труда, термин «правовые положения», обеспечение соблюдения которых входит в полномочия трудовых инспекторов, включает законы и нормативно-правовые акты, арбитражные решения и коллективные договоры<sup>129</sup>. Однако в некоторых случаях инспекторы могут не иметь полномочий или практических инструментов для использования их в качестве критерия соблюдения. Более широкое включение мониторинга коллективных договоров в полномочия служб инспекции труда может способствовать приведению мер по обеспечению соблюдения в соответствие со стандартами, согласованными организациями работодателей и работников.
- 110.** Влияние инспекции труда на социальный диалог зависит от степени координации с другими институтами труда и от стратегического использования данных, полученных в результате инспекций. В ряде стран трехсторонние органы использовали результаты инспекций для разработки национальной политики, составления совместных планов действий и направления ресурсов в приоритетные сектора. Цифровые системы инспектирования еще больше повысили прозрачность, обеспечив общественный доступ к обобщенным данным и укрепив доверие общественности. Однако слабые институциональные связи зачастую приводят к тому, что ценная аналитическая информация, поступающая с уровня рабочих мест, не включается систематически в процессы национального диалога. Показатели регулирования вопросов труда, включая показатели эффективности социального диалога, недавно разработанные МБТ, предлагают основу для интеграции данных, полученных в результате инспекций, в политические дискуссии.
- 111.** Опыт МОТ показывает преимущества адаптации стратегий к конкретным национальным условиям. В частности, в постконфликтных условиях это подразумевает восстановление доверия посредством обучения навыкам посредничества и вовлечения местных сообществ, в быстро индустриализирующихся странах — адаптацию рамок БГТ к развивающимся секторам, а в неформальной экономике — разработку моделей инспекции на основе широкого участия совместно с местными сетями работников и работодателей для охвата ранее не охваченных групп. В различных контекстах реформы оказывались более устойчивыми в тех случаях, когда правительства и социальные партнеры совместно определяли приоритеты инспекционной деятельности и разделяли ответственность за последующие меры.



## 2.5. Доступ к правосудию в сфере труда: системы предотвращения и урегулирования трудовых споров

- 112.** Эффективный доступ к правосудию имеет основополагающее значение для надлежащего демократического управления и является одним из ключевых компонентов создания благоприятных условий для социального диалога. Системы предотвращения и урегулирования трудовых споров, включающие как судебные, так и внесудебные механизмы, необходимы для поддержания верховенства права, обеспечения соблюдения трудовых прав и гарантий

<sup>128</sup> ILO, *Report for the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All: Prevention and Resolution of Labour Disputes*, TMAU/2025, paras 75–76. См. также МОТ, *Руководство по общим принципам инспекции труда*, п. 1.2.5.

<sup>129</sup> МОТ, *Руководство по общим принципам инспекции труда*, п. 1.1.2.

того, что работники и работодатели могут в полной мере осуществлять свои права и отстаивать свои интересы. Эти системы гарантируют, что работники, работодатели и их представители могут участвовать в социальном диалоге на основе справедливости и доверия в условиях соблюдения и защиты прав. В заключениях трехстороннего технического совещания МОТ по вопросу о доступе к правосудию в сфере труда для всех (Женева, 17–21 февраля 2025 г.) эффективные и доступные системы предотвращения и урегулирования трудовых споров были определены как основа справедливых, здоровых и равноправных трудовых отношений, социального мира, человеческого достоинства на рабочем месте и благоприятной среды для устойчивого развития предприятий, при этом в них подчеркивалась роль социальных партнеров<sup>130</sup>.

- 113.** Работодатели, работники и представляющие их организации занимают центральное место в эффективных системах предотвращения и урегулирования трудовых споров. Во многих странах организации работодателей и работников участвуют в процессах социального диалога для урегулирования трудовых споров, возникающих как на уровне предприятия, так и на отраслевом или национальном уровнях. Коллективные переговоры играют ключевую роль в предотвращении споров и обеспечении процессов и механизмов их урегулирования в государственном и частном секторах. Результаты коллективных переговоров и других форм социального диалога также могут оказывать регулирующее воздействие, имеющее не меньшее значение для предотвращения и урегулирования трудовых споров. На судебном уровне социальные партнеры могут оказывать помощь своим членам в ходе судебных разбирательств различными способами, в том числе путем предоставления юридических консультаций или услуг по правовому представительству. Кроме того, в ряде правовых систем предусмотрено участие социальных партнеров в качестве непрофессиональных членов в судебных комиссиях наряду с профессиональными судьями<sup>131</sup>.
- 114.** Техническая помощь, оказанная МБТ государствам-членам, включала укрепление правовых рамок и рамок регулирования (например, в Албании, Бангладеш, Лесото, Малайзии и Мексике), создание эффективных систем и служб по предотвращению и урегулированию трудовых споров в рамках органов регулирования вопросов труда посредством независимых уставных органов или специализированных трудовых судов (например, в Демократической Республике Конго), а также содействие развитию альтернативных методов урегулирования споров, таких как добровольное посредничество, примирение и арбитраж (например, в Греции). МБТ расширило масштабы оказания технической помощи благодаря разработке продуктов в области исследований и знаний, в частности диагностического инструмента для самостоятельной оценки эффективности мер по предотвращению и урегулированию трудовых споров, который был использован в 12 государствах-членах<sup>132</sup>. Совместно с Туринским центром МБТ также оказывало помощь в укреплении потенциала трехсторонних участников в области методологии примирения и посредничества<sup>133</sup>, рассмотрения жалоб и сотрудничества на рабочем месте, а также разработки эффективных систем предотвращения и урегулирования трудовых споров.



<sup>130</sup> ILO, *Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All: Prevention and Resolution of Labour Disputes* (Geneva, 17–21 February 2025), Conclusions, TMAJ/2025/6, para. 4.

<sup>131</sup> Подробнее см. ILO, *Report for the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All*.

<sup>132</sup> См. МОТ, *Доступность правосудия в сфере труда: Инструмент диагностики для оценки эффективности своей работы учреждениями по предотвращению и разрешению трудовых споров*, 2023 г.

<sup>133</sup> ITCILO, “Introduction to Conciliation/Mediation of Labour Disputes”, self-guided course.

## ► Глава 3

### Механизмы и процессы социального диалога на практике

**115.** Социальный диалог является одновременно средством достижения социального и экономического прогресса и ценностью сам по себе, поскольку гарантирует, что работники и работодатели будут иметь право голоса и играть важную роль в рамках своих сообществ. Являясь одним из основных элементов эффективного управления МОТ, социальный диалог прочно закреплен во всех аспектах нормативно-правовой базы Организации и служит основой для достижения прогресса в рамках Программы достойного труда. С учетом ряда инициатив и мер МОТ в данной главе представлен обзор основных механизмов и процессов социального диалога на различных уровнях. В ней показано, что устойчивое укрепление потенциала трехсторонних участников, институциональная приверженность, согласованность политики и инклюзивное участие имеют существенно важное значение для обеспечения ощутимых и долгосрочных результатов в области политики и на рабочих местах.

#### 3.1. Трехсторонний и двусторонний социальный диалог

##### 3.1.1. Трехсторонний социальный диалог

**116.** Трехсторонний социальный диалог осуществляется на местном, отраслевом, национальном или международном уровнях. Национальный трехсторонний диалог принимает различные формы, включая экономические и социальные советы, консультативные советы по вопросам труда и аналогичные политические институты, которые могут заниматься как общими национальными программами, так и конкретными вопросами, и варьируются в зависимости от традиций государств-членов. Эти программы вышли за пределы традиционных приоритетных областей — реформ трудового законодательства и политики — и охватывают более широкие сферы социальной, налогово-бюджетной, торговой и трудовой политики, и их ценность проявляется в поиске совместных решений для «зеленого» и цифрового перехода, а также в принятии адекватных мер реагирования на кризисы и потрясения, соответствующих конкретным условиям, при условии наличия политической приверженности, институциональных полномочий и механизмов реализации.

**117.** Национальные институты социального диалога существуют в 87% государств-членов и в большинстве случаев принимают форму официальных структур. Однако их наличие не обязательно означает, что они оказывают значимое влияние. Социальные партнеры постоянно выражают обеспокоенность тем, что, хотя национальные институты социального диалога предоставляют возможности для консультаций, их предварительные результаты зачастую не воплощаются в конкретные политические меры или реформы, что подрывает доверие и порождает недовольство<sup>134</sup>. В целях повышения эффективности и инклюзивности МБТ в 2022 году внедрило метод самостоятельной оценки для институтов социального диалога и поддержало его внедрение в Северной Македонии, Бангладеш, Сенегале, Чаде, Занзибаре (Объединенная Республика Танзания), Армении, Узбекистане, Суринаме,

<sup>134</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2024*, xix, 57.



Азербайджане, Индонезии и Сент-Люсии. В 2023 году МБТ также начало сбор и публикацию данных о национальных институтах социального диалога, которые в настоящее время включают 30 организаций<sup>135</sup>. Социальный диалог и обмен знаниями также были укреплены благодаря партнерским отношениям, в частности с Международной ассоциацией экономических и социальных советов и аналогичных учреждений (МАЭСССИ), продленного на 2025–31 годы, и с *Международной организацией франкоязычных стран по вопросам социального диалога* (IFSD)<sup>136</sup>.

118. Трехсторонний социальный диалог на субнациональном уровне прочно укоренился во многих странах, его формы варьируются в зависимости от национального законодательства, конституционного устройства государства и распределения полномочий между центральными органами власти и регионами. Как правило, он включает в себя трехсторонние комитеты по минимальной заработной плате или советы по вопросам заработной платы, органы по БГТ и социальному обеспечению, а также отраслевые или производственные комитеты, часто действующие на уровне провинций, на местном уровне или, в федеративных системах, на уровне штатов. Такие механизмы способствовали развитию отраслевого сотрудничества и расширили диалог между социальными партнерами, в том числе для улучшения охвата социальным обеспечением и условий в области БГТ в сельском хозяйстве (например, в Лаосской Народно-Демократической Республике) и аквакультуре (Филиппины), а также путем содействия диверсификации экономики в поддержку справедливого энергетического перехода в угледобывающих регионах (Индонезия).
119. Проблема неравномерного представительства остается актуальной, поскольку институциональные структуры трехстороннего диалога зачастую не обеспечивают достаточного участия женщин, молодежи, беженцев, мигрантов, лиц без гражданства, людей с инвалидностью и работников неформального сектора<sup>137</sup>. Все больше инициатив реализуется для оказания помощи национальным заинтересованным сторонам в решении этих проблем<sup>138</sup>, однако для достижения полной инклюзии по-прежнему требуются усилия. Эффективное представительство имеет существенно важное значение для обеспечения институциональной надежности, а также для разработки инклюзивных и упреждающих политических решений<sup>139</sup>. Следует, однако, отметить, что, хотя недавнее расширение процессов диалога за пределы правительств и социальных партнеров позволило расширить круг участников, могут возникнуть проблемы в отношении их взаимодействия, легитимности и демократической подотчетности.

### 3.1.2. Двусторонний социальный диалог

#### Коллективные переговоры

120. Коллективные переговоры основываются на целом ряде международных трудовых норм, касающихся их участников (Конвенции 98 и 154), предметов переговоров (Конвенция 154), уровней ведения переговоров, доступа к информации и критериев представительства

<sup>135</sup> ILO, “National Social Dialogue Institutions (NSDI) Database”, 2025.

<sup>136</sup> На недавних конференциях МОТ–МАЭСССИ по социальному диалогу рассматривались вопросы цифровой экономики (2019 г.) и неравенства в сфере труда (2023 г.), что способствовало обеспечению согласованности политики и обмену мнениями между трехсторонними участниками и международными организациями.

<sup>137</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2024*, 31–37.

<sup>138</sup> ILO, “Driving Change through Social Dialogue: How the ILO is Strengthening Tripartism and Social Dialogue through Development Cooperation Projects”, *i-eval: Insights from Evidence*, No. 2, April 2025.

<sup>139</sup> ILO, “Fundamental Principles and Rights at Work: A Critical Crossroads”, Policy Brief, July 2025.



(Рекомендация 163), а также обязательного характера и сферы действия коллективных договоров (Рекомендация 91). Под коллективными переговорами понимаются все переговоры, проводимые между работодателями или организациями работодателей и организациями работников в отношении условий труда и найма, а также трудовых отношений. Как права, наделяющего соответствующими полномочиями, позволяет осуществлять процесс переговоров между свободными, независимыми и представительными сторонами, действующими добросовестно, и, в случае достижения консенсуса, получать конкретный нормативный результат в форме обязательного коллективного договора. Стороны обладают независимостью в определении содержания договора, что обеспечивает совместные организационные решения в случае непредвиденных кризисов или появления новых тенденций, которые обладают большей оперативностью и способностью к адаптации, чем законодательные положения.

- 121.** Согласно эмпирическим данным, централизованные и скоординированные коллективные переговоры, а также инклюзивные трехсторонние процессы установления размера заработной платы способствуют формированию более справедливых структур заработной платы и совершенствованию практики на рабочем месте. Более высокий уровень охвата коллективными переговорами связан с меньшим неравенством в заработной плате, особенно в сочетании с системами минимальной заработной платы<sup>140</sup>. В системах скоординированных и инклюзивных переговоров наблюдается более высокий уровень занятости, более низкий уровень безработицы и лучшая интеграция уязвимых групп, чем в полностью децентрализованных системах<sup>141</sup>. В то же время коллективные переговоры могут повысить эффективность работы предприятий за счет роста производительности, стимулирования инноваций, снижения текучести кадров, повышения стабильности на рабочем месте, а также создания или укрепления механизмов, позволяющих работникам высказывать свое мнение и решать проблемы<sup>142</sup>. В рамках многосторонней системы все шире признается, что социальный диалог и трипартизм являются ключевыми элементами инклюзивных и устойчивых моделей экономического роста<sup>143</sup>.
- 122.** Исследования МБТ подтверждают, что коллективные договоры на отраслевом уровне и уровне предприятий позволили согласовать гибкие условия труда, обеспечить механизмы защиты в области БГТ, защитить доходы и занятость, а также поддержать непрерывность деятельности предприятий на протяжении всего периода пандемии COVID-19<sup>144</sup>. Коллективные переговоры способствуют укреплению потенциала противодействия, позволяя вносить предсказуемые, справедливые и учитывающие конкретные условия корректировки в практику ведения предпринимательской деятельности в периоды неопределенности<sup>145</sup>. Таким образом, коллективные переговоры укрепляют не только стабильность на рабочем месте, но и общий потенциал рынков труда по преодолению потрясений и поддержке инклюзивного восстановления<sup>146</sup>. Кроме того, исследования показывают, что коллективные переговоры могут способствовать гендерному равенству путем сокращения гендерного разрыва в оплате труда и улучшения баланса между профессиональной и личной жизнью. Таким образом, работодатели могут удерживать квалифицированных сотрудников



<sup>140</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2022*; ILO, *Global Wage Report 2024–25: Is Wage Inequality Decreasing Globally?*, 2024.

<sup>141</sup> OECD, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, 2019; ILO, *Social Dialogue Report 2022*.

<sup>142</sup> OECD, *Negotiating Our Way Up*.

<sup>143</sup> ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, 2023.

<sup>144</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2022*.

<sup>145</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2022*, 22.

<sup>146</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2022*, 139.

за счет предоставления им оплачиваемого отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком для отцов, а также сокращения числа пропусков по болезни благодаря решениям, касающимся ухода за детьми непосредственно на рабочем месте<sup>147</sup>. В 80 странах 59% коллективных договоров содержали положения, способствующие гендерному равенству, такие как обязательства по обеспечению равной оплаты за труд равной ценности, политика в отношении отпусков по уходу за ребенком и семейных отпусков, а также меры по предотвращению гендерного насилия и домогательств<sup>148</sup>. Исследования также показывают, что отраслевые соглашения способствуют сокращению гендерного разрыва в оплате труда и обеспечению более гибких вариантов занятости в условиях безопасной производственной среды, а также реализации программы преобразований в области гендерного равенства, например путем устранения систематического занижения стоимости труда, выполняемого женщинами<sup>149</sup>.

- 123.** В ходе обсуждений, состоявшихся на 66-й сессии (1980 г.) Международной конференции труда, которые привели к принятию Конвенции 154, Комитет Конференции по коллективным переговорам счел само собой разумеющимся, что коллективные договоры могут предусматривать более благоприятные условия для работников, но не менее благоприятные, чем те, которые установлены законом. Этот принцип был сохранен, и большинство коллективных договоров предусматривают условия, превышающие установленные законом минимальные требования. КЭПКР в ходе многочисленных общих обзоров рассматривал взаимосвязь между коллективными договорами и положениями законодательства<sup>150</sup>.
- 124.** В условиях, когда системы ведения переговоров нуждаются в укреплении и когда сложно обеспечить соблюдение норм, коллективные договоры могут заменить собой законодательные нормы и сыграть важную роль в обеспечении соблюдения. Данные, полученные на швейных фабриках в таких странах, как Камбоджа и Вьетнам, указывают на то, что на предприятиях, где действуют профсоюзы, заключение коллективного договора сопровождается снижением уровня несоблюдения соответствующих норм в среднем на 6 процентных пунктов<sup>151</sup>. Коллективные переговоры также связаны с доступом к правосудию в сфере труда. Как отмечалось в предыдущей главе, эффективные процессы предотвращения и урегулирования трудовых споров — как по вопросам интересов, так и по вопросам прав — имеют решающее значение для ведения переговоров, толкования и применения коллективных договоров. Более того, сами коллективные договоры являются важными



<sup>147</sup> Susan Hayter and Bradley Weinberg, "Mind the Gap: Collective Bargaining and Wage Inequality", in *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*, ed. Susan Hayter (Edward Elgar Publishing and ILO, 2011), 136–162; Dominique Anxo, *The EU Directive on Adequate Minimum Wages: Preliminary Assessment of Potential Impacts*, Sieps Report 2024:2 (Stockholm: Swedish Institute for European Policy Studies, 2024); ILO, *Social Dialogue Report 2024*; ILO, "Achieving Gender Equality through Collective Bargaining", Women and Collective Bargaining, 13 March 2018.

<sup>148</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2022*.

<sup>149</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2024*.

<sup>150</sup> ILO, *Freedom of Association and Collective Bargaining*, General Survey of the Reports on the Freedom of Association and the Right to Organize Convention (No. 87), 1948 and the Right to Organize and Collective Bargaining Convention (No. 98), 1949, ILC.81/III/4B, 1994; ILO, *Giving Globalization a Human Face*, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, ILC.101/III/1B, 2012.

<sup>151</sup> Luisa Lupo and Anil Verma, "Do Workplace Unions and Collective Bargaining Matter for Labour Standards Compliance? The Role of Local Industrial Relations in Global Supply Chains", in *International Labour Review* 164, No. 2 (2025): 1–22.

источниками норм по предотвращению и урегулированию споров, а также обеспечению доступа работников к средствам правовой защиты<sup>152</sup>.

- 125.** Несмотря на вклад коллективных переговоров в обеспечение стабильности на рабочем месте и упорядоченное урегулирование споров, общая тенденция в период с 2019 по 2025 год свидетельствовала о сокращении охвата, как отмечалось в главе 1. По-прежнему существуют серьезные проблемы, связанные с ратификацией соответствующих норм и их эффективным осуществлением, при этом несколько категорий работников зачастую остаются за пределами национальных законодательных рамок, предусматривающих проведение коллективных переговоров, в частности домашние работники, трудовые мигранты, сельскохозяйственные работники и работники неформального сектора. Тем не менее были предприняты заметные усилия по расширению прав и охвата этих категорий работников, как показано в примерах, которые приводятся далее в настоящей главе.
- 126.** В ноябре 2023 года Административный совет МБТ принял Комплексную стратегию по содействию применению и реализации права на ведение коллективных переговоров<sup>153</sup>, в которой подчеркивается необходимость повышения согласованности и эффективности подхода Организации, в том числе в рамках многосторонней системы. Эта стратегия охватывает пять приоритетных областей действий, обеспечивая учет вопросов коллективных переговоров во всех видах деятельности МБТ и их более полную интеграцию в рамки многостороннего сотрудничества, в частности в Рамочную программу Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития (РПООНСУР), для достижения конкретных результатов.

## Сотрудничество на рабочем месте

- 127.** Сотрудничество на рабочем месте включает в себя как институционализированные, так и специальные механизмы, варьирующиеся от обмена информацией до консультаций с представителями работников на предприятиях. Рекомендация 1952 года о сотрудничестве на уровне предприятия (94) поддерживает консультации и сотрудничество между работодателями и работниками на уровне предприятия, обеспечивая при этом отсутствие пересечения между вопросами, признанными относящимися исключительно к процедурам коллективных переговоров, и другими вопросами<sup>154</sup>. В случаях, когда сотрудничество на рабочем месте организовано при полном соблюдении свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров, оно обеспечивает наличие эффективного механизма консультаций «на основе подлинного равенства в дискуссии и содействия руководству в предоставлении консультаций, информации и предложений по вопросам, касающимся производства, комфорта и благосостояния работников»<sup>155</sup>. Такое сотрудничество может улучшить коммуникацию, укрепить доверие и взаимопонимание между сторонами и, тем самым, способствовать гармоничным трудовым отношениям и созданию производительной рабочей среды.

<sup>152</sup> ILO, *Report for the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All*, paras 62–66; Рекомендация 163, пункт 8. См. дополнительную информацию по процедуре рассмотрения жалоб и урегулированию трудовых споров органами на рабочих местах в пп. 67–70.

<sup>153</sup> GB.349/POL/2.

<sup>154</sup> Рекомендация 1952 года о сотрудничестве на уровне предприятия (94), пункт 1; Рекомендация 1960 года о сотрудничестве в отраслевом и в национальном масштабе (113), пункт 2; МОТ, Декларация столетия о будущем сферы труда, 2019 г.

<sup>155</sup> ILO, *Resolution concerning consultation and co-operation between employers and workers at the level of the undertaking*, International Labour Conference, 35th Session, 1952, para. 3(1).



- 128.** Создание органов сотрудничества на рабочем месте, их состав, полномочия и порядок работы могут быть установлены законодательно, либо определены сторонами на добровольной основе, либо и тем, и другим одновременно. Эти органы могут быть уполномочены заниматься исключительно конкретным вопросом или иметь более широкие полномочия для решения вопросов, затрагивающих интересы предприятия. Законодательство может наделять эти органы такими широкими полномочиями, как содействие гармоничным отношениям на рабочем месте, оставляя сторонам каждого предприятия право определять их сферу деятельности<sup>156</sup>. Еще одним аспектом, который варьируется в зависимости от традиций в сфере трудовых отношений, является характер представительства работников. В некоторых странах эти роли выполняются только представителями профсоюзов<sup>157</sup>, в других предусмотрено их избрание из числа всех работников<sup>158</sup>, а в третьих группах стран непрофсоюзные представители могут выполнять эту функцию только в том случае, если на рабочем месте нет профсоюза<sup>159</sup>. Международные трудовые нормы подчеркивают важность свободы организации в профсоюзы и недопущения ослабления роли представителей профсоюзов или их организаций<sup>160</sup>.
- 129.** Эти механизмы могут создаваться на основе коллективных договоров и носить взаимодополняющий характер, затрагивая аспекты функционирования предприятий, которые, как правило, относятся к сфере компетенции руководства. Данные из Индонезии, Иордании и Вьетнама показывают, что такие механизмы наиболее эффективны в улучшении условий труда, когда они реализуются одновременно с коллективными переговорами и при соблюдении следующих основных условий: представительство профсоюзов, свободные выборы членов комитета, пропорциональное представительство женщин и поддержка со стороны руководства<sup>161</sup>. Исследования указывают на то, что свободно избранные комитеты и представительство женщин являются критически важными факторами успеха<sup>162</sup>. Независимая оценка воздействия программы Better Work демонстрирует, что комитеты, эффективно выполняющие свои функции, связаны с достижением лучших результатов в области БГТ, меньшим количеством случаев словесного насилия и более активным участием работников в профсоюзах<sup>163</sup>. Показатели эффективности включают принципы инклюзии, разнообразия мнений, профилей и условий, позволяющих эффективно выполнять представительские функции, в том числе наличие достаточной информации, времени и пространства для работы<sup>164</sup>.



<sup>156</sup> See for example, [Sri Lanka](#), [Panama](#), [Tunisia](#), [France](#) and [Belgium](#).

<sup>157</sup> See for example, [Argentina](#), [Belgium](#), [Montenegro](#) and [North Macedonia](#).

<sup>158</sup> See for example, [India](#) and Cambodia.

<sup>159</sup> For further examples, see [ILO's Legal Database on Industrial Relations \(IRLEX\)](#).

<sup>160</sup> Конвенция 135, статьи 3 и 5; Рекомендация 1967 года о связях на предприятии (129), пункт 4.

<sup>161</sup> Mahreen Khan, "[Worker Voice and Labor Standards: Study of Participation Committees in Supply Chains](#)", Better Work Discussion Paper No. 41, ILO–International Finance Corporation (IFC), June 2021.

<sup>162</sup> Mark Anner, "[Wildcat Strikes and Better Work Bipartite Committees in Viet Nam](#)," Better Work Discussion Paper No. 24, ILO–IFC, May 2017; Drusilla K. Brown, Rajeev Dehejia and Raymond Robertson, "[The Impact of Better Work: Firm Performance in Viet Nam, Indonesia and Jordan](#)", Better Work Discussion Paper No. 27, ILO–IFC, August 2018; Mahreen Khan, "[Worker Voice and Labour Standards](#)".

<sup>163</sup> ILO–IFC Better Work, *Progress and Potential: How Better Work is Improving Garment Workers' Lives and Boosting Factory Competitiveness*, 2016; ILO–IFC Better Work, "[Social Dialogue at Work: Insights from the Global Garment Industry](#)", Thematic Brief, forthcoming.

<sup>164</sup> Anner, "[Wildcat Strikes](#)"; ILO–IFC Better Work, "[Social Dialogue at Work: Insights from the Global Garment Industry](#)".

## 3.2. Механизмы и процессы социального диалога на практике: тематический обзор

### 3.2.1. Содействие развитию трудовой и социальной защиты работников

- 130.** Разработка и совершенствование устойчивых мер в области трудовой и социальной защиты, адаптированных к национальным условиям, представляют собой стратегическую задачу МОТ, как утверждается в Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Эти меры политики взаимосвязаны и дополняют друг друга, при этом социальный диалог и трипартизм признаются наиболее подходящими средствами для их эффективной реализации и построения более устойчивой сферы труда, в которой никто не забыт<sup>165</sup>.

#### Заработная плата

- 131.** Недавний всплеск мировой инфляции привел к возобновлению обсуждения механизмов установления заработной платы и их способности защищать покупательную способность работников при одновременном поддержании экономической стабильности. Для смягчения негативных последствий экономического кризиса и кризиса стоимости жизни используется целый ряд инструментов государственной политики, включая корректировку минимальной заработной платы и коллективные переговоры, а также целевые налогово-бюджетные меры, энергетические надбавки при переходе на более «зеленые» способы производства, субсидии на рабочем месте и другие социальные выплаты<sup>166</sup>. В соответствии с Конвенцией 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131) все больше государств-членов привлекают организации работодателей и работников к процессу установления и пересмотра минимальной заработной платы<sup>167</sup>.
- 132.** МБТ усилило координацию в области коллективных переговоров по вопросам заработной платы, в том числе путем публикации в 2023 году глобального обзора по коллективным переговорам и заработной плате<sup>168</sup>. Оно также поддержало включение положений о заработной плате в коллективные договоры и укрепление процессов переговоров, как отмечается в главе 1. Постепенное внедрение прожиточного минимума представляет собой развивающуюся область диалога. В 2024 году МБТ провело совещание экспертов с целью установления ключевых принципов оценки и внедрения прожиточного минимума. В заключениях совещания изложены руководящие принципы и определены механизмы для усиления поддержки, оказываемой МБТ государствам-членам, что создает основу для будущего трехстороннего взаимодействия. Техническая сложность внедрения концепции прожиточного минимума через существующие механизмы установления заработной платы, включая коллективные переговоры, требует усиления деятельности по наращиванию потенциала для обеспечения осознанного участия трехсторонних партнеров<sup>169</sup>. Поддержка, оказываемая



<sup>165</sup> Janine Berg, Sean Cooney and Sévane Ananian, “How to Strengthen the Institutions of Work”, in *World Employment and Social Outlook: The Value of Essential Work*, 2023, 141–177.

<sup>166</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2024*.

<sup>167</sup> МОТ, *Доклад о заработной плате в мире в 2020–2021 гг. Заработная плата и ее минимальный размер в период пандемии COVID-19*, 2020 г.; ILO, *Global Wage Report 2024–25*.

<sup>168</sup> ILO, *A Review of Wage Setting through Collective Bargaining*, 2023.

<sup>169</sup> ILO, *Meeting of Experts on Wage Policies, including Living Wages*, Conclusions, MEWPLW/2024/7, 2024.

МОТ трехсторонним органам в Колумбии, Коста-Рике, Кот-д'Ивуаре, Эфиопии, Индии и Вьетнаме, была сосредоточена на наращивании потенциала в этих целях.

## Рабочее время

- 133.** На фоне преобразований в сфере труда продолжает меняться и режим рабочего времени: значительная часть рабочей силы сталкивается либо с чрезмерно длительной, либо с чрезмерно короткой продолжительностью рабочего дня, что нарушает баланс между профессиональной и личной жизнью<sup>170</sup>. Поддержка трехстороннего диалога со стороны МБТ способствовала проведению значимых правовых и нормативных реформ, затронувших вопросы рабочего времени, неполной занятости, периодов отдыха и удаленной работы (Кот-д'Ивуар, Мадагаскар и Того). В 2025 году МБТ способствовало повышению значимости вопросов рабочего времени в национальных программах действий стран Северной и Южной Америки посредством серии трехсторонних вебинаров, в которых приняли участие представители 16 стран. Эти вебинары способствовали диалогу и обмену знаниями о регулировании посредством законодательства или коллективных договоров. В рамках двустороннего социального диалога также отмечались заметные улучшения; поддержка процессов коллективных переговоров со стороны МБТ привела к заключению коллективных договоров, включающих положения о рабочем времени и повышающих установленные законом минимальные нормы, как указано в главе 1.

## Безопасная и здоровая производственная среда

- 134.** Социальный диалог сыграл решающую роль в создании безопасной и здоровой производственной среды, в рамках которой осуществляется устранение или снижение рисков, а профилактика становится неотъемлемой частью организационной культуры. МБТ оказывало поддержку государствам-членам в пересмотре законов и нормативно-правовых актов с целью их приведения в соответствие с конвенциями и рекомендациями в области БГТ, а также способствовало улучшению функционирования систем БГТ путем поощрения подходов, основанных на широком участии, которые повышают оперативность, легитимность и устойчивость посредством социального диалога. Пандемия COVID-19 вызвала волну инициатив в области социального диалога на всех уровнях, и эти инициативы по-прежнему определяют практику в области БГТ. Согласно исследованию, проведенному МБТ, среди 133 государств-членов, участвовавших в исследовании, 81% стран использовали ту или иную форму социального диалога в своих мерах реагирования на COVID-19, что привело к ощутимым результатам, включая поправки к законодательству и новые меры в области БГТ<sup>171</sup>.
- 135.** В Намибии национальная трехсторонняя целевая группа по безопасности и гигиене труда возглавила процесс разработки, внедрения и пересмотра политики в области БГТ, включая руководящие принципы по обеспечению готовности на рабочем месте, проект закона о безопасности и гигиене труда и проект свода практических правил по благополучию работников, касающийся инфекционных и неинфекционных заболеваний, насилия и домогательств, а также психосоциальных рисков, влияющих на психическое здоровье работников. В Южной Африке национальный консультативный совет по безопасности и гигиене труда сыграл важную роль в разработке и принятии стратегии по безопасности и гигиене труда на 2024–29 годы. МОТ оказала поддержку специальному трехстороннему комитету в разработке отраслевых мер в области БГТ для сельского и лесного хозяйства. Программа

<sup>170</sup> ILO, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022.

<sup>171</sup> ILO, *A Global Trend Analysis on the Role of Trade Unions in Times of COVID-19*, 2021, 8.



«Безопасность и гигиена труда для всех» оказала поддержку организациям работодателей и работников в формировании политики в области БГТ, в частности посредством создания национальных и региональных трехсторонних консультативных комитетов по БГТ (Индонезия, Непал) и содействия их деятельности. В период с 2019 по 2024 год в рамках программы было оказано содействие в создании или укреплении более 630 комитетов по БГТ на уровне предприятий, а также проведено обучение почти 25 000 представителей организаций работодателей и работников для оказания услуг в области БГТ своим членам.

## Социальная защита

- 136.** В ходе второго периодического обсуждения вопросов социальной защиты (социального обеспечения) в 2021 году был отмечен важный вклад социального диалога в развитие универсальных, всеобъемлющих и устойчивых систем в соответствии с Рекомендацией 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (202)<sup>172</sup>. В этом контексте трехсторонние консультации, зачастую закрепленные законодательно или интегрированные на институциональном уровне, определили ход политического диалога по реформе системы социальной защиты, в частности в Анголе, Кыргызстане, Малави, Монголии, Мозамбике, Мьянме и Таджикистане. В Анголе социальный диалог сыграл важную роль в укреплении национальной системы социальной защиты, достижении консенсуса по вопросам приведения законодательства в соответствие с Конвенцией 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102) и подготовке страны к тому, чтобы в 2025 году она стала вторым членом Сообщества развития Юга Африки (САДК), ратифицировавшим эту Конвенцию<sup>173</sup>. Социальный диалог также способствовал внедрению систем социальной защиты посредством подходов, основанных на широком участии, которые повышают легитимность, оперативность и устойчивость, и контролю за ними. В Польше совет по социальному диалогу отслеживает пороги доходов, определяющие право на финансируемые за счет налогов семейные и социальные пособия, предлагая корректировки, гарантирующие, что система будет по-прежнему учитывать потребности домохозяйств<sup>174</sup>.
- 137.** В соответствии с Рекомендацией 202 некоторые государства-члены расширили участие в процессах или органах социального диалога, привлекая не только представительные организации работодателей и работников, но и другие заинтересованные организации, представляющие интересы соответствующих групп населения. Например, трехсторонние советы по социальному обеспечению на Маврикии выделили места для работников ключевых отраслей, таких как сахарная промышленность; Гана и Сьерра-Леоне выделили постоянные места в советах для учителей; в Бурунди в составе трехсторонних советов были предусмотрены специальные должности для военнослужащих и сотрудников полиции. В Индии национальный совет по социальному обеспечению, занимающийся вопросами неформальных работников, стремясь распространить механизмы защиты на работников неформального сектора, потребовал включения в свой состав представителей работников и работодателей из неформального сектора, а также соответствующих представителей гражданского общества.

<sup>172</sup> МОТ, Резолюция, касающаяся второго периодического обсуждения вопросов социальной защиты (социального обеспечения), Международная конференция труда, 109-я сессия, 2021 г.

<sup>173</sup> ILO, "Angola Strengthens its Commitment to the ILO with the Ratification of Seven Conventions", 11 June 2025.

<sup>174</sup> Jacek P. Męcina, *Social Dialogue in Face of Changes on the Labour Market in Poland: From Crisis to Breakthrough*, ILO and University of Warsaw, 2017, 393.



### 3.2.2. Содействие полной и производительной занятости

#### Политика в области занятости

- 138.** Широкий трехсторонний диалог имеет решающее значение для согласования целей макроэкономической политики и политики в сфере занятости<sup>175</sup>. По состоянию на 2025 год на портале политики в области занятости МОТ было зарегистрировано 66 национальных стратегий в области занятости, в которых прямо упоминался социальный диалог, что представляет собой рост на 14% по сравнению с 2019 годом. В период с 2019 по 2025 год МБТ оказало поддержку социальному диалогу в более чем 50 государствах-членах в целях разработки или пересмотра национальных стратегий в области занятости и 37 стратегий по обеспечению занятости молодежи. Среди значимых достижений можно отметить «Лабораторию разработки политики в области занятости», которая была внедрена в более чем 20 государствах-членах (включая Бурунди, Гану, Намибию, Перу, Шри-Ланку, Южный Судан, Таиланд и Вьетнам) и обеспечила участие социальных партнеров на всех этапах цикла разработки политики.
- 139.** Социальный диалог сыграл важную роль в достижении результатов в области политики и законодательства при поддержке МОТ. Так, в Шри-Ланке и Габоне трехсторонние органы закрепили институциональный характер диалога на всех этапах разработки национальной политики в сфере занятости, а в Перу положения о социальном диалоге были включены в рамки реализации. В Мозамбике цели в области занятости были включены в национальное планирование развития при участии социальных партнеров. Наблюдается также прогресс в работе институтов: отмечается увеличение частоты и повышение качества заседаний (Кения, Республика Молдова и Таиланд), а также улучшение взаимодействия между вкладом социальных партнеров и циклами бюджетного планирования (Уганда и Мозамбик). МБТ также содействовало участию недостаточно представленных групп, включая молодежь и женщин (Гана, Перу и Руанда), в то время как организации неформальных работников (Гамбия, Малави, Руанда и Зимбабве) включили механизмы совместной ответственности с ассоциациями и кооперативами неформальных работников.

#### Развитие навыков

- 140.** Трехсторонние участники все чаще применяют отраслевые подходы для более эффективной увязки труда с образованием и профессиональной подготовкой, особенно через трехсторонние отраслевые органы по развитию навыков<sup>176</sup>. Опираясь на резолюцию о профессиональных навыках и обучении на протяжении всей жизни, принятую Конференцией на ее 109-й сессии (2021 г.), комплексный подход, связывающий экономическую и промышленную политику с целями в области занятости и развития навыков посредством эффективного и инклюзивного диалога, может значительно усилить повестку дня в области развития навыков<sup>177</sup>. С этой целью МБТ поддержало институционализацию диалога по вопросам развития трудовых ресурсов, в том числе путем поощрения коллективной ответственности за профессиональные стандарты и программы обучения и укрепления согласованности между потребностями на отраслевом уровне и национальными стратегиями.

<sup>175</sup> ILO, *Global Employment Policy Review 2025*.

<sup>176</sup> ILO, *“Tripartite Sector Skills Bodies”*, ILO Policy Brief, January 2021.

<sup>177</sup> ILO, *“Empowering People, Strengthening Societies: Investing in Skills and Lifelong Learning”*, Policy Brief prepared for the Second World Summit for Social Development, July 2025.



- 141.** Социальные партнеры принимают участие в управлении системами профессиональной подготовки и активно участвуют в процессе признания квалификаций, реформировании систем двойной подготовки и разработке национальных рамок квалификаций, зачастую в рамках официальных отраслевых советов или национальных координационных механизмов. В период с 2019 по 2025 год деятельность МБТ охватывала 105 государств-членов и характеризовалась трехсторонним участием на всех этапах эффективного управления, диагностики и планирования реализации. Эти меры укрепили национальный потенциал в области выявления несоответствий между спросом на навыки и их предложением, а также в области прогнозирования будущих потребностей, укрепили модели управления и финансирования систем развития навыков и поддержали переход к цифровой экономике. Кроме того, ряд инициатив способствовал укреплению потенциала социальных партнеров с точки зрения участия в управлении навыками, включая публикацию МОТ в 2020 году докладов *Развитие навыков и обучение на протяжении всей жизни: справочник для организаций работников* и *Роль организаций работодателей в управлении системами ТПОП и профессиональных навыков*, которые легли в основу проектов в Египте, Иордании и Кении.

### 3.2.3. Управление изменениями в сфере труда

#### Цифровизация и платформенная экономика

- 142.** Социальный диалог играет ключевую роль в решении задач и использовании возможностей цифровых преобразований, содействуя укреплению политики и рамок регулирования, которые гарантируют, что инновации приносят пользу работникам, работодателям и обществу, одновременно защищая права и сокращая неравенство. Организации работодателей и работников играют крайне важную роль в обеспечении широкого распределения выгод от цифровых преобразований, а также в снижении рисков потери работы для уязвимых работников и в поддержании конкурентоспособности предприятий. Многие организации уже возглавляют инициативы по переподготовке и обучению как самостоятельно, так и в рамках отраслевых партнерств<sup>178</sup>. Социальный диалог может способствовать разработке политики в области переподготовки и перераспределения трудовых ресурсов, обеспечивающей баланс между инновациями и механизмами защиты работников<sup>179</sup>.
- 143.** Распространение систем, основанных на алгоритмах, требует инклюзивных подходов, обеспечивающих эффективное вовлечение предприятий, с опорой на ответственную практику, заложенную в системах управления людскими ресурсами и менеджмента, наряду с обеспечением учета интересов и опасений работников — в том числе наиболее уязвимых<sup>180</sup>. Эти системы также оказывают влияние на социальных партнеров, в том числе требуя разработки мер реагирования на все более сложные и быстро меняющиеся вызовы. В этом контексте существенно важное значение приобретает обеспечение прав работников на получение информации и консультаций в отношении технологических изменений, которые влияют на их условия труда и доступ к работе, при одновременном гарантировании механизмов защиты конфиденциальности в тех случаях, когда это необходимо<sup>181</sup>.

<sup>178</sup> ILO and OECD, *Social Dialogue, Skills and COVID-19*, The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2020, 2020; Pawel Gmyrek et al., “Generative AI and Jobs: A 2025 Update”, ILO Research Brief, May 2025; UN Women and UN Department of Economic and Social Affairs (DESA), *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot*, 2025.

<sup>179</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2024*.

<sup>180</sup> Virginia Doellgast et al., “Global Case studies of Social Dialogue on AI and Algorithmic Management”, ILO Working Paper 144, 2025.

<sup>181</sup> Рекомендация 94; Рекомендация 129.



Исследования показывают, что 42% организаций работников в Европе уже ведут переговоры по вопросам, касающимся ИИ, причем 20% из них сообщают о наличии действующих соглашений<sup>182</sup>. В творческих отраслях коллективные договоры, такие как меморандум о взаимопонимании, заключенный между Гильдией сценаристов Америки и Альянсом продюсеров кино и телевидения в сентябре 2023 года, могут регулировать использование ИИ и его влияние на труд. Коллективные договоры все чаще включают положения о прозрачности алгоритмов, механизмы консультаций с работниками, обязательства по переподготовке и перераспределению трудовых ресурсов, а также механизмы защиты цифровых прав<sup>183</sup>.

- 144.** Тем не менее в некоторых странах может потребоваться адаптация законодательства для регулирования использования персональных данных и повышения прозрачности и подотчетности в отношении автоматизированных решений, касающихся найма, планирования, оценки эффективности и увольнений<sup>184</sup>. Социальный диалог может способствовать инновациям в этой области; например, в 2023 году манифест Deutsche Telekom по искусственному интеллекту, принятый совместно с советом по вопросам труда и охраны труда, установил рамки, основывающиеся на стандартах ЕС и национальных стандартах, которые объединяют подотчетность, большую прозрачность, принятие решений, ориентированных на человека, и участие работников в оценке рисков, а также запрещают методы работы с данными, предусматривающие широкий доступ и использование таких данных<sup>185</sup>. В 2024 году Административный совет МБТ признал, что прогресс в области информационных технологий и использование алгоритмов и инструментов наблюдения на рабочих местах требуют особого внимания, и созвал трехстороннее совещание экспертов по вопросам защиты персональных данных в цифровую эпоху<sup>186</sup>.
- 145.** Несмотря на то что по многим вопросам этой сферы по-прежнему не достигнут консенсус, в ряде государств-членов появляются инновационные решения на уровне регулирования. Так, в Канаде в результате трехстороннего взаимодействия в 2024 году были внесены поправки в законодательство, устанавливающие минимальные стандарты трудового дохода при сохранении операционной гибкости для платформ, а в Чили в 2022 году были внесены поправки в Трудовой кодекс, чтобы предоставить как зависимым, так и самозанятым работникам платформ право создавать профсоюзы и участвовать в коллективных переговорах при определенных условиях<sup>187</sup>. В Мексике была проведена реформа федерального трудового кодекса, с тем чтобы гарантировать коллективные права и создать пилотную систему доступа к социальному обеспечению. В Сингапуре Закон о работниках платформ 2024 года, разработанный в рамках трехстороннего взаимодействия, признает работников платформ отдельной категорией и предоставляет им право на внесение взносов в систему социального обеспечения, механизмы защиты в области БГТ и права на представительство<sup>188</sup>. В Испании Закон о работе курьеров 2021 года устанавливает презумпцию наличия трудовых



<sup>182</sup> UNI Europa, "New Studies Show 42 Per Cent of Trade Unions are Already Negotiating on AI and Algorithmic Management Across Service Economy", 15 March 2024.

<sup>183</sup> UNI Global Union, *Algorithmic Management: Opportunities for Collective Action – A Guide for Workers and Unions*, 2023; see also UNI Europa, Friedrich-Ebert-Stiftung and WageIndicator, "A Database of AI and Algorithmic Management in Collective Bargaining Agreements", 15 March 2024.

<sup>184</sup> Abraha Halefom, "Navigating Workers' Data Rights in the Digital Age: A Historical, Current, and Future Perspective on Workers' Data Protection", ILO Working Paper 149, 2025.

<sup>185</sup> Deutsche Telekom, "Artificial Intelligence at Deutsche Telekom", 7 December 2023.

<sup>186</sup> ILO, *Minutes of the 350th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.350/PV, 2024; GB.350/INS/2/1/Decision.

<sup>187</sup> Forsyth and McCrystal, "Collective Bargaining and Collective Action in the Platform Economy".

<sup>188</sup> ILO, "Platform Work Associations and the Platform Workers Act in Singapore: The Role of Trade Unions", ILO Brief, June 2025.

отношений для работников служб доставки и требует обеспечения прозрачности алгоритмического управления<sup>189</sup>. Кроме того, директива ЕС о работе через платформы (2024 г.) поощряет социальный диалог и требует от трудовых платформ обеспечения прозрачности в отношении автоматизированных систем мониторинга и принятия решений<sup>190</sup>.

- 146.** В Иордании МБТ оказало поддержку в разработке рекомендаций по содействию достойному труду в платформенной экономике, включая создание национального комитета по социальному диалогу для координации взаимодействия между участниками платформенной экономики и рассмотрения вопросов реформирования трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении. По итогам трехстороннего семинара, организованного при поддержке МОТ, Армения провела всеобъемлющее исследование условий труда работников платформ и их доступа к достойному труду. В Перу в рамках трехстороннего диалога при технической поддержке МБТ были рассмотрены предложения правительства по правовым реформам, касающимся работы через платформы. Бразилия создала трехстороннюю рабочую группу для разработки комплексных предложений по регулированию деятельности цифровых платформ. В Колумбии правительство содействовало заключению соглашения между крупной цифровой платформой и профсоюзом, представляющим работников служб доставки, в котором был установлен минимальный размер вознаграждения за каждую доставку и дополнительные выплаты в зависимости от расстояния доставки, а также деятельность данного профсоюза была признана официально.
- 147.** Национальные подходы к регулированию трудовых отношений в рамках трудовых платформ различаются. Например, Чили и Новая Зеландия утвердили относительно нестрогие нормативные рамки и установили базовые положения о коллективных переговорах. Эти рамки не предусматривают обязанности сторон участвовать в переговорах, что обеспечивает гибкость в их реализации. Напротив, Франция ввела официальные системы, требующие проведения коллективных переговоров по вопросам, согласованным сторонами, и признающие право самозанятых работников платформ на организацию коллективных действий. Австралия создала новую категорию «самозанятых работников платформ, имеющих статус, аналогичный статусу наемных работников», что позволяет проводить коллективные переговоры, особенно в секторах доставки и транспорта, сохраняя при этом добровольный характер переговоров<sup>191</sup>.

### Справедливый переход к экологически устойчивым экономике и обществу для всех

- 148.** На 111-й сессии (2023 г.) Конференции была принята резолюция о справедливом переходе к экологически устойчивым экономике и обществу для всех, в которой подчеркивается центральная роль социального диалога в разработке и реализации политики. МБТ оказало поддержку диалогам по вопросам политики справедливого перехода, оценке «зеленых» рабочих мест и учету приоритетов рынка труда в процессах «зеленого» и энергетического перехода (Кот-д'Ивуар, Кыргызстан и Нигерия). Однако в некоторых случаях потенциал национальных институтов социального диалога не был использован в полной мере, а социальные партнеры по-прежнему не вовлечены в этот процесс на систематической основе. В 2024 году МБТ подписало «Призыв к действию по продвижению социального диалога в целях справедливого перехода к устойчивой низкоуглеродной экономике» на

<sup>189</sup> Angel M. Caballero, "New Regulations on Platform Work: Fragmented Responses to Issues of Work Fragmentation", *Capital & Class* 49, No. 2 (2024): 183–190.

<sup>190</sup> Official Journal of the European Union, Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work, PE/89/2024/REV/1, 2024.

<sup>191</sup> Government of Australia, Fair Work Ombudsman, "Employee-like Workers", 2024.



Гамбургской конференции по устойчивому развитию в сотрудничестве с правительством Германии и социальными партнерами, подчеркнув роль социального диалога в согласовании экономической конкурентоспособности, экологических целей и социальной защиты. МБТ также играет активную роль в многосторонних процессах, благодаря участию в Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата (РКИК ООН), включая программу действий по обеспечению справедливого перехода, утвержденную на 27-й Конференции сторон РКИК ООН (КС-27); оно способствовало трехстороннему участию в обсуждении вопросов воздействия климатической политики на рынок труда, развитие навыков, финансирование и социальную защиту.

- 149.** Эти положительные изменения свидетельствуют о потенциале социального диалога. В 2025 году Суринам создал национальный комитет по социальному диалогу в области справедливого перехода для обсуждения приоритетов в сфере занятости и социальной сферы в рамках подготовки к представлению своего третьего определяемого на национальном уровне вклада в соответствии с Парижским соглашением. В Уругвае социальный диалог способствовал разработке «дорожной карты» устойчивого энергетического перехода, содействующей занятости, гендерному равенству и конкурентоспособности. Организация частного сектора Ямайки и отраслевые бизнес-группы активно участвовали в подготовке третьего определяемого на национальном уровне вклада страны и ее стратегии долгосрочного сокращения выбросов и потенциала противодействия изменению климата, особенно в секторах туризма, строительства и энергетических услуг. В 2025 году Гана опубликовала трехстороннее коммюнике, в котором приняла на себя обязательство включить принципы справедливого перехода в свой третий определяемый на национальном уровне вклад, включая развитие «зеленой» и циркулярной экономики, навыков, гендерного равенства и устойчивости предприятий. В Южной Африке Президентская комиссия по климату и NEDLAC предоставляют платформы для диалога по вопросам трудового законодательства, климатической политики и реализации плана инвестиций в справедливый энергетический переход на различных уровнях. В Индонезии трехсторонние консультации, проводимые при поддержке МБТ, способствовали включению принципов справедливого перехода в стратегии по созданию «зеленых» рабочих мест и национальную повестку дня в области профессиональной подготовки.
- 150.** Коллективные соглашения и договоры, заключенные на уровне предприятий или отраслей в таких секторах, как автомобилестроение, общественный транспорт и энергетика, также демонстрируют, как коллективные переговоры могут учитывать интересы работников и одновременно способствовать достижению экологических целей с помощью задокументированного передового опыта, как, например, в Чили, Германии, Гане, Индии, Республике Корея и Соединенном Королевстве. Так, в Германии было заключено коллективное соглашение, охватывающее 8000 работников в буроугольной промышленности, с целью предотвращения увольнений, обеспечения возможностей для переподготовки и сохранения программ ученичества в период отказа от добычи угля<sup>192</sup>.

### Переход от неформальной к формальной экономике

- 151.** На своей 113-й сессии (2025 г.) Конференция провела общее обсуждение инновационных подходов к решению проблемы неформальной занятости и содействию переходу к формальной занятости в целях обеспечения достойного труда; в итоговом документе инклюзивный социальный диалог был признан не только необходимым условием для решения

<sup>192</sup> Schmidt and Braga, “The Role of Collective Bargaining in Promoting Just Transitions”.



проблемы неформальной занятости, но и ключевым уроком десятилетнего опыта реализации Рекомендации 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204). Проблема неформальной занятости также нашла отражение в итоговых документах, принятых по завершении периодического обсуждения 2023 года вопросов защиты работников, периодического обсуждения права на справедливую и достойную оплату труда в 2024 году и общего обсуждения 2024 года вопросов достойного труда и экономики ухода.

- 152.** Рекомендация 204 предусматривает необходимость обеспечения основополагающих прав работников и хозяйственных субъектов в неформальном секторе экономики. В ней содержится призыв к властям использовать трехсторонние механизмы при полном участии организаций, наиболее широко представляющих интересы работодателей и работников, причем в их состав должны входить, в соответствии с национальной практикой, представители основанных на членстве организаций, представляющих работников и хозяйственные субъекты в неформальной экономике. Это имеет решающее значение для самозанятых, на долю которых приходится почти 50% занятости в неформальном секторе. Итоги общего обсуждения 2025 года укрепили эти основы, и в них особо указывалось, что работники и хозяйственные субъекты неформального сектора должны иметь возможность выражать свои взгляды и отстаивать свои интересы при принятии решений, которые к ним относятся<sup>193</sup>. Это включает создание организаций, федераций и конфедераций по своему выбору и вступление в них, а также доступ к механизмам социального диалога.
- 153.** Несмотря на этот прогресс, большинство работников и предприятий неформального сектора по-прежнему сталкиваются с серьезными препятствиями с точки зрения участия в социальном диалоге. Их представительные организации зачастую не признаны официально, либо правила, касающиеся представительства, ограничивают их возможности участвовать в этом процессе. Сохраняются пробелы в правовом регулировании, связанные с Конвенциями 87 и 98, а ограниченные финансовые и технические ресурсы сдерживают участие, особенно в случае малых хозяйственных субъектов и женщин.
- 154.** В целях укрепления социального диалога в неформальном секторе экономики МБТ разработало специальный набор инструментов и провело их экспериментальное тестирование в Индии в сотрудничестве с организациями работодателей и работников. Этот набор инструментов, призванный стать основой для социальных партнеров, получил их решительную поддержку; с тех пор он был адаптирован для применения в Непале, и в настоящее время планируется расширить его охват, включив другие страны Южной Азии, а также адаптировать его для других регионов. Помимо этого, МБТ содействовало конструктивному участию в социальном диалоге с целью обеспечения доступности стратегий перехода к формальной экономике и их соответствия потребностям работников и предприятий неформального сектора. Эти меры включают изучение движущих сил неформальной занятости, разработку стратегий перехода к формальной экономике и внедрение инновационных подходов на основе более 80 диагностических исследований. С 2018 года было разработано 66 национальных, отраслевых или целевых стратегий или планов действий по переходу к формальной экономике, преимущественно при поддержке трехсторонних структур.
- 155.** Некоторые организации играют непосредственную роль в трехстороннем социальном диалоге, и это направление можно было бы изучить более подробно. В Индии Ассоциация самозанятых женщин (SEWA) участвует в социальном диалоге на нескольких уровнях, представляя интересы самозанятых и работников неформальной экономики, особенно



<sup>193</sup> МОТ, *Итоговый документ общего обсуждения вопросов, касающихся борьбы с неформальной экономикой, содействия переходу к формальной экономике и продвижения достойного труда*, ILC.113/Протокол № 7А, 2025 г., п. 11 заключений.

женщин, и стремится обеспечить своим членам доступ к работе, доходу, продовольствию и социальному обеспечению. Намибийская организация неформального сектора (NISO) представляет интересы работников и хозяйственных субъектов неформальной экономики в ходе переговоров и трехстороннего социального диалога, в том числе в рамках национальной рабочей группы по вопросам неформальной занятости, и в 2021 году разработала совместно с другими заинтересованными сторонами свод практических правил для неформального сектора экономики, основанный на саморегулировании.

- 156.** Признание и развитие навыков доказали свою эффективность в неформальной экономике и в усилиях по поощрению перехода к формальной экономике. Например, в 2021 году МБТ оказало поддержку Министерству труда и социального обеспечения Ямайки в подготовке плана действий по переходу к формальной занятости в секторах домашнего труда и рыболовства. За этим планом, в котором признается, что профессиональная подготовка, развитие навыков и официальная сертификация являются инструментами для усиления переговорной позиции домашних работников и стимулирования их регистрации и участия в системе социального обеспечения, последовал процесс консультаций с участием многих заинтересованных сторон, в том числе профсоюза домашних работников Ямайки<sup>194</sup>.

### Демографические сдвиги и домашний труд

- 157.** Демографические сдвиги приводят к преобразованию рынков труда и структуры спроса на услуги по уходу, при этом экономика ухода, включая домашний труд, приобретает все большее значение для создания рабочих мест. С момента принятия Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189) организации домашних работников стали более широко представлены в социальном диалоге благодаря развитию профсоюзов домашних работников. Это отражает требование Конвенции проводить консультации с представительными организациями при принятии законов и политики, применимых к данному сектору. С 2019 года эти организации еще больше укрепили свое участие, в том числе во время пандемии COVID-19, когда они участвовали в разработке чрезвычайных мер в таких странах, как Аргентина и Перу.
- 158.** Несмотря на правовые, социальные и практические ограничения, домашние работники создали профсоюзы и в тех случаях, когда существуют представительные организации работодателей домашних работников, заключили коллективные договоры в небольшом, но растущем числе случаев.
- 159.** В Бразилии домашние работники долгое время были лишены права создавать профсоюзы и заключать коллективные договоры. Ситуация официально изменилась после ратификации Конвенции 189 МОТ, принятия поправки 72/2013 к Конституции и дополнительного закона № 150/2015.
- 160.** Профсоюз домашних работников штата Сан-Паулу (STDMSP), входящий в Национальную федерацию домашних работников (FENETRAD), и Профсоюз работодателей домашних работников штата Сан-Паулу (SEDESP) заключили свой первый коллективный договор в 2016 году, причем последний договор на период 2025–26 годов устанавливает минимальный уровень отраслевой заработной платы, превышающий национальный минимальный уровень, гарантируя равные права для трудовых мигрантов — домашних работников, включая оплачиваемый отпуск для урегулирования своего миграционного статуса, а также

<sup>194</sup> ILO, *Decent Work for Domestic Workers through Skills Development: A Theory of Change*, 2025; Simon Black and Lauren Marsh, "Achieving Decent Work for Domestic Workers in Jamaica: Progress and Prospects Seven Years After the Ratification of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)", Canada-Caribbean Institute, Brock University, 2023.



укрепление прав на представительство и равное обращение. Исследование МБТ, посвященное опыту Сан-Паулу, его результатам и условиям, необходимым для его воспроизведения, будет опубликовано в 2026 году.

161. В Италии национальный коллективный договор о домашних работниках, включая мигрантов, был заключен организациями работодателей и работников в 1974 году, а затем неоднократно продлевался, в последний раз — в 2025 году. Этот договор определяет продолжительность рабочего дня, гарантии в случае болезни, пенсионные взносы, механизмы охраны материнства и право на оплачиваемый отпуск. В рамках продления договора в 2025 году была улучшена поддержка родителей, включая возможность продления установленного законом срока декретного отпуска и право на оплачиваемый отпуск для ухода за членами семьи, страдающими от болезней или имеющими инвалидность. Помимо повышения шкалы заработной платы, дополнительная надбавка, ежемесячно выплачиваемая работникам, получившим сертификат об обучении или признании ранее полученного образования от двусторонней организации социальных партнеров, была увеличена почти в три раза<sup>195</sup>.
162. Во Франции на домашних работников распространяется действие Национального коллективного соглашения для индивидуальных работодателей и занятости в частных домохозяйствах, которое поддерживает пути профессионального признания труда домашних работников и упрощает процессы регистрации и подачи налоговых деклараций для работодателей. Глава II соглашения посвящена факторам опасности в области БГТ и предотвращению рисков, профессиональному признанию работников, социальным и культурным мероприятиям, накопительным фондам и договорным выплатам при добровольном выходе на пенсию<sup>196</sup>. Также приводятся примеры двустороннего или трехстороннего регулирования условий труда домашних работников в Аргентине, Бельгии<sup>197</sup> и Уругвае.
163. При этом по-прежнему существуют серьезные проблемы. В некоторых странах, где отмечаются нарушения свободы объединения, признание социального диалога и участие в нем затруднены<sup>198</sup>. Коллективные переговоры сталкиваются с серьезными препятствиями во многих контекстах, причем одной из ключевых проблем является отсутствие партнера по переговорам со стороны работодателей. В Аргентине и Уругвае трехсторонние переговоры стали возможными после того, как правительства предложили организациям, представляющим домохозяйства, представлять этот сектор в рамках социального диалога. На уровне ЕС социальные партнеры, представляющие сектор домашнего труда, сектор персональных услуг и домашнего труда в рамках домохозяйств, продолжают добиваться официального признания социального диалога в этом секторе.
164. Прогресс в обеспечении полной и эффективной защиты работников и социальной защиты зависит от социального диалога. Число и влияние организаций домашних работников растет: в настоящее время в состав Международной федерации домашних работников (МФДР) входят 94 организации из 69 стран. В Пакистане и Зимбабве созданы новые отраслевые организации работодателей. Благодаря постоянному укреплению потенциала, обмену знаниями и взаимному обучению модели социального диалога, включая коллективные



<sup>195</sup> ILO, “More Protection for Care Workers with the New Collective Agreement for the Domestic Work Sector”, 1 November 2025.

<sup>196</sup> Сектор домашнего труда во Франции регулируется тремя коллективными договорами в зависимости от того, нанимается ли работник напрямую частным домохозяйством, предприятием или через некоммерческого посредника.

<sup>197</sup> Бельгийский объединенный комитет № 323 по управлению зданиями, агентствам недвижимости и домашним работникам недавно утвердил новый коллективный договор, который вступит в силу в 2026 году.

<sup>198</sup> МОТ, *Основополагающие принципы и права в сфере труда на критически важном перепутье*, п. 25.

переговоры, могут воспроизводиться и поддерживаться с помощью организационных и информационных сетей.

- 165.** Демографические сдвиги также требуют проведения реформ в сфере развития навыков и социальной защиты посредством социального диалога. Так, трехсторонние общественные договоры, подобные тем, что были заключены, например, в Чили, Италии, Словении, Республике Корея и Зимбабве, подчеркнули важнейшую роль организаций работодателей и работников в принятии решений, касающихся реформ в сфере социальной защиты и пенсионного обеспечения, образования и профессиональной подготовки, регулирования рынка труда и политики активного рынка труда. Эти договоры демонстрируют, как социальный диалог может способствовать реформам в сфере образования и профессионального обучения, поддерживать усилия по облегчению перехода от образования к профессиональной деятельности, решать проблему безработицы среди молодежи, изучать пути расширения возможностей трудоустройства для пожилых работников и направлять процесс модернизации систем социальной защиты<sup>199</sup>.

## Трудовая миграция

- 166.** Миграция является важнейшей составляющей современных рынков труда; она развивается параллельно с многочисленными преобразованиями в сфере труда и усложняется в связи с ростом числа случаев вынужденного перемещения населения и смешанных миграционных потоков. Несмотря на то что миграция может открывать новые возможности, многие трудовые мигранты по-прежнему сталкиваются с исключением из процессов социального диалога. Мигранты чрезмерно представлены в неформальной экономике, что само по себе создает препятствия для их участия; они также могут сталкиваться с практическими препятствиями, такими как языковой барьер, или с другими формами социальной и правовой изоляции.
- 167.** МБТ оказало поддержку трехсторонним участникам в решении вопросов социального диалога, справедливой трудовой миграции и достойного труда, что способствовало более активному участию социальных партнеров в рациональном управлении международной трудовой миграцией<sup>200</sup>. МБТ также оказывает поддержку ресурсным центрам для трудовых мигрантов, в частности в Мексике, Иордании, а также в рамках инициативы MOT TRIANGLE in ASEAN и программы Safe and Fair в Камбодже, Индонезии, Лаосской Народно-Демократической Республике, Малайзии и Таиланде. В 2022 году профсоюз *Sindicatos Unidos con México Moderno (SUCOMM)* («Союз профсоюзов объединенных с современной Мексикой») открыл ресурсный центр для трудовых мигрантов в Тихуане, который предоставляет услуги мигрантам, лицам, ищущим убежища, беженцам и их семьям<sup>201</sup>. В 2019 году МФДР в партнерстве с программой Safe and Fair провел обучение для индонезийских мигрантов — домашних работников в Малайзии по вопросам безопасной миграции, трудовых прав и защиты от насилия в отношении женщин. Эта группа учредила Ассоциацию индонезийских мигрантов — домашних работников (PERTIMIG), которая к 2021 году насчитывала 100 членов, провела свой первый съезд и приняла план действий, в котором приоритетное внимание уделялось мероприятиям по организации трудовых мигрантов — домашних работников, обучению,

<sup>199</sup> ILO, “Social Dialogue and the Future of Work”, Thematic Brief, 2020.

<sup>200</sup> ILO, “Social Dialogue for the Governance of Labour Migration”, ILO Brief, February 2025.

<sup>201</sup> ILO, *The Resource Centre for Migrant Workers in Tijuana, Mexico*, 2023.



информационно-разъяснительной деятельности, проведению кампаний и коммуникации<sup>202</sup>.

- 168.** Инновации в сфере коллективных переговоров в приграничных районах Таиланда указывают на то, что, несмотря на ограничительные правовые рамки, можно добиться реального прогресса в интересах трудовых мигрантов. На предприятиях, где трудовые мигранты составляют до 90% рабочей силы, коллективные договоры, заключенные представителями трудовых мигрантов, позволили повысить уровень соблюдения трудового законодательства и значительно улучшить условия труда. Например, договор, заключенный в 2024 году на одной из фабрик по производству электроники, предусматривал предоставление услуг переводчиков и медицинского транспорта, покрытие медицинских расходов, связанных с работой, создание пункта первой помощи и наличие медицинского персонала, защиту от увольнения в связи с утратой миграционных документов и поддержку со стороны работодателя в вопросах продления этих документов. Коллективный договор на швейной фабрике включал предоставление средств индивидуальной защиты, снижение рисков в области БГТ, связанных со зданием и оборудованием, обеспечение питьевой водой и регулярную уборку санитарных помещений.
- 169.** ОРП могут способствовать приведению политики в области миграции рабочей силы в соответствие с потребностями национального рынка труда, которые меняются в зависимости от секторов и экономических циклов. Хотя некоторые из этих организаций участвуют в процессах социального диалога, по-прежнему существуют возможности для расширения их участия. Результаты опросов показывают, что, например, в Африке эти организации не были достаточным образом вовлечены в политику трансграничного найма и двусторонние соглашения о трудовой миграции: 61% организаций работодателей сообщили об отсутствии такого участия<sup>203</sup>. Отчасти это связано с отсутствием общегосударственного подхода, когда вопросы миграционной политики могут находиться в ведении нескольких министерств, что приводит к увеличению числа партнеров по переговорам. Некоторые из таких организаций принимали участие в консультативных совещаниях, учебных курсах или разработке кодексов поведения для агентств по трудоустройству, продемонстрировав свою значимость в продвижении ответственного и справедливого найма, а также открывая возможности для расширения взаимодействия.
- 170.** Для перемещенных лиц, особенно беженцев, доступ к достойному труду имеет решающее значение. Трехсторонний социальный диалог, проводимый в соответствии с Рекомендацией 205 и Руководящими принципами МОТ 2016 года, касающимися доступа беженцев и других вынужденно перемещенных лиц на рынок труда, лежит в основе разработки политики, направленной на решение этой проблемы<sup>204</sup>. С этой целью МБТ прилагает все больше усилий по включению социального диалога в качестве инструмента для проведения инклюзивной политики на рынке труда, обеспечения достойного труда и нахождения долгосрочных решений, в частности в рамках Партнерства по улучшению перспектив для вынужденно перемещенных лиц и принимающих сообществ (PROSPECTS). Появились масштабируемые подходы, способствующие развитию навыков и предпринимательства в сфере цифровых технологий посредством социального диалога, использующие преимущества цифрового перехода; примером этого служит созданное при содействии МОТ



<sup>202</sup> Leo Bernardo Villar and Pong-Sul Ahn, "Trade Union-led Migrant Worker Resource Centres in ASEAN and Jordan: Case Studies for Protecting and Organizing Migrant Workers", ILO Regional Office for Asia and the Pacific, 2022.

<sup>203</sup> ILO, *Employers' Organizations Guide on Fostering Labour Migration Governance in Africa*, 2021.

<sup>204</sup> ILO, *Guiding Principles on the Access of Refugees and other Forcibly Displaced Persons to the Labour Market*, 2016.

Сообщество специалистов-практиков по цифровым рабочим местам и навыкам, учрежденное в 2023 году. В Кении эта платформа позволила усилить координацию политики и национальных стратегий, выявить пробелы в регулировании и продвигать реформы, направленные на преодоление цифровых разрывов, существующих в сферах предпринимательства, инклюзии и гендерного равенства. Этот опыт содействовал тому, что аналогичная инициатива была внедрена в Уганде совместно с Федерацией работодателей Уганды и, как ожидается, будет реализована в Эфиопии.

## Разработка мер реагирования на кризисные ситуации

171. В условиях конфликтов, климатических бедствий и кризисов в сфере здравоохранения, частота и серьезность которых неуклонно возрастают, техническая помощь МОТ становится все более необходимой для содействия надлежащему выполнению Рекомендации 205, а также продвижения занятости и достойного труда в рамках взаимосвязи «гуманитарная деятельность — развитие — мир». В Рекомендации рассматривается роль инклюзивного социального диалога и конструктивного участия наиболее представительных организаций работодателей и работников в подготовке, принятии и пересмотре мер, принимаемых на протяжении всего цикла управления кризисами. Несмотря на отсутствие универсальной модели, в Общем обзоре 2026 года по вопросам занятости и достойного труда в целях обеспечения мира и потенциала противодействия подчеркивается важность создания благоприятной среды, в которой социальный диалог может эффективно реагировать на различные вызовы<sup>205</sup>.
172. В арабских государствах социальный диалог является ключевым элементом деятельности МОТ в рамках взаимосвязи «гуманитарная деятельность — развитие — мир», направленной на укрепление сотрудничества, взаимодействия и координации усилий в области гуманитарной помощи, развития и миростроительства. Этот подход получил дальнейшее развитие благодаря постоянному взаимодействию с социальными партнерами, в том числе в рамках трехстороннего семинара по достойному труду в условиях нестабильности, проходившего в Аммане в 2024 году, участниками которого были представители из Ирака, Иордании, Ливана, Государства Палестины и Йемена. На семинаре было отмечено, что конструктивное участие социальных партнеров способствует более глубокому осмыслению программ, поскольку позволяет согласовывать меры по реагированию на чрезвычайные ситуации и долгосрочные приоритеты в области развития, одновременно устраняя структурные движущие силы конфликтов, такие как безработица и недостаточная социальная защита.
173. В Шри-Ланке в рамках проекта «Социальный диалог во имя мира и предотвращения кризисов» предпринимаются усилия по созданию механизмов предотвращения и урегулирования трудовых споров, в которых особое внимание уделяется коллективным переговорам и сотрудничеству на рабочем месте. Экономический кризис, усугубившийся в результате пандемии COVID-19, привел к росту осознания необходимости повышения эффективности и результативности государственной службы. Частые забастовки привели к серьезным нарушениям в работе государственного сектора, что побудило правительство создать комитеты по сотрудничеству на рабочем месте в таких приоритетных секторах, как общественный транспорт, здравоохранение, энергетика, почта, телекоммуникации и порты. Эти комитеты призваны улучшить отношения между руководством и работниками, а также уменьшить количество конфликтов и предотвратить трудовые споры. Эта инициатива



<sup>205</sup> ILO, *Employment and Decent Work for Peace and Resilience*, General Survey concerning Recommendation No. 205.

дополняется разработкой руководящих принципов рассмотрения жалоб при участии Союза работодателей Шри-Ланки и созданием отраслевых рамок для коллективных переговоров.

- 174.** В Гаити, несмотря на беспорядки и жестокое насилие со стороны банд, ограничивающих физический доступ к рабочим местам, программа Better Work обеспечила поддержание социального диалога с помощью гибридных методов участия, создав региональный трехсторонний диалог в северо-восточной части страны и отраслевой механизм рассмотрения жалоб, в рамках которого для более чем 26 000 работников швейной промышленности были разработаны процедуры урегулирования трудовых споров, что доказывает, что устойчивое трехстороннее участие может поддерживать надлежащее управление на рабочих местах и защищать права работников даже в сложных условиях.

### 3.2.4. Содействие достойному труду в цепочках поставок и обеспечение эффективного соблюдения принципа должной осмотрительности в области прав человека

#### Цепочки поставок, должная осмотрительность и отраслевые подходы

- 175.** Недавние изменения в области ответственного ведения бизнеса и должной осмотрительности в вопросах прав человека открыли новые возможности для социального диалога, касающегося цепочек поставок. Обновленная в 2017 году Трехсторонняя декларация принципов МОТ, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК), подчеркивает центральную роль свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров, а также трудовых отношений и социального диалога в процессе соблюдения принципов должной осмотрительности<sup>206</sup>. Стратегия МОТ 2023 года по обеспечению достойного труда в цепочках поставок<sup>207</sup> признает роль трехсторонних участников в обеспечении более устойчивых мер вмешательства, направленных на устранение коренных причин и движущих сил, приводящих к дефициту достойного труда. Свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров признаны необходимыми для полноценного развития социального диалога, который, в свою очередь, имеет существенно важное значение для продвижения социальной справедливости и принципов, закрепленных в Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН и Декларации МНК.
- 176.** Социальный диалог используется для совершенствования нормативно-правовой базы в области соблюдения требований и ответственной деловой практики, а также для укрепления сотрудничества между транснациональными корпорациями и заинтересованными сторонами на национальном уровне<sup>208</sup>. Он сыграл решающую роль в создании, мониторинге и обновлении соглашений транснациональных корпораций, которые содержат твердые обязательства по соблюдению основополагающих принципов и прав в сфере труда, а также в более широком внедрении принципов должной осмотрительности, доступа к средствам правовой защиты и управления многочисленными переходными процессами. В базе знаний МОТ по трансграничному социальному диалогу<sup>209</sup> было зарегистрировано 338 соглашений и инициатив транснациональных корпораций, включая 61 соглашение,

<sup>206</sup> МОТ, Декларация МНК, 2017 г., п. 10 е).

<sup>207</sup> GB.347/INS/8.

<sup>208</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2024*.

<sup>209</sup> See ILO, "Cross-Border Social Dialogue".



заключенное в период с 2019 по 2024 год. Эти соглашения предоставляют механизмы, открывающие путь к социальному диалогу по вопросам должной осмотрительности в области прав человека, в том числе посредством институционализации роли представителей работников в структурах управления; значимым примером является Комитет по глобальному диалогу в области социальной и экологической ответственности в рамках глобального рамочного соглашения EDF–IndustriALL–PSI<sup>210</sup>. Недавно соглашение, заключенное с сетью IndustriALL, установило обязательный механизм доступа к средствам правовой защиты и признало право на профсоюзное представительство работников швейной промышленности, стремящихся получить правовую защиту, в шести странах цепочки поставок PVH Corp.

177. Проект HRDD4DW по должной осмотрительности в области прав человека в поддержку достойного труда (2024–28 гг.) посвящен разработке глобальных ресурсов, инструментов и программ обучения для трехсторонних участников МОТ с целью укрепления их потенциала в отношении трудового аспекта политики должной осмотрительности в вопросах прав человека, что способствует более эффективным и инклюзивным процессам. В Азиатско-Тихоокеанском регионе проект по созданию устойчивых, инклюзивных и экологически безопасных цепочек поставок (RISSC) способствовал развитию социального диалога в отдельных цепочках поставок в разных странах, а именно: в автомобильной промышленности в Таиланде, электронной промышленности в Индонезии и в аквакультуре на Филиппинах. Сотрудничество между организациями работодателей и работников привело к заключению «неформального соглашения» о создании постоянного механизма социального диалога и разработке первого набора инструментов по социальному диалогу и должной осмотрительности в автомобильной промышленности Таиланда.
178. В регионе Северной и Южной Америки в рамках второго этапа проекта «Ответственное ведение бизнеса в Латинской Америке и Карибском бассейне» (RBCLAC), совместно осуществляемого ЕС, МОТ, ОЭСР и УВКПЧ, ОРП получили поддержку в разработке «дорожных карт» по укреплению практики должной осмотрительности, ориентированных на социальный диалог, на более чем 200 предприятиях горнодобывающего и сельскохозяйственного секторов в Аргентине, Бразилии, Чили, Коста-Рике, Мексике и Перу. В 2025 году Туринский центр успешно провел первую летнюю школу по социальному диалогу и трудовым отношениям, уделив особое внимание политике должной осмотрительности в области прав человека и тому, как социальный диалог может помочь предприятиям в выявлении, смягчении и предотвращении негативного воздействия на права человека.
179. В секторах и цепочках поставок, имеющих стратегическое значение для различных государств-членов, при поддержке МБТ был достигнут значительный прогресс в области социального диалога. В рамках знаковой инициативы, реализованной в Индии при содействии МОТ, организации работодателей и работников согласовали совместную «дорожную карту» по продвижению ответственного ведения бизнеса и достойного труда в цепочках поставок. В Индонезии социальный диалог в секторе производства пальмового масла был укреплен благодаря созданию Сети занятости для устойчивого производства пальмового масла (Jagasawitan) — добровольного двустороннего органа, внедрившего платформу для рассмотрения жалоб на основе искусственного интеллекта и способствовавшего обмену передовым опытом, полученным в ходе заключения недавних коллективных договоров. На Филиппинах были созданы трехсторонние отраслевые советы по труду в секторах производства бананов, рыболовства и горнодобывающей промышленности, что способствовало

<sup>210</sup> ILO, “2025–2030 Global Framework Agreement on EDF Group’s Corporate Social and Environmental Responsibility”.



развитию сотрудничества и коммуникации наряду с созданием национальной системы мониторинга.

180. Трехсторонний социальный диалог также продемонстрировал свою эффективность в секторе производства кофе в Колумбии, где был принят отраслевой подход для решения проблем, связанных с производительностью и достойным трудом по всей цепочке поставок кофе. При поддержке МОТ эта инициатива принесла существенные результаты, включая институционализацию социального диалога посредством заключения официального Соглашения о конкурентоспособности для кофейного сектора в Уиле (2023–39 гг.), выдачу подтверждающих квалификацию сертификатов более чем 1200 сборщиков кофе, 37% которых составляют женщины, а также переход к формальной занятости для неформальных работников. Эта модель позволяет адаптироваться к сельским условиям с сохранением трехсторонних принципов, что свидетельствует о том, что структурированный диалог может приводить к ощутимым улучшениям как для работников, так и для ключевых секторов экономики.
181. Отраслевые меры позволили повысить заработную плату, а также улучшить условия труда и социальную защиту для трудовых мигрантов. Например, инициатива МОТ 8.7 Accelerator Lab способствовала преобразованию сектора коммерческого морского рыболовства в Гане, в частности, путем создания трехстороннего комитета, призванного устранить недостатки в области достойного труда. За год эта инициатива привела к признанию национального профсоюза моряков, портовых работников и работников смежных отраслей рыболовецкими компаниями, готовыми вести с ними переговоры; повышению заработной платы рыбаков; введению для персонала отдельных рыболовецких судов требований, касающихся труда, базового обучения по вопросам безопасности и медицинской справки о пригодности к работе; установлению минимальных стандартов в отношении средств индивидуальной защиты на рыболовецких судах; проведению Морским управлением Ганы комплексной инспекции условий жизни и труда.
182. Программа Better Work расширила взаимодействие с организациями работодателей и работников, а также с представителями государственных органов в швейной промышленности во всем мире, в частности с органами регулирования вопросов труда и инспекторами труда, с целью содействия социальному диалогу на уровне предприятий и на отраслевом уровне. В рамках программы в период с 2019 по 2024 год было проведено 8476 проверок на соответствие требованиям. Помимо этого, была начата реализация этой программы в рамках инициативы «Единая МОТ: содействие достойному труду и инклюзивной индустриализации в Эфиопии» (SIRAYE) в Эфиопии, а также на Мадагаскаре, в Пакистане, Шри-Ланке и Узбекистане.
183. В рамках инициативы SIRAYE была оказана помощь более чем 40 швейным фабрикам в создании комитетов по БГТ и рассмотрении жалоб в целях соблюдения требований законодательства. В промышленных парках отмечался рост уровня профсоюзной организации, сопровождавшийся улучшением трудовых отношений и созданием первого механизма рассмотрения жалоб. Согласно независимой оценке воздействия, вероятность наличия профсоюзов на участвующих предприятиях была выше, чем на предприятиях, которые не принимали участие в инициативе; доступ к механизмам рассмотрения жалоб увеличился на 37 процентных пунктов, а количество успешных случаев урегулирования споров почти



удвоилось (с 28% до 55%), в то время как количество случаев незаконных увольнений на участвующих предприятиях сократилось, но возросло на других предприятиях<sup>211</sup>.

- 184.** Согласно научным исследованиям, фабрики, участвующие в программе Better Work Bangladesh, отмечают рост количества и объема заказов, поступающих от покупателей. Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что в период после присоединения к программе средний доход от экспорта увеличивается на 55%, а объемы экспорта превышают показатели фабрик, не участвующих в программе, на 50%. Помимо этого, анализ таможенных данных показывает, что, помимо увеличения числа покупателей и объема заказов, эти фабрики получают в среднем надбавку в размере 5% к ценам на экспортную продукцию с учетом влияния смешанных факторов<sup>212</sup>.

## Торговля и инвестиции

- 185.** Торговля может способствовать созданию рабочих мест, стимулировать экономический рост и обеспечивать социальную стабильность, что делает ее важной темой для обсуждения социальными партнерами в рамках социального диалога. Включение положений, касающихся труда, в торговые соглашения может способствовать социальному диалогу путем создания или укрепления механизмов, облегчающих сотрудничество между государственными органами и социальными партнерами в контексте выполнения обязательств в сфере труда. В период с 2019 по 2025 год вступили в силу 84 двусторонних и региональных торговых соглашения, 50% которых содержали положения о труде. Около 20% всех соглашений, содержащих положения о труде и о которых было сообщено Всемирной торговой организации, являются соглашениями Юг — Юг, в то время как более 70% из них содержат обязательства, связанные с Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Около 37% соглашений предусматривают создание внутренних консультативных групп, 90% которых требуют сбалансированного представительства работников и работодателей, а 86% предусматривают создание комитетов, советов или аналогичных органов, причем в половине из них прямо упоминается участие социальных партнеров<sup>213</sup>.
- 186.** Многие из этих соглашений предусматривают официальные механизмы диалога или сотрудничества с участием организаций работодателей и работников, при этом социальные партнеры вносят свой вклад в виде технических знаний на этапе реализации<sup>214</sup>. Такие механизмы часто встречаются в торговых соглашениях Канады, ЕС и Соединенных Штатов Америки, зачастую посредством создания национальных (или внутренних) консультативных групп. Торговые соглашения Соединенных Штатов Америки предусматривают создание двусторонних консультативных советов по труду, которые являются форумами для обмена мнениями по вопросам, представляющим общий интерес, и, в частности, проводят открытые заседания. На федеральном уровне Консультативный комитет по труду в сфере торговых переговоров и торговой политики предоставляет торговому представителю



<sup>211</sup> Carlos Oya and Florian Schaefer, "ONEILO-SIRAYE Programme Ethiopia: Evaluation Report", SOAS Global Development, Research report No.1, London: SOAS University of London, 2024.

<sup>212</sup> ILO-IFC Better Work, *The Impact of Better Work Bangladesh: Legacy through a Decade (2014–2023)*, 2024; Julia Cajal-Grossi, Rocco Macchiavello and Canyon Keanu Can, *Is Better Work better? Evidence from the Garment Sector in Bangladesh*, Geneva Graduate Institute, 2022.

<sup>213</sup> ILO, "Labour Provisions in Trade Agreements Hub".

<sup>214</sup> Marva Corley-Coulibaly, Gaia Grasselli and Ira Postolachi, "Implementation of Labour Provisions under Canadian, European Union and United States Trade Agreements", in *Integrating Trade and Decent Work: The Potential of Trade and Investment Policies to Address Labour Market Issues in Supply Chains, Volume 2*, eds Marva Corley-Coulibaly, Franz Christian Ebert and Pelin Sekerler Richiardi (ILO, 2023), 30–66.

и Министру труда Соединенных Штатов Америки рекомендации по вопросам целей и позиций на переговорах, осуществления действующих соглашений, а также разработки и реализации торговой политики и управления ею<sup>215</sup>. В рамках торговых соглашений ЕС диалог ведется не только на национальном уровне в рамках комитетов, форумов и внутренних консультативных групп, но и на транснациональном уровне по таким темам, как корпоративная социальная ответственность предприятий и основополагающие принципы и права в сфере труда.

- 187.** Например, соглашение о свободной торговле между ЕС и Республикой Корея иллюстрирует как потенциал, так и проблемы, связанные с механизмами социального диалога в торговых соглашениях. В 2018 году Европейский союз инициировал официальную процедуру по трудовым спорам, что привело к значительным реформам и ратификации Республикой Корея основополагающих Конвенций 87 и 98. Однако этот опыт выявил серьезные проблемы, такие как различные подходы к социальному диалогу и необходимость коллективной ответственности посредством вовлечения заинтересованных сторон на ранних этапах и на постоянной основе<sup>216</sup>. С ноября 2020 года Европейская комиссия усовершенствовала процесс приема и оценки жалоб, создав единый центр приема обращений, который позволяет подавать жалобы любому физическому или юридическому лицу. Европейский парламент и Совет недавно достигли предварительной договоренности о включении Конвенций 81 и 144 в перечень международных договоров, которые страны должны ратифицировать, чтобы воспользоваться торговыми преференциями в рамках обновленной общей системы преференций (ОСП) с января 2027 года<sup>217</sup>.
- 188.** МБТ содействовало укреплению благоприятной среды, механизмов и процессов для социального диалога посредством сотрудничества в целях развития и оказания технической помощи. Например, инициатива «Торговля в интересах достойного труда» помогла государствам-членам, на которые распространяется действие ОСП, таким как Бангладеш, Монголия, Мьянма и Филиппины, или участвующим в торговых соглашениях, как в случае с Вьетнамом, ратифицировать основополагающие конвенции, реформировать трудовое законодательство и укрепить механизмы обеспечения его соблюдения<sup>218</sup>.
- 189.** Соглашение между Соединенными Штатами Америки, Мексикой и Канадой (USMCA) содержит ряд новаторских положений в сфере труда, в том числе механизм оперативного реагирования по трудовым вопросам на уровне конкретных предприятий для устранения предполагаемых нарушений прав работников и профсоюзов. Исследования показывают, что во многих случаях этот механизм помог устранить нарушения на уровне предприятий, о которых заявляли работники и профсоюзы<sup>219</sup>. После того как USMCA вступило в силу, МБТ направило наблюдательные миссии по просьбе правительства Мексики в сотрудничестве с социальными партнерами. В ходе этих миссий была выявлена необходимость укрепления



<sup>215</sup> Office of the United States Trade Representative, "Labor Advisory Committee for Trade Negotiations and Trade Policy Charter".

<sup>216</sup> Corley-Coulibaly, Grasselli and Postolachi "Implementation of Labour Provisions under Canadian, European Union and United States Trade Agreements".

<sup>217</sup> EU, "Provisional Agreement on the New GSP regulation", 2025.

<sup>218</sup> Karen Curtis and Elizabeth Echeverría Manrique, "The ILO's Support on Labour Commitments in Trade Agreements", in *Integrating Trade and Decent Work: Has Trade Led to Better Jobs? Findings Based on the ILO's Decent Work Indicators, Volume 1*, eds Marva Corley-Coulibaly, Pelin Sekerler Richiardi and Franz Christian Ebert (ILO, 2023), 314–345; Corley-Coulibaly, Grasselli and Postolachi, "Implementation of Labour Provisions under Canadian, European Union and United States Trade Agreements".

<sup>219</sup> Graciela Bensúsán, "Labour Reforms in Mexico and International Trade Negotiations: From the North American Free Trade Agreement to the United States–Mexico–Canada Agreement", in *Integrating Trade and Decent Work: The Potential of Trade and Investment Policies to Address Labour Market Issues in Supply Chains, Volume 2*, eds Marva Corley-Coulibaly, Franz Christian Ebert and Pelin Sekerler Richiardi (ILO, 2023), 144–172.

соблюдения принципов Конвенций 87 и 98, в частности путем лучшего понимания принципов невмешательства, предоставления помещений для представителей организаций работников и разъяснения взаимосвязи между сотрудничеством на рабочем месте и коллективными переговорами. Эти миссии также выявили важность проведения целевого обучения в области коллективных переговоров как для вновь созданных, так и для уже существующих организаций работодателей и работников<sup>220</sup>.

190. В торговых и инвестиционных соглашениях все чаще упоминается ответственное ведение бизнеса, при этом часто ссылаются на такие ключевые рамочные документы, как Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН, Декларация МНК и Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий по ответственному ведению бизнеса. По состоянию на 2025 год 15 соглашений содержали ссылки на Декларацию МНК. Однако более ранние данные свидетельствуют о том, что лишь 27% международных инвестиционных соглашений затрагивали вопросы, связанные с трудом, в основном посредством двусторонних договоров о содействии и защите инвестиций, предусматривающих проведение консультаций для решения проблем<sup>221</sup>. Даже при наличии таких положений механизмы мониторинга их выполнения и урегулирования конфликтов зачастую являются недостаточными.
191. Ряд международных финансовых учреждений принял меры защиты работников, применимые к инвестиционным проектам, в которых часто упоминаются основополагающие принципы и права в сфере труда. Эти меры защиты могут включать как процедуру должной осмотрительности, так и механизм рассмотрения жалоб для анализа обращений третьих сторон. Хотя это и является важным шагом вперед, по-прежнему существуют значительные различия в том, как учреждения разрабатывают и обеспечивают соблюдение этих мер защиты. Пробелы сохраняются, в частности, в отношении возможностей обеспечения соблюдения и охвата защитой различных категорий работников<sup>222</sup>.

### 3.3. Уроки, извлеченные из деятельности МОТ

192. На основе данных, представленных в этой главе, можно сделать несколько общих выводов. Долгосрочный характер институционального развития в сфере социального диалога требует постоянной технической поддержки, выходящей за рамки отдельных проектов, что указывает на важность включения стратегических инвестиций в основные функции социального диалога за счет ассигнований из регулярного бюджета. Некоторые меры были разработаны с ориентацией на более точечные, краткосрочные действия, а не на устойчивые долгосрочные стратегии, хотя при их разработке необходимо применять принципы долгосрочного планирования и комплексные подходы. Устойчивая политическая воля со стороны правительств и подлинная приверженность со стороны социальных партнеров имеют существенно важное значение для долгосрочных институциональных изменений и эффективной практики социального диалога.
193. Оценки показывают, что социальный диалог способствовал разработке комплексных рамок политики, которые одновременно охватывают множество основополагающих прав

<sup>220</sup> Curtis and Echeverría Manrique, "The ILO's Support on Labour Commitments in Trade Agreements".

<sup>221</sup> Axel Marx and Pietro Mattioli, "Labour Rights Protection in International Investment Agreements: Evidence, Trends and Impact," in *Integrating Trade and Decent Work: The Potential of Trade and Investment Policies to Address Labour Market Issues in Supply Chains, Volume 2* (ILO, 2023), 69–102.

<sup>222</sup> Franz Christian Ebert, "Labour Safeguards of International Financial Institutions: Can They Help to Avoid Violations of ILO Core Labour Standards?" *European Yearbook of International Economic Law 2019* (Springer International Publishing, 2020), 107–132.



благодаря структурированному сотрудничеству<sup>223</sup>. Комплексное создание программ открывает новые возможности, о чем свидетельствует программа «Единая MOT: SIRAYE», реализуемая в Эфиопии. В данном случае координация в различных технических областях деятельности МБТ позволила объединить технические знания различных подразделений, создав тем самым синергию, которая усилила общее воздействие программы, при этом заинтересованные стороны подчеркивали ценность коллективной ответственности для достижения устойчивого прогресса в области трудовых норм.

194. Отсутствует достаточный объем убедительных данных или углубленных исследований, связывающих социальный диалог с другими результатами приоритетных направлений деятельности МБТ. Недавно MOT поручила провести исследование с целью обзора существующих публикаций, разработки концептуальной основы и подготовки предложений, касающихся эмпирических подходов, для оценки взаимосвязи между осуществлением прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров, с одной стороны, и принудительным трудом и детским трудом, с другой. Крайне важно эффективно документировать передовой опыт, учитывать извлеченные уроки при разработке мер по оказанию технической помощи и укреплять доказательную базу для обоснования необходимости социального диалога.
195. Кроме того, чрезвычайно важно систематически укреплять потенциал трехсторонних участников, с тем чтобы они могли принимать конструктивное участие в процессах диалога. Для повышения технического потенциала наиболее эффективны комплексные подходы, основанные на результатах работы контрольных органов MOT, объединяющие различные акты и сочетающие целевые программы обучения, практические методические материалы и совместное наращивание возможностей в целях организационного развития социальных партнеров, предоставления услуг и участия в разработке политики<sup>224</sup>. Взаимное обучение посредством ознакомительных поездок и обмена опытом в рамках сотрудничества Юг — Юг доказало свою ценность, поскольку позволило социальным партнерам адаптировать эффективную практику и одновременно создавать устойчивые сети.
196. Развитие потенциала требует долгосрочного участия. Без структурированных последующих мер и помощи в практическом применении участники могут вернуться к прежним методам работы. Эффективные подходы основаны на закреплении методов обучения в национальных учреждениях и включении развития потенциала для ведения диалога в системы формального образования, что обеспечивает устойчивость за счет национальной ответственности, а не за счет постоянной зависимости от внешних источников.
197. Создание механизмов взаимной поддержки между странами, сталкивающимися с аналогичными вызовами в области социального диалога, позволяет обмениваться опытом и учиться друг у друга. Это приобретает особую ценность для государств-членов, стремящихся создать национальные институты социального диалога, особенно в сочетании с подходом, адаптированным МБТ к национальным условиям. Для стран целесообразнее изучать функционирование социального диалога в схожих экономических и политических контекстах, чем заимствовать модели из принципиально иной институциональной среды.
198. Для содействия социальному диалогу необходимы материалы и подходы, разработанные на местных языках, в сочетании с условиями, учитывающими культурные особенности. Признание местной терминологии, при условии что это делается всеобъемлющим образом



<sup>223</sup> ILO, *Synthesis Review 2019–25*.

<sup>224</sup> ILO, *Synthesis Review 2019–25*.

и с учетом контекста, может способствовать более широкому распространению информации и формированию чувства сопричастности у заинтересованных сторон. Принципы справедливой заработной платы, достойных условий труда и жизни, предотвращения эксплуатации, а также представление о преобладающей ценности справедливости и правосудия, что находит отклик в культурных и религиозных контекстах, могут использоваться для формирования поддержки инклюзивного социального диалога, согласованного с международными трудовыми нормами. Метод самостоятельной оценки институтов социального диалога и инструмент самостоятельной оценки эффективности институтов по предотвращению и урегулированию трудовых споров представляют собой инновационные подходы, способствующие формированию чувства ответственности, и их следует внедрять стратегическим образом при постоянном финансировании.

- 199.** В случае замедления механизмов социального диалога существует ряд стратегий, доказавших свою эффективность в поддержании участия. Отраслевые подходы могут способствовать созданию среды, свободной от политики, в которой основное внимание уделяется решению конкретных задач, как это произошло в Египте, где процесс осуществления Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве (КТМС 2006 года) привел к созданию постоянного трехстороннего комитета. Процессы в рамках РПООНСУР и других многосторонних механизмов служат платформами для обеспечения трехстороннего участия в разработке национальной политики. Рассмотрение в первую очередь объединяющих тем может способствовать укреплению потенциала и позволить впоследствии решать более сложные вопросы. Наконец, поддержка независимого двустороннего диалога может привести к трехстороннему взаимодействию, о чем свидетельствуют успешные примеры в Камеруне и Демократической Республике Конго. Благодаря своему авторитету и исключительной способности объединять людей МБТ способно играть решающую роль в предотвращении нарушений и содействии созданию благоприятной среды для социального диалога.



## ► Глава 4

### Социальные партнеры в меняющейся сфере труда

**200.** В настоящей главе рассматриваются меры по адаптации, которые принимают организации работодателей и работников в целях повышения своего представительства, инклюзивности и эффективности в условиях преобразований сферы труда. В ней представлены подходы к укреплению организационной структуры и стратегии расширения представительства за счет включения маргинализированных групп, а также условия, которые способствуют или препятствуют этим усилиям. Социальные партнеры должны определить стратегические приоритеты между предоставлением услуг для действующих членов и увеличением их числа, несмотря на ограниченность ресурсов.

#### 4.1. Представительство: вызовы и рамки

- 201.** Эффективность социального диалога в значительной степени зависит от легитимности, независимости и представительства участвующих в нем организаций, а также от качества такого участия. Этот принцип закреплен в Уставе МОТ, в котором предусматривается, что делегаты от работодателей и работников на Международную конференцию труда должны избираться «по соглашению с наиболее представительными профессиональными организациями работодателей или работников данной страны, если такие организации существуют»<sup>225</sup>.
- 202.** Требования к представительству варьируются в зависимости от конкретной функции: например, участие в национальных трехсторонних советах или в органах отраслевого или тематического диалога, таких как комитеты по БГТ; коллективные переговоры на уровне предприятия, отрасли или страны; принятие решений о распространении действия коллективных договоров на стороны, не подписавшие их. Во многих контекстах отсутствие четких и законодательно установленных критериев определения представительства для этих конкретных целей, а не только для определения представителей по ведению коллективных переговоров, может подрывать социальный диалог. Это проявляется по-разному в отношении организаций работодателей и работников, но во многих случаях ослабляет конструктивное участие.
- 203.** Что касается организаций работодателей, то отсутствие прозрачных критериев представительства — или возможность их изменения в одностороннем порядке — может означать, что участие зависит от решения правительств<sup>226</sup>. В ряде стран правительства сохраняют дискреционные полномочия по выбору представителей в рамках трехсторонних механизмов, что приводит к произвольным изменениям, отражающим политические соображения, а не подлинное представительство интересов предприятий. Такая неопределенность подрывает способность ОРП свободно и конструктивно участвовать в социальном диалоге.
- 204.** Профсоюзные организации сталкиваются с проблемами, схожими с теми, которые упомянуты выше, но имеющими свои особенности. Хотя конкуренция между несколькими

<sup>225</sup> Устав МОТ, статья 3, п. 5.

<sup>226</sup> МОТ, *Свобода объединения. Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения*, шестое издание, 2018 г., пп. 542 и 1374.



профсоюзными центрами может отражать собой полезное многообразие, она также дает правительствам возможности использовать существующие различия или поощрять создание альтернативных организаций с целью ослабления представительства. В некоторых случаях государственные органы оказывали поддержку новым профсоюзам или ассоциациям, которые не имели реальной членской базы или фрагментировали голос работников. Появление поддерживаемых работодателями профсоюзных организаций или организаций, не основанных на членстве, еще больше подрывает представительство. Контрольные органы МОТ подчеркивают, что такая практика может приравниваться к актам вмешательства, запрещенным статьей 2 Конвенции 98.

- 205.** Для решения этих проблем необходимы надежные правовые рамки, которые защищают организационную независимость и одновременно устанавливают объективные и четкие критерии статуса «наиболее представительной» организации, а также предусматривают механизмы обжалования, реализуемые независимыми и беспристрастными органами. Критерии могут варьироваться в зависимости от цели, а именно: консультаций по вопросам политики, отраслевых переговоров или переговоров на уровне предприятий. Правовые рамки должны защищать суверенитет социальных партнеров, обеспечивая при этом, чтобы трехсторонние структуры отражали разнообразие и интересы своих трехсторонних участников. Они должны соответствовать Конвенциям 87 и 98, которые гарантируют права работников и работодателей на создание организаций по своему выбору, на защиту их свободы действий<sup>227</sup> и защиту от любого «вмешательства»<sup>228</sup>. Рекомендация 1960 года о сотрудничестве в отраслевом и в национальном масштабе (113) определяет темы и средства, с помощью которых должны осуществляться консультации и сотрудничество между сторонами, напоминая о важности соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда. Конвенция 144 и Рекомендация 152 приводят детальное определение этих принципов, подчеркивая, что в консультациях должны участвовать государственные органы и «наиболее представительные организации работодателей и работников, пользующиеся правом на свободу объединения»<sup>229</sup>, признавая, что представительство является основой эффективного трехстороннего взаимодействия.

## 4.2. Укрепление потенциала и расширение охвата

- 206.** В данном разделе рассматриваются меры, принятые организациями работодателей и работников, зачастую при поддержке МБТ, с целью укрепления потенциала и одновременного расширения охвата недостаточно представленных групп. В нем освещаются перспективные инициативы, которые можно было бы реализовывать в более широком масштабе, воспроизводить или адаптировать в различных условиях.

### 4.2.1. Организации работодателей

- 207.** Чтобы адаптироваться к преобразованиям в сфере труда, ОРП уже давно опираются на свой потенциал гибкости и устойчивости. В последние годы на первый план вышли три ключевых фактора: ускорение темпов цифровых преобразований, растущая важность потенциала противодействия предприятий и необходимость более активного участия в диалоге с правительствами. В этом отношении эти организации сталкиваются с двойной

<sup>227</sup> МОТ, *Свобода объединения. Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения*, шестое издание, пп. 610 и 1583.

<sup>228</sup> Конвенция 87, статья 3; Конвенция 98, статья 3.

<sup>229</sup> Конвенция 144, статья 1.



необходимостью: выступать в качестве надежных и инициативных сторонников создания благоприятной среды и одновременно адаптировать свои внутренние структуры, потенциал и спектр услуг, чтобы сохранить свою актуальность в условиях преобразований частного сектора.

## Гендерное равенство

- 208.** За последние шесть лет ОРП добились значительного прогресса в продвижении гендерного равенства и многообразия, что принесло положительные результаты как на внутреннем уровне, так и в их взаимодействии с членами. По оценкам, в 26% организаций женщины составляют не менее 30% членов советов директоров (по сравнению с 19% в 2017 году), а 30% организаций возглавляют женщины, что свидетельствует о способности этих организаций руководить необходимыми изменениями и помогать предприятиям использовать преимущества гендерного равенства<sup>230</sup>.
- 209.** Помимо адаптации своего внутреннего функционирования, многие из этих организаций содействуют гендерному равенству и многообразию в частном секторе посредством предоставления услуг, в частности, оказывая соответствующую поддержку ассоциациям женщин-предпринимателей, участвуя в социальном диалоге по вопросам гендерного равенства и разнообразия, проводя исследования и отстаивая благоприятные рамки регулирования. Например, в 2018 году в Канаде ассоциация работодателей в сфере транспорта и коммуникаций, деятельность которых регулируется на федеральном уровне, участвовала в предварительных консультациях по разработке законодательства и организовала со своими членами рабочие группы в рамках подготовки к принятию Закона о равной оплате труда, создав возможности для обмена знаниями. После вступления закона в силу ассоциация совместно со своими членами участвовала в разработке планов по обеспечению равной оплаты труда.
- 210.** В то время как некоторые ОРП добились значительного прогресса в области обеспечения гендерного равенства и многообразия, внедрив соответствующие принципы в свою практику работы, другие только начинают этот путь. Этот разрыв имеет серьезные последствия для мер поддержки, поскольку инициативы по наращиванию потенциала должны разрабатываться с учетом конкретных потребностей каждого предприятия с целью постепенного устранения этого разрыва.



## Цифровые преобразования и технологический потенциал

- 211.** Технологические преобразования стали одним из ключевых приоритетов. Несмотря на то что организации работодателей стремятся реализовывать цифровые инициативы для содействия экономическому прогрессу, сохраняется ряд барьеров, сдерживающих этот прогресс. Например, в Северной и Южной Америке почти три четверти ОРП (72%) несут значительные расходы по внедрению цифровых решений, в то время как более половины из них (55%) испытывают трудности с выбором подходящих платформ и почти половина (47%) сталкиваются с проблемами ненадежного подключения к сети<sup>231</sup>.
- 212.** Несмотря на вызовы, цифровизация способствует улучшению коммуникации и доступа к информации, а также повышению эффективности. Осознавая эту реальность, многие ОРП внедрили цифровые инструменты. Например, Генеральная конфедерация предприятий

<sup>230</sup> ILO, "Women and the Economy: 30 Years After the Beijing Declaration", ILO Brief, March 2025.

<sup>231</sup> ILO, *Where Do Business Organisations Stand on the Road to Digitalisation? A Look at Latin America*, Lima: ILO, Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP), 2022, 29.

Марокко успешно внедрила цифровые решения, адаптированные к техническим навыкам своих членов, число которых превышает 90 000. Во время пандемии Конфедерация работодателей Филиппин использовала имеющиеся цифровые возможности для проведения виртуальных тренингов и адаптации к развитию удаленной работы. Консультативная ассоциация работодателей Тринидада и Тобаго провела экспериментальное тестирование модели удаленного предоставления услуг и запустила электронную платформу для обучения, способствуя тем самым цифровизации услуг и обеспечению непрерывности деятельности.

- 213.** Для поддержки перехода к цифровым технологиям и приобретения навыков управления данными МБТ предоставило ОРП программное обеспечение для управления, позволяющее собирать информацию о потребностях их членов, опубликовало специальные доклады для стран Латинской Америки и Карибского бассейна и организовало региональные конференции и мероприятия по укреплению потенциала, в частности в партнерстве с Международной организацией работодателей (МОР)<sup>232</sup>.

## Развитие навыков

- 214.** Развитие навыков стало одним из приоритетов в контексте технологических преобразований, стратегий справедливого перехода и сокращения рабочих мест. Во всех регионах дефицит навыков сдерживает способность рынков труда стимулировать рост производительности, инноваций и конкурентоспособности. В условиях несоответствия навыков требованиям рынка труда и сокращения рабочих мест организации работодателей активизируют усилия по устранению дефицита в навыках, призывая к улучшению образования и профессиональной подготовки, участвуя в создании партнерств по передаче навыков или содействуя сотрудничеству между учебными заведениями и работодателями для реализации учебных программ, разработанных с учетом потребностей работодателей, и внедрения системы микросертификации. Например, в Уганде национальная федерация работодателей возглавила разработку национальной политики в области технического и профессионального образования и подготовки (ТПОП) (2019 г.), создала рабочую группу по ее реализации и способствовала принятию всеобъемлющего закона о квалификациях в 2024 году<sup>233</sup>. ОРП все чаще пытаются оказать помощь своим членам в совершенствовании процедур найма, зачастую применяя подход «навыки прежде всего». Например, Национальная федерация работодателей Сингапура проводит практические тренинги по подготовке к собеседованиям и их проведению, а также по использованию новейших методологий отбора для принятия более эффективных решений при найме<sup>234</sup>.

## Устойчивое развитие и меры по содействию справедливому переходу

- 215.** Продвижение принципов устойчивого развития также стало одной из приоритетных областей. Предприятия, особенно малые и средние предприятия, сталкиваются с трудностями при внедрении устойчивой практики из-за нехватки ресурсов и экспертных знаний. ОРП призваны сыграть важную роль в этом процессе, восполняя пробелы в знаниях и помогая своим членам решать проблемы и использовать возможности, связанные с «зеленым» переходом. Проводя работу с правительствами по продвижению стратегий справедливого

<sup>232</sup> For example, ILO, *Where do Business Organisations Stand on the Road to Digitalisation? A Look at Latin America*; Linda Vega Orozco, *Digitalization to Support the Transformation of EBMOs as Data-driven Organizations in the Caribbean*, Port-of-Spain: International Labour Office, 2023.

<sup>233</sup> ILO, *Advocacy and Lobbying Guide: Tools and Best Practices for Employer and Business Membership Organizations*, 2025, 93.

<sup>234</sup> Singapore National Employers Federation, “Plan and Conduct Interviews to Facilitate Hiring Decisions (SFw HR)” and “Effective Interviewing Skills”.



перехода, отвечающих потребностям предпринимательской деятельности, поддерживая предприятия в оценке углеродного следа, внедрении практики энергоэффективности и осуществления деятельности в сфере «зеленого» финансирования, эти организации расширили свое участие в создании благоприятных условий для устойчивого развития предприятий.

- 216.** Стоит отметить несколько примеров передовой практики. Например, Австрийский совет по предпринимательству в области устойчивого развития RespACT разработал вебинары и материалы, чтобы помочь руководителям предприятий подготовиться к новым требованиям ЕС в отношении раскрытия информации по вопросам устойчивого развития<sup>235</sup>. В целях содействия приведению бизнес-проектов в соответствие с ЦУР целевая рабочая группа в Пакистане провела опрос среди специалистов в области управления, в результате которого было установлено, что 84% предприятий считают, что вносят вклад в достижение ЦУР, а 70% реализуют политику в области устойчивого развития; эти результаты были использованы для разработки «дорожной карты» сотрудничества<sup>236</sup>.

### Финансовая устойчивость

- 217.** Серьезную обеспокоенность вызывают вопросы, связанные с финансовой устойчивостью, которые только усугубились из-за пандемии COVID-19. Многие ОРП исчерпали свои резервы и в 2020 году столкнулись со снижением доходов на 83%. Поскольку в глобальном масштабе членские взносы составляют 57% доходов, диверсификация доходов стала необходимостью. В этой области появились перспективные инициативы<sup>237</sup>. Консультативная ассоциация работодателей Нигерии провела успешную диверсификацию своих услуг, добившись того, что только 40% ее доходов зависят от поступления членских взносов, за счет расширения предложения учебных курсов и сдачи в аренду помещений, в частности конференц-залов. Аналогичным образом Федерация работодателей Цейлона в Шри-Ланке расширила свои резервы благодаря разумному финансовому управлению и диверсификации услуг. Торгово-промышленная палата Омана также демонстрирует пример эффективного финансового управления, поскольку имеет собственный инвестиционный отдел и диверсифицированный портфель проектов, что позволяет получать дополнительные доходы и снижать зависимость от членских взносов<sup>238</sup>.

### Расширение охвата микро-, малых и средних предприятий и неформального сектора

- 218.** Помимо укрепления своих основных возможностей, организации работодателей разработали инновационные подходы к расширению представительства за счет включения микро-, малых и средних предприятий, а также хозяйствующих субъектов, действующих в неформальном секторе. В 2020 году Федерация работодателей Монголии укрепила свое представительство и повысила качество предоставляемых услуг, внедрив систему управления взаимоотношениями с клиентами, адаптированную к их потребностям, и в первый же год работы зарегистрировала 3000 предприятий. Эта система позволяет Федерации собирать

<sup>235</sup> ILO, *The Role of Employer and Business Membership Organizations in Supporting Business Adaptation and Mitigation to Climate Change*, 2022.

<sup>236</sup> Shadab Fariduddin, "The Private Sector's Contribution to the Sustainable Development Goals – A Study of Awareness, Practices and Reporting of SDGs in Pakistan", Employers' Federation of Pakistan, 2023.

<sup>237</sup> ILO, *Navigating Employer and Business Membership Organizations (EBMOs) Financial Challenges: Analysis of Strategies to Enhance EBMOs Financial Sustainability*, 2024.

<sup>238</sup> ITCILO, *Driving Up Resilience: A Guide for Employer and Business Membership Organizations*, 2021.



соответствующие данные, отслеживать членские взносы, плату за услуги и выставление счетов, а также совершенствовать практику финансового управления. Аналитические данные, полученные благодаря этой системе, легли в основу разработки услуг, ориентированных на рынок, для субъектов неформальной экономики, продемонстрировав, как цифровые инструменты могут способствовать взаимодействию с группами предпринимателей, которые ранее были недостаточно представлены<sup>239</sup>.

#### 4.2.2. Организации работников

- 219.** Усилилось давление на организации работников, отмеченное в ходе второго периодического обсуждения вопросов социального диалога, состоявшегося в 2018 году, и третьего периодического обсуждения вопросов основополагающих принципов и прав в сфере труда, проведенного Конференцией на ее 112-й сессии (2024 г.). Как отмечено в главе 1, ситуация с нарушениями основополагающих принципов и прав в сфере труда ухудшилась во всех регионах, причем нарушения имеют место как в законодательстве, так и на практике. Особую обеспокоенность вызывает ущемление гражданских свобод, лежащих в основе профсоюзного движения<sup>240</sup>.
- 220.** К числу сохраняющихся проблем относятся недостаточные правовые рамки, препятствующие объединению работников в неформальном секторе экономики, а также правовые и практические ограничения свободы объединения. Расширение платформенной занятости создает дополнительные препятствия для традиционных методов объединения. Несмотря на то что уровень профсоюзной организации среди женщин (18%) в настоящее время превышает аналогичный показатель среди мужчин (16%), лишь в 34% организаций работников во всем мире в состав исполнительных комитетов входят женщины<sup>241</sup>. Еще одна проблема связана с участием молодежи, которое за последние десятилетия сократилось<sup>242</sup>.

#### Регулирование деятельности работников неформального сектора экономики

- 221.** Организации работников уделяют все большее внимание неформальной экономике и формированию систем регулирования. Шесть из десяти работников и восемь из десяти предприятий во всем мире работают в неформальном секторе<sup>243</sup>, сталкиваясь с правовыми и практическими препятствиями для социального диалога. Большинство законов о труде и рамок коллективных переговоров разработаны с учетом формальных трудовых отношений, в результате чего работники неформальной экономики остаются без правовой защиты. Эта ситуация в сочетании с фрагментированным и разрозненным характером неформальных отношений затрудняет применение традиционных структур социального диалога. Экономическая уязвимость работников неформального сектора создает дисбаланс сил, что затрудняет их участие в диалоге. В Рекомендации 204 отмечается, что в неформальной экономике социальный диалог практически отсутствует, и содержится призыв к членам Организации «создавать благоприятные условия для работодателей и работников, чтобы они могли реализовать свое право на объединение в организации и на ведение коллективных

<sup>239</sup> ILO, *Innovative Approaches to Formalization in Asia and the Pacific*.

<sup>240</sup> ILO, *Report of the Committee on the Application of Standards. Part One: General Report*, ILC.113/Record No. 4A/P.I., 2025, para. 107.

<sup>241</sup> ILO, "Women and the Economy: 30 Years After the Beijing Declaration," 2025.

<sup>242</sup> ILO, *Social Dialogue Report 2022*.

<sup>243</sup> ILO, *Innovative Approaches Taken by Workers' Organizations to Drive Formalization by Organizing, Representing and Providing Services to Workers in the Informal Economy*, 2025.



переговоров и участвовать в социальном диалоге в процессе перехода к формальной экономике»<sup>244</sup>.

- 222.** Многие профсоюзы разработали комплексные стратегии и отраслевые подходы для устранения движущих сил неформальной занятости и связанных с ней рисков. Появились разнообразные модели объединения работников, включая прямое трудоустройство работников неформального сектора, формирование специализированных профсоюзных структур, создание профсоюзов низового уровня и присоединение к существующим членским организациям, таким как кооперативы. В качестве примера можно привести Федерацию профессиональных союзов Кыргызстана, в рамках которой был создан профсоюз для водителей такси, не имеющих официальных трудовых договоров, что, в свою очередь, предоставляет им социальные и экономические льготы, юридическую поддержку, помощь в соблюдении налогового законодательства и легализации их деятельности<sup>245</sup>.
- 223.** С 2021 года Профсоюз работников сферы общественных услуг Тонга оказал содействие в создании пяти новых профсоюзов, представляющих около 2000 работников неформальной экономики. Национальный конгресс профсоюзов Сингапура укрепил представительство самозанятых внештатных спортивных тренеров и инструкторов по фитнесу через Национальную ассоциацию инструкторов и тренеров. В Пакистане социальный диалог, поддерживаемый МБТ, привел к созданию профсоюза Green Clean, официально зарегистрированного и признанного правительством в 2022 году, что обеспечило регистрацию 15 000 человек в системе социального обеспечения и позволило организовать обучение по вопросам безопасности и гигиены труда, а также гендерного равенства в сотрудничестве с Пакистанской федерацией работников. В Камбодже Независимая демократическая ассоциация неформальной экономики оказывает поддержку работникам неформального сектора посредством проведения семинаров и кампаний, направленных на расширение охвата социальной защитой<sup>246</sup>. В Малайзии индонезийские трудовые мигранты, работающие в качестве домашних работников, создали свой собственный профсоюз — PERTIMIG.

## Работники платформ и цифровая организация

- 224.** Цифровые инструменты расширили возможности профсоюзов по привлечению работников неформального сектора и платформенных работников. В Кении система *Haba Haba* позволяет работникам неформального транспортного сектора регистрироваться в качестве членов профсоюза и оплачивать взносы. Работники все чаще используют социальные сети и неформальные цифровые сети для обмена информацией, координации действий и призывов к улучшению условий труда. Эти онлайн-пространства способствовали появлению новых форм коллективной организации, в том числе независимых ассоциаций работников платформ, таких как Ассоциация цифровых такси Кении, Объединенный профсоюз транспортников Нигерии, основанный на использовании мобильного приложения, ассоциация *Kapatiran sa Dalawang Gulong* («Братство на двух колесах») (Kagulong) для курьеров на Филиппинах, Национальная ассоциация аренды частных автомобилей в Сингапуре, профсоюз Uber Eats в Японии и профсоюз платформ доставки в Республике Корея<sup>247</sup>. Во всех регионах профсоюзы создали альянсы для совместной работы в неформальном секторе и способствовали расширению базы фактических данных.

<sup>244</sup> Рекомендация 204, пункт 32.

<sup>245</sup> ILO, *Innovative Approaches Taken by Workers' Organizations to Drive Formalization*.

<sup>246</sup> ILO, *Innovative Approaches to Formalization in Asia and the Pacific*.

<sup>247</sup> МОТ, *Обеспечение достойного труда в платформенной экономике*.



## Вовлечение молодежи

**225.** Вовлечение молодежи стало одним из главных приоритетов профсоюзных организаций. Европейская конфедерация профсоюзов и входящие в нее организации приняли стратегии, ориентированные на молодежь, включая создание специальных структур, таких как молодежные комитеты, целенаправленные просветительские мероприятия в школах и университетах, снижение членских взносов и предоставление специализированных услуг безработным или работникам, занятым на условиях нестабильной занятости. Кампании, ориентированные на молодежь, взаимодействие со сверстниками и цифровые платформы доказали свою эффективность в привлечении молодых членов<sup>248</sup>.

## Трудовые мигранты и беженцы

**226.** Мигранты и беженцы сталкиваются с многочисленными и взаимосвязанными барьерами, препятствующими их полноценному участию в социальном диалоге. Наиболее серьезным препятствием для них являются правовые ограничения: во многих странах трудовым мигрантам запрещено вступать в профсоюзы, создавать или возглавлять их, а проблемы с документами создают дополнительную уязвимость для тех, кто находится в нелегальном положении<sup>249</sup>. Хотя Конвенция 1951 года о статусе беженцев признает право беженцев на вступление в профсоюзы, на практике они часто оказываются за пределами национальных правовых рамок, что приводит к неформальной занятости без разрешений на работу и препятствует официальному вступлению в профсоюзы и ведению коллективных переговоров. Доступ мигрантов и беженцев к правосудию значительно ограничен<sup>250</sup>; помимо стоящих перед ними правовых барьеров, они могут сталкиваться с культурной враждебностью, негативным отношением и проблемами, связанными с их уязвимым положением. В некоторых контекстах они преимущественно заняты на нижних уровнях цепочек поставок, где профсоюзы практически отсутствуют.

**227.** Более всеобъемлющие подходы позволяют преодолевать эти барьеры путем укрепления механизмов социального диалога и эффективного расширения представительства всех работников. В многосторонней рамочной программе МОТ по трудовой миграции подчеркивается, что правительства должны принимать законодательство, гарантирующее трудовым мигрантам право вступать в профсоюзы, создавать их и занимать должности в этих организациях, и обеспечивать его соблюдение<sup>251</sup>. Этот фактор также подчеркивается в Общих принципах и оперативных рекомендациях, касающихся справедливого найма<sup>252</sup>.

**228.** Профсоюзы могут укрепить свой организационный потенциал за счет трансграничного сотрудничества с партнерскими организациями и стратегических альянсов, опираясь на опыт организаций, возглавляемых мигрантами и беженцами, а также внедряя общественные инициативы, способствующие укреплению солидарности между всеми работниками. Например, в 2022 году Всеобщий союз работников Кот-д'Ивуара и Тунисский всеобщий профсоюз подписали первое соглашение о сотрудничестве между африканскими странами, направленное на поощрение организации работников из Кот-д'Ивуара и предоставление им возможности вступать в профсоюзы в Тунисе. Как отмечается в недавнем докладе МОТ,

<sup>248</sup> European Trade Union Confederation (ETUC), *Recommendations for Engaging Young People in Trade Unions*, n.d.

<sup>249</sup> ILO, *Migrant Workers' Rights to Freedom of Association and Collective Bargaining*, 2023.

<sup>250</sup> ILO, *Justice across Borders: Access to Labour Justice for Migrant Workers Through Cross-border Litigation*, 2024; ILO, *Report for the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All*, paras 28–30.

<sup>251</sup> МОТ, *Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы*, 2006 г.

<sup>252</sup> ILO, *General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment*, 2019.



расширение членства среди трудовых мигрантов и внедрение инновационных просветительских мероприятий могут способствовать активизации профсоюзов, одновременно расширяя охват коллективными переговорами на сектора, традиционно не охваченные профсоюзами<sup>253</sup>. В конечном счете для достижения успеха необходимо признать, что всеобъемлющее представительство укрепляет коллективный голос всех работников и предотвращает ухудшение трудовых прав, которое может произойти, когда часть рабочей силы не объединена в профсоюзы и подвержена эксплуатации.



<sup>253</sup> ILO, *Migrant Workers' Rights to Freedom of Association and Collective Bargaining*.

## ► Глава 5

### Пути продвижения вперед: какие меры необходимо принять, чтобы сделать социальный диалог более эффективным и всеобъемлющим?

- 229.** Настоящее периодическое обсуждение проходит в условиях беспрецедентных вызовов, с которыми сталкивается мир и МОТ: обостряется геополитическая напряженность, а многосторонний подход подвергается все большему давлению. Кроме того, усиливается социально-экономическая фрагментация, снижается доверие общественности к институтам и сужается гражданское пространство. Данные, представленные в настоящем докладе, свидетельствуют как о незаменимой роли социального диалога в решении ключевых задач преобразования сферы труда, так и о значительных пробелах в обеспечении его эффективности и всеохватности.
- 230.** В то же время МОТ сталкивается с сокращением взносов в регулярный бюджет и внебюджетных взносов, что сопровождается новыми, фундаментальными усилиями по определению сути основного мандата Организации. Обеспечение эффективного и инклюзивного социального диалога в таких условиях требует от Организации принятия стратегических решений, максимального использования своего авторитета и дальновидности, а также применения комплекса взаимодополняющих мер для достижения масштабных результатов и демонстрации непреходящей актуальности социального диалога как основополагающего принципа МОТ.
- 231.** Недавние обсуждения в Административном совете МБТ, посвященные как комплексной стратегии МОТ по содействию применению и реализации права на ведение коллективных переговоров<sup>254</sup>, так и докладу об осуществлении пересмотренного плана действий в области социального диалога и трипартизма на период 2019–23 годов<sup>255</sup>, могут послужить ориентиром для нынешнего состава Комитета при определении его общего направления деятельности, приоритетов и средств действий. Ожидается, что итоги обсуждения в Комитете послужат основой для дальнейшей разработки комплексной стратегии и следующей версии плана действий в области социального диалога и трипартизма.
- 232.** Улучшение координации и согласованности между подразделениями МБТ является крайне важным, поскольку подразделения, полномочия которых напрямую связаны с социальным диалогом, должны систематически сотрудничать с подразделениями, ответственными за другие области политики<sup>256</sup>. Действия МБТ должны основываться на замечаниях контрольных органов МОТ, определяться потребностями трехсторонних участников и предусматривать участие полевых структур в разработке и оказании технической помощи. Создание сектора по социальному диалогу, трудовым отношениям и управлению трудом отражает намерение МБТ продолжать укреплять эту структуру, содействуя эффективному и инклюзивному управлению трудом и здоровым трудовым отношениям. Возможность проведения



<sup>254</sup> GB.349/POL/2; GB.349/POL/PV(Rev.1).

<sup>255</sup> GB.352/POL/1; GB.352/POL/PV.

<sup>256</sup> ILO, *Synthesis Review 2019–25*.

оценки высокого уровня в области социального диалога и трипартизма представляет собой шанс не только оценить усилия по поддержке институтов социального диалога и регулирования труда — при этом рассматривая социальный диалог как самоцель, — но и определить, насколько социальный диалог был интегрирован во все виды деятельности МБТ.

- 233.** Преодоление кризиса доверия имеет существенно важное значение для обеспечения эффективности. Вероятно, меры, сосредоточенные исключительно на институциональной реформе или наращивании потенциала, не принесут значительного эффекта, если не будут устранены факторы утраты доверия, связанные с отступлением от демократии, и лежащие в их основе коренные причины. Укрепление доверия требует устойчивой приверженности прозрачным и демократическим процессам, последовательного выполнения соглашений и механизмов защиты прав социальных партнеров на автономию и свободу выражения мнения. Оно может также потребовать инвестирования средств в совместные мероприятия и инициативы, возглавляемые социальными партнерами. Из настоящего доклада следует, что укрепление социального диалога требует постоянных усилий, политической воли и стратегических решений, разработанных с учетом национальных условий.

## 5.1. Реализация взаимосвязанных и взаимодополняющих приоритетов

### 5.1.1. Создание благоприятной среды и укрепление институтов труда

- 234.** Устранение правовых и практических препятствий на пути осуществления основных прав, расширение доступа недостаточно представленных групп к институтам и процессам социального диалога имеет решающее значение для обеспечения их инклюзии. МБТ будет и впредь содействовать проведению комплексных правовых и институциональных реформ, направленных на создание надежных институтов регулирования труда, уделяя особое внимание обеспечению инклюзивного, эффективного и представительного социального диалога. Существует острая необходимость в укреплении систем регулирования вопросов труда в соответствии с Конвенцией 150<sup>257</sup>. Расширение функций регулирования вопросов труда, как это предусмотрено в статье 7 Конвенции, представляет собой важнейший путь к обеспечению инклюзивного и всеобъемлющего регулирования труда, которое должно охватывать как можно большее число работников, включая те «категории работников, которые по закону не являются лицами, работающими по найму»<sup>258</sup>.
- 235.** МБТ должно оказывать поддержку в создании и укреплении доступных, эффективных и справедливых систем предотвращения и урегулирования трудовых споров на основе комплексного подхода<sup>259</sup>. Такие системы оказываются наиболее эффективными, когда они не ограничиваются лишь урегулированием конкретных случаев, а также способствуют укреплению постоянных отношений между сторонами и снижению вероятности возникновения споров в будущем. Исходя из итогов трехстороннего технического совещания 2025 года по вопросам доступа к правосудию в сфере труда для всех, следует рассмотреть возможность дальнейшей разработки и внедрения комплексных методологий оценки эффективности,

<sup>257</sup> ILO, *Report of the Committee on the Application of Standards. Part One: General Report (2024)*, ILC.112/Record No. 5A/P.I., paras 147, 158.

<sup>258</sup> Конвенция 150, статья 7.

<sup>259</sup> ILO, *Report for the Tripartite Technical Meeting on Access to Labour Justice for All*.



основанных на общепринятых принципах результативности<sup>260</sup>, включая барьеры, препятствующие доступу, сроки разрешения споров, а также доступ к эффективным средствам правовой защиты и обеспечению исполнения решений. Также можно уделить внимание интеграции систем предотвращения и урегулирования трудовых споров с процессами коллективных переговоров.

- 236.** Техническая помощь, направленная на укрепление институтов труда и одновременно на активизацию социального диалога как предпочтительного механизма управления на рабочем месте, должна опираться на надежную доказательную базу. В рамках будущей работы можно изучить инновационные подходы, максимально использующие технологии для повышения эффективности, связи между транснациональными механизмами и национальными системами правосудия в сфере труда, процедуры рассмотрения жалоб и профилактические услуги, обеспечивая при этом взаимодополняемость с эффективными судебными процессами и трехсторонним участием. Особое внимание следует уделить укреплению потенциала социальных партнеров и сотрудников органов регулирования вопросов труда.
- 237.** Укрепление институтов труда требует как благоприятной среды для социального диалога, так и комплексных подходов, максимально использующих его для разработки более эффективной и инклюзивной политики и регулирования, способствующих надлежащему функционированию рынка труда и экономики. Устранение существующих пробелов в сфере трудовой и социальной защиты, а также в политике занятости требует более комплексных подходов в рамках всего МБТ для оказания поддержки государствам-членам в расширении охвата, улучшении обеспечения соблюдения и гарантировании равного обращения и других гарантий во всех договорных отношениях<sup>261</sup>. Это потребует дальнейших усилий по укреплению согласованности и координации, обеспечению широкой поддержки мер и их эффективного осуществления на местах<sup>262</sup>. При осуществлении мер следует уделять приоритетное внимание всеобъемлющей интеграции механизмов и процессов социального диалога во всех тематических областях, а также конструктивному участию работников и работодателей как в разработке, так и в осуществлении всех вопросов, затрагивающих интересы тех, кого они представляют<sup>263</sup>. Поощряя участие и достижение консенсуса, социальный диалог предлагает практический механизм для преодоления разногласий и получения ощутимых выгод для всех.

### 5.1.2. Содействие представительству и инклюзии

- 238.** Необходимо продолжать работу по устранению барьеров в законодательстве и на практике, с тем чтобы организации работодателей и работников могли укреплять свое влияние и адаптироваться в условиях преобразований сферы труда, применяя инновационные подходы, расширяющие их охват за счет включения групп, наиболее подверженных исключению или риску лишения доступа к достойному труду. Наличие четких рамок представительства может способствовать укреплению социального диалога как краеугольного камня эффективного управления, содействующего социальной справедливости, стабильности и эффективному регулированию труда. Расширение охвата также доказало свою эффективность

<sup>260</sup> В пункте 11 b) заключений, принятых на Трехстороннем техническом совещании по вопросу о доступе к правосудию в сфере труда для всех, был сформулирован перечень «принципов эффективности».

<sup>261</sup> Berg, Cooney and Ananian, "How to Strengthen the Institutions of Work".

<sup>262</sup> ILO, *Synthesis Review 2019–25*.

<sup>263</sup> ILO, *Report of the Committee on the Application of Standards*, ILC.112/Record No. 5A/P.I.



в условиях кризиса<sup>264</sup>. Принципы инклюзии должны лежать в основе представительства, с тем чтобы обеспечить отражение разнообразия трудовых ресурсов и предприятий в сфере труда в социальном диалоге — как в его функциях, так и в результатах — при одновременном соблюдении автономии социальных партнеров.

- 239.** Традиционным механизмам представительства и социального диалога противостоят самые разные правовые и практические барьеры, что требует адаптации существующих рамок и целенаправленной поддержки. МБТ могло бы содействовать укреплению представительства и инклюзии, опираясь на основанные на фактах подходы, сочетающие количественные и качественные критерии, при этом соблюдая автономию организаций работодателей и работников в определении их собственного внутреннего управления и членства, с учетом соответствующих международных трудовых норм и замечаний контрольных органов МОТ.

## 5.2. Мобилизация средств действий МОТ

- 240.** Для продвижения этих приоритетов потребуется стратегическая мобилизация средств действий МОТ. МБТ будет и далее содействовать созданию благоприятной среды для социального диалога, опираясь на нормативно-правовую деятельность и одновременно обеспечивая учет знаний, накопленных контрольной системой МОТ, в рамках всех направлений деятельности Организации. МБТ могло бы оказать дополнительную поддержку в целях придания нового импульса процессу всеобщей ратификации и осуществления международных трудовых норм, касающихся социального диалога, особенно основополагающих Конвенций 87 и 98, а также директивных Конвенций 81, 129 и 144. Необходимо также усилить синергию между сотрудничеством в целях развития и контрольными органами МОТ.
- 241.** МБТ должно активизировать оказание технической помощи и укрепление потенциала в целях обеспечения прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров для работников и предприятий, которые в настоящее время не могут реализовывать эти права, а также сотрудничать с государствами-членами в проведении реформ, направленных на устранение правовых и практических барьеров, содействие согласованности политики между институтами социального диалога и механизмами перехода к формальной экономике, а также обеспечение соблюдения действующего законодательства посредством инспекции труда. В рамках укрепления потенциала социальных партнеров особое внимание можно уделить расширению представительства недостаточно представленных групп, поддержке стратегических подходов к организационному развитию и управлению, созданию стратегических альянсов и партнерств, а также усилению их влияния на политику.
- 242.** Стратегическое участие в решении вопросов, где социальный диалог может очевидно улучшить результаты в соответствии с Стратегией МОТ по сотрудничеству в целях развития на 2026–29 годы<sup>265</sup>, обсуждавшейся Административным советом на его 356-й сессии (март — апрель 2026 г.), открывает возможности для укрепления институциональных основ и повышения эффективности деятельности Организации. К ним могут относиться меры в области климата и окружающей среды, переход к формальной экономике, социальная защита и обеспечение безопасной и здоровой производственной среды.
- 243.** Необходимы постоянные инвестиции в исследования и сбор данных, включая расширение охвата и регулярное обновление баз данных и хранилищ, таких как IRData и IRLex, для



<sup>264</sup> ILO, *Synthesis Review 2019–25*.

<sup>265</sup> МОТ, *Стратегия МОТ по сотрудничеству в целях развития на 2026–29 годы*, GB.356/POL/4, 2026 г.

обеспечения надежной доказательной базы, на которой основываются политика и техническая помощь. Требуются углубленные оценки роли социального диалога в решении проблем, связанных с происходящими преобразованиями в сфере труда, его влияния на неравенство и предотвращение и урегулирование конфликтов, а также его вклада в более широкое демократическое развитие и социальную сплоченность. Исследования, знания и практические инструменты по вопросам представительства, отвечающие запросам трехсторонних участников, могли бы укрепить инклюзию. МБТ также могло бы расширить доказательную базу по вопросам социального диалога в связи с другими приоритетными результатами. Существует также острая необходимость в исследованиях взаимосвязи между доступом к правосудию в сфере труда, эффективностью социального диалога и результатами в области достойного труда в различных экономических контекстах и системах трудовых отношений. Требуются усовершенствованные коммуникационные стратегии для эффективного распространения результатов среди широкой аудитории и предоставления доказательной базы для ключевых политических дебатов.

**244.** Последняя оценка работы МБТ в области социального диалога на высоком уровне была проведена более двух десятилетий назад, в 2005 году<sup>266</sup>. Предлагаемая на 2028 год оценка представляет собой важную возможность подвести итоги эффективности, согласованности и воздействия социального диалога в различных регионах и секторах. Она могла бы послужить основой для определения того, как будущие меры могут более эффективно учитывать социальный диалог и институты труда при их реализации, улучшая координацию и согласованность политики, особенно в нынешних условиях ограниченности ресурсов. Надежные рамки мониторинга, оценки и анализа опыта имеют существенно важное значение для демонстрации нацеленного на преобразования потенциала социального диалога. Эти рамки обеспечивают обратную связь в режиме реального времени, адаптивное управление и постоянное совершенствование, одновременно укрепляя авторитет учреждения и доверие трехсторонних участников. Оценка должна быть сосредоточена на существенных результатах и учитывать систематическую обратную связь от соответствующих заинтересованных сторон, особенно социальных партнеров, с тем чтобы определить, приводят ли эти процессы к значимым изменениям. Поддержка пилотных проектов по применению подходов, основанных на широком участии, и документирование их успехов и проблем могут способствовать разработке более эффективных и инклюзивных мер.

**245.** В то время как многостороннее сотрудничество сталкивается с новыми вызовами, МБТ могло бы расширять и углублять стратегические партнерства, которые усиливают политическую приверженность, мобилизуют ресурсы и координируют действия в поддержку инклюзивного и эффективного социального диалога. Растущее внимание мирового сообщества к вопросам справедливого перехода, устойчивого предпринимательства и неравенству создает новые точки входа для взаимодействия с участниками, традиционно сосредоточенными на вопросах управления, экономического развития и социальной сплоченности. Партнерства с другими учреждениями ООН и международными финансовыми учреждениями представляют собой важнейшую площадку для демонстрации вклада социального диалога в экономическую стабильность, инклюзивный рост и предотвращение кризисов, открытия новых источников политической и финансовой поддержки, а также обеспечения учета в рамках политики мнений работников и работодателей, чье сотрудничество имеет существенно важное значение для успешной реализации. Также появляются возможности для привлечения учреждений по финансированию развития, региональных банков развития, благотворительных фондов и инвесторов. Партнерства могут укрепить



<sup>266</sup> ILO, *Independent Evaluation of the InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration*, 2005.

социальный диалог на региональном уровне, например через Сектор занятости и труда Сообщества развития Юга Африки и IFSD, а также МАЭСССИ на международном уровне. Сотрудничество с академическими учреждениями и аналитическими центрами может укрепить доказательную базу для социального диалога и усилить аналитический и институциональный потенциал.

- 246.** Опираясь на сотрудничество со страновыми группами ООН, можно еще больше интегрировать социальный диалог в общие страновые оценки, РПООНСУР и национальные планы развития. Содействие признанию трипартизма в качестве важнейшего элемента устойчивого развития и продвижение инклюзии показателей социального диалога в рамки мониторинга ЦУР могут укрепить согласованность политики во всей системе ООН в поддержку достойного труда и социальной справедливости. Меры по итогам Дохинской политической декларации второго Всемирного социального саммита (4–6 ноября 2025 г.) и Глобальная коалиция за социальную справедливость предлагают актуальные платформы для создания синергии и расширения масштабов воздействия. В рамках механизмов последующих действий, созданных в соответствии с декларацией, МБТ могло бы содействовать представлению докладов по ключевым аспектам социального диалога, в то время как тематическая деятельность Коалиции по укреплению институтов социального диалога посредством распространения знаний и информационно-разъяснительной деятельности, опираясь на данные и исследования МОТ, открывает многообещающие перспективы для работы<sup>267</sup>. Эти возможности позволяют МБТ укреплять потенциал устойчивого социального диалога, одновременно решая проблемы в сфере достойного труда, требующие более широких политических и финансовых обязательств в рамках всей многосторонней системы.
- 247.** Приведенные в настоящем докладе данные свидетельствуют о том, что социальный диалог является основным механизмом преодоления неопределенности, урегулирования противоречащих друг другу интересов различных групп и укрепления доверия, необходимого для решения сложных задач. Одних лишь формальных институтов недостаточно. Для конструктивного социального диалога необходимы политическая воля, соблюдение свободы объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров, достаточные ресурсы для поддержки эффективных институтов в сфере труда, а также искреннее стремление всех сторон оказывать существенное влияние на политику. Дальнейшие действия требуют политической воли со стороны правительств для поддержки благоприятной среды, инноваций со стороны организаций работодателей и работников для продолжения обслуживания своих членов и расширения представительства за счет включения ранее исключенных групп, стратегических инвестиций со стороны МОТ и партнеров по развитию для поддержки институционального потенциала, а также расширения альянсов с участниками в рамках всей многосторонней системы, которые признают, что социальный диалог приносит результаты, которых ни одна организация не может достичь в одиночку.



<sup>267</sup> ILO, Global Coalition for Social Justice, “Key Intervention: Advocating for Social Dialogue as a Governance Tool for Promoting Social Justice”, ILO Concept note.