



► Протокол

4А

Международная конференция труда — 114-я сессия, Женева, 2026 г.

Дата: 10 июня 2026 г.

Итоговый документ Комитета по периодическому обсуждению вопросов социального диалога и трипартизма

Проекты резолюции и заключений, представляемые для
принятия Конференцией

В настоящем Протоколе содержится текст проектов резолюции и заключений, представляемых Комитетом для принятия Конференцией.

Протокол по итогам работы Комитета будет опубликован на [веб-странице Конференции](#) в качестве Протокола № 4В начиная с 15 июня 2026 года.

► Резолюция, касающаяся третьего периодического обсуждения вопросов социального диалога и трипартизма

Генеральная конференция Международной организации труда, собравшаяся в Женеве на свою 114-ю сессию в 2026 году,

проведя третье периодическое обсуждение вопросов социального диалога и трипартизма в соответствии с Декларацией МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.) с поправками 2022 года и должным образом принимая во внимание Филадельфийскую декларацию (1944 г.) и Декларацию столетия МОТ о будущем сферы труда (2019 г.):

1. принимает нижеследующие заключения;
2. предлагает Административному совету Международного бюро труда должным образом рассмотреть указанные заключения и сформулировать руководящие указания в адрес Международного бюро труда по их реализации;
3. поручает Генеральному директору:
 - a) подготовить план действий по реализации настоящих заключений для рассмотрения Административным советом на его 358-й сессии (ноябрь 2026 г.);
 - b) направить заключения соответствующим международным и региональным организациям;
 - c) учитывать заключения при подготовке будущих предложений по программе и бюджету и при мобилизации внебюджетных ресурсов;
 - d) информировать Административный совет о ходе их осуществления.

► Заключения, касающиеся третьего периодического обсуждения вопросов социального диалога и трипартизма

I. Контекст и руководящие принципы

1. Сфера труда претерпевает изменения под воздействием технологических преобразований, демографических сдвигов, изменения климата и глобализации. Эти процессы оказывают существенное влияние на работников, предприятия и общества, создавая как возможности, так и вызовы. Они могут способствовать повышению производительности труда, созданию рабочих мест и экономическому росту, однако одновременно могут приводить к усугублению дефицита достойного труда, подрыву прав, усилению неравенства и росту нестабильности. Кроме того, дополнительные вызовы обусловлены геополитической нестабильностью, кризисами, конфликтами, перебоями в цепочках

поставок, давлением, связанным с ростом стоимости жизни, экономической неопределенностью и ослаблением доверия к государственным институтам.

2. Социальный диалог и трипартизм являются основополагающими принципами Международной организации труда (МОТ), а также важнейшими инструментами демократического управления в сфере труда, позволяющими направлять переходные процессы, содействовать достижению социальной справедливости, как это предусмотрено в Уставе МОТ, а также обеспечивать продвижение достойного труда, развитие устойчивых предприятий, повышение производительности и конкурентоспособности, инклюзивный экономический рост и укрепление потенциала противодействия.
3. Социальный диалог должен основываться на соблюдении свободы объединения и действительном признании права на ведение коллективных переговоров, наличии представительных и независимых организаций работодателей и работников, правовой определенности, взаимного доверия и добросовестности. Основополагающие принципы и права в сфере труда, закрепленные в международных трудовых нормах, имеют ключевое значение для полной реализации Программы достойного труда.
4. В то же время социальный диалог отражает конкретные исторические, культурные, политические, экономические условия, а также особенности системы трудовых отношений каждой страны. В условиях глобализированной экономики он принимает различные формы и осуществляется на различных уровнях в зависимости от национальных обстоятельств, в том числе посредством национального, секторального, трансграничного социального диалога и социального диалога на уровне рабочих мест. Единой универсальной модели социального диалога не существует. Он формируется с учетом реалий, в которых он осуществляется на практике, что находит отражение в страновой специфике, а также в различиях правовых рамок, институтов, механизмов и процессов.
5. Все формы социального диалога играют важную роль. Своевременные консультации и обмен информацией в рамках двустороннего и трехстороннего сотрудничества могут способствовать укреплению процессов разработки и осуществления политики, повышению доверия, предупреждению споров и содействию достижению консенсуса между правительствами и представительными организациями работодателей и работников. В совокупности механизмы социального диалога содействуют формированию здоровых трудовых отношений, обеспечению стабильности на рынке труда и повышению эффективности управления.
6. Коллективные переговоры являются одним из основополагающих элементов социального диалога. Они представляют собой добровольный процесс, осуществляемый между представительными организациями работодателей и работников добросовестно и в соответствии с национальным законодательством и практикой. Правительства призваны содействовать развитию механизмов добровольных переговоров между работодателями или организациями работодателей и организациями работников на всех соответствующих уровнях. Меры, принимаемые государственными органами в целях поощрения и содействия развитию коллективных переговоров, должны быть предметом предварительных консультаций и, когда это возможно, соглашения между государственными органами и организациями работодателей и работников.
7. Эффективное сотрудничество на рабочих местах может способствовать обеспечению безопасности и гигиены труда (БГТ), повышению производительности на рабочих местах, развитию навыков и адаптации к изменениям, а также сохранению занятости, обеспечению непрерывности деятельности предприятий и созданию рабочих мест; оно также может играть определенную роль в предупреждении и разрешении трудовых

споров, особенно в периоды экономической неопределенности и преобразований. Сотрудничество на рабочих местах должно осуществляться при соблюдении свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров и их результатов и не должно подрывать роль профсоюзов. Оно охватывает вопросы, представляющие взаимный интерес, которые не входят в сферу действия механизмов коллективных переговоров.

8. Цель настоящих заключений состоит в повышении эффективности, инклюзивности, представительности и воздействия трехстороннего и двустороннего социального диалога путем укрепления благоприятной среды, усиления институтов сферы труда, расширения охвата и потенциала организаций работников и работодателей и обеспечения согласованных и надлежащим образом обеспеченных ресурсами действий МОТ, ориентированных на достижение практических результатов.

II. Повышение эффективности и усиление воздействия

9. Социальный диалог представляет собой не только процесс или институциональный механизм. Его воздействие определяется прежде всего способностью обеспечивать конкретные практические результаты, включая разработку сбалансированных и основанных на фактических данных мер политики, укрепление доверия, улучшение ситуации на рынке труда и достижение измеримых выгод для работников, работодателей, предприятий, экономических субъектов и общества в целом. Для сохранения своей актуальности социальный диалог должен быть адаптивным и способным вырабатывать решения, отвечающие социально-экономическим реалиям и возникающим вызовам.
10. Во всем мире правительства, организации работодателей и работников опираются на социальный диалог в целях содействия достойному труду, реагирования на преобразования в сфере труда и укрепления потенциала противодействия и доверия. В некоторых странах такие усилия способствовали достижению конкретных результатов в широком круге областей, включая заработную плату и условия труда, БГТ, социальную защиту, развитие навыков и обучение на протяжении всей жизни, гендерное равенство и недопущение дискриминации, реформу трудового законодательства и политики, доступ к правосудию в сфере труда, переход от неформальной к формальной экономике, трудовую миграцию, домашний труд и труд по уходу, предупреждение кризисов и реагирование на них, производительность, а также цифровой и справедливый переходы.
11. Трехсторонние механизмы применялись для рассмотрения вопросов, поднятых контрольными органами МОТ. В ряде случаев их замечания и рекомендации принимались во внимание и претворялись в жизнь, что способствовало достижению ощутимых результатов, а также разработке национальных правовых, институциональных и политических мер и инициатив.
12. Социальный диалог, включая коллективные переговоры и трехсторонние консультации по вопросам установления заработной платы, способствует достижению справедливых и устойчивых результатов в области оплаты труда. Он содействовал сокращению бедности и неравенства в оплате труда, одновременно смягчая последствия роста стоимости жизни и других экономических потрясений. Кроме того, он обеспечивает регулирование продолжительности рабочего времени и периодов отдыха, а также режимов рабочего времени, организации труда и других условий, адаптированных к экономическим и социальным реалиям.
13. Социальный диалог, включая коллективные переговоры и трехсторонние консультации, играет важнейшую роль в продвижении гендерного равенства, содействуя сокращению гендерного разрыва в оплате труда, улучшению баланса между работой и личной

жизнью, признанию экономики ухода, а также закреплению таких положений, как отпуск по уходу за ребенком и отпуск по беременности и родам, равная оплата за труд равной ценности и меры по предупреждению дискриминации, насилия и домогательств в сфере труда.

14. Социальный диалог, включая коллективные переговоры, способствует повышению производительности труда и конкурентоспособности и поддерживает справедливое распределение получаемых выгод за счет снижения транзакционных издержек, укрепления доверия, сотрудничества и способности к адаптации, а также повышения правовой определенности, соблюдения норм и стабильности рынка труда.
15. Социальный диалог помогает трехсторонним участникам прогнозировать последствия цифровизации, искусственного интеллекта и других технологических изменений и управлять ими, обеспечивая доступность цифровых технологий и инфраструктуры, а также их внедрение и использование на справедливой, инклюзивной, ориентированной на человека и ответственной основе при одновременной поддержке инноваций, устойчивых предприятий и адаптации к изменениям.
16. Социальный диалог подтверждает свою особую значимость в качестве механизма предупреждения и реагирования в периоды кризисов, переходных процессов и серьезных потрясений. Институты социального диалога содействовали раннему выявлению рисков, предупреждению возникновения и эскалации трудовых споров, укреплению доверия между сторонами, поддержанию способности к адаптации и инклюзивности, а также выработке сбалансированной государственной политики и содействию сложным переходным процессам таким образом, чтобы обеспечивать защиту работников, поддерживать потенциал противодействия предприятий, сохранять экономическую и социальную непрерывность и способствовать устойчивому развитию и миру.
17. Вместе с тем сохраняются определенные вызовы.
18. Свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров находятся под серьезным давлением во многих странах. Ограничения гражданских свобод и пространства для деятельности гражданского общества, слабость или недостаточное ресурсное обеспечение институтов управления в сфере труда, ненадлежащие или неэффективные системы предупреждения и разрешения трудовых споров, неправомерное вмешательство в деятельность организаций работодателей и работников, обход представительных институтов, а также правовые или практические препятствия для эффективного представительства затрудняют содержательный социальный диалог.
19. Работники и работодатели в неформальной экономике сталкиваются с сохраняющимися проблемами и структурными барьерами на пути перехода к формальной экономике, а также при осуществлении своего права на объединение и ведение коллективных переговоров. Обеспечение достойного труда и устойчивых предприятий требует проведения активной политики на рынке труда и принятия эффективных мер по содействию переходу к формальной экономике.

III. Обеспечение благоприятной среды для социального диалога

20. Эффективный социальный диалог требует благоприятной среды, основанной на соблюдении свободы объединения, действенном признании права на ведение коллективных переговоров, наличии представительных и независимых организаций работодателей и работников, правовой определенности, взаимном доверии и добросовестности. Ослабление этих основополагающих прав и предварительных условий подрывает как

социальный диалог, так и демократические процессы. Независимые и представительные организации работодателей и работников способствуют повышению устойчивости обществ, снижению уровня неравенства и укреплению доверия к государственным институтам. Усилия по укреплению социального диалога должны осуществляться с соблюдением автономии и представительности организаций работодателей и работников и с учетом различных национальных систем и практики трудовых отношений.

А. Роль правительств

21. На правительства возлагается основная ответственность за создание и поддержание благоприятной правовой и институциональной среды, способствующей социальному диалогу без предопределения его результатов. Международные трудовые нормы, их ратификация и приведение национального законодательства и практики в соответствие с их положениями, взаимодействие с контрольной системой МОТ, а также техническая помощь укрепляют правовые основы социального диалога. Правительствам следует обеспечивать надлежащее ресурсное обеспечение институтов сферы труда. Правительства сохраняют основную ответственность за создание стабильных экономических условий, эффективных институтов рынка труда и благоприятной среды для инвестиций и развития предприятий, способствующих продвижению достойного труда.
22. Государствам-членам при поддержке МОТ следует:
 - a) уважать, продвигать и реализовывать свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;
 - b) ратифицировать и эффективно применять Конвенцию 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87), Конвенцию 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98) и Конвенцию 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144);
 - c) устанавливать и обеспечивать соблюдение четких правовых и институциональных положений в законодательстве и на практике для продвижения эффективного социального диалога;
 - d) защищать организации работодателей и работников и их членов от вмешательства, насилия, запугивания и репрессалий, в том числе посредством надлежащих правовых гарантий и сдерживающих санкций;
 - e) поддерживать механизмы инклюзивного социального диалога по вопросам политики, касающимся преобразований в сфере труда, включая переход к формальной экономике, трудовую миграцию, предупреждение кризисов и реагирование на них, а также цифровой и справедливый переходы;
 - f) содействовать разработке и использованию механизмов коллективных переговоров на всех соответствующих уровнях, адаптированных к национальным условиям и системам трудовых отношений и разработанных в консультации с представительными организациями работодателей и работников;
 - g) поддерживать содержательные переговоры посредством реализации достигнутых на переговорах результатов и обеспечения механизмов разрешения споров, которые помогают сторонам достигать соглашений на добровольной основе;
 - h) поощрять эффективное сотрудничество на рабочих местах в целях формирования безопасной и продуктивной производственной среды, с соблюдением процедур коллективных переговоров и их результатов и не подрывая роль профсоюзов;

- i) использовать трехсторонний социальный диалог для рассмотрения мер, которые необходимо принять для содействия ратификации и применению международных конвенций и протоколов о труде, а также для рассмотрения замечаний контрольных органов МОТ, в том числе посредством реформы трудового законодательства и принятия иных мер, направленных на приведение национального законодательства и практики в соответствие с ратифицированными актами;
- j) обеспечивать, чтобы институты сферы труда, в частности системы управления трудом, включая инспекцию труда и правоприменение, а также эффективные системы правосудия в сфере труда, были надлежащим образом обеспечены ресурсами и доступны для всех работодателей и работников, включая ММСП и лиц, находящихся в уязвимом положении;
- k) поддерживать план действий МОТ по социальному диалогу и трипартизму в рамках программы и бюджета МОТ и внебюджетного финансирования, а также посредством сотрудничества Юг — Юг и трехстороннего сотрудничества и других партнерств.

В. Представительность и инклюзивность

- 23.** Эффективный социальный диалог требует укрепления качества, легитимности и инклюзивности институтов управления в сфере труда при одновременном формировании среды, в которой организации работодателей и работников могут в условиях полной автономии расширять свою членскую базу и охват. Ссылаясь на резолюцию о трипартизме и социальном диалоге, принятую Международной конференцией труда на ее 90-й сессии в июне 2002 года, в которой вновь подтверждается роль легитимных, независимых и демократических организаций работодателей и работников, государствам-членам при поддержке МОТ следует:
- a) обеспечивать, чтобы все работники и работодатели могли осуществлять право на свободу объединения и пользоваться действенным признанием права на ведение коллективных переговоров;
 - b) обеспечивать содержательное участие представительных организаций работодателей и работников в процессах социального диалога;
 - c) устанавливать процедуры и объективные критерии признания представительных организаций работодателей и работников на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников для целей социального диалога или коллективных переговоров;
 - d) поддерживать, в том числе при необходимости посредством развития потенциала, эффективное участие социальных партнеров в коллективных переговорах на всех уровнях, а также в других двусторонних или трехсторонних процессах социального диалога;
 - e) поддерживать представительные организации работодателей и работников в их усилиях по расширению своей роли в представительстве работников и экономических субъектов в неформальной экономике в процессах и институтах социального диалога;
 - f) укреплять представительство и участие женщин, молодежи и групп, в непропорционально большей степени затронутых проблемой неформальной занятости или подверженных риску перехода в неформальную экономику, в том числе

в определенных секторах и видах экономических субъектов, таких как микро- и малые предприятия и независимые работники, с опорой на роль представительных организаций работодателей и работников и существующие институциональные рамки;

- g) совершенствовать структуры социального диалога таким образом, чтобы повышать их эффективность, избегать фрагментации и несогласованности в рамках национальных систем трудовых отношений и укреплять их представительность.

IV. Укрепление деятельности МОТ и последующей работы по вопросам социального диалога

- 24. В контексте реформы МОТ Международная конференция труда решительно подтверждает, что социальный диалог, включая коллективные переговоры, и поддержка институтов демократического управления в сфере труда лежат в основе мандата МОТ. Это должно находить отражение в выделении достаточных целевых кадровых и финансовых ресурсов в предложениях по программе и бюджету при обеспечении согласованности, недопущении дублирования и достижении результатов для трехсторонних участников.
- 25. В этой связи МОТ предлагается в пределах имеющихся ресурсов обеспечить полное осуществление настоящих заключений и оказывать помощь государствам-членам в укреплении социального диалога во всех его формах и на всех уровнях в соответствии с международными трудовыми нормами МОТ посредством следующих направлений деятельности:

А. Направления деятельности

Деятельность, связанная с нормами

- 26. В целях улучшения координации между своей деятельностью, связанной с нормами, мероприятиями по техническому сотрудничеству и исследовательской работой Международному бюро труда (МБТ) следует:
 - a) содействовать ратификации и эффективному применению международных трудовых конвенций, касающихся социального диалога;
 - b) с учетом запросов трехсторонних участников оказывать государствам-членам поддержку в рассмотрении указаний контрольных органов МОТ и устранении правовых и практических препятствий, мешающих полной реализации права на свободу объединения и действительному признанию права на ведение коллективных переговоров;
 - c) оказывать поддержку органам управления трудом в проведении эффективных трехсторонних консультаций по вопросам реформы трудового законодательства в целях обеспечения соответствия национального законодательства международным трудовым нормам и содействия использованию передовой практики, выявленной на основе сравнительного анализа.

Развитие потенциала и укрепление сотрудничества в целях развития

- 27. МБТ, при поддержке трехсторонних участников, в рамках своей программы сотрудничества в целях развития, в том числе посредством страновых программ достойного труда

(СПДТ) и расширенного сотрудничества с Международным учебным центром МОТ в Турине (Туринский центр), следует:

- а) укреплять потенциал правительств, организаций работодателей и работников для эффективного участия в социальном диалоге на любом уровне, в том числе посредством подготовки и поддержки по вопросам свободы объединения, коллективных переговоров и других форм социального диалога, включая сотрудничество на рабочих местах, навыки ведения переговоров, а также предупреждение и разрешение трудовых споров, в том числе рассмотрение жалоб, посредничество и примирение;
- б) укреплять институциональный потенциал и эффективность институтов сферы труда, включая системы управления трудом, инспекцию труда, системы правосудия в сфере труда, институты трехстороннего социального диалога и другие механизмы, поддерживающие социальный диалог и реализацию трудовых прав;
- с) оказывать поддержку трехсторонним участникам в использовании социального диалога для решения социальных и экономических вызовов и использования возможностей, в том числе в областях недопущения дискриминации, заработной платы и условий труда, цифровизации, справедливого перехода, развития навыков и обучения на протяжении всей жизни, БГТ, достойного труда в цепочках поставок, а также секторальных вызовов;
- д) поддерживать участие микро-, малых и средних предприятий и экономических субъектов в процессах социального диалога;
- е) содействовать взаимному обучению и обмену передовой практикой;
- ф) содействовать обмену передовой практикой в области социального диалога и ее распространению в целях информационного обеспечения разработки политики и принятия решений;
- г) поддерживать организации работодателей и работников в их усилиях по охвату, организации и представительству работников и экономических субъектов неформальной экономики, в том числе, где это практически осуществимо и при условии надлежащего развития потенциала, посредством целевых стратегий охвата, учебных программ и адаптированных услуг, с целью содействия их включению в формальную экономику, с тем чтобы они могли эффективно пользоваться преимуществами социального диалога;
- h) укреплять поддержку организаций работодателей и работников в продвижении Инструментария в области трудовых отношений, в том числе посредством развития потенциала и обновления Руководства МОТ по сотрудничеству на рабочих местах (1997 г.) и Руководства по вопросам политики в области коллективных переговоров (2015 г.) с учетом изменений в сфере труда;
- i) оказывать поддержку сотрудникам МОТ в более эффективной интеграции социального диалога и трипартизма во все направления деятельности МОТ.

Исследования и фактические данные

28. МБТ следует:

- а) укреплять основанные на фактических данных исследования и практические знания по вопросам свободы объединения и коллективных переговоров, включая отраслевые переговоры и механизмы распространения их действия, трехстороннего социального диалога, сотрудничества на рабочих местах, доступа к правосудию

в сфере труда, рассмотрения жалоб и доступа к средствам правовой защиты, социального диалога, включая коллективные переговоры, производительности, рамок представительности, демократии и неравенства;

- b) разрабатывать и поддерживать базы данных, касающиеся социального диалога, включая показатели соблюдения на страновом уровне прав на свободу объединения и ведение коллективных переговоров, а также мониторинга и оценки результатов социального диалога;
- c) расширять базу знаний об инновационных практиках социального диалога и трудовых отношений, в том числе применительно к национальному, отраслевому, трансграничному социальному диалогу и социальному диалогу на уровне рабочих мест, переходу к формальной экономике, домашнему труду и труду по уходу, организации групп работников и экономических субъектов, охват которых объединением затруднен, а также гендерному равенству;
- d) проводить дальнейшие исследования роли социального диалога в решении вопросов, связанных с крупными переходными процессами, затрагивающими сферу труда, включая:
 - i) цифровизацию и искусственный интеллект — посредством Обсерватории МОТ по вопросам искусственного интеллекта и труда в цифровой экономике, а также, на основе дальнейших исследований, подготовить предложение для рассмотрения Административным советом о проведении трехстороннего совещания экспертов по вопросам искусственного интеллекта и социального диалога;
 - ii) справедливый переход;
 - iii) мир, предупреждение конфликтов, потенциал противодействия и социальную сплоченность;
 - iv) демографические сдвиги;
 - v) сохраняющиеся проблемы, связанные с переходом к формальной экономике;
 - vi) занятость молодежи и переход от учебы к трудовой деятельности.

В. Согласованность

29. МБТ следует:

- a) обеспечивать, чтобы его деятельность была сбалансированной, сосредоточенной на основном мандате и ориентированной на результаты, отвечала потребностям и приоритетам трехсторонних участников и была направлена на области, обладающие наибольшим потенциальным воздействием;
- b) стимулировать комплексные межсекторальные меры, осуществляемые под руководством структур на местах, носящие стратегический характер, отвечающие запросам трехсторонних участников и способствующие созданию благоприятной среды для свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров, а также инвестированию в институты сферы труда;
- c) в соответствии со своим основным мандатом укреплять взаимодействие в рамках многосторонней системы, включая структуры Организации Объединенных Наций и международные финансовые учреждения, и содействовать большей согласованности подходов к вопросам сферы труда в целях продвижения социального диалога

как движущей силы инклюзивного экономического роста, повышения производительности, социальной устойчивости и мира, избегая при этом дублирования деятельности других организаций;

- d) учитывать результаты настоящих заключений при дальнейшем развитии, надлежащем ресурсном обеспечении, когда это необходимо, и осуществлении комплексной стратегии по продвижению и реализации права на ведение коллективных переговоров, одобренной Административным советом на его 349-й сессии (октябрь — ноябрь 2023 г.), и Стратегии МОТ в области сотрудничества в целях развития на 2026–29 годы, одобренной Административным советом на его 356-й сессии (март — апрель 2026 г.).

С. Программа и бюджет и последующая работа в области управления

- 30.** В будущих предложениях по программе и бюджету следует отражать настоящие заключения в рамках существующих механизмов управления и бюджетных процессов в целях поддержки свободы объединения, действенного признания права на ведение коллективных переговоров и социального диалога во всех его формах.
- 31.** МБТ следует принять меры по мобилизации внебюджетных ресурсов для поддержки осуществления настоящих заключений в соответствии с приоритетами трехсторонних участников, Стратегией МОТ в области сотрудничества в целях развития на 2026–29 годы и СПДТ, при этом избегая дублирования.
- 32.** Последующая работа должна включать измеримые показатели, механизмы мониторинга и оценки, а также регулярное предоставление отчетности через установленные механизмы управления, включая оценку высокого уровня деятельности МОТ в области социального диалога и трипартизма.