



Административный совет

334-я сессия, Женева, 25 октября-8 ноября 2018 г.

GB.334/INS/2/1

Секция по институциональным вопросам

INS

Дата: 8 октября 2018 г.

Оригинал: английский

ВТОРОЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

Повестка дня Международной конференции труда

Повестка дня будущих сессий Международной конференции труда

Цель документа

Начать процесс рассмотрения предложений по повестке дня сессии Конференции 2019 года и на последующий период, в том числе относительно стратегического подхода, которого необходимо будет придерживаться (см. предлагаемое решение в пункте 31).

Соответствующая стратегическая задача: все четыре стратегические задачи.

Основной соответствующий результат/общий фактор формирования политики: благоприятный результат В: Действенное и результативное управление Организацией.

Последствия для политики: последствия для повестки дня сессии Конференции 2019 года и на последующий период.

Юридические последствия: возникающие в связи с применением Регламента Конференции и Регламента Административного совета.

Финансовые последствия: возникающие в связи с составлением пунктов повестки дня Конференции и с любыми предложениями, предлагаемыми в ходе подготовительных совещаний, которые могут быть одобрены Административным советом.

Требуемые дальнейшие действия: все потенциальные последствия, связанные с осуществлением дальнейших мер, будут представлены на рассмотрение Административного совета на 335-й сессии (март 2019 г.).

Авторское подразделение: департаменты Портфеля политических мер и Портфеля деятельности на местах и партнёров.

Взаимосвязанные документы: GB.332PV; GB.332/INS/2.

Содержание

	<i>Стр.</i>
A. Краткий обзор порядка составления повестки дня Конференции	1
Стратегический и согласованный подход (2014-19 гг.)	2
B. Решения, принятые Административным советом на 332-й сессии (март 2018 г.)	3
C. Повестка дня Конференции после 2019 года	4
Укрепление стратегического подхода	4
Темы, рассматриваемые для возможного включения в повестку дня будущих сессий ...	5
D. Отмена и изъятие актов, включая акты о труде в морском судоходстве и о БГТ	8
E. Итоги 107-й сессии (июнь 2018 г.) Конференции: последствия для повестки дня Конференции	9
F. Процедурная дорожная карта	10
Предлагаемое решение	11

Приложения

I. Пункты повестки дня будущих сессий Конференции	13
1. Три возможных пункта повестки дня будущих сессий Конференции	13
A. Неравенство и сфера труда (общее обсуждение)	13
B. Справедливый переход сферы труда к экологически устойчивой экономике и обществу для всех (разработка норм, двукратное обсуждение)	16
C. Системы ученичества (разработка норм, двукратное обсуждение)	19
2. Новые сведения о последующей деятельности, предусмотренной в отношении четырёх тем	23
A. Урегулирование индивидуальных трудовых споров	23
B. Нестандартные формы занятости	25
C. Достойный труд в мире спорта	25
D. Независимость и защита на государственной службе (борьба с коррупцией) ..	26
II. Предлагаемые для отмены или изъятия акты о труде в морском судоходстве и акты по БГТ	27
III. Обзор технических вопросов, отобранных для включения в повестку дня Конференции (2010-23 гг.)	32
IV. Повестка дня МКТ – график (2016-20 гг.)	35

A. Краткий обзор порядка составления повестки дня Конференции

1. Соответствующие правила, касающиеся повестки дня Конференции, изложены в Уставе Международной организации труда, Регламенте Международной конференции труда и Регламенте Административного совета¹. Повестка дня Конференции включает постоянные и технические вопросы.
2. Следующие постоянные вопросы Административному совету надлежит включать в повестку дня Конференции ежегодно:
 - доклады председателя Административного совета и Генерального директора;
 - финансовые и бюджетные вопросы;
 - информация и доклады о применении конвенций и рекомендаций.
3. В соответствии с установившейся практикой повестка дня Конференции включает три технических вопроса (по каждому из которых на Конференции учреждается технический комитет), как правило в целях разработки норм, проведения общего обсуждения или периодического обсуждения². Другими вопросами, которые могут быть включены в повестку дня Административным советом, являются вопросы, которые, как правило, могут быть рассмотрены на пленарном заседании, Распорядительным комитетом или техническим комитетом, проводящим ограниченное число заседаний³. Что касается вопросов разработки норм, несмотря на то что нормой остаётся двукратное обсуждение, Административный совет может принять решение о проведении однократного обсуждения. Предложения о включении того или иного вопроса в повестку дня Конференции рассматриваются на двух очередных сессиях Административного совета за исключением случаев, когда достигнут всеобщий консенсус относительно включения в повестку дня предложения, которое обсуждается Административным советом впервые⁴.
4. На своей 328-й сессии (октябрь-ноябрь 2016 г.) Административный совет утвердил пятилетний цикл периодических обсуждений четырёх стратегических задач в рамках Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации в следующей последовательности: социальный диалог и трипартизм в 2018 году; социальная защита (социальное обеспечение) в 2020 году; политика в сфере занятости в 2021 году; социальная защита (охрана труда) в 2022 году; основополагающие принципы и права в сфере труда в 2023 году⁵. Помимо этого, Административный совет представил рекомендации относительно рамок периодических обсуждений, чтобы

¹ См. [Устав](#), статьи 14 1) и 16 3); [Регламент Конференции](#), статьи 7, 7bis, 8 и 12; [Регламент Административного совета](#), разделы 5 и 6.2.

² См. пп. 4-7 ниже.

³ См. Приложение II, в котором представлен общий обзор отбора технических вопросов для включения в повестку дня Конференции (2010-23 гг.). См. [GB.328/PV, para. 16](#) (группа работников).

⁴ См. п. 5.1.1 Регламента Административного совета.

⁵ См. п. 17 ниже.

они в полной мере соответствовали своему конкретному предназначению, предусмотренному Декларацией о социальной справедливости⁶.

Стратегический и согласованный подход (2014-19 гг.)

5. На своей 322-й сессии (октябрь-ноябрь 2014 г.) Административный совет утвердил концепцию стратегического и согласованного подхода к формированию повестки дня 106-й (2017 г.), 107-й (2018 г.) и 108-й (2019 г.) сессий Конференции. При этом преследовалась цель ответить на комментарии и замечания трёхсторонних участников относительно составления повестки дня Конференции и роли Конференции в качестве высшего политического органа МОТ. Данный подход основан на двух основных элементах: i) стратегической ориентации при разработке повестки дня Конференции с использованием импульса, возникшего в результате празднования столетней годовщины МОТ, и решения привлечь особое внимание к институциональной согласованности и гибкости; ii) полномерном привлечении всех трёхсторонних участников к составлению повестки дня Конференции⁷.
6. Руководствуясь этими принципами, Административный совет отобрал технические вопросы для включения в повестку дня сессий Конференции 2017, 2018 и 2019 годов. Он следит за согласованием результатов предыдущих обсуждений на Конференции с рассмотрением предложений в отношении будущих сессий. Административный совет отслеживает взаимосвязи между составлением повестки дня Конференции и другими институциональными процессами и стратегическими дебатами по таким вопросам, как инициативы столетия или стратегический план. Далее он принимает меры, направленные на то, чтобы повестка дня Конференции отражала действия МОТ, гарантирующие наличие у Организации функционального современного свода трудовых норм, служащих глобальным ориентиром в сфере труда. Таким образом, анализ всей системы трудовых норм МОТ, осуществлённый Трёхсторонней рабочей группой по механизму анализа норм (SRM TWG), а также соблюдение требований пункта 9 статьи 19 Устава относительно порядка отмены устаревших действующих конвенций уже оказывают влияние на процесс формирования повестки дня Конференции.
7. Установление соответствующих и эффективных связей между периодическими обсуждениями и темами общих обзоров, подготовленных Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций на основе докладов, запрошенных в соответствии со статьёй 19 Устава, является ещё одним элементом стратегического и согласованного подхода, как это предусмотрено в резолюции 2016 года о содействии социальной справедливости посредством достойного труда⁸. Формирующаяся практика заключается в своевременном выборе темы очередного общего обзора, который будет обсуждаться на сессии Конференции, предшествующей сессии, на которой Конференция проведёт периодическое обсуждение соответствующего вопроса.
8. Процедурный план действий по реализации стратегического и согласованного подхода на период до 2019 года, который постоянно обновляется МБТ, рассматривается на

⁶ См. [GB.328/INS/5/2](#) и [GB.328/PV](#), para. 102.

⁷ См. [GB.322/PV](#), para. 17, и [GB.322/INS/2](#), pp. 11-19. Стратегический и согласованный подход был признан в ходе деятельности Рабочей группы по функционированию Административного совета и Конференции; см. [GB.322/INS/12\(Rev.\)](#), para. 4.1.

⁸ Резолюция 2016 года о содействии социальной справедливости посредством достойного труда, п. 15.1.

каждой сессии Административного совета в целях повышения степени прозрачности и инклюзивности этого процесса⁹.

В. Решения, принятые Административным советом на 332-й сессии (март 2018 г.)

9. Административный совет постановил включить в повестку дня юбилейной сессии Международной конференции труда (108-я сессия, 2019 г.) пункт, связанный с разработкой нормы (второе обсуждение) о насилии и домогательствах в отношении женщин и мужчин в сфере труда. Он также включил в повестку дня той же сессии Конференции два пункта, относящиеся к столетию Организации: 1) пункт, посвящённый инициативе, касающейся будущего сферы труда, с целью принятия важного итогового документа, возможно, декларации, в котором Генеральному директору будет поручено продолжить подготовку содержания и формата этого пункта и представить первые соображения об итоговом документе для дальнейшего рассмотрения Административным советом в ноябре 2018 года; 2) пункт, касающийся организации дебатов и мероприятий, связанных со столетием Организации, в котором Генеральному директору будет поручено продолжить подготовку содержания и формата этого пункта для дальнейшего рассмотрения Административным советом в ноябре 2018 года. Административный совет также высказал свои рекомендации о формировании повестки дня Конференции после 2019 года, в частности в отношении семи рассматриваемых вопросов, при этом признавая необходимость обеспечения гибкости для выполнения решений юбилейной сессии¹⁰. Наконец, Административный совет постановил предварительно внести в повестку дня 107-й сессии (2018 г.) Конференции пункт об утверждении предлагаемых поправок к Кодексу Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве при условии представления каких-либо поправок, принятых Специальным трёхсторонним комитетом в апреле 2018 года.
10. Подробности, касающиеся повестки дня юбилейной сессии Конференции (2019 г.) в отношении важного итогового документа и организации дебатов и мероприятий, излагаются в отдельном документе, представленном на рассмотрение Административного совета¹¹.
11. Административный совет уже приступил к рассмотрению повесток дня сессий Конференции после 2019 года, включив периодические обсуждения в повестки дня сессий до 2023 года. Административный совет может пожелать подготовить дополнительные рекомендации, касающиеся повестки дня сессий Конференции после 2019 года, чтобы сохранить стратегическую нацеленность действий, связанных с формированием повестки дня Конференции, при полном участии трёхсторонних партнёров и одновременно обеспечить достаточную гибкость, которая позволит учесть результаты юбилейной сессии (в частности, что касается вопросов, предложенных для включения в повестку дня сессии в 2020 г.).

⁹ См. [GB.328/INS/3](#), пп. 7-15, где представлены более подробные сведения о реализации стратегического и согласованного подхода. Обновлённая дорожная карта до 2020 г. представлена в Приложении III.

¹⁰ См. [GB.331/PV](#).

¹¹ [GB.334/INS/2/2](#).

С. Повестка дня Конференции после 2019 года

Укрепление стратегического подхода

12. Первоначальные элементы в общих чертах были сформулированы для рассмотрения на ноябрьской сессии Административного совета 2016 года¹². Несколько трёхсторонних участников выразили поддержку согласованному и стратегическому подходу к подготовке повестки дня Конференции и продолжению его применения после 2019 года¹³. Продолжая процесс рассмотрения стратегического подхода после 2019 года, Административный совет может пожелать принять к сведению следующие соображения.
13. Два из начальных предложений, выдвинутых в ноябре 2016 года, были использованы Административным советом в рамках процесса принятия решений по повестке дня Конференции: i) выполнение рекомендаций, подготовленных рабочей группой SRM TWG и одобренных Административным советом¹⁴; ii) возможный вклад, который деятельность органов управления МОТ может внести в достижение и оценку результатов Политического форума высокого уровня по устойчивому развитию Организации Объединённых Наций (ПФВУ) в контексте Повестки дня до 2030 года¹⁵.
14. По-прежнему будут оставаться в силе общие элементы стратегического и согласованного подхода, такие как необходимость обеспечения институциональной слаженности, сбалансированность между выделением достаточного времени на подготовку и обеспечением адекватной гибкости, полноценное трёхстороннее участие, обеспечиваемое благодаря транспарентности и инклюзивности¹⁶. В соответствии с Декларацией о социальной справедливости и резолюцией 2016 года о содействии социальной

¹² См. [GB.328/INS/3](#), пп. 38 и 39.

¹³ См. [GB.328/PV](#), [GB.329/PV](#), [GB.331/PV](#) и [GB.332/PV](#).

¹⁴ Помимо рекомендаций SRM TWG об отмене конвенций, которые побудили Административный совет внести соответствующий пункт в повестку дня, Административный совет поручил МБТ подготовить предложение о возможном связанном с разработкой нормы пункте, касающемся программ ученичества, ввиду пробела в сфере регулирования, выявленного SRM TWG, для рассмотрения на 329-й сессии (март 2017 г.). См. Приложение I, раздел 1 B); [GB.328/PV](#), paras 16 (группа работников), 22 (Республика Корея). Рассматривая доклад второго заседания SRM TWG, Административный совет также отметил решение SRM TWG продолжить в рамках будущих обсуждений анализ пробела в сфере регулирования в отношении сменной работы, который будет приурочен к решению о рассмотрении актов о рабочем времени; [GB.328/PV](#), para. 581(d).

¹⁵ В соответствии с [резолюцией 2016 года о содействии социальной справедливости посредством достойного труда](#) (см. п. 15.2 с) vii)) Административный совет принял решение о пятилетнем цикле периодических обсуждений и их последовательности с учётом тем и отдельных ЦУР, которые будут рассматриваться ПФВУ. См. [GB.328/INS/5/2](#), пп. 6, 10 и 18; см. также [GB.328/PV](#), paras 84 (группа работодателей), 86 (группа работников), 91 (АСПАГ), 93 (ИМЕК). Административный совет также решил использовать мартовские сессии 2017, 2018 и 2019 гг. в качестве платформы для трёхсторонних дискуссий по вопросу о вкладе МОТ в ежегодный обзор ПФВУ (para. 130(a)).

¹⁶ См. [GB.329/INS/2](#), п. 21.

справедливости посредством достойного труда периодические обсуждения по-прежнему будут ключевым фактором рационализации процесса составления повестки дня Конференции.

15. Предусмотрены дополнительные элементы. В то время как одни группы трёхсторонних участников в ходе последних обсуждений говорили о том, что итоги региональных совещаний могут способствовать разработке норм, другие группы находят их менее подходящими в качестве информационной основы процесса формирования повестки дня Конференции, принимая во внимание узкую региональную направленность этих обсуждений¹⁷. В ходе дальнейшего обсуждения в Административном совете вопросов, касающихся возможного пересмотра форматов и регламентов отраслевых и других технических совещаний, могут быть подготовлены дополнительные рекомендации о том, как их итоги могут использоваться в качестве одного из источников информации в процессе формирования повестки дня МКТ¹⁸. Полезные уроки можно извлечь из связанного с разработкой нормы обсуждения на последней сессии Конференции вопроса о насилии и домогательствах в сфере труда, что окажет Конференции информационную поддержку в оптимизации её нормотворческой функции в условиях двухнедельной сессии¹⁹. Это отвечало бы призыву, обращённому к МОТ в Декларации о социальной справедливости, чтобы Организация максимально эффективно использовала своё уникальное преимущество, заключающееся в трёхсторонней структуре и системе норм²⁰. Кроме того, Административный совет может пожелать продолжить обсуждение вопроса о непосредственном и постоянном воздействии рекомендаций SRM TWG на повестку дня Конференции, в частности с тем, чтобы её рекомендации не приводили к нормативному «затормозу» в процессе формирования повестки дня Конференции²¹.

Темы, рассматриваемые для возможного включения в повестку дня будущих сессий

16. По оценке МБТ, в октябре 2018 года оно сможет представить предложения по вопросам, связанным с разработкой норм о безопасности и гигиене труда. Следует ожидать, что эти вопросы будут касаться четырёх тем, уже отобранных SRM TWG на её третьем заседании в сентябре 2017 года (биологические факторы опасности, эргономика,

¹⁷ См. [GB.331/PV](#), пара. 16, и [GB.332/PV](#), пара. 11. В ноябре 2016 г. члены Рабочей группы по функционированию Административного совета и Международной конференции труда «сочли, что необходимо приложить усилия к тому, чтобы обеспечить содействие со стороны региональных совещаний решению стратегических задач МОТ и гарантировать более тесные взаимосвязи с другими руководящими административными органами Организации, Конференцией и Административным советом» ([GB.328/INS/16](#), пара. 10; [GB.328/WP/GBC/2](#), пп. 13-16; [GB.326/POL/5](#)).

¹⁸ Ранее члены Рабочей группы обсудили вопросы о том, что предложения по пунктам повестки дня Конференции должны частично определяться итогами трёхсторонних совещаний МОТ и других совещаний (региональных, отраслевых и совещаний экспертов) (см. [GB.319/WP/GBC/1](#), п. 15).

¹⁹ В ноябре 2016 г. были выражены разные точки зрения о возможности включения двух вопросов, связанных с разработкой норм, в повестку дня Конференции ([GB.328/PV](#), paras 16 (группа работников), 18 (АСПАГ), 21 (Индия), 23 (Бразилия)).

²⁰ Резолюция 2016 года о содействии социальной справедливости посредством достойного труда, п. 15.

²¹ См. [GB.331/LILS/2](#), Appendix, para. 7.

химические факторы опасности и снабжение машин защитными приспособлениями), а также любых других вопросов, вытекающих из анализа SRM TWG актов, касающихся безопасности и гигиены труда (отдельные виды деятельности).

17. В настоящее время повестка дня 109-й сессии (2020 г.) предусматривает периодическое обсуждение вопросов социальной защиты (социальное обеспечение). Если Административный совет примет соответствующее решение, в повестке дня 109-й сессии останутся открытыми две позиции. В неё можно будет включить один-два дополнительных технических вопроса и/или один-два вопроса о дальнейших мерах по выполнению решений сессии столетия²². В этом отношении трёхсторонние участники отметили необходимость сохранения гибкости. Хотя на сегодняшний день ещё остаётся время, чтобы Административный совет рассмотрел вопрос об отборе вопросов для включения в повестку дня сессий Конференции после 2019 года и представил соответствующие рекомендации МБТ, решение о включении нового пункта о разработке норм в повестку дня сессии 2021 года предпочтительнее было бы принять не позднее мартовской сессии Административного совета 2019 года²³.
18. В этой связи Административный совет в ноябре 2017 года продолжил рассмотрение с целью включения в повестку дня будущих сессий семи вопросов²⁴, три из которых можно рассматривать для возможного внесения в повестку дня Конференции на следующие открытые позиции:
- *Неравенство и сфера труда (общее обсуждение)*²⁵: впервые МБТ подняло этот вопрос при рассмотрении повестки дня Конференции на 323-й сессии (март 2015 г.)

²² Как уже подчёркивалось, Административный совет мог бы рассмотреть вопрос о возможности принятия на сессии столетия 2019 г. заключений, которые могли бы оказать влияние на формирование повестки дня последующих сессий Конференции; [GB.328/INS/3](#), п. 39 d).

²³ См. Приложение I, которое может помочь в определении возможных сроков отбора предлагаемых вопросов, которые в настоящее время находятся на рассмотрении Административного совета. Решение о включении вопроса, связанного с разработкой норм, предпочтительнее принять на предстоящей мартовской сессии Административного совета 2019 г. (в отношении повестки дня сессии 2021 г.) или в марте 2020 г. (относительно повестки дня сессии 2022 г.). Решение о включении вопросов, касающихся проведения общего обсуждения, могло бы состояться не позднее марта 2019 г. (в отношении сессии 2020 г.) или марта 2020 г. (в отношении сессии 2021 г.). В ответ на вопросы, поднятые в ходе обсуждения на ноябрьской сессии 2017 г., можно отметить, что эти крайние сроки установлены по той причине, что в соответствии с положениями Регламента МКТ о разработке норм МБТ должно разослать государствам-членам не позднее чем за 18 месяцев до открытия Конференции доклад о законодательстве и практике и вопросник. Таким образом, в принципе, в отношении июньской сессии МКТ 2021 г. доклад должен быть разослан не позднее конца октября 2019 г. (т.е. за 18 месяцев), поэтому этот вопрос должен быть решён на предстоящей мартовской сессии Административного совета 2019 г. (чтобы предусмотреть достаточное время для подготовки этих документов. Однако в виде исключения программа сокращённых сроков могла бы быть утверждена Административным советом по предложению должностных лиц. Общие обсуждения не подчинены тем же требованиям: Регламент МКТ предусматривает, что в случае если вопрос включается в повестку дня для проведения общего обсуждения, МБТ рассылает правительствам доклад по этому вопросу, с тем чтобы они получили его не позднее чем за два месяца до открытия Конференции. В этой связи необходимо время для подготовки доклада, и весьма желательно, чтобы Административный совет принял соответствующее решение не позднее марта предыдущего года.

²⁴ См. [GB.329/INS/2](#), пп. 25-28.

²⁵ См. Приложение I, раздел 1.A.

Административного совета²⁶; он был доработан для обсуждения на ноябрьской сессии Административного совета 2016 года. В ходе обсуждений на мартовской сессии 2017 года одни группы трёхсторонних участников высказали поддержку этому вопросу, а другие сочли целесообразным подождать результатов сессии столетия, либо предпочли проведение общего обсуждения по данному вопросу в 2020 году²⁷. Обсуждение в Административном совете в марте 2018 года обозначило широкую поддержку проведению общего обсуждения по этому пункту. Одни члены Административного совета сочли полезным обсуждение вопросов политики перераспределения, хотя и рекомендовали МБТ принять к ним более широкий подход, а другие выразили мнение о том, что общее обсуждение проблемы неравенства в сфере труда должно опираться на доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда и итоги юбилейной сессии Конференции.

- *Справедливый переход сферы труда к экологически устойчивой экономике и обществу для всех (разработка норм)*²⁸: в ноябре 2016 года некоторые трёхсторонние участники предложили включить этот пункт в повестку дня сессии Конференции 2018 года и вновь выразили ему поддержку в ноябре 2017 года и марте 2018 года. Во время обсуждения в ноябре 2017 года и в марте 2018 года этот пункт не поддержали некоторые другие группы трёхсторонних участников²⁹.
- *Программы ученичества (разработка норм)*³⁰: как уже упоминалось, Административный совет запросил подготовить и представить в марте 2017 года предложение, касающееся программ ученичества, в соответствии с принятым им решением по выполнению рекомендаций, представленных SRM TWG в докладе по итогам её второго заседания³¹. В ходе обсуждения в октябре-ноябре 2017 года одни группы трёхсторонних участников поддержали этот пункт, а другие выступили против; при этом одна группа трёхсторонних участников в целом предпочла проведение общего обсуждения до обсуждения, связанного с разработкой нормы³². В марте 2018 года Административный совет отложил обсуждение этого предложения, не исключив возможности включения пункта, касающегося разработки нормы о программах ученичества, в повестку дня будущей сессии Конференции не ранее 2021 года³³.

- 19.** Восемь вопросов требуют дальнейшей проработки и/или обсуждения на других трёхсторонних форумах, чтобы можно было подготовить полные предложения об их включении в повестку дня Конференции. В первую очередь Административный совет, следуя рекомендациям SRM TWG, поручил МБТ представить предложения по пунктам, связанным с разработкой норм в отношении четырёх вопросов, относящихся

²⁶ См. [GB.323/INS/2](#), п. 23.

²⁷ См. [GB.331/PV](#).

²⁸ См. Приложение I, раздел 1.B, п. 12, где представлены точки зрения, высказанные в ходе 328-й сессии (октябрь-ноябрь 2016 г.) Административного совета.

²⁹ См. [GB.331/PV](#).

³⁰ См. Приложение I, раздел 1.C.

³¹ См. [GB.328/PV](#), пара. 581.

³² См. [GB.331/PV](#).

³³ См. [GB.332/PV](#).

к безопасности и гигиене труда. МБТ было предложено приступить к разработке предложений для их дальнейшего рассмотрения Административным советом на 335-й сессии в марте 2019 года после их обсуждения на четвёртом заседании SRM TWG. Что касается четырёх других вопросов, новая информация о принятых по ним мерах содержится в разделе 2 Приложения I. МБТ было предложено представлять на будущих сессиях Административного совета дополнительные ежегодные доклады до тех пор, пока эти вопросы не будут подготовлены для включения в повестку дня Конференции. К ним относятся³⁴:

- урегулирование индивидуальных трудовых споров;
- нестандартные формы занятости;
- достойный труд в мире спорта;
- независимость и защита на государственной службе (борьба с коррупцией).

D. Отмена и изъятие актов, включая акты о труде в морском судоходстве и о БГТ

20. Административный совет продолжил рассмотрение рекомендаций SRM TWG, утверждённых Административным советом при подготовке повестки дня будущих сессий Конференции. Следует напомнить, что в феврале 2016 года SRM TWG передала обзор 68 морских актов в Специальный трёхсторонний комитет (СТК), учреждённый в соответствии с Конвенцией 2006 года о труде в морском судоходстве, с поправками (КТМС, 2006 г.).
21. На своём третьем заседании 23-27 апреля 2018 года СТК рекомендовал отменить Конвенции 8, 9, 16, 53, 73, 74, 91 и 145 и изъять Конвенции 7, 54, 57, 72, 76, 93, 109, 179 и 180, а также Рекомендации 27, 49, 107, 137, 139, 153, 154, 174, 186 и 187. Поэтому Административный совет, возможно, пожелает рассмотреть пункт, включающий проект решения о рассмотрении и включении в повестку дня 109-й сессии Международной конференции труда (июнь 2020 г.) вопроса об отмене и изъятии этих актов. Административный совет, возможно, пожелает приурочить своё решение ко времени рассмотрения доклада третьего заседания СТК³⁵.
22. На своём четвёртом заседании, состоявшемся 17-21 сентября 2018 года, SRM TWG рассмотрела девять актов по БГТ (в конкретных отраслях), а также по инспекции труда и статистике труда и оценила выполнение двух актов, посвящённых этим темам, которые ранее были квалифицированы как устаревшие. SRW TWG рекомендовала отменить Конвенции 45, 62, 63 и 85 в 2024 году и изъять Рекомендацию 20 в 2022 году. В этой связи Административный совет, возможно, пожелает рассмотреть пункт предлагаемого решения взамен пункта повестки дня 111-й сессии (2022 г.) Конференции об изъятии Рекомендации 20, и другой пункт предлагаемого решения взамен пункта повестки дня 113-й сессии (2024 г.) Конференции об отмене четырёх вышеупомянутых конвенций.

³⁴ См. [GB.328/PV](#), paras 17 (группа работников), 19 (группа африканских государств), 20 (ИМЕК).

³⁵ См. [GB.334/LILS/2](#).

23. Следует напомнить, что когда Конференция на своей 85-й сессии (1997 г.) приняла поправку к Уставу МОТ, наделяя Конференцию полномочиями по отмене действующих конвенций, Конференция также внесла поправки в свой Регламент, позволяющие ей изымать конвенции (равно как и рекомендации), которые так и не вступили в силу или которые утратили силу. В соответствии с пунктом 9 статьи 19 Устава Конференция может отменить или изъять конвенцию или рекомендацию, «если, как представляется, она утратила своё целевое назначение или если она перестала вносить весомый вклад в решение задач Организации». Отмена и изъятие актов подчиняются одним и тем же процедурным гарантиям с точки зрения требуемого большинства голосов на Конференции, консультационного процесса и своевременности внесения этого вопроса на рассмотрение Конференции. Включение в повестку дня Конференции вопроса об отмене или изъятии актов не требует учреждения технического комитета, поскольку Конференция может принять решение о рассмотрении этого вопроса на пленарном заседании либо в Распорядительном комитете.
24. Отмена или изъятие международной трудовой нормы имеет своим результатом окончательное устранение всех правовых последствий, возникающих в связи с этим актом, для Организации и её членов. Отменённые или изъятые акты изымаются из свода норм МОТ, и их полный текст больше не воспроизводится ни в каких официальных сборниках (в печатном или электронном виде) конвенций и рекомендаций МОТ. Единственное, что остаётся неизменным, – это их полное название и номер, а также ссылка на ту сессию или на тот год проведения сессии Конференции, когда было принято решение относительно отмены или изъятия акта. МБТ также прекращает публикацию официальной информации, касающейся этого акта.
25. Процедура, касающаяся включения в повестку дня Конференции пункта об отмене или изъятии актов, предусматривает, помимо прочего, что МБТ представляет на рассмотрение Административного совета доклад, содержащий всю необходимую информацию, касающуюся отмены или изъятия соответствующего акта (или соответствующих актов). Поскольку СТК и SRM TWG, опираясь на результаты деятельности Рабочей группы по политике, касающейся пересмотра норм, уже провели анализ этих актов, в приложении к настоящему документу содержится резюме информации, представленной МБТ этим органам, и вытекающих из неё рекомендаций; это приложение служит в качестве вышеупомянутого доклада, представленного на рассмотрение Административного совета.
26. Что касается сроков, то в соответствии со статьёй 45bis Регламента Конференции МБТ должно направить правительствам краткий доклад и вопросник для выявления их взглядов на данный вопрос, чтобы они получили их как минимум за полтора года до сессии Конференции, на которой этот пункт будет обсуждаться. Таким образом, пункт повестки дня, касающийся отмены или изъятия международных трудовых норм можно было бы рассмотреть на Конференции не ранее 109-й сессии (июнь 2020 г.).

Е. Итоги 107-й сессии (июнь 2018 г.) Конференции: последствия для повестки дня Конференции

27. На 107-й сессии (июнь 2018 г.) Конференции не были чётко определены новые пункты повестки дня. Тем не менее последующие меры по выполнению резолюции о втором периодическом обсуждении вопросов социального диалога и трипартизма³⁶ и итоги

³⁶ *Предварительный протокол № 6А*, 107-я сессия, Женева, май-июнь 2018 г.

обсуждения Комитетом по применению норм Общего обзора актов о рабочем времени³⁷ должны приниматься во внимание при подготовке повестки дня Конференции.

28. В заключениях, принятых по итогам периодического обсуждения вопросов социального диалога, рекомендуется «продолжать исследовательскую деятельность по проблемам доступности принципов свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров для работников цифровых платформ и гигномики и с учётом итогов 108-й сессии Международной конференции труда к ноябрьской сессии Административного совета 2019 года принять решение относительно целесообразности созыва трёхстороннего совещания по этому вопросу»³⁸. В ходе обсуждений в Комитете Конференции по социальному диалогу затрагивались также другие вопросы, которые могли бы обеспечить дальнейший интерес к будущим сессиям Конференции, включая такие темы, как: глобальные системы поставок³⁹, морально-этическое развитие и использование искусственного интеллекта, алгоритмов и больших массивов данных⁴⁰, и согласованные и всеобъемлющие принципы деятельности систем урегулирования трудовых споров⁴¹.

29. Комитет по применению норм утвердил пункт, касающийся действий в отношении норм, по результатам своего обсуждения Общего обзора актов о рабочем времени⁴²:

6. По мнению членов Комитета, заключения Общего обзора и итоги его обсуждения могут быть использованы на трёхстороннем совещании экспертов, если оно состоится, как это предусмотрено в пункте 21 а) заключений по итогам периодического обсуждения проблем социальной защиты (охраны труда), принятых Конференцией в 2015 году.

7. Комитет также выразил мнение, что Общий обзор вместе с докладом и итогами обсуждения внесут вклад в работу, которую по этому вопросу проводит Трёхсторонняя рабочая группа по механизму анализа норм.

Г. Процедурная дорожная карта

30. Обновлённое предложение, относящееся к процедурной дорожной карте, заключается в следующем:

- 335-я сессия (март 2019 г.): Административный совет продолжит подготовку рекомендаций по повестке дня 109-й сессии Конференции (2020 г.), а также последующих сессий.
- 337-я сессия (октябрь-ноябрь 2019 г.): Административный совет оценит последствия для определения повестки дня Конференции обсуждений на юбилейной сессии (2019 г.) Конференции, включая общее обсуждение вопросов эффективного сотрудничества в целях развития и периодические обсуждения вопросов социального диалога и трипартизма в рамках нового пятилетнего цикла; он подготовит

³⁷ *Provisional Record No. 9A(Rev.)*, 107-я сессия, Женева, май-июнь 2018 г.

³⁸ *Предварительный протокол № 6А*, 107-я сессия, Женева, май-июнь 2018 г., п. 6 е).

³⁹ *Provisional Record No. 6B(Rev.)*, 107-я сессия, Женева, май-июнь 2018 г., para. 10.

⁴⁰ *ibid*, para. 11.

⁴¹ *ibid*, para. 155.

⁴² *Provisional Record No. 9A(Rev.)*, 107-я сессия, Женева, май-июнь 2018 г., para. 147.

рекомендации по итогам обсуждений на 110-й сессии (2021 г.) Конференции, а также на последующих сессиях.

- 338-я сессия (март 2020 г.): Административный совет продолжит подготовку рекомендаций по повестке дня Конференции в рамках стратегического подхода.

Предлагаемое решение

31. *Административный совет, возможно, пожелает:*

- a) *принять решение о включении в повестку дня 109-й сессии Конференции (2020 г.) пункта, касающегося неравенства и сферы труда (общее обсуждение);*
- b) *принять решение о включении в повестку дня 109-й сессии Конференции (июнь 2020 г.) пункта, касающегося отмены Конвенций 8, 9, 16, 53, 73, 74, 91 и 145 и изъятия Конвенций 7, 54, 57, 72, 76, 93, 109, 179 и 180, а также Рекомендаций 27, 49, 107, 137, 139, 153, 154, 174, 186 и 187;*
- c) *принять решение о включении в повестку дня 111-й сессии (2022 г.) Конференции вопроса об изъятии Рекомендации 20;*
- d) *принять решение о включении в повестку дня 113-й сессии (2024 г.) Конференции вопроса об отмене Конвенций 45, 62, 63 и 85;*
- c) *подготовить рекомендации и принять любое соответствующее решение в отношении:*
 - i) *как минимум ещё одного технического пункта для завершения формирования повестки дня 109-й сессии Конференции (2020 г.) к её очередной сессии в марте 2019 года;*
 - ii) *определения повестки дня сессий Конференции после 2020 года в отношении как стратегического подхода, так и рассматриваемых вопросов, в частности относящихся к 110-й сессии Конференции (2021 г.)*

Приложение I – Пункты повестки дня будущих сессий Конференции

1. Три возможных пункта повестки дня будущих сессий Конференции

A. *Неравенство и сфера труда* (общее обсуждение)

Источник, характер и контекст предлагаемого пункта

1. МБТ впервые подняло этот вопрос в контексте составления повестки дня Конференции на 323-й сессии (март 2015 г.)¹ Административного совета. Он был доработан и представлен на рассмотрение Административного совета в октябре-ноябре 2016 года, где он получил поддержку группы работников и правительства Индии, а в ходе обсуждения в марте 2017 года он был поддержан группой работников и группой африканских государств. Предлагается внести этот вопрос в повестку дня Конференции для общего обсуждения в 2020 году. Обсуждение в Административном совете в марте 2018 года выявило широкую поддержку проведения общего обсуждения по этому пункту. Одни члены Административного совета сочли полезным обсудить политику перераспределения, хотя и рекомендовали МБТ принять к этой теме более широкий подход, а другие выразили мнение о том, что общее обсуждение на тему «Неравенство и сфера труда» должно опираться на доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда и итоги юбилейной сессии Конференции.
2. Начиная с середины 90-х годов прошлого столетия МОТ выражает озабоченность тем, чтобы материальные блага глобализации распределялись на справедливой основе. Эта озабоченность побудила МОТ принять Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда в 1998 году и Декларацию о социальной справедливости в целях справедливой глобализации в 2008 году. Комитет по вопросам социальной защиты (охраны труда) на 104-й сессии Конференции (2015 г.) пришёл к выводу о том, что инклюзивная и действенная охрана труда² является залогом обеспечения достойного труда для всех и залогом устойчивого развития, одновременно подчёркивая необходимость нормативно-правовых актов и учреждений, ответственных за регулирование вопросов охраны труда в соответствии с переменами, происходящими в сфере труда, и с неперенным учётом национальных обстоятельств. На 105-й сессии (2016 г.) Конференция оценила Декларацию о социальной справедливости как средство, при помощи которого МОТ может способствовать решению задач по обеспечению достойного труда в рамках Повестки дня до 2030 года, включая ЦУР 8 и другие цели. Другие ЦУР, имеющие непосредственное отношение к проблемам неравенства и к учреждениям рынка труда, – это ЦУР 10 (уменьшение неравенства) и ЦУР 5 (гендерное равенство)³.

¹ См. [GB.323/INS/2](#), п. 23.

² Регулирование условий труда, касающееся рабочего времени, заработной платы, безопасности и гигиены труда и охраны материнства, рассматривалось как один из ключевых аспектов охраны труда.

³ Оценка резонанса Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, 2016 г., п. 2.

Потребности и реалии трёхсторонних участников в свете стратегических задач МОТ

3. В течение последних двух десятилетий неравенство усугублялось в большинстве стран с развитой экономикой, а также во многих развивающихся странах, что вызывает озабоченность в связи с влиянием этого процесса на сокращение масштабов бедности, обеспечение сплочённости общества и улучшение макроэкономических показателей. Неравенство доходов измеряется по вертикали и горизонтали: неравенство между богатыми и бедными, между мужчинами и женщинами, между молодёжью и пожилыми работниками, неравенство, которое испытывают незащищённые группы населения, такие как мигранты и представители коренных народов. Неравенство доходов в целом ассоциируется с неравенством возможностей, профессиональных навыков и прав, что приводит к неравенству возможностей трудоустройства и провоцирует дальнейшее неравенство доходов.
4. Во всём мире трудовые доходы наёмных и самозанятых работников образуют подавляющую часть личных и семейных доходов. В странах с развитой экономикой заработная плата составляет 60-80% доходов домашних хозяйств. В развивающихся странах на заработную плату приходится 30-60% доходов домашних хозяйств, а остальное – на доходы от самозанятости⁴. Поэтому показатели рынка труда, то есть создаёт ли рынок достаточное количество рабочих мест, какого качества и для кого, в значительной степени определяют доходы большей части населения земного шара, а также уровень неравенства. Продолжающиеся изменения в сфере труда создают новые возможности и вызовы, включая самые разные формы занятости. Занятость, возникающая на цифровых трудовых платформах, действующих в режиме онлайн («краудворкинг»), позволяет многим людям, которые не могут работать вне дома, получать доход, а тем, кто уже работает, увеличивать заработки. Различные формы занятости, присущие нецифровой экономике, такие как занятость на условиях неполного рабочего дня, временная работа, субподряд и внештатная работа, также открывают возможности перед некоторыми работниками. В других случаях занятость на условиях полного рабочего времени заменяется бессрочными контрактами, предусматривающими подобные альтернативные механизмы. Хотя изменения в организации труда и производства требуют большей гибкости договорных отношений, такая гибкость не должна обеспечиваться за счёт прав работников и базовых форм защиты на рабочем месте, поскольку они являются залогом поддержания здоровья и безопасности работников, повышения производительности труда и улучшения экономических показателей.
5. Это требует распространения основных мер защиты труда на всех работников независимо от их договорного статуса, с тем чтобы гибкие формы применялись не потому, что они дешевле, а потому что они обеспечивают гибкость. Это соответствует ЦУР 8, особенно задаче 8.8, в которой содержится призыв защищать трудовые права всех женщин и мужчин. То, как распределяются возможности трудоустройства и блага, создаваемые на рынке труда, является результатом взаимодействия рыночных сил и институтов, которые регулируют функционирование рынка. К ним относятся, в том числе, свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров, минимальный размер оплаты труда, законодательство и трудовые договоры, регулирующие трудовые отношения, продолжительность рабочего времени и охрану материнства, а также другие меры политики, позволяющие находить баланс между трудовой и семейной жизнью. Не менее важными являются законы, направления политики и учреждения, призванные преодолевать дискриминацию, насилие и домогательства и содействующие обеспечению равных возможностей для всех работников, независимо от их пола, возраста, расы, миграционного статуса и состояния здоровья. Эффективные и доступные судебные системы, действенные механизмы урегулирования споров

⁴ См. МБТ: *Заработная плата в мире в 2014-15 гг.: Заработная плата и неравенство доходов*, Женева, 2015 г.

и разумные стратегии, нацеленные на обеспечение соблюдения норм, помогают преобразовывать права в реальные пособия, тем самым способствуя выравниванию результатов на рынке труда. Определённая роль принадлежит и политике в области налогообложения.

6. Как показывают эмпирические данные, учреждения рынка труда также влияют на результаты работников неформальной экономики и на функционирование неформальных рынков труда⁵.

Реализация стратегического и согласованного подхода и польза от обсуждения на Международной конференции труда

7. Пришло время, когда Конференции необходимо обсудить, как учреждения рынка труда могут пресекать растущее неравенство доходов и другие проявления неравенства в стремительно меняющейся сфере труда. В ходе общего обсуждения участники смогут обратиться к результатам исследований, проведённых МОТ в последние годы, чтобы получить более полное представление о разнообразном и динамичном ландшафте рынка труда и о характеристиках его участников, а также выявить его подводные камни. Основная цель состоит в том, чтобы обсудить решения, которые посредством инновационных подходов могут, среди прочего, закрыть существующие нормативные пробелы в сфере труда и социальной защиты, связанные с разнообразными формами занятости. В частности, можно было бы обсудить, какой состав учреждений и мер политики, в том числе политики распределения и перераспределения, может обеспечить адекватный минимум социальной справедливости для всех и что потребуется для достижения этой цели. Такое общее обсуждение будет конкретным продолжением прений на юбилейной сессии 2019 года и на заседании ПФВУ 2019 года по общей теме «Расширение прав и возможностей людей и обеспечение инклюзивности и равенства».

Ожидаемый результат

8. Такое обсуждение позволит уточнить рекомендации и области действий, касающиеся всех учреждений рынка труда и мер политики, которые нуждаются в укреплении или реформировании в целях сокращения масштабов неравенства, обеспечивая при этом, чтобы никто не был забыт. Результаты обсуждения будут способствовать расширению вклада МОТ в реализацию Повестки дня до 2030 года и будут учитываться во время периодического обсуждения проблем социальной защиты (охраны труда), которое должно состояться в июне 2022 года. С учётом множества областей политики, образующих сферу охраны труда, общее обсуждение проблем неравенства и сферы труда позволит рассмотреть и решить начальный круг вопросов политики, что, в свою очередь, поможет подготовить более целенаправленную повестку дня для сессии в 2022 году.

⁵ Обычно это называется эффектом «маяка», когда формальные законы устанавливают социальную норму, которая становится отправной точкой для переговоров между неформальными наёмными работниками и их работодателями. Эффект маяка был впервые обнаружен в Бразилии, где минимальная заработная плата использовалась для целей установления оплаты труда неформально занятых работников, но это может применяться и к другим формам охраны труда, таким как предельная продолжительность рабочего времени и оплачиваемый отпуск. См.: P. Souza and P. Baltar (1979) “Salário mínimo e taxa de salários no Brasil”, *Pesquisa e Planejamento Econômico Vol. 9*, pp. 629–660.

Подготовка к обсуждению на Конференции

9. Общее обсуждение будет опираться на результаты исследований, диалогов по вопросам политики, трёхсторонних совещаний экспертов и других мероприятий, проводимых в рамках инициативы, касающейся трудящихся-женщин, и затрагивающих целый ряд актуальных тем, таких как нестандартные формы занятости или оплаты труда, распределение заработной платы и политика в области заработной платы, продолжительность рабочего времени и интеграция трудовых мигрантов на рынке труда. Что касается последней темы, дополнительные знания будут получены в ходе работы, связанной с выполнением плана действий, принятого по итогам общего обсуждения проблем трудовой миграции на Конференции 2017 года. Новые идеи в отношении рабочего времени будут сформированы в соответствующем Общем обзоре и в ходе его обсуждения в Комитете по применению норм на МКТ в июне 2018 года. Издание *Global Wage Report* (Доклад о заработной плате в мире) 2018-19 годов будет содержать информацию о тенденциях, проявляющихся в неравной оплате труда мужчин и женщин по регионам и секторам, и целый ряд мер в области политики, направленных на сокращение такого разрыва. Будут приниматься во внимание и другие важные направления деятельности МБТ, например симпозиум по теме «Неравенство доходов, учреждения рынка труда и права работников», который был организован Бюро по деятельности в интересах работников (ACTRAV) в 2013 году.

В. Справедливый переход сферы труда к экологически устойчивой экономике и обществу для всех (разработка норм, двукратное обсуждение)

Источник, характер и контекст возможного пункта⁶

10. Это предложение восходит к предложению группы работников, представленному на рассмотрении 316-й сессии (ноябрь 2012 г.) Административного совета, когда было предложено дополнительно его изучить в свете итогов общего обсуждения вопросов устойчивого развития, достойного труда и зелёных рабочих мест на 102-й сессии Конференции в 2013 году. В результате обсуждения на Конференции были приняты *заклучения об обеспечении достойного труда, зелёных рабочих местах и устойчивом развитии*. Касательно международных трудовых норм в заключениях содержалось предложение о созыве совещания экспертов, которое подготовит дальнейшие рекомендации по вопросам, связанным с экологизацией экономики, зелёными рабочими местами и справедливым переходом для всех⁷. На мартовской и июньской сессиях в 2014 году Административный совет поручил совещанию экспертов принять, в том числе, проект руководящих принципов. Совещание экспертов, состоявшееся в октябре 2015 года, единодушно приняло *Руководство по справедливому переходу к экологически устойчивой экономике и обществу для всех*. На 325-й сессии (октябрь-ноябрь

⁶ Чтобы ознакомиться с итогами предшествующего обсуждения вопросов повестки дня Конференции, см. [GB.316/INS/4](#), пп. 88-90; см. также [GB.316/PV\(&Corr.\)](#), paras 12 (группа работодателей), 18 (группа работников), 23 (группа африканских государств), 31 (Соединённое Королевство); [GB.319/INS/2](#), Приложение VIII, пп. 6-9; [GB.319/PV](#), paras 7 (группа работников), 11 (Дания от имени Нидерландов, Швейцарии и стран Северной Европы, Исландии, Финляндии, Швеции и Дании), 18 (Китай), 19 (Канада) и 29 (Бразилия).

⁷ См. *Заклучения об обеспечении достойного труда, зелёных рабочих местах и устойчивом развитии*, пп. 19 d) и 24.

2015 г.) Административный совет предложил Генеральному директору использовать Руководство в качестве основы для осуществления деятельности и расширения охвата⁸.

11. Это предложение подготовлено для обсуждения о переходе сферы труда к экологически устойчивой экономике и обществу для всех. Группа работников высказалась в поддержку нормотворческого процесса в ходе совещания экспертов и на сессии Административного совета в октябре-ноябре 2015 года. В частности, представитель работников заявил, что его группа «призывает к разработке акта о справедливом переходе к устойчивому развитию и рассматривает Руководство в качестве первого шага на пути к такой норме». Ряд других групп также затронули различные аспекты справедливого перехода⁹.
12. На 328-й сессии Административного совета (октябрь-ноябрь 2016 г.) группа работников и группа африканских государств поддержали внесение этого предложения в повестку дня 107-й сессии (2018 г.)¹⁰. Группа работодателей и страны ИМЕК не увидели пользы в разработке конвенции или рекомендации, поскольку эта тема освещается в руководстве МОТ¹¹. Правительства других стран сочли предпочтительным не включать в повестку дня сессии 2018 года второй пункт, связанный с разработкой нормы¹². Группа работников впоследствии поддержала решение о включении пункта об эффективном сотрудничестве в целях развития в повестку дня 107-й сессии при условии, что предложение о справедливом переходе останется темой для обсуждения, которая будет включена в повестку дня одной из будущих сессий Конференции.

Потребности и реалии трёхсторонних участников в свете стратегических задач МОТ

13. В докладе, подготовленном для общего обсуждения на Конференции в 2013 году, подчёркивалось, что ущерб, наносимый экономике и обществу деградацией окружающей среды, может перечеркнуть многое из того, что было достигнуто в области развития и сокращения масштабов бедности. Изменение климата создаёт наибольшую угрозу общинам и группам населения, включая коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, которые и без того подвергаются дискриминации и социальной изоляции, а также таким секторам, как сельское хозяйство, лесоводство и рыболовство, в которых занято свыше 1 млрд человек. Развивающиеся страны больше других страдают в секторах, обеспечивающих экономический рост и создание рабочих мест¹³. В силу отсутствия надлежащих рекомендаций, нацеленных на преодоление последствий изменения климата для предприятий, работников и населения и позволяющих реагировать на потребности сферы труда, под угрозой может оказаться социальная справедливость и могут возникнуть серьёзные риски усугубления неравенства. С другой стороны, благодаря умело управляемому переходу, основанному на соответствующих трудовых нормах и в полной мере учитывающему настоятельную необходимость

⁸ См. [GB.325/PV](#), para. 494(b).

⁹ См. [GB.326/POL/INF/1](#), para. 267; [GB.325/POL/3](#); [GB.325/PV](#), paras 472–494; в частности см. paras 472 (группа работников) и 473 (группа работодателей).

¹⁰ См. [GB.328/PV](#), paras 16 and 19.

¹¹ *ibid*, paras 15 and 20.

¹² *ibid*, paras 20 (АСПАГ), 21 (Индия) и 23 (Бразилия).

¹³ См. заявление представителя правительства Бангладеш на 326-й сессии (март 2016 г.) Административного совета: «Изменение климата стало препятствием на пути мобильности рабочей силы и занятости, и поэтому эти проблемы требуют принятия особых мер» ([GB.326/PV](#), para. 318).

обеспечения достойного труда, можно будет создать большее число новых достойных рабочих мест, защитить работников и предприятия, стимулировать социальный диалог и предоставить средства защиты тем, кто страдает от происходящих изменений.

14. В Парижском соглашении, где подчёркивается настоятельная необходимость обеспечения справедливого перехода и создания достойных рабочих мест, «справедливый переход» и занятость признаются в качестве важных параметров глобального реагирования на изменение климата. Однако основы политики и регулирования, позволяющие действенно и комплексно реагировать на потребности и реалии сферы труда, не будут инициироваться структурами, ответственными за управление режимом изменения климата. Они должны исходить от МОТ как единственного трёхстороннего учреждения Организации Объединённых Наций, которому поручено разрабатывать соответствующие рекомендации, содействующие устойчивому развитию, производительной занятости и достойному труду всех женщин и мужчин.
15. В условиях, когда происходит реформа ООН, всё большее число Рамочных программ ООН по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ) и связанных с ними механизмов реализации политики отражают экологические аспекты в соответствии с соглашениями об изменении климата и обязательствами, которые принимают на себя страны. Благодаря такому сочетанию социальных аспектов с мерами в области экологической политики МОТ и государства-члены получают надлежащие рекомендации, касающиеся реализации социально-трудовой политики, достаточно полно отражающей аспекты достойного труда.

**Реализация стратегического и согласованного подхода
и польза от обсуждения, связанного с разработкой норм,
на Международной конференции труда**

16. В резолюции о содействии социальной справедливости посредством достойного труда, принятой Конференцией в 2016 году, стремительные экологические изменения характеризуются как одна из движущих сил перемен в сфере труда¹⁴. В докладе *World Employment and Social Outlook (Перспективы занятости и социальной защиты в мире)* 2018 года, озаглавленном “Greening with Jobs” («Экологизация экономики вместе с рабочими местами») анализируются международные трудовые нормы (МТН), имеющие наибольшее значение для целей обеспечения экологической устойчивости. В нём отмечается, что предусмотренная в МТН охрана окружающей среды, изначально сосредоточенная на защите работников, постепенно в определённых условиях становится самостоятельной целью. С другой стороны, расширению охвата трудовых норм могут способствовать многосторонние соглашения об охране окружающей среды, в частности те, где содержатся положения о труде, например Гонконгская международная конвенция по безопасной и экологически рациональной утилизации судов (2009 г.).
17. Эти тенденции свидетельствуют о том, что в актах и на форумах, посвящённых экологическим изменениям, могут шире освещаться вопросы труда. Однако никакой другой орган не способен лучше обеспечить такое руководство, основанное на целях и ценностях МОТ, чем Международная конференция труда. Обсуждение на Конференции в 2021 году или в сопредельные годы внесёт вклад в осуществление зелёной инициативы и даст необходимые ответы на вопросы, связанные с глобальным переходом к миру с низким уровнем выбросов углерода, с точки зрения достойного труда. Конференция значительно активизирует динамику глобальных действий по решению проблемы изменения климата и позволит создать основы социально-трудовой политики,

¹⁴ См. МБТ: *резолюция о содействии социальной справедливости посредством достойного труда: Оценка резонанса Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации*, Международная конференция труда, 105-я сессия, Женева, июнь 2016 г., п. 13.

дополняющие механизмы глобальной экологической политики. Трёхсторонние участники МОТ смогут принять участие в осуществлении государствами-членами политики, связанной с изменением климата, решая социально-трудовые проблемы.

18. Концепция «справедливого перехода» всё чаще используется рядом различных групп, организаций и учреждений. Однако они не всегда одинаково понимают или используют эту концепцию. Разные группы могут обозначать ею разные явления и в рамках одного и того же процесса использовать её, обращаясь к разным аудиториям для разных целей. Результатом может стать несогласованность политики и подходов в отношении справедливого перехода. В рекомендациях МОТ содержится общее международное определение справедливого перехода, которое обеспечивает отражение вопросов достойного труда, как их определили трёхсторонние участники МОТ.

Ожидаемый результат

19. Основой ожидаемого результата послужит единодушно принятое *Руководство по справедливому переходу к экологически устойчивой экономике и обществу для всех* как авторитетный документ, раскрывающий роль достойного труда в обеспечении справедливого перехода. С его помощью Конференция и Административный совет смогут отслеживать решение социально-трудовых вопросов в контексте экологических изменений и смежных направлений политики, в том числе в условиях реформирования ООН и оказания поддержки странам. Это даст государствам-членам возможность принять инклюзивный подход к управлению процессом устойчивого развития, выдвигая на первый план социально-трудовые вопросы, как того требует Повестка дня до 2030 года. Обсуждение на Конференции станет важной вехой процесса реализации инициативы, касающейся будущего сферы труда, и достижения возможных результатов столетия, поскольку все трёхсторонние участники уже чётко указали на необходимость укрепления взаимосвязи между экономическими, социальными и экологическими вопросами.

Подготовка к обсуждению на Конференции

20. Конференция извлечёт для себя пользу из результатов общего обсуждения, состоявшегося на Конференции в 2013 году, и итогов трёхстороннего совещания экспертов в октябре 2015 года. В своей работе она будет опираться на результаты последнего анализа законодательства, содержащегося в докладе *Перспективы занятости и социальной защиты в мире 2018 года* и в его заключениях. Работа Конференции будет опираться на углублённое понимание трёхсторонними участниками вопросов достойного труда и изменения климата, а также на готовность МОТ разработать обоснованные рекомендации, касающиеся политики в этой области.

C. Системы ученичества (разработка норм, двукратное обсуждение)

Источник, характер и контекст возможного пункта

21. На своей 328-й сессии в октябре-ноябре 2016 года, основываясь на рекомендации SRM TWG, Административный совет поручил МБТ «подготовить предложение о возможном пункте повестки дня, связанном с разработкой нормы, касающейся систем ученичества, учитывая выявленный в этом отношении пробел в сфере регулирования, для рассмотрения на 329-й сессии (март 2017 г.) с целью его включения в повестку дня одной из будущих сессий Конференции в соответствии со стратегическим и согласованным подходом»¹⁵.

¹⁵ См. [GB.328/PV](#), para. 581(h).

22. SRM TWG подготовила рекомендацию по итогам анализа целого ряда актов МОТ, а именно Рекомендации 1939 года о профессиональном обучении (57), Рекомендации 1939 года об ученичестве (60), Рекомендации 1949 года о профессиональном ориентировании (87), Рекомендации 1950 года о профессиональном обучении взрослых (88), Рекомендации 1956 года о профессиональном обучении в сельском хозяйстве (101), Рекомендации 1962 года о профессиональном обучении (117) и Рекомендации 1975 года о развитии людских ресурсов (150), все из которых юридически были заменены принятием Конференцией последующих актов. С учётом этого SRM TWG проинформировала Административный совет о выявленном пробеле в сфере регулирования систем ученичества, который не был устранён в последующих рекомендациях¹⁶, включая Рекомендацию 195, которая является последним нормативным актом, посвящённым развитию людских ресурсов.
23. После 2008 года, когда разразился глобальный экономический и финансовый кризис, и в последнее время, когда разворачиваются общественные дебаты о будущем сферы труда, системы ученичества и самые разные формы профессионально-технической подготовки молодёжи получили признание как средство, способствующее переходу молодёжи от школы к трудовой жизни и повышающее актуальность и качество систем профессиональной подготовки в соответствии с потребностями рынка труда. На своей 101-й сессии в июне 2012 года Конференция приняла резолюцию и выводы, озаглавленные *Кризис в сфере занятости молодёжи: время действовать*. В заключениях 2012 года к правительствам был обращён призыв расширить круг и типы систем ученичества, в том числе дополнить обучение на рабочем месте более структурированными институциональными формами обучения, повысить квалификацию специалистов, контролирующих системы ученичества, регулировать и отслеживать программы ученичества, стажировок и других форм производственного обучения¹⁷. Резолюция также призвала социальных партнёров повышать уровень осведомлённости общественности о трудовых правах молодых работников, стажёров и учеников.
24. Эти приоритетные задачи были снова заявлены в 2014 году в ходе периодического обсуждения проблем занятости и в принятых по его итогам заключениях; в результате вопросы ученичества и обучения на рабочем месте были включены в рабочие планы, направленные на достижение результата 1 в области политики Программы и бюджета на 2018-19 годы.
25. В настоящее время МОТ активно осуществляет программу исследований и оказания технической помощи по вопросам ученичества и других форм обучения на рабочем месте, реагируя на повышенный спрос со стороны трёхсторонних участников МОТ из всех регионов и стран, находящихся на разных уровнях развития. Столкнувшись с кризисом в сфере занятости молодёжи и ухудшением результатов перехода от школы к трудовой жизни, МОТ уделяет пристальное внимание расширению производственных форм обучения в качестве стратегии, направленной на устранение дисбаланса профессиональных квалификаций и навыков путём повышения качества и актуальности профессиональной подготовки. Реакция МОТ также определяется озабоченностью в связи с распространением форм занятости, скрываемых под видом различных программ обучения на рабочем месте. Деятельность МОТ по формированию критериев качества формальных и неформальных систем ученичества пользуется большим спросом и может обеспечить основу для обсуждения, посвящённого разработке нормы.
26. МОТ активно сотрудничает с другими международными организациями, партнёрами в области развития и сетями по вопросам ученичества и обучения на рабочем месте,

¹⁶ См. GB.328/LILS/2/1(Rev.), para. 10(2) Приложения I (рекомендации, принятые SRM TWG на её втором заседании) к докладу об итогах второго заседания SRM TWG.

¹⁷ См. заключения *The youth employment crisis: A call for action*, Международная конференция труда, 101-я сессия, Женева, 2012 г., paras 26(d) and (e).

включая Группу двадцати, Межучрежденческую группу по профессионально-техническому образованию и подготовке (ПТОП) (с участием Всемирного банка, Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Организации Объединённых Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Межамериканского банка развития, Азиатского банка развития и Европейского фонда профессиональной подготовки), Швейцарское агентство по сотрудничеству в целях развития, Норвежское агентство по сотрудничеству в целях развития, Министерство труда Соединённых Штатов Америки, Европейскую комиссию и Глобальную сеть ученичества (GAN). В рамках системы ООН МОТ осуществляет руководство Глобальной инициативой по созданию достойных рабочих мест для молодёжи, в которой МБТ также ведёт широкую работу по вопросам ученичества и обучения на рабочем месте.

Потребности и реалии трёхсторонних участников в свете стратегических задач МОТ

27. В Уставе МОТ и Филадельфийской декларации признаётся важность профессионально-технического образования для улучшения условий работников.
28. Сообщая Административному совету о результатах своего анализа, группа SRM TWG подчеркнула, что системы ученичества остаются одним из приоритетов политики трёхсторонних партнёров, отметив, что юридическая замена Рекомендаций 60 и 117 создала нормативный пробел ввиду того, что вопросы ученичества комплексно не рассматриваются в последующих актах МОТ (принятых в форме рекомендаций или конвенций).
29. Кроме того, одновременно с повышением востребованности систем ученичества и обучения на рабочем месте и усилением заинтересованности в их развитии на международном уровне увеличивается и неопределённость вокруг разных форм обучения на рабочем месте, включая системы ученичества, стажировки, учебные рабочие места, зачисление на работу и производственную практику.
30. В ходе прений участники SRM TWG отметили, что хотя в Конвенции 1975 года о развитии людских ресурсов (142) и Рекомендации 2004 года о развитии людских ресурсов (195) признается важность «обучения на производстве» и «производственного опыта», в них детально не рассматриваются вопросы ученичества и других видов программ обучения на рабочем месте.
31. В существующих актах не содержится рекомендаций о разных формах обучения на рабочем месте, не считая упоминаний того, что системы ученичества расширяют возможности формальной занятости¹⁸. Новая норма стала бы всеобъемлющим ориентиром в этой важной области, представляющей интерес для трёхсторонних участников МОТ, в том числе что касается разработки и внедрения систем ученичества, включая критерии качества, структуры управления, функции и обязанности правительств, организаций работодателей и работников и профессиональных учебных заведений, а также в отношении статуса занятости учащихся и условий их профессиональной подготовки и занятости.
32. Последние обсуждения на Конференции, посвящённые вопросам развития людских ресурсов и политики в области профессиональной подготовки, состоялись до наступления глобального финансового кризиса¹⁹. Как минимум одна группа трёхсторонних участников в Административном совете выступила за включение в повестку дня

¹⁸ [Рекомендация 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике \(204\)](#), п. 15 f).

¹⁹ В 2004 г. Конференция пересмотрела Рекомендацию 150 и приняла Рекомендацию 195. В 2008 г. Конференция провела общее обсуждение по теме «Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию».

одной из предстоящих сессий Конференции вопроса о «профессиональных навыках на будущее»²⁰.

Реализация стратегического и согласованного подхода и польза от обсуждения на Международной конференции труда

33. В рамках стратегической задачи в области занятости проводится работа по подготовке обсуждения, связанного с разработкой нормы: выполняются обзоры национальных инициатив, поощряющих развитие программ ученичества примерно в 20 странах, разрабатываются основы национальной политики и формируются составные части качественных систем ученичества, осуществляется сравнительный анализ воздействия на рынок труда разных программ производственного обучения, анализируются договорные основы программ стажировок, производственной практики и ученичества.
34. Обсуждение вопросов ученичества и других форм обучения на рабочем месте с целью разработки нормы позволит МОТ подготовить рекомендации для трёхсторонних участников путём формирования комплексной нормативной базы и руководящих принципов, содержащих определения, цели, характеристики и нормативные меры, применимые к разным формам обучения на рабочем месте.
35. Предлагаемый нормативный пункт повестки дня также отвечает конкретным потребностям развивающихся стран, так как он позволит решать проблемы неформальных программ ученичества и подскажет, каким образом можно сокращать дефицит достойного труда, с тем чтобы неформальные системы ученичества могли эффективнее содействовать развитию национальных систем профессиональной подготовки, формальному признанию приобретённых профессиональных навыков и созданию новых рабочих мест.
36. Предлагаемый пункт повестки дня, связанный с разработкой нормы, также позволит активизировать действия, предусмотренные в рамках результата 1, предусмотренного в Программе и бюджете на 2018-19 годы, что окажет странам содействие в решении задач в области ПТОП и развития профессиональных навыков, намеченных в ЦУР 4²¹ и 8.

Ожидаемый результат

37. Обсуждение с целью разработки нормы позволит преодолеть пробел, возникший в сфере регулирования в результате юридической замены устаревших рекомендаций по вопросам ученичества, профессиональной подготовки и обучения на рабочем месте.
38. Государства-члены получают рекомендации о том, как должен обеспечиваться достойный труд участников существующих и новых форм обучения на рабочем месте, включая ученичество, стажировки, учебные рабочие места, производственную практику и зачисление на работу.
39. Новая норма также позволит решать гендерные вопросы, в частности, содействовать равенству доступа молодых женщин к достойному труду. В более широком плане это позволит оценить вклад различных форм обучения на рабочем месте в обеспечение разнообразия и инклюзивного экономического роста, например в интересах лиц с ограниченными возможностями.

²⁰ GB.332/PV, para. 12.

²¹ Задача 4.4 ЦУР: «К 2030 году существенно увеличить число молодых и взрослых людей, обладающих востребованными навыками, в том числе профессионально-техническими навыками, для трудоустройства, получения достойной работы и занятий предпринимательской деятельностью».

40. Обсуждение с целью разработки нормы даст возможность уточнить типологию форм обучения на рабочем месте и подготовить рекомендации о роли и ответственности трёхсторонних партнёров МОТ, участвующих в разработке и реализации качественных программ обучения на рабочем месте.
41. Новая норма, посвящённая обучению на рабочем месте, станет своевременным и актуальным решением, создающим нормативную базу для стран, решающих задачи повышения качества и актуальности национальных систем профессиональной подготовки и облегчения перехода молодёжи от школы к трудовой жизни.

Подготовка к обсуждению на Конференции

42. Участники первого обсуждения на Конференции, посвящённого новой норме, регулирующей вопросы ученичества, смогут воспользоваться итогами совещания экспертов, предложенного на 2020 год для обсуждения стратегии в области профессиональной подготовки. Административный совет призвал к консолидации этой стратегии в качестве последующих действий, направленных на выполнение рекомендаций оценки высокого уровня, касающейся вопросов профессиональной подготовки²². Консолидированная стратегия будет окончательно доработана ко времени созыва совещания экспертов.
43. Организация совещания экспертов даст ряд преимуществ:
- Его итоги заложат основу для обсуждения нормы о системах ученичества в 2021 и 2022 годах в рамках новой стратегии профессиональной подготовки, в которой системы ученичества и другие формы производственного обучения будут рассматриваться как ключевые элементы эффективных систем профессиональной подготовки, способствующие преодолению дисбаланса профессиональных квалификаций и навыков и поощряющие развитие динамичных взаимосвязей между сферой образования и профессиональной подготовки и сферой труда.
 - Совещание рассмотрит актуальность и вектор развития систем ученичества и других форм производственного обучения в контексте будущего сферы труда, уделив особое внимание рекомендациям Глобальной комиссии и результатам обсуждения на МКТ в 2019 году.
 - Трёхстороннее совещание экспертов, которое изначально планировалось для разработки рекомендаций по типологии программ производственного обучения, можно было бы объединить с совещанием экспертов, предложенным на 2020 год.

2. Новые сведения о последующей деятельности, предусмотренной в отношении четырёх тем

A. Урегулирование индивидуальных трудовых споров

44. В заключениях периодического обсуждения на МКТ 2013 года к государствам-членам был обращён призыв обеспечить верховенство закона, в том числе путём укрепления механизмов предотвращения и урегулирования споров²³. В документе также содержится призыв к МБТ расширять помощь в целях укрепления и совершенствования систем и механизмов предотвращения и урегулирования трудовых споров, включая

²² GB.328/PFA/6.

²³ *Provisional Record No. 11*, Международная конференция труда, 102-я сессия, Женева, июнь 2013 г., para. 9(4), and para. 12(6).

эффективное рассмотрение индивидуальных трудовых жалоб. В свою очередь, в заключениях периодического обсуждения, состоявшегося на МКТ в 2018 году, в ходе которого рассматривались вопросы социального диалога, государствам-членам рекомендуется в соответствующих случаях создавать и развивать совместно с социальными партнёрами эффективные, доступные и прозрачные механизмы предотвращения и урегулирования споров²⁴. В документе содержится призыв к МБТ оказывать членам Организации и трёхсторонним участникам содействие в укреплении на разных уровнях систем предотвращения и урегулирования споров, которые способствуют действенному социальному диалогу и укреплению доверия²⁵.

45. МБТ продолжает проводить исследования, посвящённые механизмам разрешения трудовых споров, в рамках Плана действий по выполнению заключений МКТ 2013 года. В том числе проводятся исследования, нацеленные на разработку руководящих принципов эффективного разрешения трудовых споров, и анализируются происходящие в мире изменения с точки зрения доступности правосудия в контексте ЦУР. Предварительные результаты исследований показывают, что во всём мире увеличивается число индивидуальных трудовых споров. К причинам относятся расширение круга мер защиты индивидуальных прав, снижение плотности профсоюзов и/или сужение охвата коллективных переговоров, усугубление неравенства в результате сегментации рынков труда. По всей видимости, увеличение числа индивидуальных трудовых споров создаёт проблемы, которые могут ограничить доступ к правосудию в сфере труда. Они могут включать высокие затраты и отсрочки, отсутствие независимости и беспристрастности и сокращение возможностей для социального диалога, включая коллективные механизмы. Государства-члены реагируют самыми разными способами, в том числе изменяя процедурные правила, расширяя возможности специалистов-практиков по разрешению споров и поощряя деятельность механизмов на рабочих местах.
46. Предварительные результаты исследований также свидетельствуют о возможности расширения существующей базы международных трудовых норм. Во-первых, не существует единой нормы, которая предусматривала бы непосредственные и всесторонние способы урегулирования трудовых споров. Во-вторых, отмечается относительно недостаточная детализация руководящих принципов в действующих нормах²⁶. К вопросам, по которым рекомендации могут быть полезными, относятся роль государства в обеспечении эффективного правоприменения путём предоставления доступа к правосудию в сфере труда, роль и функционирование судов и внесудебных механизмов в разрешении трудовых споров, включая специализированные трудовые суды, роль социальных партнёров в эффективном предотвращении и урегулировании трудовых споров.
47. Существующие нормы будут рассматриваться по группам в рамках механизма анализа норм: четыре из шести актов в серии из актов 12 относятся к теме разрешения споров²⁷. Вместе с результатами других исследований это позволит МБТ информировать

²⁴ *Предварительный протокол № 6А*, Международная конференция труда, 107-я сессия, Женева, июнь 2018 г., п. 3 j).

²⁵ Ibid. п. 5 j).

²⁶ Это отличается, например, от имеющихся рекомендаций по вопросам инспекции труда.

²⁷ Серия из актов 12: к актам, посвящённым вопросам инспекции труда, регулирования вопросов труда и трудовых отношений, относятся Конвенция 1947 года об инспекции труда на территориях вне метрополии (85), Рекомендация 1923 года об инспекции труда (20), Рекомендация 1951 года о добровольном примирении и арбитраже (92), Рекомендация 1952 года о консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия (94),

Административный совет о желательности действий и о формах, которые может принять каждое из этих действий. В течение двухлетия 2018-19 годов МБТ завершит работу над: 1) публикациями, посвящёнными вопросам урегулирования индивидуальных трудовых споров в странах, не входящих в ОЭСР²⁸; 2) серией связанных с этой темой материалов по вопросам политики. Учитывая разнообразие национальной практики, взаимосвязи между разными типами трудовых споров и использование аналогичных учреждений и процедур для разрешения разных типов споров, возможным первым шагом может стать созыв совещания экспертов. Совещание может рекомендовать последующие действия, включая проведение общего обсуждения либо разработку нормы.

В. Нестандартные формы занятости

48. Совещание экспертов по нестандартным формам занятости, состоявшееся в феврале 2015 года, приняло документ, одобренный сессией Административного совета в марте 2015 года, в котором МБТ призывалось осуществить «анализ возможных пробелов в международных трудовых нормах или актах, которые недостаточно отражают реалии сегодняшней сферы труда, и выявление препятствий на пути ратификации норм». МБТ было поручено оценить «необходимость разработки дополнительных международных трудовых норм, возможно, путём проведения совещаний экспертов для рассмотрения проблем, связанных с временными трудовыми договорами, в том числе срочными договорами, и с дискриминацией по статусу занятости». В ходе периодического обсуждения вопросов охраны труда на 104-й сессии Конференции трёхсторонние участники вновь заявили о необходимости оценить возможность разработки дополнительных международных трудовых норм, возможно, путём проведения совещаний экспертов, «в том числе применяя механизм анализа норм, но не ограничиваясь им». На 325-й сессии (октябрь-ноябрь 2015 г.) Административного совета во время обсуждения хода выполнения рекомендаций периодического обсуждения было указано, что Административный совет может созвать такое совещание в 2017 году и что необходимо уточнить вопрос о взаимодействии и координации между подготовкой такого совещания и функционированием механизма SRM. Предлагаемое совещание экспертов будет опираться на результаты деятельности, которую МБТ осуществило в последнее время в отношении нестандартных форм занятости в рамках усилий, направленных на расширение базы знаний МБТ в этой новой области. Проведение совещания по-прежнему зависит от наличия ресурсов.

С. Достойный труд в мире спорта²⁹

49. Этот вопрос рассматривается в рамках повестки дня Конференции на основе предложения, с которым выступил глобальный профсоюз UNI³⁰. В документе, представленном Административному совету в октябре-ноябре 2016 года, предлагалось, чтобы новая отраслевая тема вначале была рассмотрена на отраслевом техническом совещании или совещании экспертов, что позволит трёхсторонним участникам изучить суть

Рекомендация 1967 года о связях между администрацией и работниками на предприятии (129) и Рекомендация 1967 года о рассмотрении жалоб на предприятии (130). [GB.326/LILS/3/2](#).

²⁸ В 2016 г. была опубликована работа, посвящённая урегулированию индивидуальных трудовых споров в странах ОЭСР: М. Ebisui, S. Cooney and C. Fenwick (eds): *Resolving individual labour disputes: A comparative overview*, МБТ (ISBN 978-92-2-130419-7).

²⁹ См. [GB.328/INS/3](#), Приложение I, раздел 2 С), пп. 39 и 40. См. [GB.328/PV](#), para. 17 (группа работников).

³⁰ См. [GB.320/INS/2](#), п. 30.

вопросов, в частности их правовые и политические аспекты. На заседаниях, состоявшихся с 11 по 13 января 2017 года, консультативные органы сектора рассмотрели это предложение и рекомендовали, чтобы эта тема была обсуждена на глобальном форуме-диалоге в соответствии с программой отраслевых совещаний, запланированных на 2018-19 годы. Рекомендация была одобрена Административным советом на 329-й сессии (март 2017 г.) в рамках программы глобальных отраслевых совещаний на 2018-19 годы³¹. Глобальный форум-диалог по вопросам достойного труда в мире спорта запланирован на вторую половину 2019 года; его сроки и состав его участников будут предложены Административному совету на одной из очередных сессий.

D. Независимость и защита на государственной службе (борьба с коррупцией)³²

50. В Заключениях Глобального форума-диалога по проблемам ведения коллективных переговоров на государственной службе (Женева, 2-3 апреля 2014 г.) содержатся ссылки на роль законодательства, социального диалога и коллективных переговоров в обеспечении независимости и защиты государственных служащих, включая антикоррупционное законодательство. Группа работников также подчеркнула этот вопрос в отраслевом консультативном органе в октябре 2014 года. В ноябре 2015 года Административный совет был извещён о предложении Интернационала общественного обслуживания внести в повестку дня Конференции нормативный пункт об обеспечении независимости, беспристрастности и защиты определённых категорий работников государственных служб, в частности путём борьбы с коррупцией³³.
51. Поскольку это новая тема с открытыми вопросами, в частности о том, следует ли МОТ в своей деятельности также охватывать работников частного сектора, в документе, представленном Административному совету в ноябре 2016 года, было предложено, чтобы эта тема вначале была рассмотрена на совещании экспертов. В ходе заседаний 11-13 января 2017 года отраслевые консультативные органы рекомендовали МБТ провести исследование по данному вопросу в рамках отраслевой программы на 2018-19 годы.

³¹ См. [GB.329/POL/4](#), Приложение II; [GB.329/PV](#), пара 512.

³² См. [GB.328/INS/3](#), Приложение I, раздел 2 D), пп. 41-43. См. [GB.328/PV](#), paras 17 (группа работников отметила, что борьба с коррупцией должна охватывать и государственные службы, и частный сектор), 20 (страны ИМЕК заявили о преждевременности того, чтобы Административный совет предложил отраслевым консультативным органам предусмотреть совещание экспертов в предложениях на 2018-19 годы, поскольку у Административного совета нет необходимости сигнализировать о своём предпочтении в отношении одного из четырёх возможных вопросов, требующих дополнительной проработки).

³³ См. [GB.325/INS/2](#), п. 31.

Приложение II – Предлагаемые для отмены или изъятия акты о труде в морском судоходстве и акты по БГТ

Акты, касающиеся минимального возраста приёма на работу (моряки)

[Конвенция 1920 года о минимальном возрасте для работы в море \(7\)](#)

[Рекомендация 1976 года о защите молодых моряков \(153\)](#)

Ратификации: Конвенция 7 была принята в 1920 году и ратифицирована 53 государствами-членами. Из них 52 государства-члена впоследствии денонсировали её в результате ратификации Конвенции 138 и КТМС 2006 года.

Примечания: оба акта были пересмотрены в КТМС 2006 года, где сохраняется та же цель – обеспечить защиту молодёжи и установить минимальный возраст для приёма на работу на борту судов. Лишь одно государство-член по-прежнему связано Конвенцией 7, а предусмотренные в ней меры защиты больше не отвечают текущим требованиям МОТ. Некоторые аспекты Рекомендации 153, не отражённые в КТМС 2006 года (профориентация, образование и профессиональная подготовка молодых моряков), представлены в общих актах МОТ, которые считаются актуальными. Чтобы ознакомиться с более подробной информацией, см. [Technical Note 1](#).

Акты, касающиеся медицинского освидетельствования (моряки)

[Конвенция 1921 года о медицинском освидетельствовании подростков на борту судов \(16\)](#)

[Конвенция 1946 года о медицинском освидетельствовании моряков \(73\)](#)

Ратификации: Конвенция 16 была принята в 1921 году и ратифицирована 82 государствами-членами. Из них 57 государств-членов впоследствии денонсировали её в результате ратификации КТМС 2006 года. Двадцать пять государств-членов остаются связанными этой конвенцией. Конвенция 73 была принята в 1946 году и ратифицирована 46 государствами-членами. Из них 35 государств-членов впоследствии денонсировали её в результате ратификации КТМС 2006 года. Одиннадцать государств-членов остаются связанными этой конвенцией.

Примечания: Конвенции 16 и 73 были объединены в тексте КТМС 2006 года. Несколько государств, которые ещё не ратифицировали КТМС 2006 года, по-прежнему связаны Конвенциями 16 и 73. Однако Международная конвенция 1978 года о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты с поправками (Конвенция ПДНВ), принятая Международной морской организацией (ИМО), содержит соответствующие положения по этому вопросу, соблюдение которых рассматривается как часть выполнения КТМС 2006 года. В этой связи следует отметить, что из 27 государств-членов, которые по-прежнему связаны Конвенцией 16, только пять не являются участниками Конвенции ПДНВ. Из 11 государств-членов, которые по-прежнему связаны Конвенцией 73, только три не являются участниками Конвенции ПДНВ. Чтобы ознакомиться с более подробной информацией, см. [Technical Note 2](#).

Акты, касающиеся профессиональной подготовки и квалификации (моряки)

[Конвенция 1936 года о свидетельствах о квалификации лиц командного состава торговых судов \(53\)](#)

[Конвенция 1946 года о выдаче матросам свидетельств о квалификации \(74\)](#)

Ратификации: Конвенция 53 была принята в 1936 году и ратифицирована 37 государствами-членами. Из них 25 государств-членов впоследствии денонсировали её в результате ратификации КТМС 2006 года. Двенадцать государств-членов остаются связанными этой конвенцией. Конвенция 74 была принята в 1946 году и ратифицирована 29 государствами-членами. Из них 24 государства-члена впоследствии денонсировали её в результате ратификации КТМС 2006 года. Пять государств-членов остаются связанными этой конвенцией.

Примечания: Конвенции 53 и 74 были пересмотрены в КТМС 2006 года. Они, как представляется, устарели с точки зрения действующего международно признанного регулирования, вытекающего из актов, которые были приняты под эгидой ИМО (Конвенция ПДНВ), на которую ссылается КТМС 2006 года. Ограниченное число государств-членов, не ратифицировавших КТМС 2006 года, по-прежнему связаны этими актами. Однако следует отметить, что в ходе разработки КТМС 2006 года МОТ приняла решение передать ИМО ответственность за положения, касающиеся подготовки и дипломирования квалифицированных моряков, за исключением судовых поваров. Кроме того, почти все государства-члены, которые по-прежнему связаны Конвенциями 53 и 74, уже ратифицировали Конвенцию ПДНВ. Чтобы ознакомиться с более подробной информацией, см. [Technical Note 3](#).

Акты, касающиеся найма и трудоустройства (моряки)

[Конвенция 1920 года о трудоустройстве моряков \(9\)](#)

[Конвенция 1996 года о найме и трудоустройстве моряков \(179\)](#)

[Рекомендация 1958 года о найме моряков на иностранные суда \(107\)](#)

[Рекомендация 1996 года о найме и трудоустройстве моряков \(186\)](#)

Ратификации: Конвенция 9 была принята в 1930 году и ратифицирована 41 государством-членом. Из них 32 государства-члена впоследствии денонсировали её в результате ратификации Конвенции 179 и КТМС 2006 года. Девять государств-членов остаются связанными этой конвенцией. Конвенция 179 была принята в 1996 году и была ратифицирована десятью государствами-членами, все из которых впоследствии её денонсировали в результате ратификации КТМС 2006 года.

Примечания: Конвенции 9 и 179 и Рекомендации 107 и 186 были пересмотрены в КТМС 2006 года. Судя по всему, Конвенция 9 и Рекомендация 107 полностью устарели что касается их подхода к вопросам трудоустройства в морском судоходстве. Ни одно государство-член не связано Конвенцией 179. Содержание Рекомендации 186 было включено в КТМС 2006 года. Чтобы ознакомиться с более подробной информацией, см. [Technical Note 4](#).

Акты, касающиеся заработной платы моряков, рабочего времени и времени отдыха и укомплектования судов экипажами

[Конвенция 1936 года о рабочем времени на борту судов и состава судового экипажа \(57\)](#)

[Рекомендация 1936 года о рабочем времени и составе судового экипажа \(49\)](#)

[Конвенция 1946 года о заработной плате, рабочем времени и составе судового экипажа \(76\)](#)

[Конвенция \(пересмотренная\) 1949 года о заработной плате, рабочем времени и составе судового экипажа \(93\)](#)

[Конвенция \(пересмотренная\) 1958 года о заработной плате, рабочем времени и составе судового экипажа \(109\)](#)

[Конвенция 1996 года о продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами \(180\)](#)

[Рекомендация 1996 года о заработной плате и продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами \(187\).](#)

Ратификации: Конвенция 57 была принята в 1936 году. Её ратифицировали три государства, и она не вступила в силу. Конвенция 76 была принята в 1946 году. Она не была ратифицирована и поэтому не вступила в силу. Конвенция 93 была принята в 1949 году. Её ратифицировали пять государств, и она не вступила в силу. Конвенция 109 была принята в 1958 году. Её ратифицировали 15 государств, и она не вступила в силу. Конвенция 180 была принята в 1996 году и была ратифицирована 21 государством-членом, все из которых впоследствии её денонсировали в результате ратификации КТМС 2006 года.

Примечания: Конвенции 57, 76, 93, 109 и 180 и Рекомендации 49 и 187 были пересмотрены в КТМС 2006 года. Конвенции 57, 76, 93, 109 и 180 утратили силу. Рекомендации 49 и 187 устарели. Чтобы ознакомиться с более подробной информацией, см. [Technical Note 6](#).

Акты, касающиеся права на отпуск (моряки)

[Конвенция 1936 года об оплачиваемых отпусках моряков \(54\)](#)

[Конвенция 1946 года об оплачиваемых отпусках морякам \(72\)](#)

[Конвенция \(пересмотренная\) 1949 года об оплачиваемых отпусках морякам \(91\)](#)

Ратификации: Конвенция 54 была принята в 1936 году. Её ратифицировали шесть государств, и она не вступила в силу. Конвенция 72 была принята в 1946 году. Её ратифицировали пять государств, и она не вступила в силу. Конвенция 91 была принята в 1949 году и ратифицирована 25 государствами-членами. Из них 18 государств-членов впоследствии денонсировали её в результате ратификации [Конвенции 1976 года об оплачиваемых отпусках моряков \(146\)](#) и КТМС 2006 года. Семь государств-членов остаются связанными этой конвенцией.

Примечания: Конвенции 54 и 72 не вступили в силу. Они были пересмотрены КТМС 2006 года. Меры защиты, предусмотренные Конвенцией 91 в отношении продолжительности отпуска, больше не соответствуют требованиям самых последних актов. Чтобы ознакомиться с более подробной информацией, см. [Technical Note 7](#).

Акты, касающиеся репатриации моряков

[Рекомендация 1926 года о репатриации капитанов судов и учеников \(27\)](#)

[Рекомендация 1987 года о репатриации моряков \(174\)](#)

Примечания: Рекомендация 27 была принята в 1926 году и пересмотрена Рекомендацией 174 в 1987 году. Содержание Рекомендации 174 было включено в КТМС 2006 года. Чтобы ознакомиться с более подробной информацией, см. [Technical Note 8](#).

Акты, касающиеся возмещения, полагающегося морякам в случае кораблекрушения

[Конвенция 1920 года о пособиях по безработице в случае кораблекрушения \(8\)](#)

Ратификации: Конвенция 8 была принята в 1920 году и ратифицирована 60 государствами-членами. Из них 46 государств-членов впоследствии денонсировали её в результате ратификации КТМС 2006 года. Четырнадцать государств-членов остаются связанными этой конвенцией.

Примечания: Конвенция 8 была пересмотрена в КТМС 2006 года. Несмотря на то что предусмотренные в ней меры защиты моряков по-прежнему представляются актуальными, её охват весьма ограничен, если его рассматривать отдельно от других элементов защиты, объединённых в КТМС 2006 года. Чтобы ознакомиться с более подробной информацией, см. [Technical Note 9](#).

Акты, касающиеся профессионального развития и трудоустройства моряков

[Конвенция 1976 года о непрерывности занятости моряков \(145\)](#)

[Рекомендация 1970 года о профессиональном обучении моряков \(137\)](#)

[Рекомендация 1970 года о занятости моряков \(технические изменения\) \(139\)](#)

[Рекомендация 1976 года о непрерывности занятости моряков \(154\)](#)

Ратификации: Конвенция 145 была принята в 1976 году и ратифицирована 17 государствами-членами. Из них 12 государств-членов впоследствии денонсировали её в результате ратификации КТМС 2006 года. Пять государств-членов остаются связанными этой конвенцией.

Примечания: Рекомендации 137 и 139 были приняты в 1970 году. Рекомендация 154 была принята в 1976 году и дополняет Конвенцию 145. Все три рекомендации и Конвенция 145 были пересмотрены в КТМС 2006 года. Лишь пять государств-членов по-прежнему связаны этой конвенцией, а предусмотренные в ней меры защиты вместе с соответствующей Рекомендацией 154 больше не соответствуют требованиям КТМС 2006 года. Чтобы ознакомиться с более подробной информацией, см. [Technical Note 10](#).

Акт, касающийся безопасности и гигиены труда в горнодобывающей промышленности

[Конвенция 1935 года о применении труда женщин на подземных работах \(45\)](#)

Ратификации: Конвенция 45 была принята в 1935 году и ратифицирована 98 государствами-членами. Тридцать из них впоследствии денонсировали её. В настоящее время 68 государств-членов остаются связанными этой конвенцией.

Примечания: Конвенция 45 противоречит основополагающему принципу равенства возможностей и обращения и не соответствует современному подходу к регулированию вопросов безопасности и гигиены труда. Судя по последней информации, вероятность дальнейшей ратификации Конвенции 45 очень низкая. Чтобы ознакомиться с более подробной информацией, см. SRM TWG/2018/[Technical Note 1.1](#).

Акт, касающийся безопасности и гигиены труда в строительстве

[Конвенция 1937 года о технике безопасности в строительстве \(62\)](#)

Ратификации: Конвенция 62 была принята в 1937 году и ратифицирована 30 государствами-членами. Одиннадцать из них впоследствии денонсировали её. В настоящее время 19 государств-членов остаются связанными этой конвенцией.

Примечания: Конвенция 62 была пересмотрена Конвенцией 167 и Рекомендацией 175, которые шире по охвату и отражают более современный подход к безопасности и гигиене труда в строительном секторе. Чтобы ознакомиться с более подробной информацией, см. SRM TWG/2018/[Technical Note 1.2](#).

Акт, касающийся органов инспекции труда на территориях вне метрополии

[Конвенция 1947 года об инспекции труда на территориях вне метрополии \(85\)](#)

Ратификации: Конвенция 85 была принята в 1947 году и ратифицирована 30 государствами-членами. В настоящее время она применяется к четырём территориям вне метрополии.

Примечания: в Конвенции 85 были предусмотрены пониженные нормы для территорий вне метрополии, что нарушает принцип всеобщности международных трудовых норм и не соответствует многолетнему подходу Организации. Конвенции 81 и 129 носят всеобщий характер; они обеспечивают гибкость и закрепляют более полные требования в отношении инспекции труда. Чтобы ознакомиться с более подробной информацией, см. SRM TWG/2018/[Technical Note 2.1](#).

Акт, касающийся общих принципов организации систем инспекции труда

[Рекомендация 1923 года об инспекции труда \(20\)](#)

Примечания: Рекомендация 20 была принята в 1923 году. В Конвенциях 81 и 129 в целом закрепляются принципы, содержащиеся в Рекомендации 20. Хотя по некоторым вопросам в этой Рекомендации содержится более подробная информация, чем в последующих актах, SRG TWG считает, что её изъятие не создаст никакого пробела в сфере охвата. Чтобы ознакомиться с более подробной информацией, см. SRM TWG/2018/[Technical Note 2.2](#).

Акты, касающиеся статистики труда

[Конвенция 1938 года о статистике заработной платы и рабочего времени \(63\)](#)

Ратификации: Конвенция 63 была принята в 1938 году и ратифицирована 34 государствами-членами. Двадцать из них впоследствии денонсировали её. На сегодняшний день 14 государств по-прежнему связаны этой конвенцией, которая была закрыта для дальнейшей ратификации в 1988 году.

Примечания: в 1997 году Административный совет квалифицировал Конвенцию 63 как «устаревшую». Пересмотревшая и расширившая её Конвенция 160 обеспечивает особую гибкость в применении. Следует отметить и то, что четыре из 14 государств, всё ещё связанных Конвенцией 63, заявили о намерении ратифицировать Конвенцию 160. Чтобы ознакомиться с более подробной информацией см. SRM TWG/2018/[Technical Note 3.1](#).

Приложение III Обзор технических вопросов, отобранных для включения в повестку дня Конференции (2010-23 гг.)

Сессия	Технические вопросы			
99-я (2010 г.)	Достойный труд для домашних работников – разработка норм , двукратное обсуждение (первое обсуждение).	Разработка самостоятельной рекомендации о ВИЧ/СПИДе в сфере труда – разработка норм , двукратное обсуждение (второе обсуждение).	Периодическое обсуждение стратегической задачи занятости в соответствии с механизмом реализации Декларации о социальной справедливости.	Обзор механизма реализации Декларации 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда.
100-я (2011 г.)	Достойный труд для домашних работников – разработка норм , двукратное обсуждение (второе обсуждение).	Регулирование вопросов труда и инспекция труда – общее обсуждение .	Периодическое обсуждение стратегической задачи социальной защиты (социальное обеспечение) в соответствии с механизмом реализации Декларации о социальной справедливости.	
101-я (2012 г.)	Разработка самостоятельной Рекомендации о минимальных нормах социальной защиты – разработка норм , однократное обсуждение.	Кризис в сфере занятости молодежи – общее обсуждение .	Периодическое обсуждение стратегической задачи, касающейся основополагающих принципов и прав в сфере труда и механизма (пересмотренного, июнь 2010 г.) реализации Декларации 1998 г.	
102-я (2013 г.)	Занятость и социальная защита в новом демографическом контексте – общее обсуждение .	Устойчивое развитие, достойный труд и зелёные рабочие места – общее обсуждение .	Периодическое обсуждение стратегической задачи социального диалога в соответствии с механизмом реализации Декларации о социальной справедливости.	Дальнейший критический обзор нереализованных мер, уже принятых Конференцией, в соответствии со статьёй 33 Устава МОТ в обеспечение соблюдения Мьянмой рекомендаций комиссии по расследованию по принудительному труду.

Сессия	Технические вопросы			
103-я (2014 г.)	Дополнение Конвенции 1930 года о принудительном труде (29) для преодоления пробелов и содействия принятию превентивных, защитных и компенсационных мер в целях эффективного искоренения принудительного труда – разработка норм , однократное обсуждение.	Содействие переходу от неформальной к формальной экономике – разработка норм , двукратное обсуждение (первое обсуждение).	Второе периодическое обсуждение стратегической задачи занятости в соответствии с механизмом реализации Декларации о социальной справедливости.	Утверждение поправок к Кодексу к Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве, принятых Специальным трёхсторонним комитетом, учреждённым в соответствии со статьёй XIII Конвенции.
104-я (2015 г.)	Переход от неформальной к формальной экономике – разработка норм , двукратное обсуждение (второе обсуждение).	Малые и средние предприятия и создание достойных и продуктивных рабочих мест – общее обсуждение .	Периодическое обсуждение стратегической задачи социальной защиты (охрана труда) в соответствии с механизмом реализации Декларации о социальной справедливости.	
105-я (2016 г.)	Достойный труд в целях обеспечения мира, безопасности и устойчивости перед катастрофами: пересмотр Рекомендации 1944 года о занятости в период перехода от войны к миру (71) – разработка нормы , двукратное обсуждение (первое обсуждение).	Достойный труд в глобальных системах поставок – общее обсуждение .	Оценка последствий Декларации о социальной справедливости.	Утверждение поправок к Приложениям к Конвенции (пересмотренной) 2003 года об удостоверениях личности моряков (185) и к Кодексу к Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве, принятых Специальным трёхсторонним комитетом.
106-я (2017 г.)	Достойный труд в целях обеспечения мира, безопасности и устойчивости перед катастрофами: пересмотр Рекомендации 71 – разработка норм , двукратное обсуждение (второе обсуждение).	Трудовая миграция – общее обсуждение .	Периодическое обсуждение стратегической задачи, касающейся основополагающих принципов и прав в сфере труда, в соответствии с механизмом реализации Декларации о социальной справедливости.	Отмена и/или изъятие Конвенций 4, 15, 28, 41, 60 и 67.
107-я (2018 г.)	Насилие и домогательства против мужчин и женщин в сфере труда – разработка норм , двукратное обсуждение (первое обсуждение).	Действенное сотрудничество МОТ в целях развития в поддержку Целей в области устойчивого развития – общее обсуждение .	Периодическое обсуждение стратегической задачи социального диалога и трипартизма в соответствии с механизмом реализации Декларации о социальной справедливости.	Отмена Конвенций 21, 50, 64, 65, 86 и 104 и изъятие Рекомендаций 7, 61 и 62.

Сессия	Технические вопросы			
108-я (2019 г.) (предстоит завершить)	Насилие и домогательства против мужчин и женщин в сфере труда– разработка норм , двукратное обсуждение (второе обсуждение).	[Важный итоговый документ]	[Организация дебатов и различных мероприятий в ознаменование столетия МОТ]	
109-я (2020 г.) (предстоит завершить)	Насилие и домогательства против мужчин и женщин в сфере труда– разработка норм , двукратное обсуждение (второе обсуждение).		Периодическое обсуждение стратегической задачи социальной защиты (социальное обеспечение) в соответствии с механизмом реализации Декларации о социальной справедливости.	Изъятие Рекомендации 31. [Отмена актов о труде в морском судоходстве и о БГТ]
110-я (2021 г.) (предстоит завершить)			Периодическое обсуждение стратегической задачи занятости в соответствии с механизмом реализации Декларации о социальной справедливости.	
111-я (2022 г.) (предстоит завершить)			Периодическое обсуждение стратегической задачи социальной защиты (охрана труда) в соответствии с механизмом реализации Декларации о социальной справедливости.	
112-я (2023 г.) (предстоит завершить)			Периодическое обсуждение стратегической задачи ОППТ в соответствии с механизмом реализации Декларации о социальной справедливости.	

Приложение IV Повестка дня МКТ – график (2016-20 г.)

