



# ► Чтобы никто не был забыт: обеспечение всеобъемлющей защиты работников в меняющейся сфере труда

Международная конференция труда  
111-я сессия, 2023 г.

## Доклад V

# ► Чтобы никто не был забыт: обеспечение всеобъемлющей защиты работников в меняющейся сфере труда

Второе периодическое обсуждение стратегической задачи социальной защиты (охрана труда) в рамках механизма реализации Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.) с поправками 2022 года

## Пятый пункт повестки дня

© Международная организация труда, 2023

Первое издание, 2023

Публикации Международной организации труда (МОТ) пользуются защитой авторского права согласно Протоколу № 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут перепечатываться без разрешения при условии указания источника. Заявки на право перепечатки или перевода должны направляться в Отдел публикаций (Права и разрешения), Международное бюро труда, CH-1211, Женева 22, Швейцария, или по электронной почте: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Международное бюро труда приветствует такие заявки.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в качестве организаций, обладающих правами воспроизведения, могут печатать копии в соответствии с лицензиями, выданными им с этой целью. Посетите сайт [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) для того, чтобы найти организацию, обладающую правами воспроизведения в вашей стране.

---

*Название публикации.* Женева, Международное бюро труда, 2023 г.

ISBN 978-92-2-037843-4 (print)

ISBN 978-92-2-037844-1 (web pdf)

ISSN 0251-3730 (print)

Также доступно на следующих языках:

английский: ISBN 978-92-2-037837-3 (print), ISBN 978-92-2-037838-0 (web PDF);

арабский: ISBN 978-92-2-037847-2 (print), ISBN 978-92-2-037848-9 (web PDF);

испанский: ISBN 978-92-2-037841-0 (print), ISBN 978-92-2-037842-7 (web PDF);

китайский: ISBN 978-92-2-037845-8 (print), ISBN 978-92-2-037846-5 (web PDF);

немецкий: ISBN 978-92-2-037849-6 (print), ISBN 978-92-2-037850-2 (web PDF);

французский: ISBN 978-92-2-037839-7 (print), ISBN 978-92-2-037840-3 (web PDF).

---

Названия, используемые в публикациях МОТ и соответствующие принятой в Организации Объединённых Наций практике, и изложение материала в них не являются выражением какого-либо мнения МОТ ни о правовом статусе любой страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

Ответственность за взгляды, выраженные в подписанных статьях, исследованиях и других материалах, несут исключительно их авторы, и их публикация не означает одобрения МОТ выраженных в них взглядов.

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

Информация о публикациях и цифровых продуктах МОТ размещена на сайте: [www.ilo.org/publIns](http://www.ilo.org/publIns).

---

## ► Содержание

|   | Стр. |
|---|------|
| Сокращения.....   | 9    |
| Введение.....   | 11   |
| Почему важна адекватная охрана труда.....   | 11   |
| Охрана труда как важнейшая составляющая социальной справедливости<br>и достойного труда.....                | 11   |
| Охрана труда в условиях многочисленных кризисов.....  | 12   |
| На пути к всеобъемлющей, адекватной и эффективной охране труда.....   | 14   |
| Цель доклада.....   | 16   |
| Глава 1.    Тенденции в области охраны труда.....   | 19   |
| 1.1. Основные тенденции рынка труда за последние десятилетия.....   | 19   |
| 1.1.1. Статус занятости.....  | 19   |
| 1.1.2. Неформальная занятость.....  | 23   |
| 1.2. Формы занятости и организации труда.....   | 24   |
| 1.2.1. Временная занятость.....   | 24   |
| 1.2.2. Работа на основе цифровых платформ.....  | 26   |
| 1.2.3. Дистанционная работа.....  | 28   |
| 1.3. Группы работников, которые в большей степени подвержены риску<br>неадекватной социальной защиты.....   | 30   |
| 1.3.1. Мигранты.....  | 30   |
| 1.3.2. Работники с ограниченными возможностями.....   | 30   |
| 1.3.3. Домашние работники.....  | 31   |
| 1.3.4. Работники, занятые на дому.....  | 32   |
| 1.4. Различные аспекты охраны труда.....  | 34   |
| 1.4.1. Политика в области оплаты труда.....   | 34   |
| 1.4.2. Рабочее время и организация труда.....   | 38   |
| 1.4.3. Охрана материнства.....  | 43   |
| 1.4.4. Безопасность и гигиена труда.....  | 44   |
| 1.5. Выводы, которые можно сделать из этой главы.....   | 47   |
| Глава 2.    Охват и эффективность охраны труда: адаптация политики, инновации<br>и нерешённые проблемы..... | 49   |
| 2.1. Политика в области заработной платы.....   | 49   |
| 2.1.1. Минимальный размер заработной платы и прожиточный минимум.....                                       | 49   |

|  | <b>Стр.</b> |
|--|-------------|
| 2.1.2. Переговоры о заработной плате .....   | 50          |
| 2.1.3. Охрана заработной платы.....  | 51          |
| 2.1.4. Политика, направленная на обеспечение равенства оплаты труда .....  | 52          |
| 2.1.5. Заключительные замечания относительно политики в сфере<br>заработной платы .....                              | 53          |
| 2.2. Рабочее время и организация труда.....  | 54          |
| 2.1.1. Продолжительность рабочего времени и периоды отдыха .....   | 54          |
| 2.2.2. Организация рабочего времени .....  | 54          |
| 2.2.3. Эффективная организация труда на условиях неполного<br>рабочего времени .....                                 | 55          |
| 2.2.4. Дистанционная работа и гибридный формат работы .....  | 56          |
| 2.2.5. Сохранение баланса между трудовой и личной жизнью в мире<br>с растущими возможностями использования ИКТ ..... | 56          |
| 2.2.6. Заключительные замечания относительно рабочего времени<br>и форм организации труда .....                      | 56          |
| 2.3. Охрана материнства.....   | 57          |
| 2.3.1. Заключительные замечания относительно охраны материнства .....  | 59          |
| 2.4. Безопасность и гигиена труда .....  | 59          |
| 2.4.1. Общие тенденции .....   | 59          |
| 2.4.2. Предотвращение насилия и домогательств в сфере труда .....  | 60          |
| 2.4.3. Заключительные замечания относительно безопасности<br>и гигиены труда .....                                   | 62          |
| 2.5. Защита персональных данных работников и права<br>на неприкосновенность частной жизни .....                      | 62          |
| 2.6. Защита занятости.....   | 64          |
| 2.6.1. Индивидуальные и коллективные увольнения.....   | 64          |
| 2.6.2. Программы сохранения рабочих мест во время пандемии COVID-19 .....  | 65          |
| 2.6.3. Регулирование временной занятости.....  | 65          |
| 2.6.4. Заключительные замечания относительно защиты занятости .....  | 67          |
| 2.7. Всеобъемлющая охрана труда .....  | 67          |
| 2.7.1. Охрана труда: трудовые отношения и прочие аспекты .....   | 67          |
| 2.7.2. Охрана труда работников неформальной экономики .....  | 68          |
| 2.8. Институты и стратегии соблюдения и исполнения законодательства .....  | 70          |
| 2.8.1. Меры профилактики и стимулирования .....  | 70          |
| 2.8.2. Инспекция труда.....  | 70          |

|  | <b>Стр.</b> |
|--|-------------|
| 2.8.3. Доступ к правосудию в сфере труда: предотвращение и разрешение трудовых споров .....  | 71          |
| 2.8.4. Органы по обеспечению равных возможностей .....   | 72          |
| 2.8.5. Использование технологического прогресса в целях обеспечения более строгого соблюдения законодательства .....                                       | 72          |
| 2.8.6. Заключительные замечания относительно институтов и стратегий соблюдения и исполнения законодательства .....   | 73          |
| 2.9. Выводы, которые можно сделать из этой главы .....   | 74          |
| Глава 3. Меры МОТ по усилению охраны труда и улучшению жизни работников и их семей .....   | 75          |
| 3.1. Обеспечение большей гибкости и эффективности элементов охраны труда в меняющихся условиях .....   | 76          |
| 3.1.1. Установление адекватного размера заработной платы .....   | 76          |
| 3.1.2. Содействие установлению достойного рабочего времени и организации труда.....  | 79          |
| 3.1.3. Содействие коллективным переговорам, направленным на установление заработной платы, рабочего времени и достойных условий труда.....                 | 80          |
| 3.1.4. Содействие созданию более безопасных и защищённых рабочих мест, свободных от всех форм насилия и домогательств .....                                | 81          |
| 3.1.5. Расширение охраны материнства и предоставление услуг по уходу.....  | 83          |
| 3.1.6. Укрепление механизмов применения и соблюдения законодательства.....   | 85          |
| 3.2. Группы работников, подверженных высокому риску исключения из сферы действия адекватной защиты, в частности из-за дискриминации и неформальности ..... | 86          |
| 3.2.1. Работники неформальной экономики, в том числе домашние работники .....  | 86          |
| 3.2.2. Трудовые мигранты и беженцы.....  | 88          |
| 3.2.3. Лица с ограниченными возможностями.....   | 90          |
| 3.2.4. Лица, живущие с ВИЧ/СПИДом.....   | 90          |
| 3.2.5. Работники, занятые в особых формах организации труда .....  | 91          |
| 3.3. Выводы, которые можно сделать из этой главы .....   | 92          |
| Заключения и дальнейшие действия .....   | 93          |

Стр.

**Рисунки**

|             |   |    |
|-------------|---|----|
| Рисунок 1.  | Работники в возрасте 15 лет и старше в мире, по полу, 1990–2022 гг. . . . . .   | 20 |
| Рисунок 2.  | Распределение работников по статусу занятости, 1990–2021 гг. . . . . .<br>(в % от общей численности занятых в мире) . . . . .   | 20 |
| Рисунок 3.  | Распределение наёмных работников по группам стран<br>в зависимости от уровня дохода, 1990–2022 гг. (в %) . . . . .  | 21 |
| Рисунок 4.  | Участие женщин в занятости во всём мире, по статусу занятости,<br>1990–2022 гг. (в %) . . . . .   | 22 |
| Рисунок 5.  | Годовые темпы роста формальной и неформальной занятости в мире,<br>2005–22 гг. (в %) . . . . .  | 24 |
| Рисунок 6.  | Доля работников, занятых на временной основе, по годам . . . . .  | 25 |
| Рисунок 7.  | Наёмные работники, работающие из дома, по полу, 2018–22 гг. (в %) . . . . .   | 29 |
| Рисунок 8.  | Доля трудовых мигрантов от общей численности занятых,<br>2010–22 гг. (в %) . . . . .  | 30 |
| Рисунок 9.  | Общая численность домашних работников и доля неформальной<br>занятости среди домашних работников и других категорий работников,<br>по регионам, 2019 г. (в %) . . . . .   | 32 |
| Рисунок 10. | Доля работников, неформально занятых на дому, в странах<br>с низким и средним уровнем дохода (кроме Китая), по регионам,<br>2019 г. (в %) . . . . .   | 33 |
| Рисунок 11. | Численность наёмных работников с заработной платой ниже<br>минимальной почасовой оплаты, в мире и по регионам, 2019 г. . . . . .  | 35 |
| Рисунок 12. | Гендерный разрыв в оплате труда, 1994–2022 гг. (в %) . . . . .  | 36 |
| Рисунок 13. | Динамика средней реальной заработной платы и уровня<br>производительности труда в 52 странах с высоким уровнем дохода,<br>1999–2022 гг. . . . . .   | 37 |
| Рисунок 14. | Охват коллективными переговорами в мире (в %) . . . . .   | 38 |
| Рисунок 15. | Изменение средней продолжительности рабочего времени в отдельных<br>развитых странах, по годам . . . . .  | 39 |
| Рисунок 16. | Работники, занятые более 48 часов в неделю, по полу, основным регионам<br>и уровню развития стран, 2019 г. (в % от общей численности занятых) . . . . .   | 40 |
| Рисунок 17. | Работники, занятые менее 35 часов в неделю, по полу, основным регионам<br>и уровню развития стран, 2019 г. (в % от общей численности занятых) . . . . .   | 41 |
| Рисунок 18. | Ежедневные периоды отдыха, предусмотренные национальным<br>трудовым законодательством, по регионам (% стран) . . . . .  | 43 |
| Рисунок 19. | Законодательно установленная продолжительность отпуска<br>по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком для отцов<br>и отпуска по уходу за ребёнком для родителей в 33 странах ОЭСР,<br>1970–2022 гг. (среднее невзвешенное значение) . . . . . | 44 |

|   |    |
|---|----|
| Рисунок 20. Производственный травматизм и профессиональные заболевания:<br>уровень смертности на 100 000 человек и годы жизни с поправкой<br>на нетрудоспособность на одного человека .....   | 45 |
| Рисунок 21. Доля наёмных работников во всём мире, которые подвергались<br>физическому, психологическому или сексуальному насилию<br>и домогательствам на рабочем месте, с указанием, когда это произошло<br>в последний раз, по полу, 2021 г. (в %) ..... | 46 |



## ► Сокращения

---

|               |   |
|---------------|---|
| АСЕАН         | Ассоциация государств Юго-Восточной Азии  |
| COVID-19      | коронавирусная инфекция   |
| ИКТ           | информационно-коммуникационные технологии   |
| МОМ           | Международная организация по миграции   |
| ОЭСР          | Организация экономического сотрудничества и развития  |
| БГТ           | безопасность и гигиена труда  |
| ООН           | Организация Объединённых Наций  |
| УВКБ          | Управление Верховного комиссара Организации Объединённых Наций по делам беженцев                                  |
| «ООН-женщины» | Структура Организации Объединённых Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин |
| ВОЗ           | Всемирная организация здравоохранения   |

## ► Введение

---

### Почему важна адекватная охрана труда

#### Охрана труда как важнейшая составляющая социальной справедливости и достойного труда

- 1. С момента своего создания Международная организация труда (МОТ) демонстрировала неизменную приверженность принципам охраны труда.** Первое периодическое обсуждение стратегической задачи социальной защиты (охрана труда) было проведено Международной конференцией труда на 104-й сессии (2015 г.). По итогам обсуждения были приняты заключения, в которых подчёркивается, что охрана труда лежит в основе мандата МОТ<sup>1</sup>. Охрана труда закреплена в Уставе МОТ 1919 года и неотделима от основополагающих принципов Организации, в том числе тех, в соответствии с которыми труд не является товаром, а создание гуманных условий труда во всех странах имеет решающее значение для социальной справедливости и всеобщего прочного мира. В Филадельфийской декларации 1944 года, которая с 1946 года является неотъемлемой частью Устава, признано торжественное обязательство МОТ продвигать среди стран мира программы, которые позволят обеспечить «предоставление возможностей для всех участвовать на равных началах в распределении плодов прогресса в области заработной платы и дополнения к ней, рабочего времени и прочих условий труда, также как и прожиточного минимума заработной платы для всех, кто трудится и нуждается в такой защите». Как Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.) с поправками 2022 года, так и Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.) с поправками 2022 года (Декларация о социальной справедливости) подтверждают приверженность принципам обеспечения адекватной охраны труда и прямо устанавливают право на безопасные и здоровые условия труда.
- 2.** Как ясно указано в Декларации о социальной справедливости, социальная защита включает в себя как социальное обеспечение, так и защиту работников. Эти два взаимодополняющих элемента вместе способствуют обеспечению работников и членов их семей необходимой им социальной защитой<sup>2</sup>. Социальное обеспечение предусматривает широкий спектр инструментов политики, в частности социальное страхование, социальную помощь, универсальные и другие формы денежных пособий, а также меры по обеспечению эффективного доступа к медицинскому обслуживанию и пособиям в натуральной форме, призванных гарантировать социальную защиту работников<sup>3</sup>. Охрана труда имеет ключевое значение для обеспечения уважения человеческого достоинства и прав в сфере труда, а также для предоставления работникам возможности справедливо пользоваться преимуществами повышения производительности труда и предотвращения «гонки уступок» внутри стран и между ними. Она также способствует повышению производительности и устойчивому экономическому развитию за счёт создания равных условий и предсказуемой среды, в которой работодатели и предприятия могут осуществлять свою

---

<sup>1</sup> МОТ, Заключения, касающиеся периодического обсуждения вопросов социальной защиты (охрана труда), Международная конференция труда, 104-я сессия, 2015 г.

<sup>2</sup> МОТ, Заключения, касающиеся периодического обсуждения вопросов социальной защиты (охрана труда), 2015 г.

<sup>3</sup> МОТ, *Building social protection systems: International standards and human rights instruments*, 2019.

деятельность. Наличие эффективных систем социального диалога и коллективных переговоров способствуют обеспечению всеобъемлющей охраны труда.

## Охрана труда в условиях многочисленных кризисов

- 3. Охрана труда должна быть адаптирована к изменениям, происходящим в сфере труда.** В заключениях, принятых по итогам периодического обсуждения вопросов социальной защиты (охрана труда) в 2015 году, подчёркивается тот факт, что регулирование условий труда, касающихся заработной платы, рабочего времени, безопасности и гигиены труда (БГТ) и охраны материнства, имеет решающее значение для обеспечения эффективной и всеобъемлющей охраны труда. В них содержится напоминание, что усиление охраны труда в одной области оказывает положительное влияние на другие области, что приводит к взаимному укреплению усилий, предпринимаемых в этом направлении, и подчёркивается необходимость уделения особого внимания гендерным аспектам. В заключениях также отмечается, что происходящие преобразования порождают как новые возможности, так и новые проблемы в отношении обеспечения эффективной охраны труда для работников, в частности тех, кто находится в уязвимом положении. В связи с этим они призывают уделять особое внимание конкретным областям, а именно: регулированию рабочего времени, улучшению баланса между работой и личной жизнью и обеспечению того, чтобы законы и нормативные акты по охране труда должным образом распространялись на все предприятия, включая малые и средние предприятия, как в формальной, так и в неформальной экономике, а также на всех работников, в том числе занятых в нетипичных формах занятости<sup>4</sup>.
- 4.** В Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда (Декларация столетия), принятой Конференцией на 108-й сессии (сессии столетия) (2019 г.), отмечается, что МОТ празднует своё столетие в то время, когда сфера труда переживает глубокую трансформацию, вызванную технологическими инновациями, демографическими сдвигами, изменением окружающей среды и климата, глобализацией и сохраняющимся неравенством, что оказывает значительное воздействие на состояние сферы труда, её будущее развитие и на место, которое отводится в ней человеку и соблюдению человеческого достоинства. Декларация столетия подтверждает неизменную актуальность трудовых отношений как средства обеспечения определённости и правовой защищённости работников, признавая при этом масштабы неформальности и необходимость принятия эффективных мер для перехода к формальности, а также то, что все работники должны пользоваться адекватной защитой в соответствии с Программой достойного труда. Она также призывает МОТ направить свои усилия в том числе на обеспечение соблюдения прав работников как важнейшего элемента для достижения инклюзивного и устойчивого роста и гендерного равенства в сфере труда посредством преобразующей повестки дня и обеспечения равных возможностей и обращения для всех, чтобы содействовать переходу от неформальной к формальной экономике и играть ведущую роль в обеспечении достойного труда в области трудовой миграции<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> К нетипичным формам занятости относятся, в частности, временная занятость, работа на условиях неполного рабочего времени и работа по требованию, временный заёмный труд и другие многосторонние трудовые отношения, а также скрытая занятость и зависимая самозанятость.

<sup>5</sup> В Декларации столетия отмечается, что безопасные и здоровые условия труда имеют основополагающее значение для достойного труда. В сопровождающей резолюции к Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда Конференция поручает Административному совету МБТ «рассмотреть как можно быстрее предложения для включения безопасных и здоровых условий труда в концептуальные основы МОТ, касающиеся основополагающих принципов и прав в сфере труда». Резолюция о включении безопасной и здоровой производственной среды в свод основополагающих принципов и прав МОТ в сфере труда была принята Конференцией на 110-й сессии (2022 г.). В указанной резолюции право на безопасную и здоровую производственную среду признаётся одним из основополагающих принципов и прав в сфере труда, а Конвенция 1981 года

- 5. Охрана труда имеет ключевое значение для предотвращения кризисов, обеспечения возможности восстановления и повышения устойчивости.** Через десять с лишним лет после мирового финансового кризиса мир потрясла пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19). На момент подготовки настоящего доклада во всём мире было зарегистрировано около 700 млн подтверждённых случаев заболевания и около 7 млн смертей от COVID-19. По оценкам, насчитывается свыше 100 млн случаев постковидного синдрома (длительный COVID)<sup>6</sup>. Пандемия привела к разрушительным последствиям в сфере труда, включающим потерю доходов работниками и предприятиями, закрытие и банкротство предприятий (особенно микро-, малых и средних предприятий) и сбои в цепочках поставок. В свою очередь это привело к большей нестабильности занятости и доходов, создало новые проблемы в области обеспечения безопасности и гигиены труда и прав в сфере труда, а также усугубило бедность и социально-экономическое неравенство. Воздействие пандемии на сферу труда оказалось неравномерным в разных странах и отраслях, на разных предприятиях и для разных групп работников, среди которых в наибольшей степени пострадали женщины, мигранты, молодёжь, люди с ограниченными возможностями и неформально занятые работники. Несмотря на это, пандемия высветила взаимозависимость всех членов общества и всех стран<sup>7</sup>.
- 6.** Мир продолжает сталкиваться и с другими кризисами, такими как глобальное потепление, рост геополитической напряжённости и конфликты, которые тормозят развитие ключевых аспектов систем охраны труда. В сочетании с неравномерным восстановлением после пандемии и сохраняющимися узкими местами в цепочках поставок эти кризисы создали условия для стагфляции — первого с 1970-х годов периода высокой инфляции в сочетании с низкими темпами роста<sup>8</sup>. На 109-й сессии (2021 г.) Конференция одобрила Глобальный призыв к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19, которое носит инклюзивный, стабильный и устойчивый характер, предупредив о том, что последствия кризиса усугубили уже существующий дефицит достойного труда, привели к росту нищеты, усилили неравенство и выявили цифровой разрыв на национальном и международном уровнях. Конференция подтвердила приверженность идее обеспечения всех работников адекватной защитой, в том числе в отношении заработной платы, рабочего времени, а также безопасности и гигиены труда. Она также подтвердила необходимость внедрения, использования и адаптации механизмов дистанционной работы и других новых форм организации труда в целях сохранения рабочих мест и расширения

---

о безопасности и гигиене труда (155) и Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187) объявляются основополагающими конвенциями по смыслу Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.) с поправками 2022 года. Соответствующие поправки также были внесены в Декларацию о социальной справедливости и Глобальный пакт о рабочих местах (2009 г.) с поправками 2022 года. См. МОТ, *Безопасная и здоровая производственная среда – основополагающий принцип и право в сфере труда*, 2022 г.

<sup>6</sup> Общемировые статистические данные о количестве случаев заболевания и смертей приводятся из базы данных [Our World in Data COVID-19 dataset](#), а оценка числа случаев длительного COVID основана на данных Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), согласно которым примерно у 10–20% людей, инфицированных вирусом SARS-CoV-2, в дальнейшем могут развиваться симптомы, которые можно диагностировать как длительный COVID. См. ВОЗ, *“Post COVID-19 condition (Long COVID)”*.

<sup>7</sup> МОТ, *“COVID-19 and the world of work: Ensuring no one is left behind in the response and recovery”*, Policy brief, June 2020; МОТ, *“An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends 2021”*, Policy brief, October 2021; Katharine Jones, Sanushka Mudaliar and Nicola Piper, *Locked down and in limbo: The global impact of COVID-19 on migrant worker rights and recruitment* (ILO, 2021); МОТ, *Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people*, 2022; МОТ, *«COVID-19 и рынок труда: обеспечение всестороннего включения людей с инвалидностью»*, Концептуальная записка, июнь 2020 г.; МОТ, *Impact of the COVID-19 pandemic on informality: Has informal employment increased or decreased? A review of country data*, 2022.

<sup>8</sup> МОТ, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, 2023.

возможностей для достойного труда посредством, в частности, регулирования, социального диалога, коллективных переговоров, сотрудничества на рабочих местах и усилий по сокращению неравенства в области доступа к цифровым технологиям при соблюдении международных трудовых норм, норм конфиденциальности, обеспечения защиты данных и баланса трудовой и личной жизни. Конференция признала необходимость принятия эффективных мер для обеспечения перехода к формальному и достойному труду, реализации программы преобразований по достижению гендерного равенства, а также осуществления в государственном и частном секторах программы преобразований по обеспечению равенства, разнообразия и инклюзии, направленной на искоренение насилия и домогательств в сфере труда и дискриминации по любым признакам.

7. Конференция также подтвердила свою приверженность цели обеспечения адекватной охраны труда работников и соблюдения их прав в заключениях о неравенстве и сфере труда 2021 года и включила это обязательство в число руководящих принципов по разработке последовательной, всеобъемлющей и интегрированной политики занятости в быстро развивающейся сфере труда<sup>9</sup> в заключения, касающиеся третьего периодического обсуждения вопросов занятости в 2022 году.
8. Различные аспекты охраны труда представляют собой взаимодополняющие и взаимосвязанные компоненты стратегий ориентированного на человека восстановления, направленных на содействие инклюзивному, стабильному и устойчивому развитию и обеспечение достойного труда для всех. Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (Повестка дня до 2030 года), принятая всеми государствами — членами Организации Объединённых Наций (ООН) в 2015 году, подчеркнула важность достижения на международном уровне всеобщего процветания и достойного труда для всех. Повестка дня до 2030 года, в частности, направлена на достижение полной и производительной занятости и достойного труда для всех женщин и мужчин, включая молодёжь и лиц с ограниченными возможностями, и равной оплаты за труд равной ценности, а также на обеспечение защиты прав в сфере труда и надёжной и безопасной производственной среды для всех работников, включая трудовых мигрантов, особенно женщин-мигрантов и лиц, не имеющих стабильной занятости; на принятие соответствующей политики, в том числе налогово-бюджетной политики и политики в области заработной платы и социальной защиты, и постепенного прогресса на пути достижения большего равенства<sup>10</sup>. После кризиса COVID-19 Генеральный секретарь ООН предупредил о том, что мир находится на пути «серьёзного расхождения», которое, если ничего не будет сделано в этом отношении, может привести к отказу от целей Повестки дня до 2030 года. Он наметил путь вперёд, основанный на обновлении общественного договора, усилении солидарности с молодёжью и будущими поколениями, а также на новом глобальном соглашении<sup>11</sup>.

## На пути к всеобъемлющей, адекватной и эффективной охране труда

9. **Охрана труда сегодня так же важна, как и во времена основания МОТ.** Изначально охрана труда разрабатывалась преимущественно для наёмных работников. Несмотря на это, отдельные группы наёмных работников и работники определённых отраслей и

<sup>9</sup> МОТ, [Заключения о неравенстве и сфере труда](#), Международная конференция труда, 109-я сессия, 2021 г.; МОТ, [Заключения, касающиеся третьего периодического обсуждения вопросов занятости](#), Международная конференция труда, 110-я сессия, 2022 г.

<sup>10</sup> Генеральная Ассамблея ООН, резолюция 70/1, [Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года](#), A/RES/70/1 (2015 г.).

<sup>11</sup> ООН, [Наша общая повестка дня: Доклад Генерального секретаря](#), 2021 г.

профессий, например сельскохозяйственные и домашние работники, исключались из сферы действия трудового законодательства. Более того, начиная с 1980-х годов с усилением конкуренции предприятия нуждались в большей гибкости производства и организации труда<sup>12</sup>. Это приводило к диверсификации механизмов занятости, а в некоторых случаях и к более размытым границам трудовых отношений. Существенные успехи были достигнуты в обеспечении охраны труда для всех работников, независимо от их договорного статуса и личных характеристик. В то же время значительная доля работников по-прежнему не пользуется результатами достигнутого прогресса, поскольку такие работники либо исключены из сферы действия законодательства, либо заняты в неформальном секторе экономики, отраслях, формах организации труда или на рабочих местах, которые не обеспечивают адекватного уровня охраны труда. Многие из этих работников — женщины, молодёжь, лица, подверженные расовой дискриминации, трудовые мигранты и лица с ограниченными возможностями. Охрана труда должна быть направлена на решение как уже существующих, так и новых проблем, вызываемых драйверами изменений в сфере труда, включая демографические, технологические и экологические преобразования. Так, широкое использование технологий в современной сфере труда требует защиты работников от неправомерного использования работодателями технических средств, что, в частности, означает защиту от сбора и использования персональных данных работников без их согласия, от вмешательства в частную жизнь, использования навязчивых средств контроля эффективности или включения гендерных, расовых или других предубеждений в алгоритмы управления.

**10. Охрана труда должна быть всеобъемлющей, адекватной и эффективной.** Опыт показывает, что при обеспечении охраны труда должны учитываться преобразования в сфере труда, а также должны соблюдаться три принципа, которые уже сейчас могут применяться на основе трёхстороннего консенсуса по охране труда, как изложено ниже<sup>13</sup>.

- **Всеохватность:** В интересах работников, жизнеспособных предприятий и общества в целом достойные условия труда и надлежащая защита должны предоставляться всем работникам без исключения. Дискриминация отдельных групп может привести к ухудшению условий труда всех работников, а также к недобросовестной конкуренции между предприятиями в ущерб экономическому прогрессу и социальной справедливости. Таким образом, всеохватность предполагает реализацию преобразующей повестки дня по обеспечению равенства, разнообразия и инклюзии, направленной на искоренение насилия и домогательств в сфере труда и дискриминации по всем признакам. Всеохватность также требует учёта разнообразия сферы труда, включая различные формы договорных отношений, а также проблем и возможностей, связанных с цифровизацией сферы труда, например дистанционным трудом или работой на основе цифровых платформ.
- **Адекватность:** Все работники должны пользоваться адекватной защитой в соответствии с Программой достойного труда, руководствуясь основополагающими принципами и правами в сфере труда, изложенными в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.) с поправками 2022 года, а также принципами и положениями международных трудовых норм, принимая во внимание различные национальные условия и обстоятельства. Недостаточный или низкий уровень защиты может

<sup>12</sup> МОТ, *Охрана труда в претерпевающей изменения сфере труда: Периодическое обсуждение стратегической задачи социальной защиты (охрана труда)*, ILC.104/VI, 2015 г.

<sup>13</sup> Эти три принципа основаны на заключениях 2015 г., касающихся периодического обсуждения вопросов социальной защиты (охрана труда), в частности пункта 5, и дополнительных формулировок из Устава МОТ, Декларации о социальной справедливости, Декларации столетия и Глобального призыва к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19, которое носит инклюзивный, стабильный и устойчивый характер.

поставить под угрозу благополучие работников, привести к недобросовестной конкуренции между странами и предприятиями и подорвать экономический прогресс и социальную справедливость. И наоборот, слишком высокий уровень защиты может ослабить эффективное применение законодательства, способствовать росту безработицы и неформальной экономики.

- **Эффективность:** Стратегии по обеспечению соблюдения и исполнения законодательства являются неотъемлемой частью любого обсуждения вопросов охраны труда. Несоблюдение законов, нормативных правовых актов и коллективных договоров подрывает эффективность охраны труда и наносит ущерб работникам, соблюдающим законодательство предприятиям, обществу и экономике в целом. Для эффективного применения нормативных актов в них должно учитываться разнообразие сферы труда, в том числе конкретные трудности, с которыми могут сталкиваться малые и средние предприятия. Некоторые предприятия могут предоставлять защиту ниже пороговых значений, установленных действующим трудовым законодательством, или же функционировать в неформальном секторе экономики, в котором установленные правовые нормы не соблюдаются. Основная ответственность за соблюдение и исполнение законодательства возложена на правительства, однако работодателям, работникам и их организациям также отводится определённая роль в содействии соблюдению и исполнению правовых норм.

- 11. Эффективные системы социального диалога способствуют обеспечению всеобъемлющей, адекватной и эффективной охраны труда**<sup>14</sup>. Социальный диалог, в том числе в форме коллективных переговоров, трёхсторонние консультации и сотрудничество на рабочих местах обеспечивают необходимую основу для дальнейшего усиления систем охраны труда. Социальный диалог может помочь установить равновесие между законными потребностями работников и предприятий. Коллективные переговоры являются важным механизмом регулирования, который дополняет законодательство и способствует обеспечению адекватности и всеохватности охраны труда. Это указывает на важность наличия нормативно-правовой базы, которая обеспечивает соблюдение права на свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров, а также содействует созданию и функционированию свободных, независимых, сильных и представительных организаций работодателей и работников. В современной сфере труда способность организаций работников и работодателей обращаться к различным работникам и предприятиям, в том числе в неформальной экономике, и отстаивать их интересы и потребности имеет решающее значение для актуальности и легитимности охраны труда.

## Цель доклада

- 12.** В настоящем докладе представлен анализ прогресса, достигнутого в обеспечении всеобъемлющей, адекватной и эффективной охраны труда с момента проведения первого периодического обсуждения стратегической задачи социальной защиты (охрана труда) в 2015 году. Второе периодическое обсуждение этого вопроса предоставляет своевременную возможность оценить актуальность и эффективность мер, принятых для обеспечения охраны труда после беспрецедентных кризисов.
- 13.** В докладе рассматриваются три элемента охраны труда, указанные в Декларации о социальной справедливости, а именно: заработная плата, рабочее время и БГТ, включая право на свободу от насилия и домогательств. Кроме того, в нём рассматриваются два других традиционных элемента охраны труда — охрана материнства и обеспечение занятости, — а также

<sup>14</sup> МОТ, *Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*, 2022.

один новый элемент, который приобретает всё большее значение в связи с цифровизацией экономики, — защита персональных данных работников.

14. Во всех главах доклада исследуется положение работников, занятых в формах занятости и организации труда, которые на сегодняшний день являются особенно актуальными, а именно: временная занятость, дистанционная работа и работа на основе цифровых платформ. В докладе также представлен неисчерпывающий анализ положения двух групп работников, которые наиболее подвержены дискриминации, а именно трудовых мигрантов и работников с ограниченными возможностями, а также двух профессиональных категорий работников, для которых характерен высокий уровень неформальной занятости: домашних и надомных работников.
15. В главе 1 представлен краткий обзор имеющихся данных о различных элементах охраны труда, глава 2 посвящена мерам, принимаемым правительствами и социальными партнёрами в целях обеспечения всеобъемлющей, адекватной и эффективной охраны труда для всех, а в главе 3 приводится краткая информация о достигнутом прогрессе и мерах, которые принимались МОТ с 2015 года для поддержки трёхсторонних участников в этом стремлении. И наконец, в заключениях содержатся основные наблюдения и выводы, вытекающие из анализа, проведённого в предыдущих главах, и приводится обзор вопросов, которые требуют дополнительного рассмотрения в будущем.



## ▶ Глава 1

---

### Тенденции в области охраны труда

16. В настоящей главе представлены некоторые данные и тенденции, которые целесообразно учитывать при обсуждении вопросов охраны труда. В начале главы приводятся данные о статусе занятости и уровне распространения неформального сектора. Эти данные имеют особую актуальность, поскольку развитие охраны труда происходит в первую очередь в интересах работников формальной сферы, в то время как те, кто находится вне сферы действия трудовых отношений или занят в неформальном секторе, зачастую лишены защиты, поскольку на них не распространяется действие соответствующего законодательства или положения об охране труда, которые, хоть и установлены на законодательном уровне, не применяются на практике.
17. Далее в настоящей главе приводятся данные о конкретных формах занятости и организации труда, в отношении которых возникают вопросы с точки зрения различных аспектов охраны труда. Доклад, не претендуя на исчерпывающий характер анализа, также выделяет группы работников, которые чаще, чем другие, не имеют должной защиты в соответствии с законодательством об охране труда. Также в главе рассматриваются различные элементы охраны труда с учётом имеющихся данных.

#### 1.1. Основные тенденции рынка труда за последние десятилетия

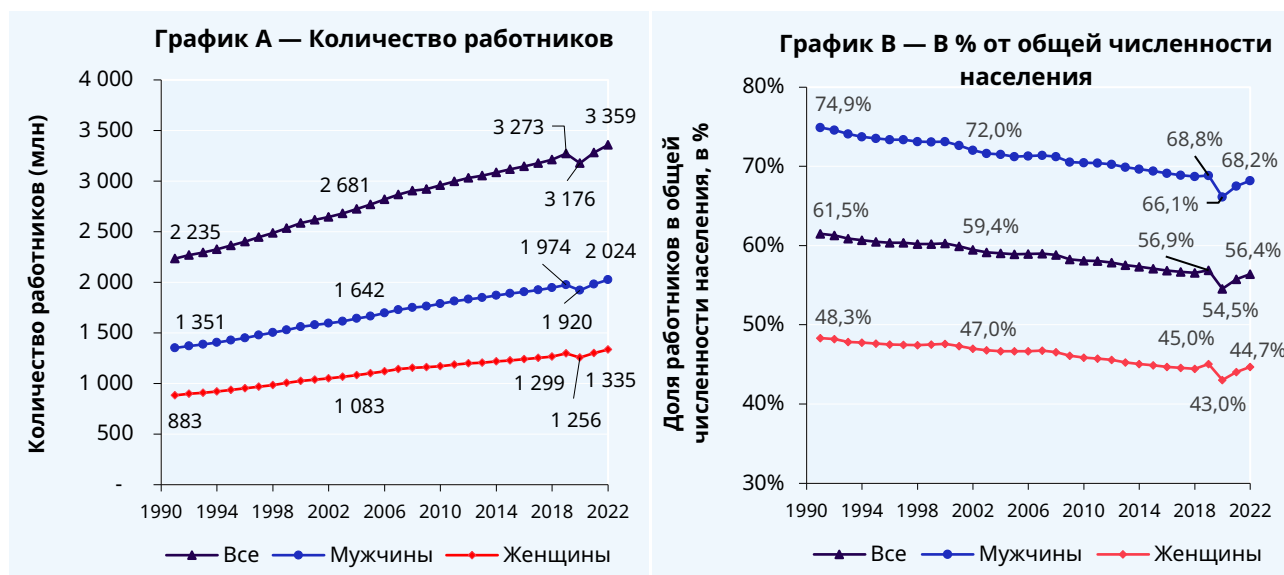
##### 1.1.1. Статус занятости

18. В 2022 году в мире насчитывалось больше работников, чем в любой другой год в истории (рисунок 1). Ожидается, что уровень глобальной занятости продолжит расти, но более медленными темпами, пока не достигнет своего пика предположительно по истечении первой половины XXI столетия. В 2019 году во всём мире насчитывалось почти 3,3 млрд работников. Если кризис COVID-19 сократил эту цифру до менее чем 3,2 млрд человек, то в 2022 году она превысила значение 2019 года. По мере увеличения продолжительности жизни доля работников в возрасте 15 лет и старше в общей численности населения снижается, увеличивая долю тех, кто не входит в состав рабочей силы, особенно в странах с высоким уровнем дохода и уровнем дохода выше среднего. Формирование образовательных траекторий в сторону более длительных имеет те же последствия в странах с низким уровнем дохода. Ожидается, что эта тенденция сохранится как минимум до 2030 года, а возможно, и дольше<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> МОТ, "Labour Force Estimates and Projections (LFEP) 2018: Key Trends", ILOSTAT, 2018.

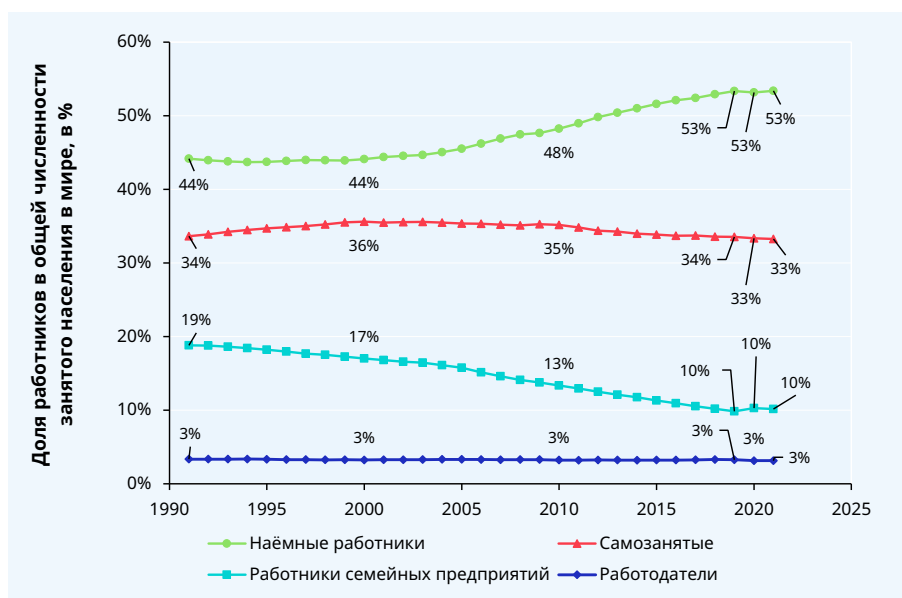
► Рисунок 1. Работники в возрасте 15 лет и старше в мире, по полу, 1990–2022 гг.



Источник: ILOSTAT, смоделированные оценки, ноябрь 2021 г.

19. На рисунке 2 показано, что за последние три десятилетия увеличилась доля наёмных работников, а доля работников, являющихся работодателями, практически не изменилась. В 2020 году из-за кризиса COVID-19 наблюдалось некоторое снижение уровня занятости в сфере наёмного труда, но к 2021 году доля наёмных работников в общей численности занятых вновь стала расти. На рисунке 2 также показано, что в 2021 году около 47% работников не являлись наёмными работниками (другими словами, они были самозанятыми, выступали в качестве работодателей или являлись работниками семейных предприятий), а на долю наёмных работников приходилось 53% общемировой численности занятого населения.

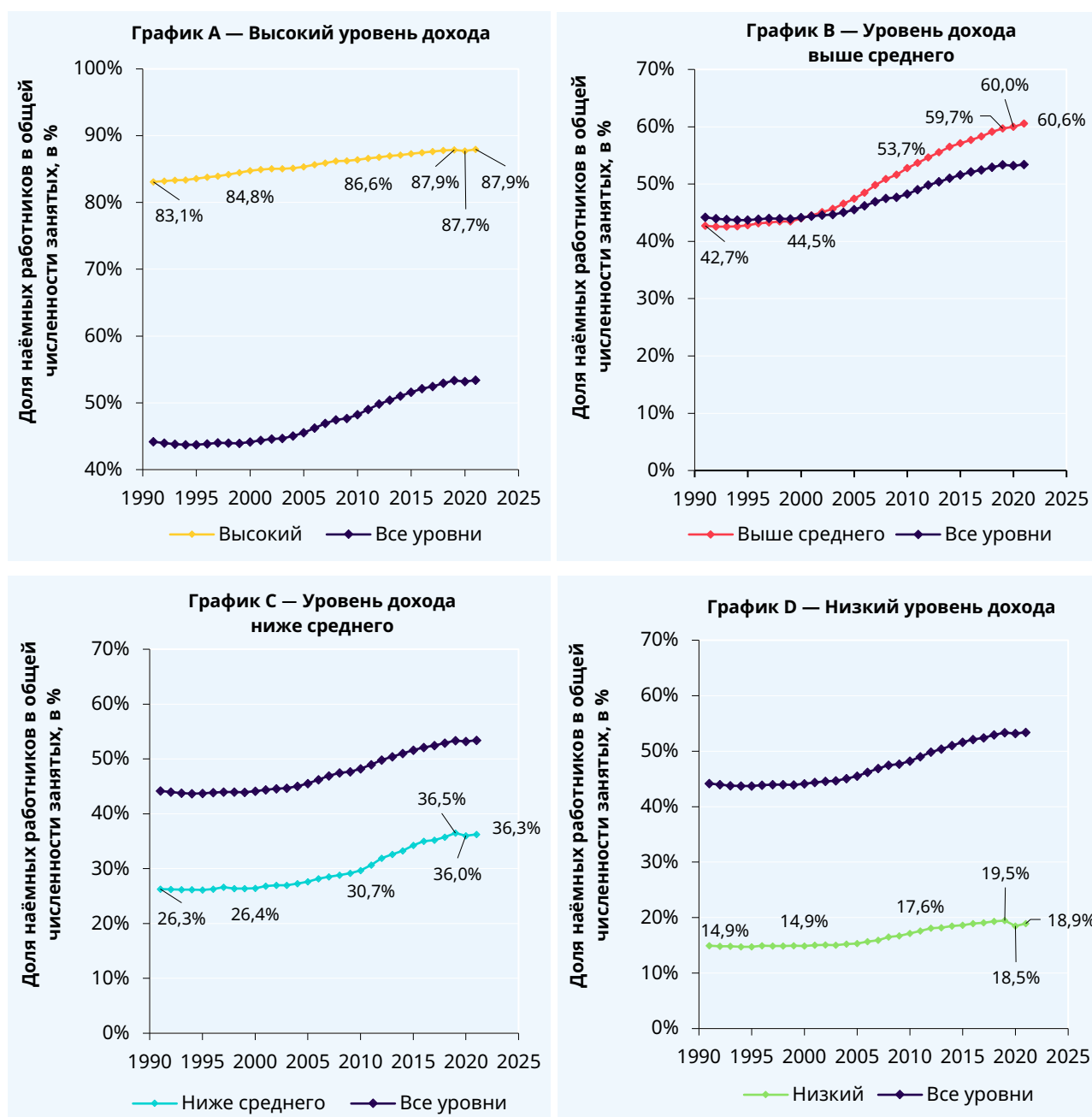
► Рисунок 2. Распределение работников по статусу занятости, 1990–2021 гг. (в % от общей численности занятых в мире)



Источник: ILOSTAT, смоделированные оценки, ноябрь 2021 г.

20. Несмотря на то что рост численности наёмных работников происходит главным образом за счёт стран со средним уровнем дохода, при том, что доля наёмных работников в странах с уровнем дохода выше и ниже среднего увеличилась за последнее десятилетие на 7 и 6 процентных пунктов соответственно, в последние три десятилетия рост численности наёмных работников наблюдался во всех группах стран с различным уровнем дохода (рисунок 3).

► Рисунок 3. Распределение наёмных работников по группам стран в зависимости от уровня дохода, 1990–2022 гг. (в %)

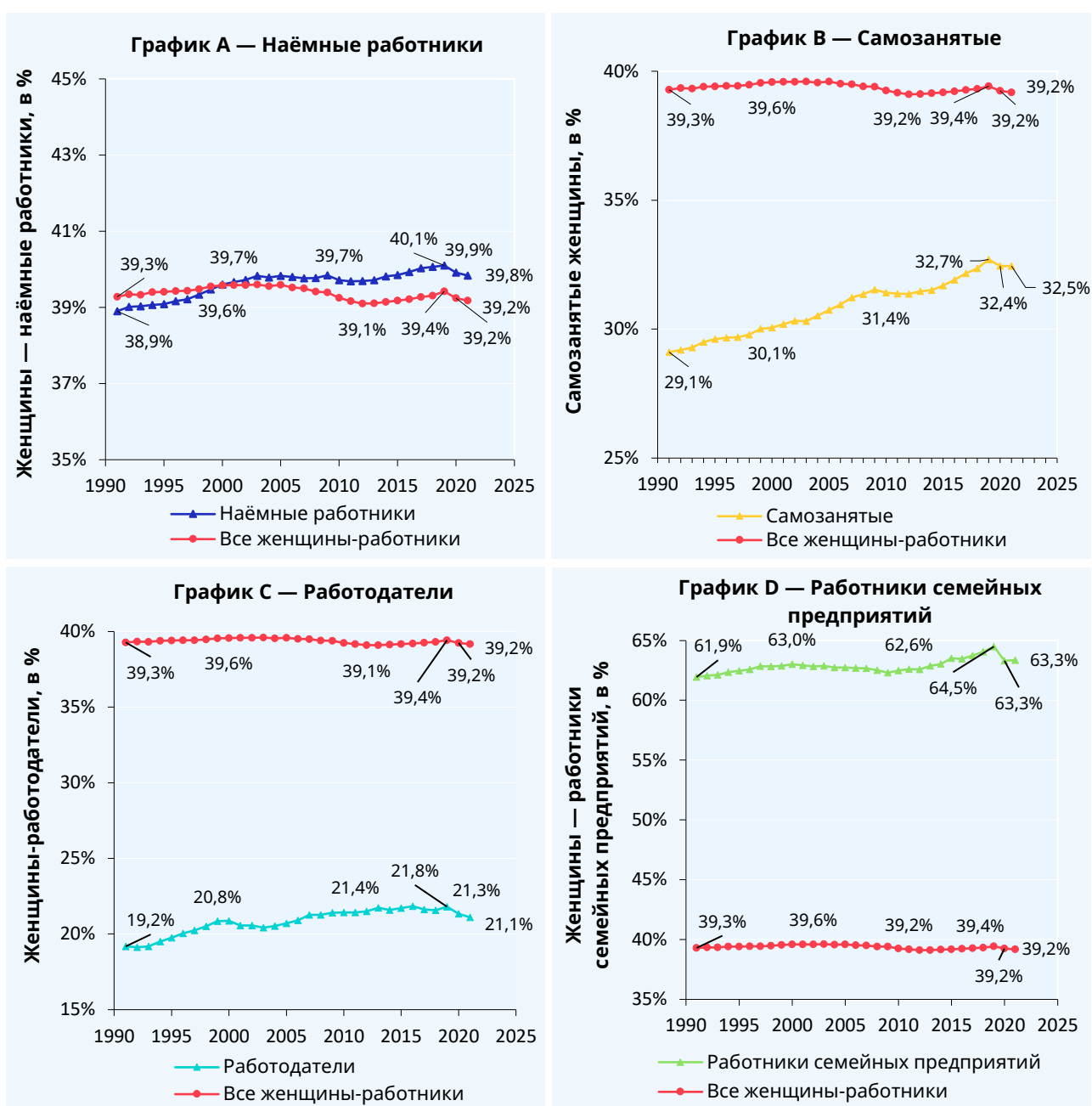


Источник: ILOSTAT, смоделированные оценки, ноябрь 2021 г.

21. На рисунке 4 показано, что, хотя доля женщин в общей численности работников во всём мире на протяжении последних 30 лет оставалась относительно постоянной, можно

выделить различные тенденции в зависимости от статуса занятости. Начиная с 1991 года доля женщин среди наёмных работников медленно увеличивалась; однако кризис COVID-19 обратил вспять многие достижения в этой области и привёл к тому, что в 2021 году уровень занятости женщин оказался таким же, как и в 2014 году. Аналогичная тенденция к медленному росту прослеживается и в отношении женщин-работодателей с учётом того, что некоторые из достигнутых результатов были сведены на нет из-за кризиса COVID-19. Доля самозанятых женщин увеличилась в значительно большей степени, а последствия кризиса COVID-19 для этой категории работников ощущались менее остро. Среди работников семейных предприятий изменения были незначительны.

► Рисунок 4. Участие женщин в занятости во всём мире, по статусу занятости, 1990–2022 гг. (в %)



Источник: ILOSTAT, смоделированные оценки, ноябрь 2021 г.

22. Молодые женщины особенно пострадали от кризиса занятости, вызванного пандемией COVID-19, что вызывает обеспокоенность по поводу гендерного неравенства между поколениями<sup>16</sup>.

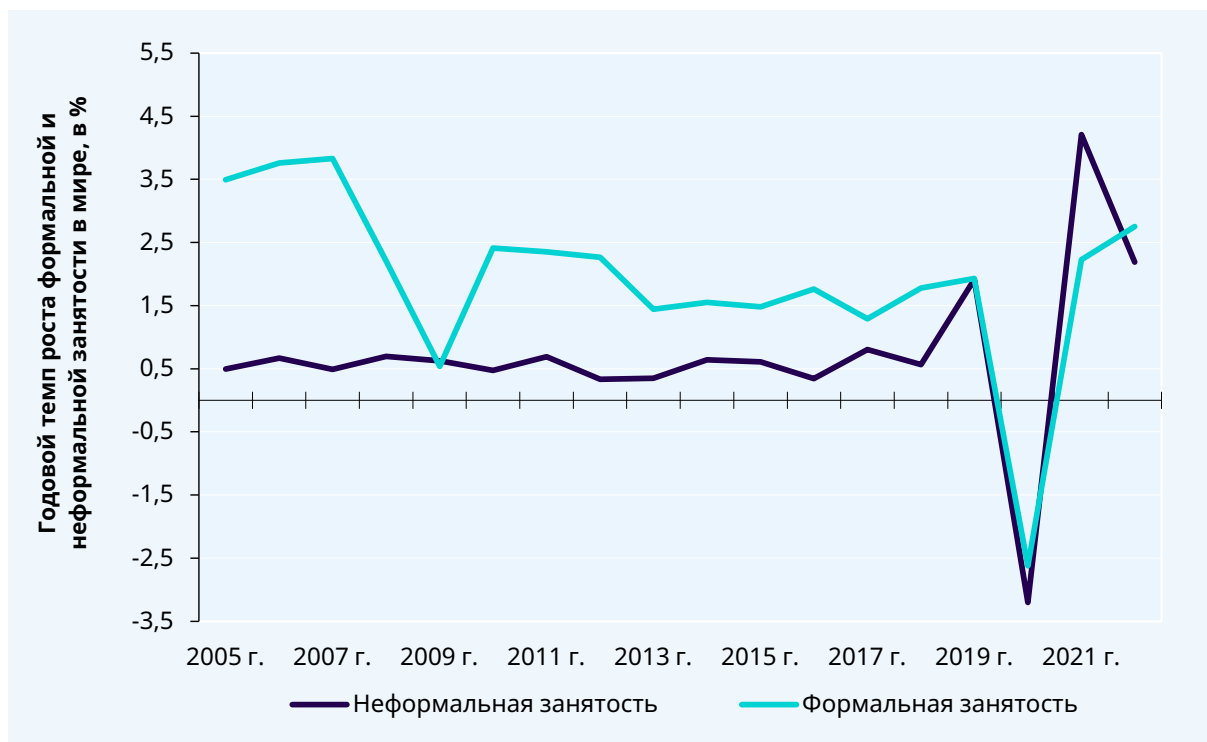
### 1.1.2. Неформальная занятость

23. Согласно данным моделирования МБТ, в период с 2005 по 2019 годы уровень формальной занятости рос быстрее, чем уровень неформальной занятости, что привело к постепенному снижению показателей неформальной занятости в период до 2020 года (рисунок 5). В то же время имеющиеся данные за 2016 и 2019 годы о доле неформальной занятости среди наёмных работников и работников, работающих не по найму, соответственно, демонстрируют отсутствие тенденции к формализации у наёмных работников и отражают тенденцию к переходу в неформальный сектор у работников, работающих не по найму<sup>17</sup>. Это позволяет предположить, что незначительное снижение уровня неформальной занятости в этот период в основном связано с изменениями в составе работающего населения, являясь следствием увеличения доли наёмных работников, меньше подверженных риску неформальной занятости, чем другие категории работников, в общей численности работников. Несоразмерное воздействие пандемии COVID-19 на неформальный сектор привело во втором квартале 2020 года к разовой «формализации» рынка труда во многих странах, что фактически было связано с ликвидацией неформальных рабочих мест, а не с их формализацией. После первоначальной отрицательной динамики эта тенденция сменилась на противоположную в 2021 году, и рост неформальной занятости полностью восстановился после потерь, понесённых в 2020 году, в то время как уровень формальной занятости не восстановился.

<sup>16</sup> МОТ, "An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends 2021", Policy brief, October 2021.

<sup>17</sup> Доля наёмных работников, занятых в неформальной экономике, оставалась стабильной: 39,7% и 39,8% работников были заняты в неформальной экономике в 2016 и 2019 гг. соответственно, тогда как доля лиц, работающих не по найму в неформальном секторе экономики, за тот же период выросла с 83,1% до 83,8%. МОТ, *Women and men in the informal economy: A statistical update*, готовится к публикации.

► Рисунок 5. Годовые темпы роста формальной и неформальной занятости в мире, 2005–22 гг. (в %)



Источник: ILOSTAT, смоделированные оценки, 2022 г.

## 1.2. Формы занятости и организации труда

24. Важной тенденцией, наблюдаемой в настоящее время, является рост числа работников, занятых в определённых формах занятости и организации труда, в зависимости от которых указанная тенденция к росту может существенно варьироваться. Например, наблюдается медленный и устойчивый рост временной занятости, интенсивный рост занятости на цифровых платформах (который тем не менее остаётся относительно скромным по сравнению с общим уровнем занятости) и резкий рост в сфере дистанционного труда в контексте пандемии COVID-19.

### 1.2.1. Временная занятость

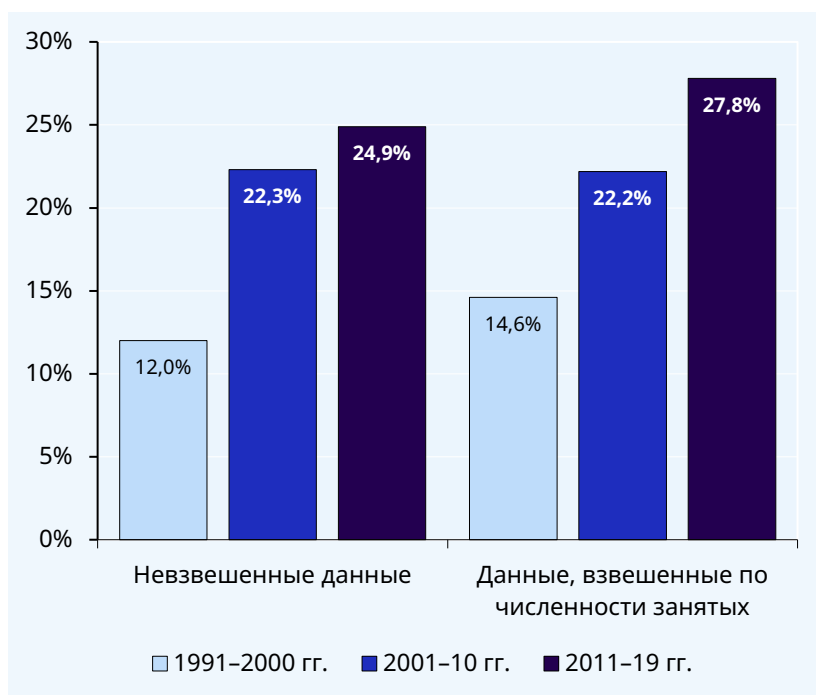
25. К временной занятости относятся работа по срочному трудовому договору и нерегулярная работа. Работа по срочному трудовому договору выполняется на основании трудового договора с определённым сроком действия. Нерегулярная работа выполняется в течение очень короткого периода времени, от случая к случаю и с некоторыми перерывами, и обеспечивает ограниченный уровень охраны труда, особенно с точки зрения эффективности<sup>18</sup>. Работники, занятые на временной основе, в пять раз чаще заняты в неформальном секторе, чем работники, занятые на условиях полной занятости на основе бессрочных трудовых договоров<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> MOT, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016.

<sup>19</sup> MOT, *Women and men in the informal economy: A statistical update*, готовится к публикации.

26. Несмотря на то что в разных странах наблюдается различная динамика в сфере временной занятости, на глобальном уровне отмечается тенденция к росту уровня временной занятости. На рисунке 6 показано, что временная занятость, составлявшая 15% на рубеже веков, спустя 20 лет увеличилась почти вдвое.

► Рисунок 6. Доля работников, занятых на временной основе, по годам



Примечание: на основе последних данных по всем странам, по которым имеются годовые данные за каждый период. Данные, взвешенные по численности занятых, учитывают число наёмных работников, в то время как невзвешенные данные представляют собой среднее значение показателей временной занятости по странам. Ни взвешенные, ни невзвешенные значения не являются репрезентативными для всего населения мира; они относятся только к тем странам, в отношении которых имеются данные, и основываются на данных за разные годы. Периоды не являются строго сопоставимыми из-за разного состава выборки, а данные представлены здесь только в ознакомительных целях.

Источник: МОТ, *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*, 2022.

27. Средний возраст временных работников ниже среднего возраста постоянных работников. Более того, согласно последним имеющимся данным, до пандемии COVID-19 около 20% наёмных работников — женщин во всём мире работали по временным договорам по сравнению с 23% мужчин<sup>20</sup>.
28. Кроме того, положение временных работников, которые не могут рассчитывать на стабильную занятость, ухудшилось во время пандемии. Действительно, в то время как общая доля временных работников оставалась относительно стабильной на уровне почти 25% от численности всех наёмных работников, за этой кажущейся стабильностью скрывалась весьма значительная ротация работников. Анализ, проведённый МОТ для одной и той же группы работников на протяжении определённого времени, показал, что в тех странах, по которым имеются данные, в период между первым и вторым кварталом 2020 года почти треть временных работников потеряли работу по сравнению с 12% наёмных работников, занятых на постоянной основе<sup>21</sup>. Потери рабочих мест были зафиксированы не только в первые дни

<sup>20</sup> МОТ, *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*, 2022.

<sup>21</sup> МОТ, *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*.

пандемии: во втором и третьем кварталах 2020 года темп сокращения численности временных работников оставался прежним. Уровень временной занятости не снизился, поскольку предыдущие потери были компенсированы созданием новых временных рабочих мест, которые могли быть заняты лицами, ранее не работавшими или работавшими на постоянной основе.

### 1.2.2. Работа на основе цифровых платформ

29. Работа на основе цифровых платформ — это форма труда, которой в последние годы уделяется большое внимание. К сожалению, пока нет точной оценки численности работников цифровых платформ, поскольку лишь немногие обследования рабочей силы включают обзор соответствующих вопросов. Тем не менее существуют некоторые точечные оценки. В таблице ниже представлены результаты официальных обследований.

#### ► Результаты официальных обследований работы на основе цифровых платформ

| Страна или группа стран | Исследуемый период               | Дата проведения обследования            | Название обследования   | Тип работы на основе цифровых платформ   | Численность работников цифровых платформ в % от общей численности занятых |
|-------------------------|----------------------------------|---|---|--|---|
| Канада                  | Ноябрь 2015 г. — октябрь 2016 г. | Предыдущие 12 месяцев                   | Ускоренное обследование рабочей силы  | Предоставление услуг по перевозке  | 0,3%  |
| Дания                   | Январь — март 2017 г.            | Предыдущие 12 месяцев                   | Обследование рабочей силы в Дании   | Работа через Интернет или мобильное приложение   | 1%  |
| Европейский союз        | Апрель 2018 г.                   | Регулярно (не реже одного раза в месяц) | Обследование Flash Eurobarometer  | Предоставление услуг на базе цифровых платформ   | 1%  |
| Финляндия               | 2017 г.                          | Предыдущие 12 месяцев                   | Обследование рабочей силы в Финляндии в 2017 г.                               | Получение дохода через цифровые платформы или платформы капитала   | 7%  |
| Франция                 | 2017 г.                          | Референтная неделя                      | Специальный модуль Европейского обследования рабочей силы (выборка б-й волны) | Самозанятые, основной задачей которых является поиск клиентов через цифровые платформы или бизнес третьих сторон | 0,8% занятых  |



| Страна или группа стран   | Исследуемый период       | Дата проведения обследования | Название обследования   | Тип работы на основе цифровых платформ   | Численность работников цифровых платформ в % от общей численности занятых |
|---------------------------|--------------------------|------------------------------|---|--|---|
| Швейцария                 | 2019 г.                  | Предыдущие 12 месяцев        | Обследование рабочей силы в Швейцарии   | Предоставление услуг такси и других услуг посредством цифровых платформ или мобильного приложения                | 0,4%  |
| Соединённые Штаты Америки | Май 2017 г.              | Референтная неделя           | Дополнение о временных рабочих, Бюро статистики труда                               | Использование цифровых платформ для выполнения очной или онлайн-работы   | 1%  |
| Соединённые Штаты Америки | Ноябрь 2017 г.           | Предыдущие 6 месяцев         | Дополнение к текущему обследованию населения: Использование компьютеров и интернета | Предложение услуг капитала или работы через Интернет   | 6%  |
| Соединённые Штаты Америки | Ноябрь — декабрь 2017 г. | Предыдущий месяц             | Исследование экономики домашних хозяйств и принятия ими решений                     | Получение дополнительного дохода посредством выполнения заданий в режиме онлайн или оказания услуг по перевозкам | 4% (онлайн-работа) и 2% (услуги по перевозкам)                            |

Источник: MOT, *Decent work in the platform economy*, MEDWPE/2022.

- 30.** Хотя различия в определениях разных стран не позволяют проводить строгое сравнение данных, результаты официальных обследований показывают, что в большинстве стран доля работников цифровых платформ по сравнению с численностью всей рабочей силы значительно ниже 10%. Это не означает, что численность работников цифровых платформ не будет увеличиваться в дальнейшем, но на сегодняшний день в количественном выражении она всё ещё довольно незначительна<sup>22</sup>.

<sup>22</sup> MOT, *Decent work in the platform economy*, 2022.

31. Относительно высокую долю работников цифровых платформ составляют мигранты. По оценкам, во всём мире 17% внештатных работников цифровых платформ и 15% работников служб доставки являются мигрантами<sup>23</sup>.
32. На глобальном уровне возраст работников цифровых платформ в среднем ниже, чем возраст остальных работников: в 2018 году в Европе он составлял 33,9 года<sup>24</sup>, а в 2017 году во всём мире — 33,2 года<sup>25</sup>. Эти данные в значительной степени отличаются от данных о среднем возрасте занятого населения, составляющем 42,4 года в европейских странах и 40,4 года во всём мире<sup>26</sup>.
33. Кроме того, работу на цифровых платформах чаще выполняют мужчины, чем женщины. В странах Европейского союза (ЕС), где 54% работников — мужчины<sup>27</sup>, в 2020 году мужчины составляли от 55%<sup>28</sup> до 65%<sup>29</sup> работников цифровых платформ. По данным обследований МОТ, проведённых в 2019 году, 63% работников цифровых платформ, работающих через Интернет во всём мире, составляют мужчины<sup>30</sup>.

### 1.2.3. Дистанционная работа

34. Хотя работа из дома — явление далеко не новое, за последние несколько десятилетий новые информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) предоставили возможность многим офисным работникам работать из дома или в любом другом месте по своему выбору<sup>31</sup>. С 2020 года в результате принятия мер по сдерживанию распространения вируса COVID-19 объём выполняемой дистанционной работы резко возрос. Становится всё более очевидным, что возврата к тому, что было до пандемии, с точки зрения дистанционной работы уже не будет. Данных о дистанционной работе в период после локдауна, связанного с пандемией, по-прежнему мало, поскольку на момент подготовки настоящего доклада лишь немногие страны опубликовали данные о рабочей силе за 2022 год. Тем не менее на рисунке 7 представлены последние данные о работе из дома для четырёх стран Европы и Америки. Указанные цифры не являются строго сопоставимыми, поскольку вопросы при обследованиях задавались по-разному. Однако все результаты показывают, что распространённость формата дистанционной работы не сократилась до уровня начала пандемии, а скорее стабилизировалась на более высоком уровне.

<sup>23</sup> МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда*, 2021 г.

<sup>24</sup> М. С. Urzi Brancati, А. Pesole and E. Fernández-Macías, *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* (EU Publications Office, 2020).

<sup>25</sup> Janine Berg et al., *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* (ILO, 2018).

<sup>26</sup> ILOSTAT.

<sup>27</sup> ILOSTAT.

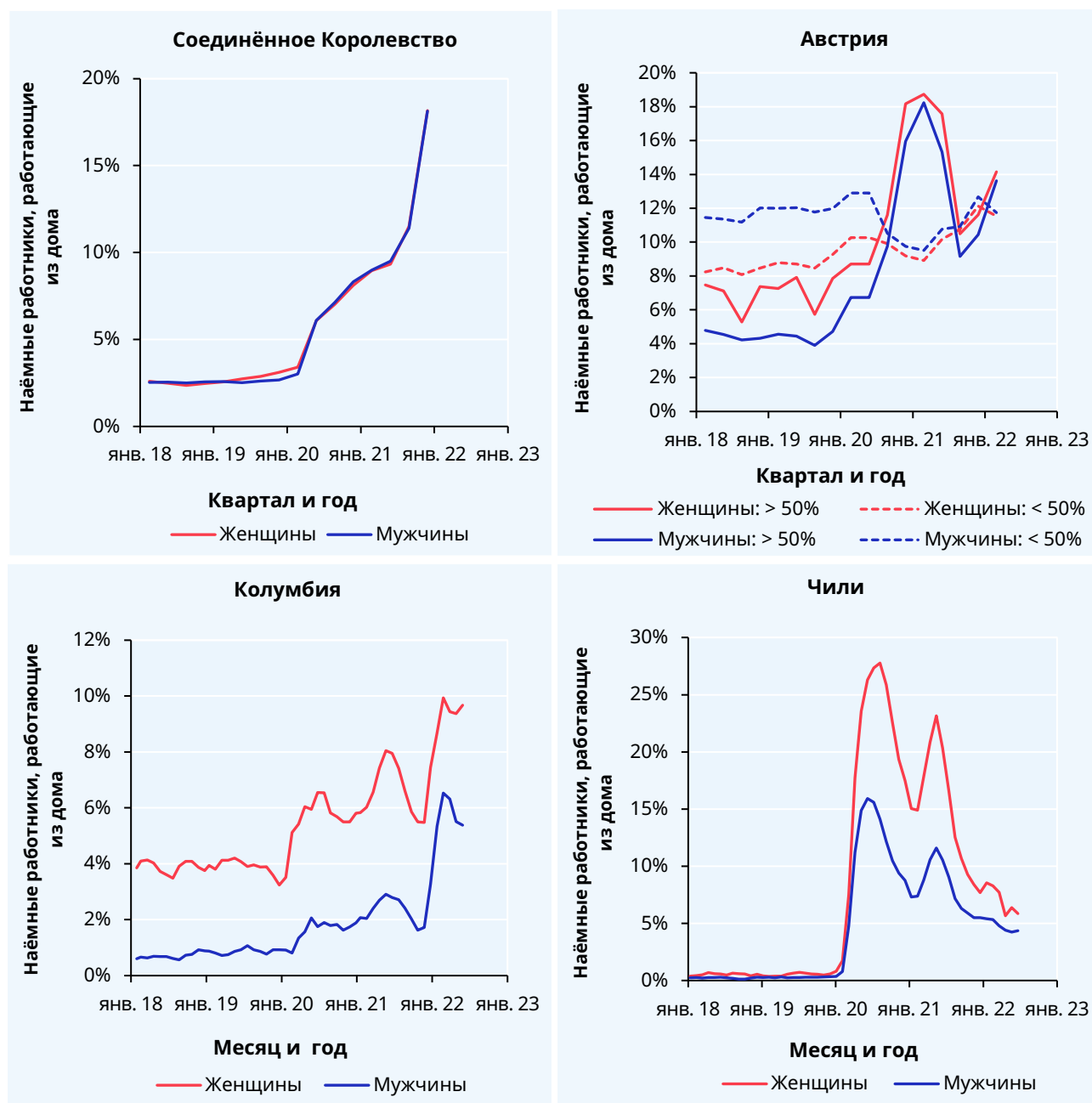
<sup>28</sup> Eurobarometer, 2018.

<sup>29</sup> М. С. Urzi Brancati, А. Pesole and E. Fernández-Macías, *New evidence on platform workers in Europe*.

<sup>30</sup> Janine Berg et al., *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*.

<sup>31</sup> Jon Messenger, ed. *Telework in the 21st Century: An evolutionary perspective* (ILO, 2019).

► Рисунок 7. Наёмные работники, работающие из дома, по полу, 2018–22 гг. (в %)



Примечание: для Австрии «> 50%» относится к тем, кто работает дистанционно более 50% времени, а «< 50%» относится к тем, кто работает дистанционно менее 50% времени (но при этом работает дистанционно из дома не менее одного часа в неделю).

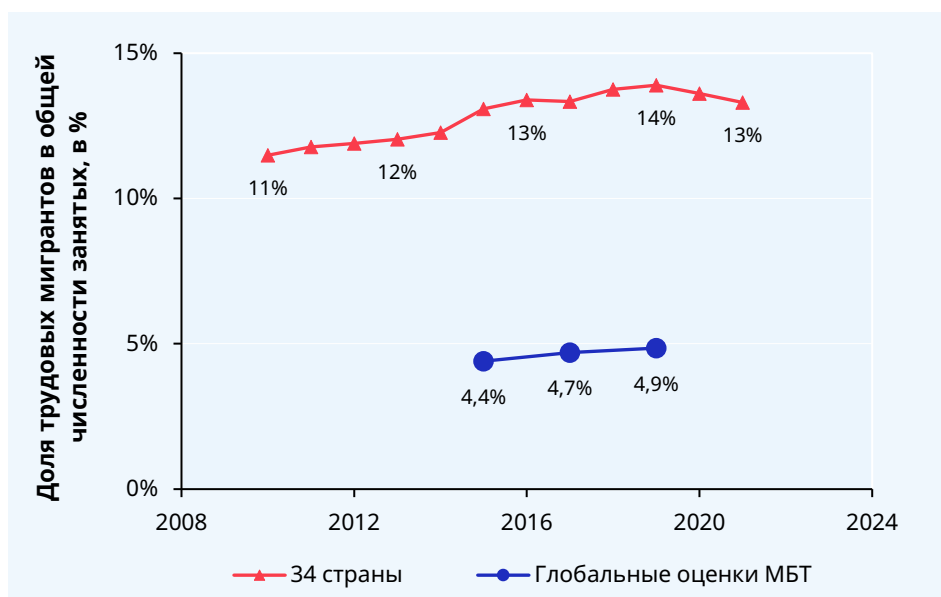
Источник: обследование рабочей силы в Соединённом Королевстве, обследование рабочей силы в Австрии, большое комплексное обследование домохозяйств в Колумбии (GEIH), национальное обследование занятости в Чили (ENE). Микроданные.

### 1.3. Группы работников, которые в большей степени подвержены риску неадекватной социальной защиты

#### 1.3.1. Мигранты

35. Согласно глобальным оценкам МБТ, численность трудовых мигрантов в процентном отношении к общей численности занятых увеличилась с 4,4% в 2015 году до 4,9% в 2019 году (рисунок 8), то есть со 150 млн в 2015 году до 169 млн в 2019 году. В 34 странах, которые регулярно включают вопросы о статусе мигрантов в свои обследования рабочей силы, наблюдается гораздо более значительное увеличение доли мигрантов в сфере занятости, однако эта выборка смещена в сторону стран Европы и Северной и Южной Америки.
36. В глобальном масштабе гендерный состав трудовых мигрантов также несколько изменился: доля женщин среди всех трудовых мигрантов снизилась с 44% в 2015 году до 41% в 2019 году.

► Рисунок 8. Доля трудовых мигрантов от общей численности занятых, 2010–22 гг. (в %)



Источник: расчёты МБТ выполнены на основе данных ILOSTAT по 34 странам; МОТ, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology – Third edition*, 2021.

#### 1.3.2. Работники с ограниченными возможностями

37. Согласно имеющимся статистическим данным, соотношение занятых лиц к общей численности населения значительно ниже для лиц с ограниченными возможностями (36% по сравнению с 60% для других лиц). Это может быть связано с недостаточно подготовленными рабочими местами, дискриминацией, а также действующим законодательством и проводимой политикой или их отсутствием. Кроме того, в Испании, Соединённых Штатах Америки и Чили работники с ограниченными возможностями зарабатывают на 12%, 14% и 16% меньше, чем другие работники, соответственно<sup>32</sup>. Работники с ограниченными

<sup>32</sup> ООН, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities*, 2018, 2019. Разрывы в заработной плате не контролируются с точки зрения возраста, образования или других переменных.

возможностями чаще, чем другие работники, являются самозанятыми (47% по сравнению с 40%)<sup>33</sup> и чаще заняты в неформальном секторе (70% по сравнению с 58%). В странах с высоким уровнем дохода доля работников с ограниченными возможностями в неформальном секторе составляет 21% по сравнению с 12% других работников, тогда как в развивающихся странах эти показатели составляют 91% и 80% соответственно<sup>34</sup>.

### 1.3.3. Домашние работники

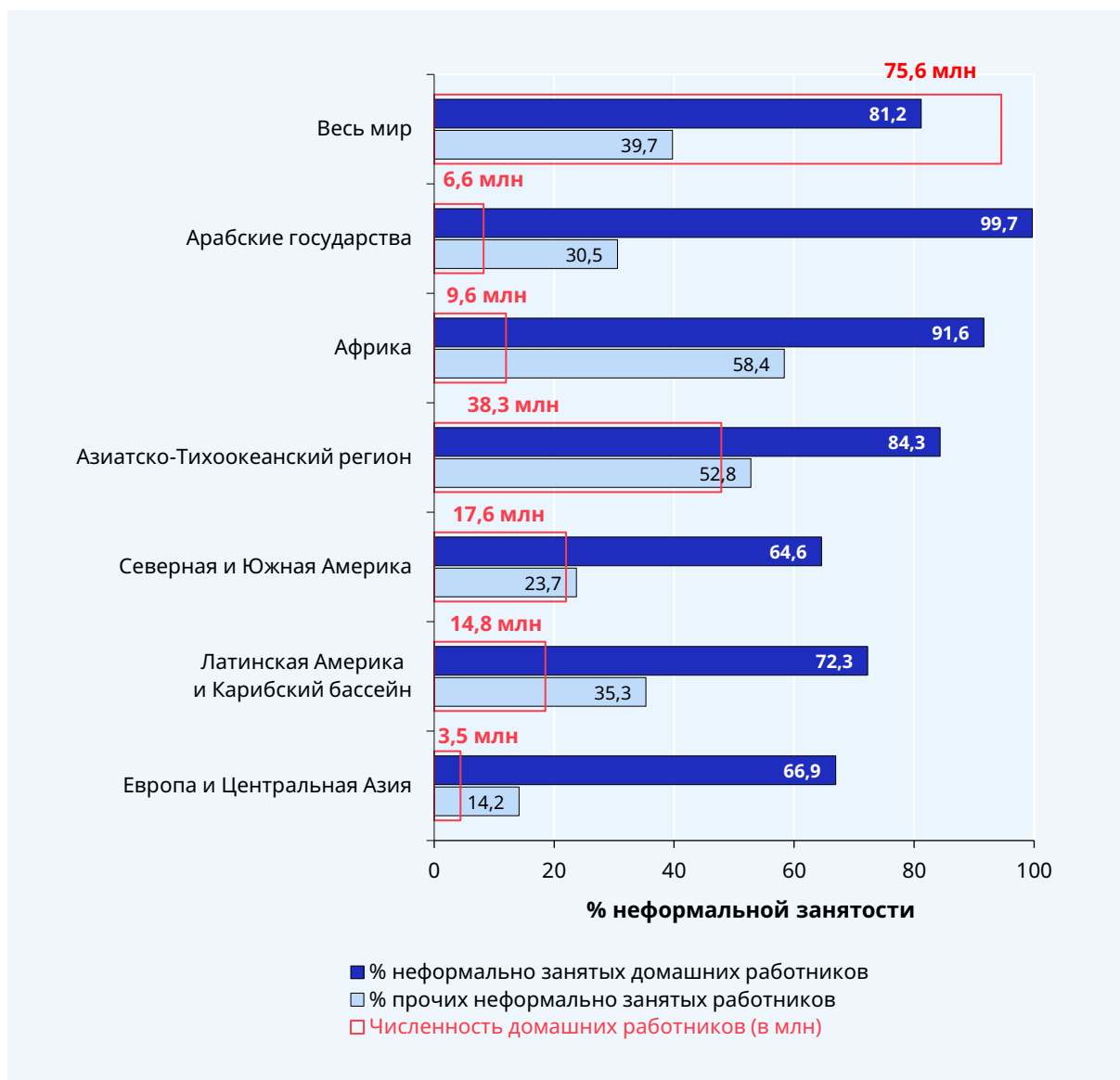
**38.** Из 75,6 млн домашних работников во всём мире 61,4 млн, или 81,2%, заняты в неформальной экономике. Эти цифры ясно показывают, как мало из них пользуются правами и защитой на практике (рисунок 9). Доля неформальной занятости среди домашних работников в два раза выше, чем у других работников (39,7%), и значительно выше общей доли неформальной занятости среди всех других работников, не являющихся домашними работниками, независимо от их статуса занятости (60,1%). Домашние работники, занятые в неформальном секторе, с большей вероятностью будут работать на условиях как сокращённого, так и ненормированного рабочего дня по сравнению с домашними работниками, занятыми в формальном секторе, и зарабатывают в среднем 37,6% от месячной заработной платы формально занятых работников<sup>35</sup>.

<sup>33</sup> ILOSTAT. Данные получены из 90 стран, на которые приходится около 29% общемировой численности работающего населения, т. е. из тех стран, результаты обследований рабочей силы которых содержат как минимум сопоставимые данные об инвалидности.

<sup>34</sup> ILOSTAT. Данные получены из 29 стран, на которые приходится 19% общемировой численности работающего населения, т. е. из тех стран, в обследованиях рабочей силы которых имеются минимально сопоставимые данные обследований рабочей силы.

<sup>35</sup> МОТ, *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers' Convention, 2011 (No. 189)*, 2021. Разрыв в оплате труда домашних работников является неконтролируемым.

► Рисунок 9. Общая численность домашних работников и доля неформальной занятости среди домашних работников и других категорий работников, по регионам, 2019 г. (в %)



Источник: MOT, *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers' Convention, 2011 (No. 189)*, 2021.

#### 1.3.4. Работники, занятые на дому

39. Надомная работа уже давно является важной особенностью сферы труда. Работники, занятые на дому изготовлением продукции на сдельной основе, получают очень низкую заработную плату. Надомные работники, выпускающие промышленную продукцию, получают меньшую заработную плату, даже если разрыв в заработной плате рассчитывается на основании статистического анализа с учётом таких параметров, как образование, возраст и профессия<sup>36</sup>. Периоды с незначительным объёмом работы или её отсутствием могут

<sup>36</sup> Надомные работники — подкатегория работников, занятых на дому. См. MOT, *Working from home: From invisibility to decent work*, 2021.

сменяться периодами интенсивной работы. Кроме того, работники, занятые на дому, сталкиваются с серьезными проблемами в области БГТ, часто потому, что рабочие места не приспособлены для выполняемой работы<sup>37</sup>.

40. В 2019 году большую долю из 260 млн работников, занятых на дому, составляли женщины (56%). В странах с низким и средним уровнем дохода до 90% надомных работников были заняты в неформальном секторе, при этом женщины, работающие на дому, чаще, чем мужчины (88%), работали на условиях неформальной занятости в среднем и по всем регионам (рисунок 10).

► **Рисунок 10. Доля работников, неформально занятых на дому, в странах с низким и средним уровнем дохода (кроме Китая), по регионам, 2019 г. (в %)**



Источник: MOT, *Working from home: From invisibility to decent work*, 2021.

<sup>37</sup> MOT, *Working from home: From invisibility to decent work*, 2021.

## 1.4. Различные аспекты охраны труда

### 1.4.1. Политика в области заработной платы

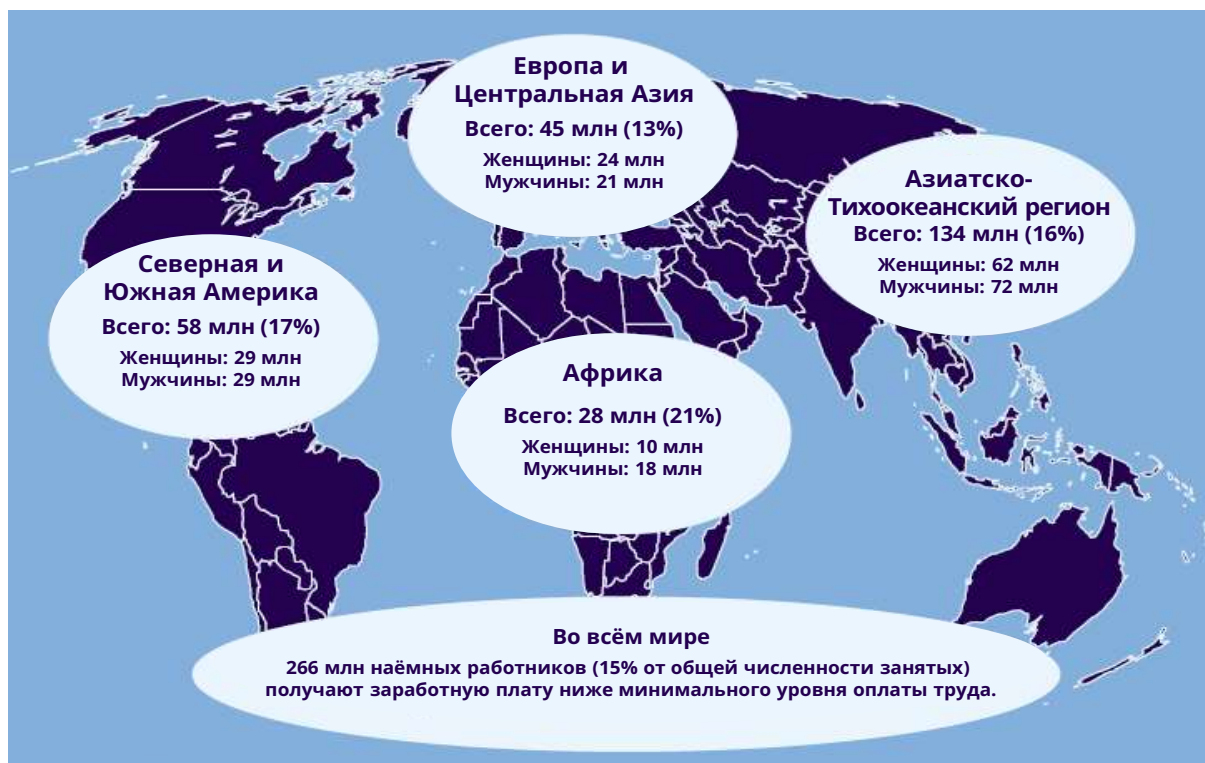
#### Минимальный уровень заработной платы

41. В 1894 году Новая Зеландия стала первой страной, принявшей закон о минимальном уровне заработной платы. Минимальный уровень заработной платы, установленный законодательно или в результате переговоров, используется правительствами и социальными партнёрами для защиты наёмных работников от неоправданного занижения заработной платы и в качестве одного из элементов политики, направленной на преодоление бедности. В последние годы во многих странах был установлен минимальный размер заработной платы, и в настоящее время в подавляющем большинстве стран действует система минимальной заработной платы. По оценкам МОТ, политика в области минимального размера оплаты труда действует в 90% стран мира, включая все страны Европы и Центральной Азии, большинство стран Северной и Южной Америки и подавляющее большинство стран Африки и Азии (рисунок 11). Системы минимальной заработной платы в разных странах существенно различаются: в глобальном масштабе примерно в половине стран, где размер минимальной заработной платы установлен на законодательном уровне, была введена единая национальная минимальная ставка заработной платы, в то время как в других странах действуют более сложные системы с несколькими ставками, которые применяются в зависимости от сферы деятельности, профессии, возраста работника или географического региона<sup>38</sup>.

<sup>38</sup> МОТ, *Доклад о заработной плате в мире в 2020-2021 гг.: Заработная плата и её минимальный размер в период пандемии COVID-19*, 2020 г.



► Рисунок 11. Численность наёмных работников с заработной платой ниже минимальной почасовой оплаты, в мире и по регионам, 2019 г.



Примечание: процентные значения, указанные в скобках, отражают долю наёмных работников, заработная плата которых ниже минимального уровня заработной платы, по регионам. Глобальные показатели включают данные по арабским государствам, в которых, по оценкам, около 1 млн наёмных работников получают заработную плату ниже минимального уровня заработной платы. Однако результаты по арабским государствам здесь отдельно не отражены, поскольку для получения надёжных оценок по этому региону недостаточно данных.

Источник: МОТ, Доклад о заработной плате в мире в 2020-2021 гг.

42. В то же время не все наёмные работники эффективно защищены от неоправданно низкой заработной платы. Во-первых, примерно в 10% стран минимальный уровень заработной платы вообще не установлен, что означает, что 57 млн наёмных работников остаются без защиты<sup>39</sup>. Во-вторых, во многих странах определённые категории работников исключены из сферы действия законодательно установленной системы минимальной заработной платы. Так, законодательство о минимальном уровне заработной платы не распространяется на сельскохозяйственных или домашних работников, либо на обе эти категории работников, примерно в каждой пятой стране, где размер минимальной заработной платы установлен на законодательном уровне<sup>40</sup>. В-третьих, установленный минимальный уровень заработной платы может оказаться недостаточным, что обычно и происходит, когда ставки не корректируются в течение многих лет. По оценкам МОТ, за период 2010–19 годов только 54% стран пересматривали размер минимальной заработной платы не реже одного раза в два года. Наконец, серьёзной проблемой остаётся несоблюдение законодательства, особенно в неформальной экономике. По оценкам, во всём мире 266 млн наёмных работников (15% от общей численности занятых) получают меньше установленной минимальной заработной платы в основном из-за несоблюдения законодательства.

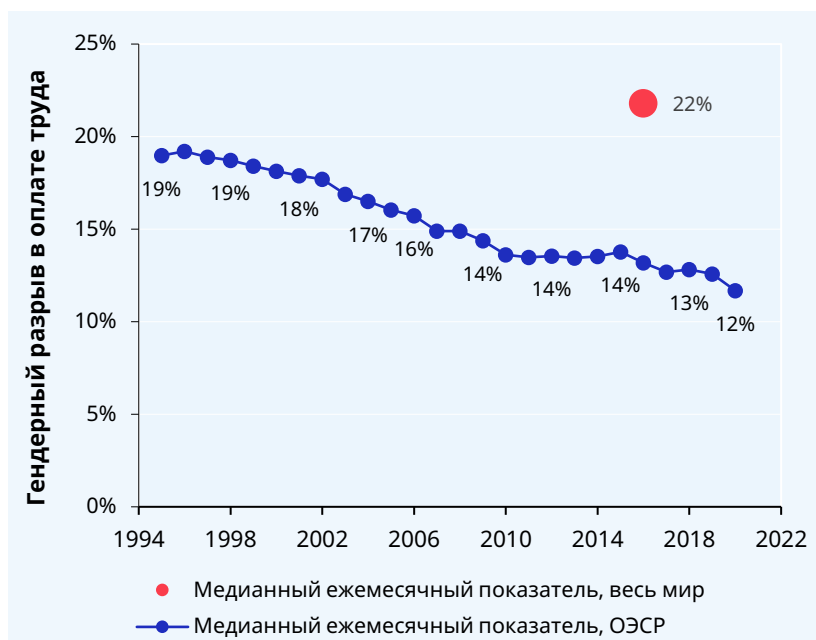
<sup>39</sup> Например, в Бахрейне, Эфиопии, Саудовской Аравии, Объединённых Арабских Эмиратах и Йемене.

<sup>40</sup> МОТ, Доклад о заработной плате в мире в 2020-2021 гг.

## Гендерный разрыв в оплате труда

43. Во всём мире женщины по-прежнему в среднем зарабатывают меньше мужчин. На рисунке 12 показано, что, хотя разрыв в оплате труда в странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) за последние два с половиной десятилетия медленно сокращался, женщинам по-прежнему платят примерно на 12% меньше, чем мужчинам. Несмотря на отсутствие данных по временным рядам, глобальные оценки показывают, что разрыв в оплате труда мужчин и женщин в мире значительно выше, чем в странах ОЭСР, и составляет почти 22%, хотя по странам этот показатель значительно различается<sup>41</sup>. В странах с высоким уровнем дохода гендерный разрыв в оплате труда увеличивается в верхней части шкалы заработной платы, в то время как в странах с низким и средним уровнем дохода гендерный разрыв больше именно в нижней части шкалы (где женщины чрезмерно представлены в пропорциональном отношении). Существует также разрыв в оплате труда между различными группами работников, например между трудовыми мигрантами и местными работниками, а также между представителями коренных народов и другими работниками. Подсчитано, например, что в странах с высоким уровнем дохода мигранты зарабатывают в среднем на 12,6% меньше, чем местные работники<sup>42</sup>.

► Рисунок 12. Гендерный разрыв в оплате труда, 1994–2022 гг. (в %)



Источники: МОТ, *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*, 2018; ОЭСР, “Gender wage gap”.

44. Хотя разрыв в оплате труда может объясняться многими факторами, в том числе разным уровнем образования или другими личными характеристиками работников и особенностями рынка труда, в большинстве стран он частично связан с сохраняющейся дискриминацией на рынке труда, что также означает, что женщины не имеют равных возможностей доступа к более высокооплачиваемой работе и что они получают более низкую заработную плату за труд равной ценности, по сравнению с мужчинами.

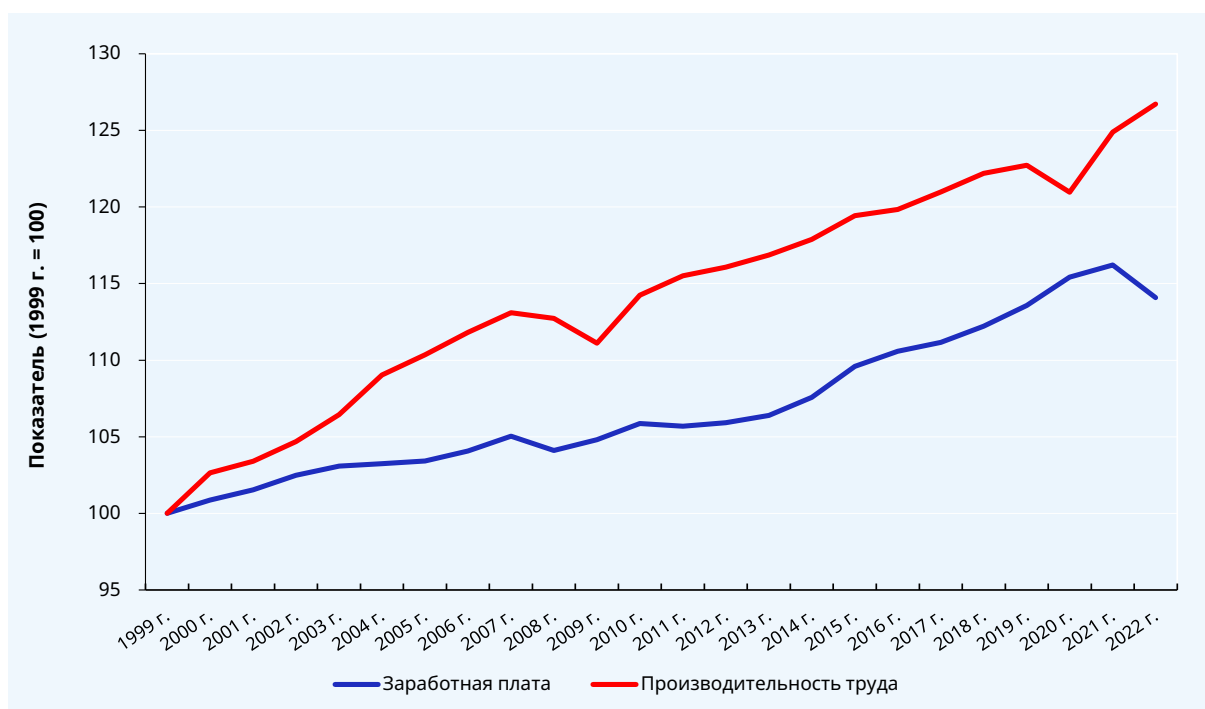
<sup>41</sup> МОТ, *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*, 2018; ОЭСР, “Gender wage gap”.

<sup>42</sup> Silas Amo-Agyei, “The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals” (ILO, 2020).

## Переговоры о заработной плате

45. Заработная плата является одной из основных тем коллективных переговоров<sup>43</sup>. В ходе коллективных переговоров обсуждаются вопросы установления минимального уровня заработной платы, заработной платы выше минимальных значений, когда это позволяют экономические условия, а также вопросы повышения заработной платы, что гарантирует работникам более справедливое распределение результатов роста производительности труда без ущерба для возможностей работодателей вести прибыльную деятельность. Это особенно важно в свете того, что с начала XXI века в странах с высоким уровнем дохода рост средней заработной платы отставал от роста производительности труда (см. рисунок 13), что привело к снижению доли оплаты труда в национальном доходе. Коллективные переговоры также могут способствовать обеспечению равной оплаты за труд равной ценности, прозрачности заработной платы, а также содействовать повышению уровня навыков, качества профессиональной подготовки и обучения на протяжении всей жизни<sup>44</sup>.

► Рисунок 13. Динамика средней реальной заработной платы и уровня производительности труда в 52 странах с высоким уровнем дохода, 1999–2022 гг.



Примечание: производительность труда измеряется как валовой внутренний продукт на одного работника. Показатели реальной заработной платы и производительности труда рассчитываются как средневзвешенные значения по численности населения, поэтому более крупные страны оказывают большее влияние на каждую точечную оценку. Данные за 2022 г. приводятся за первый и второй квартал года.

Источник: МОТ, Доклад о заработной плате в мире в 2020–2021 гг.

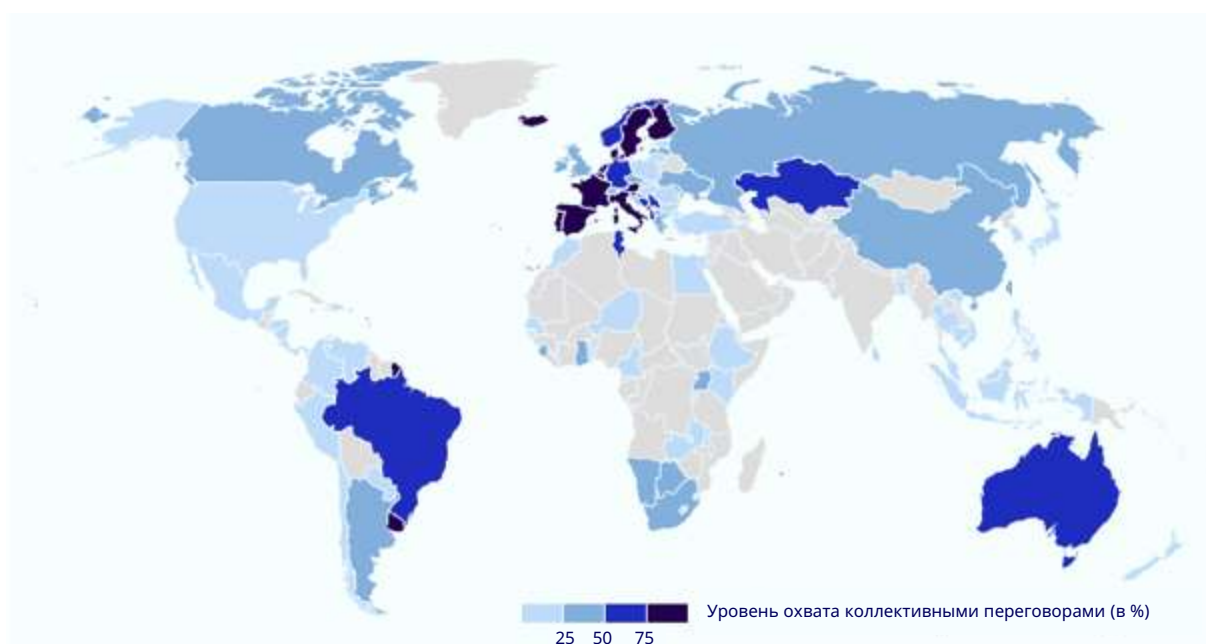
46. Ввиду отсутствия глобальных данных по временным рядам в отношении переговоров о заработной плате на рисунке 14 представлены сведения об общем уровне охвата работников

<sup>43</sup> Большинство (95%) коллективных договоров, проанализированных в ходе подготовки доклада *Social Dialogue Report 2022*, включали положения о заработной плате.

<sup>44</sup> См. МОТ, Заключение, касающиеся вопросов неравенства и сферы труда, 2021 г.

коллективными переговорами во всём мире. Коэффициент охвата коллективными переговорами соответствует доле работников, оплата и условия труда которых устанавливаются одним или несколькими коллективными договорами. По оценкам МОТ, оплата и условия труда более трети (35,2%) работников в 98 странах мира регулируются одним или несколькими коллективными договорами<sup>45</sup>. Кроме того, МОТ выявила значительные различия между странами в выборке, по которой имеются данные до 2020 года: уровень охвата коллективными договорами варьировался от более 75% в 14 странах с высоким уровнем дохода, включая многие европейские страны и Уругвай, до менее 25% в 48 других странах. Существенные различия в уровне охвата коллективными переговорами были также обнаружены между регионами и странами с разным уровнем дохода.

► **Рисунок 14. Охват коллективными переговорами в мире (в %)**



Примечание: в докладе МОТ *Social Dialogue Report 2022* было рассчитано средневзвешенное значение коэффициента охвата коллективными переговорами для 98 стран, по которым имелись данные об охвате переговорами до 2020 г. В соответствии с докладом, «средневзвешенное коллективными значение учитывает общую численность работников в разных странах, отражающую размер страны. Среднее глобальное значение, взвешенное по количеству работников и не скорректированное в момент времени  $t$ , было получено путём деления числа работников, охваченных в стране  $j$ , на число работников в стране  $j$ , в момент времени  $t$ ». В докладе также отмечается, что, «[хотя] соответствующие данные в настоящее время доступны более чем для половины государств — членом МОТ, такая информация отсутствует по ряду стран Африки и Азии».

Источник: МОТ, *Social Dialogue Report 2022*.

### 1.4.2. Рабочее время и организация труда

47. С 1919 года рабочее время является одним из ключевых вопросов охраны труда для МОТ<sup>46</sup>. Об этом свидетельствует самая первая конвенция Организации — Конвенция 1919 года о рабочем времени в промышленности (1), — посвящённая ограничению ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени. В последующие десятилетия продолжительность рабочего времени сокращалась по целому ряду причин, однако статистика

<sup>45</sup> МОТ, *Social Dialogue Report 2022*.

<sup>46</sup> Большая часть информации в этом разделе приводится из доклада МОТ, *Working Time and Work-Life Balance Around the World, 2022*.

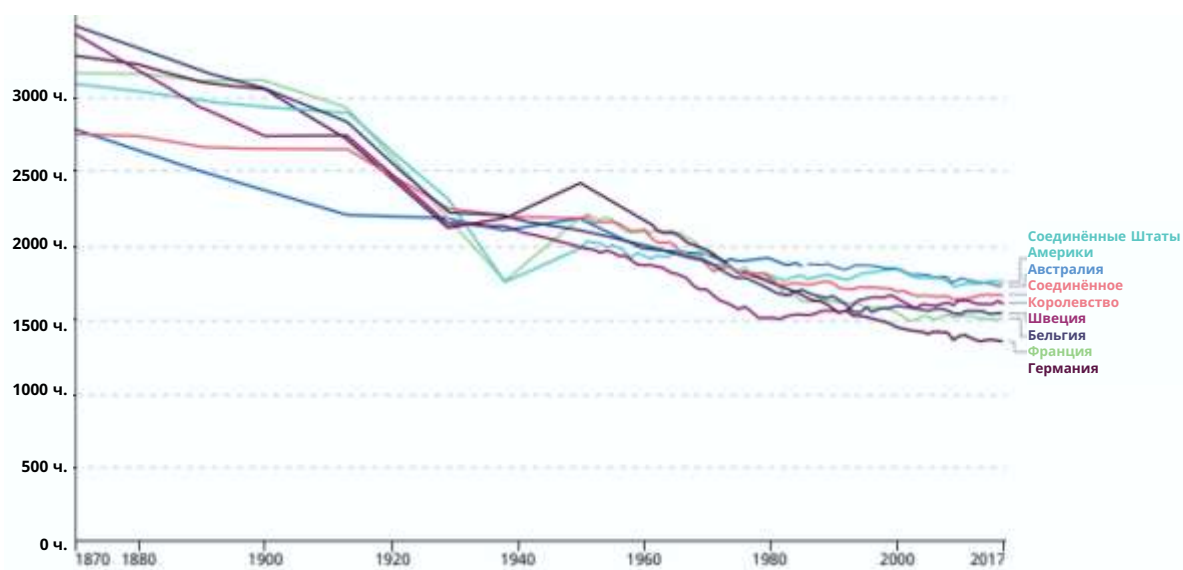
последних лет свидетельствует о том, что некоторые тенденции, касающиеся продолжительности рабочего времени, могут потребовать дополнительного внимания со стороны социальных партнёров.

48. Понятие рабочего времени не может рассматриваться отдельно от культуры и институтов. Рынок труда, основанный на модели мужчины-кормильца и гендерном распределении неоплачиваемой работы по уходу, по-видимому, способствовал появлению двух недавних тенденций в отношении продолжительности рабочего времени: продолжительного рабочего дня и сокращённого либо неполного рабочего дня.

### Продолжительный рабочий день и неполный рабочий день

49. Анализ исторических тенденций в области продолжительности рабочего времени затруднён из-за наличия расхождений в обследованиях рабочей силы разных стран за прошедшие годы. На рисунке 15 показана средняя продолжительность рабочего времени, рассчитанная на основе многолетних наблюдений, в семи развитых странах, и отражено постепенное и значительное сокращение средней продолжительности рабочего дня. В 2019 году средняя продолжительность рабочей недели составляла 43,9 часа (46,2 часа у мужчин и 40,5 у женщин).

#### ► Рисунок 15. Изменение средней продолжительности рабочего времени в отдельных развитых странах, по годам

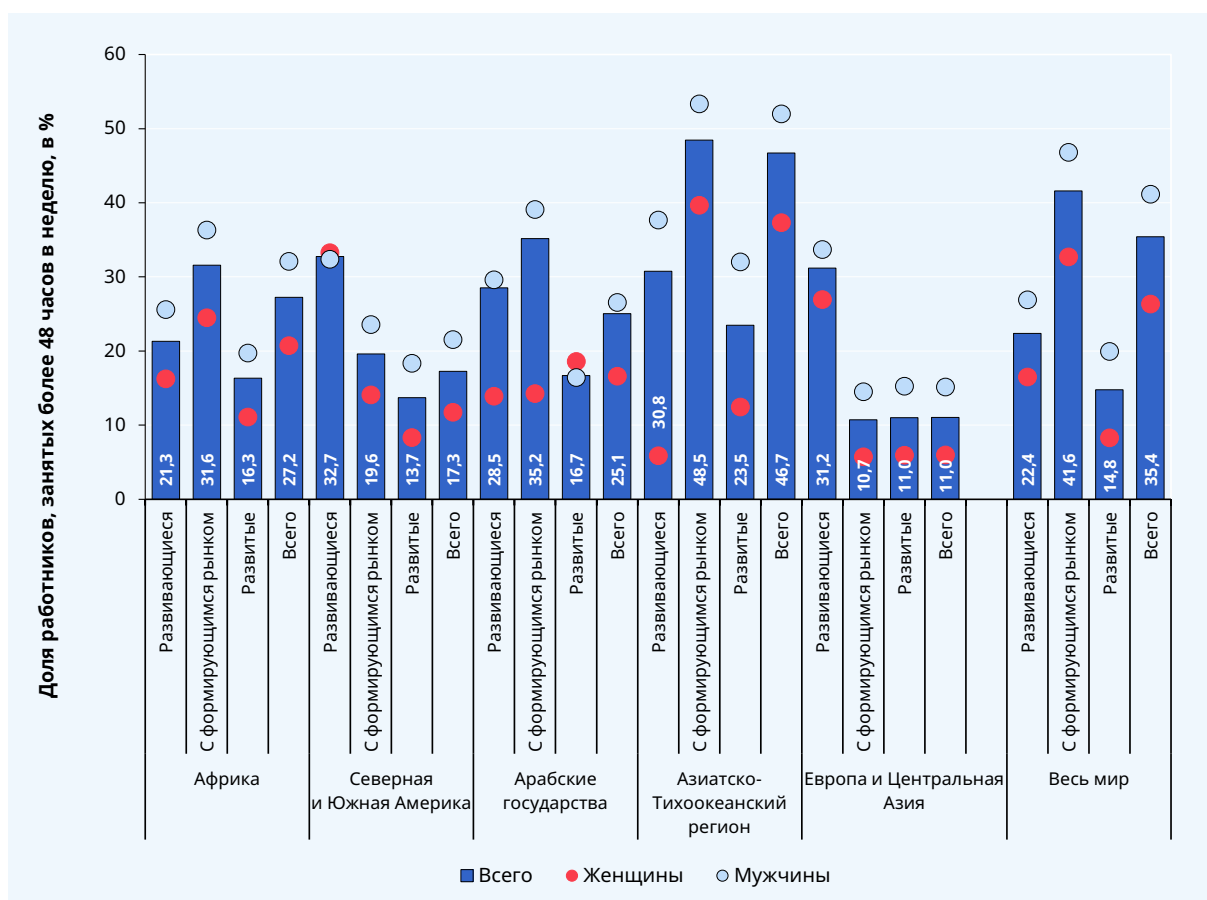


Примечание: среднее количество рабочих часов на одного работника за полный год. Данные до 1950 г. относятся только к штатным производственным работникам, занятым на условиях полного рабочего времени (в отраслях, не включающих сельское хозяйство). Данные после 1950 г. относятся к общему количеству отработанных часов в экономике, определяемых главным образом на основе данных Национальных счетов. Данные приводятся по: Michael Huberman and Chris Minns, "The times they are not changin': Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870-2000", *Explorations in Economic History* 44, Issue 4 (2007); дополнительные данные приводятся из базы данных Penn World Table, версия 9.1 (2019 г.), созданной на основе того же источника. Сравнение между странами ограничено из-за различий в показателях.

Источник: MOT, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022.

50. Продолжительный рабочий день можно определить как продолжительность рабочего времени, регулярно превышающую 48 часов в неделю<sup>47</sup>. Согласно исследованию МОТ, в 2019 году около одной трети всех работников в мире (35,4%) работали более 48 часов в неделю (рисунок 16). Регионы с самой низкой долей работников, занятых на продолжительный рабочий день, — Европа и Центральная Азия (11% в 2019 году), а регион с наибольшей долей — Азиатско-Тихоокеанский регион (свыше 40%).

► **Рисунок 16. Работники, занятые более 48 часов в неделю, по полу, основным регионам и уровню развития стран, 2019 г. (в % от общей численности занятых)**

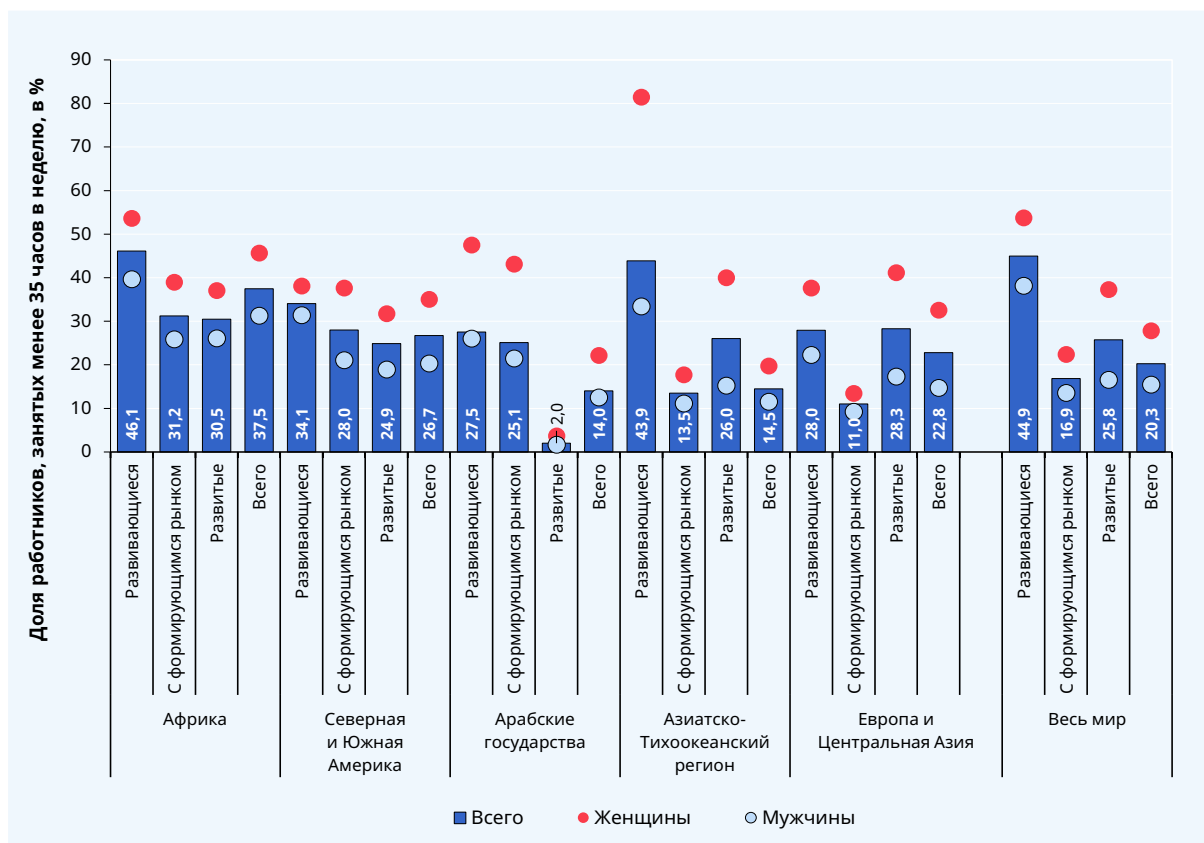


Источник: МОТ, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022.

51. Работа на условиях неполного рабочего времени рассматривается некоторыми работниками, особенно молодёжью, пожилыми работниками и женщинами с семейными обязанностями, как средство получения доступа к оплачиваемой работе. Согласно статистическому определению МБТ, неполная занятость означает любую работу продолжительностью менее 35 часов в неделю. Согласно исследованию, проведённому МБТ, 44,9% работников в развивающихся странах заняты на неполный рабочий день, а в странах с формирующимся рынком этот показатель составляет 16,9%. Как показано на рисунке 17, женщины почти в два раза чаще работают менее 35 часов в неделю, чем мужчины.

<sup>47</sup> Это определение соответствует международным трудовым нормам (Конвенции 1 и Конвенции 1930 года о рабочем времени в торговле и в учреждениях (30)), которые ограничивают продолжительность рабочего времени 48 часами в неделю. Оно также согласуется с положениями соответствующих публикаций, касающихся негативного влияния ненормированного рабочего дня на БГТ, баланс между трудовой и личной жизнью, производительность и эффективность труда.

► Рисунок 17. Работники, занятые менее 35 часов в неделю, по полу, основным регионам и уровню развития стран, 2019 г. (в % от общей численности занятых)



Источник: MOT, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022.

## Несоответствие продолжительности рабочего времени балансу трудовой и личной жизни

52. Несоответствие продолжительности рабочего времени возникает тогда, когда работник не работает то количество часов, которое соответствуют его желанию. Такое несоответствие может принимать две формы: избыточная занятость (фактическая продолжительность рабочего времени превышает желаемую продолжительность рабочего времени) и неполная занятость (фактическая продолжительность рабочего времени меньше желаемой продолжительности рабочего времени). Согласно исследованию МБТ, основанному на данных по 37 странам мира, во всём мире уровень избыточной занятости составляет 19%, а неполной занятости — 9%<sup>48</sup>. Это исследование также выявляет гендерные различия в отношении несоответствия продолжительности рабочего времени. Уровень активности мужчин и количество часов, которое они отработывают в неделю, как правило, выше, чем у женщин, однако у женщин уровень избыточной занятости и уровень неполной занятости выше, чем у мужчин. Средний показатель неполной занятости у женщин составляет около 11%, а средний показатель избыточной занятости — 22,6%. У мужчин эти показатели составляют 6% и почти 16%, соответственно.

<sup>48</sup> В анализе использовались статистические определения полной и неполной занятости МБТ.

## Периоды отдыха (включая отпуск)

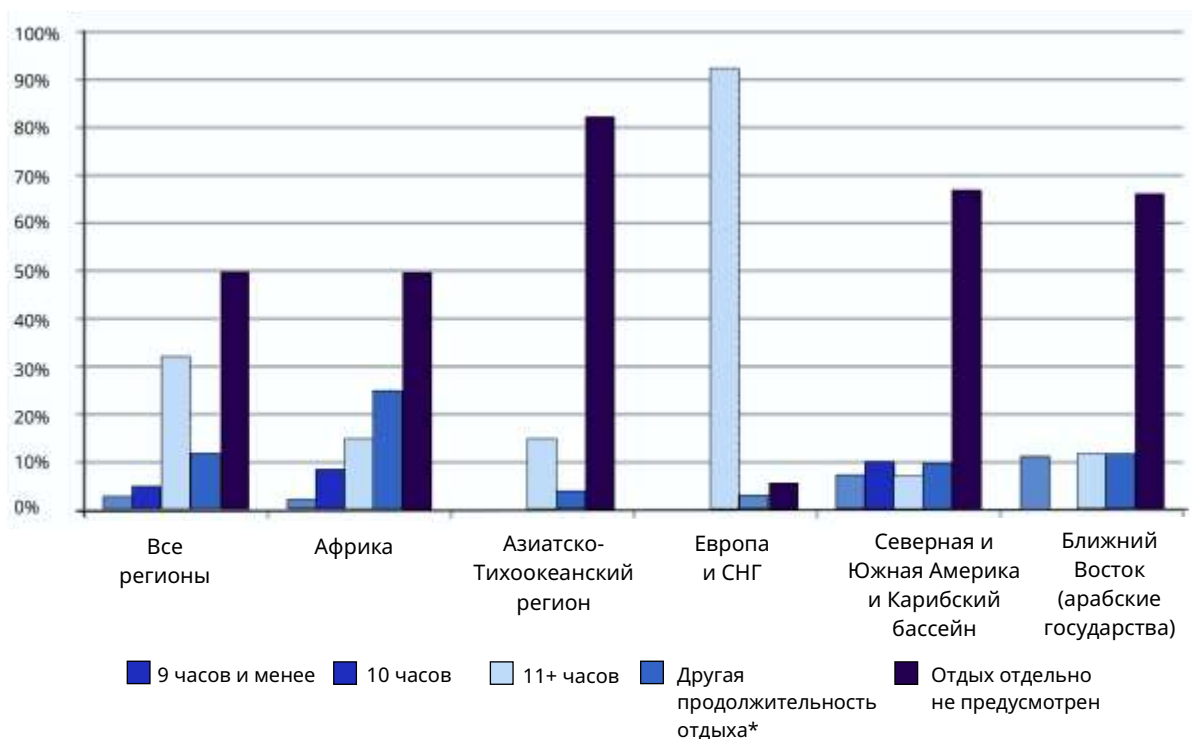
- 53.** Периоды отдыха позволяют работникам восстановить силы после умственных и физических нагрузок, связанных с работой. При правильной организации труда периоды отдыха могут улучшить БГТ и повысить производительность на предприятии<sup>49</sup>. Существует четыре типа отдыха, которые можно представить следующим образом: i) перерывы в течение рабочего дня для приёма пищи или отдыха; ii) ежедневный отдых, представляющий собой непрерывный период отдыха между двумя рабочими днями; iii) еженедельный отдых, который соответствует одному или двум последовательным дням отдыха от работы в течение семидневного периода; iv) ежегодный отпуск, который состоит из нескольких последовательных дней или недель отдыха<sup>50</sup>.
- 54.** Порядок предоставления периодов отдыха определяется законодательством, коллективными договорами и правилами внутреннего распорядка. Однако, в то время как некоторые виды отдыха (например, еженедельный отдых и ежегодный отпуск), как правило, определяются законодательно, другие виды отдыха могут быть урегулированы не полностью (например, перерывы в течение рабочего дня и ежедневный отдых). В отсутствие регулирования национальным законодательством, коллективными договорами или правилами внутреннего распорядка доступ к отдыху может быть ограничен. На рисунке 18 показано, что почти в половине всех стран законом не предусмотрена продолжительность ежедневного отдыха. Накопленный дефицит отдыха может иметь негативные последствия для здоровья и благополучия работников и привести к снижению производительности труда на предприятиях. В связи с этим обеспечение надлежащих периодов отдыха является важной формой охраны труда, которой должны уделять внимание социальные партнёры.

<sup>49</sup> Naj Ghosheh, "Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours", Conditions of Work and Employment Series No. 78 (ILO, 2016).

<sup>50</sup> MOT, "Rest periods: Definitions and dimensions", INWORK Fact Sheet, 2016.



► Рисунок 18. Ежедневные периоды отдыха, предусмотренные национальным трудовым законодательством, по регионам (% стран)



\*«Другая продолжительность отдыха» означает, что защита не имеет всеобъемлющего характера, а распространяется на определённые категории работников (например, сменных работников, женщин и молодёжь).

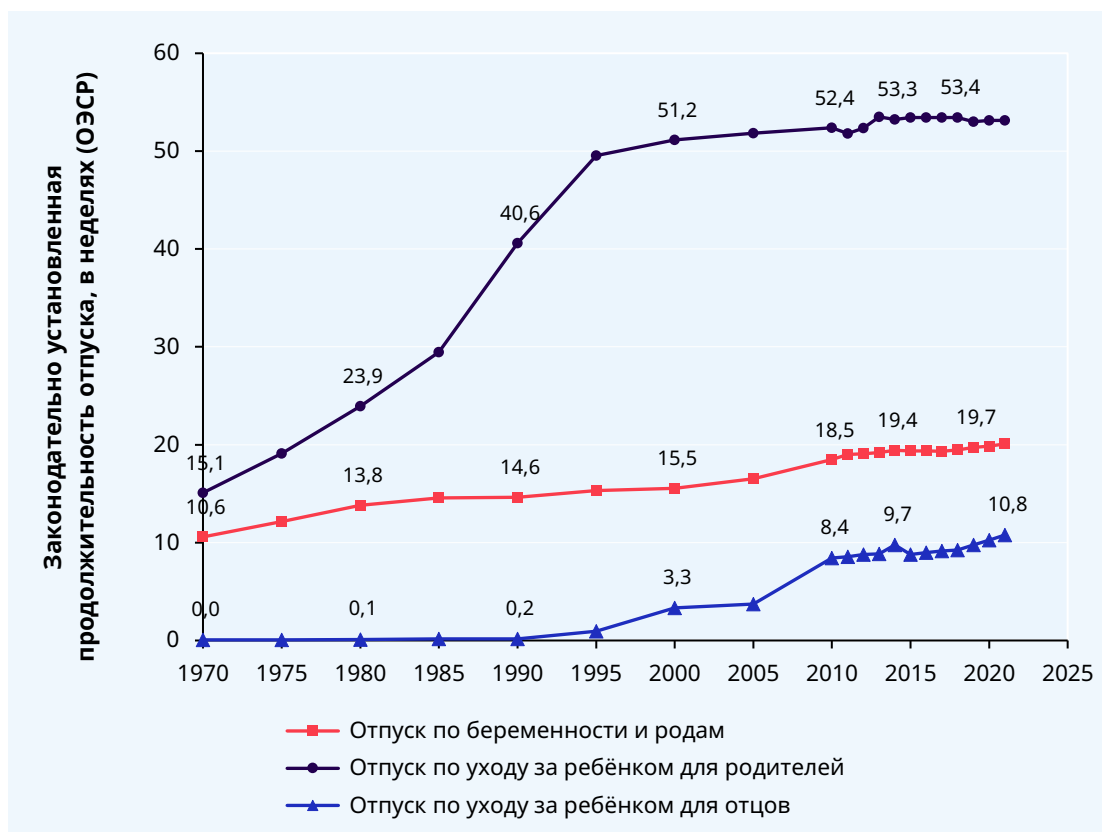
Источник: Naj Ghosheh, “Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours”, Conditions of Work and Employment Series No. 78 (ILO, 2016).

### 1.4.3. Охрана материнства

55. Оплачиваемый отпуск по беременности и родам и адекватная охрана здоровья матери и ребёнка составляют основу охраны труда, связанной с материнством, семейными обязанностями и балансом между трудовой и личной жизнью, а также политикой в сфере ухода. Меры указанной политики выходят далеко за рамки охраны материнства и включают также гарантии занятости и возвращения на то же рабочее место с той же заработной платой; охрану здоровья беременных женщин и кормящих матерей на рабочем месте; отпуск по уходу за ребёнком для отцов; отпуск по уходу за ребёнком для родителей, предоставляемый по окончании отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребёнком для отцов, чтобы родители могли продолжать заботиться о детях; адекватные услуги по уходу за детьми и механизмы, гарантирующие долгосрочный уход за немощными пожилыми людьми и другими лицами, которые не могут позаботиться о себе<sup>51</sup>.
56. Глобальные данные об исключении тех или иных категорий работников из доступа к услугам по уходу отсутствуют. В любом случае политика в сфере ухода находится в постоянном развитии, и сегодняшние стремления вполне могут стать завтрашней реальностью. На рисунке 19 показано изменение продолжительности отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком для отцов и отпуска по уходу за ребёнком для родителей в странах ОЭСР за последние 50 лет.

<sup>51</sup> MOT, *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*, 2022.

► Рисунок 19. Законодательно установленная продолжительность отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком для отцов и отпуска по уходу за ребёнком для родителей в 33 странах ОЭСР, 1970–2022 гг. (среднее невзвешенное значение)



Источник: статистические данные ОЭСР.

57. Хотя на рисунке 19 представлены только 33 страны ОЭСР, на основании этих данных можно выделить три тенденции. Во-первых, продолжительность оплачиваемого отпуска по беременности и родам, хотя и является устоявшимся правом почти во всех странах ОЭСР, с 1970-х годов (за исключением последнего десятилетия) значительно увеличилась. Во-вторых, в период с 1970-х по 1990-е годы продолжительность отпуска по уходу за ребёнком для родителей после окончания отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребёнком для отцов увеличилась более чем в три раза. В-третьих, отпуск по уходу за ребёнком для отцов, практически не существовавший до 1990-х годов, получил значительное распространение в странах ОЭСР.

#### 1.4.4. Безопасность и гигиена труда

##### Производственный травматизм и профессиональные заболевания

58. Хотя уровень смертности от факторов риска на рабочих местах трудно точно определить, по оценкам МОТ и Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), полученным на основе моделирования, эта цифра составляет около 1,9 млн работников ежегодно<sup>52</sup>. С учётом возраста работников и продолжительности их жизни эта цифра соответствует шести потерянным

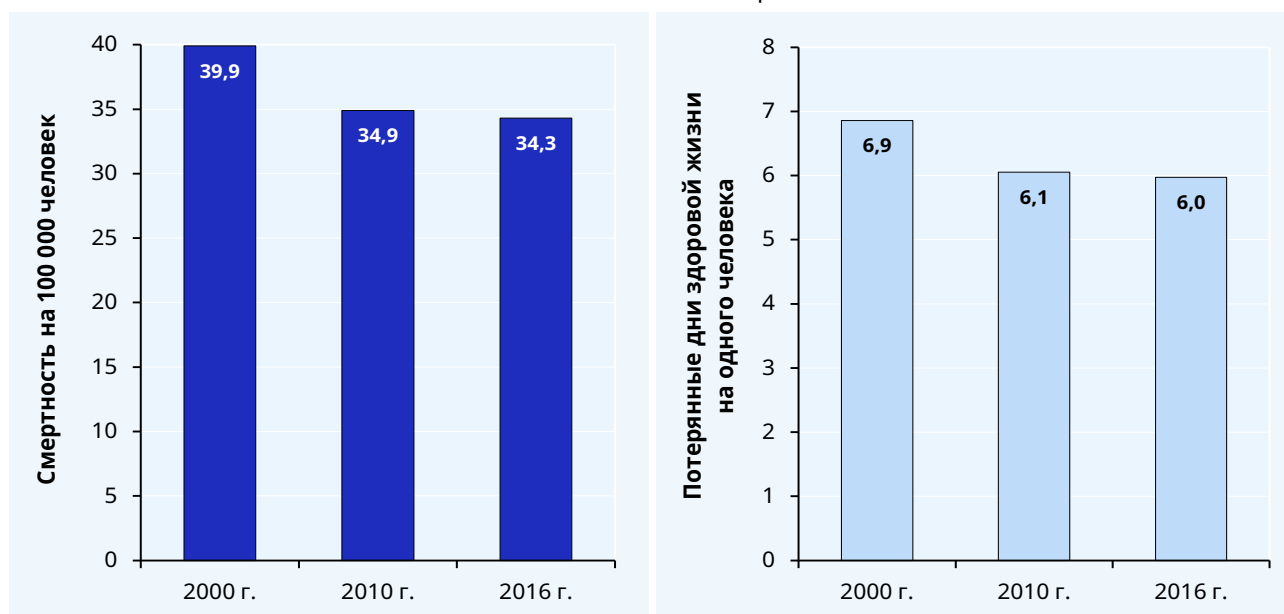
<sup>52</sup> МОТ и ВОЗ, *WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000–2016: Global monitoring report*, 2021.

дням здоровой жизни на одного взрослого человека. На рисунке 20 показаны данные о смертности из расчёта на 100 000 работников и количество потерянных дней здоровой жизни на одного взрослого человека трудоспособного возраста. Уровень смертности составляет от 39,9 случая и 34,3 случая на 100 000 взрослого населения трудоспособного возраста в зависимости от года. Тем не менее наблюдается тенденция к снижению. В период с 2000 по 2016 годы уровень заболеваемости также снизился, но лишь незначительно.

► **Рисунок 20. Производственный травматизм и профессиональные заболевания: уровень смертности на 100 000 человек и годы жизни с поправкой на нетрудоспособность на одного человека**

Смертность на 100 000 взрослого населения трудоспособного возраста

Количество лет жизни с поправкой на нетрудоспособность на одного взрослого человека трудоспособного возраста



Примечание: количество лет жизни с поправкой на нетрудоспособность по состоянию здоровья рассчитывается путём сложения лет жизни, потерянных из-за преждевременной смерти, и количество лет, прожитых с инвалидностью по состоянию здоровья, в пределах населения.

Приведённые выше оценки относятся к смертности и заболеваемости, связанным с воздействием профессиональных факторов риска, и не являются результатом непосредственных статистических изменений естественного движения населения или здравоохранения.

Источник: МОТ и ВОЗ, *WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000–2016: Global monitoring report, 2021*.

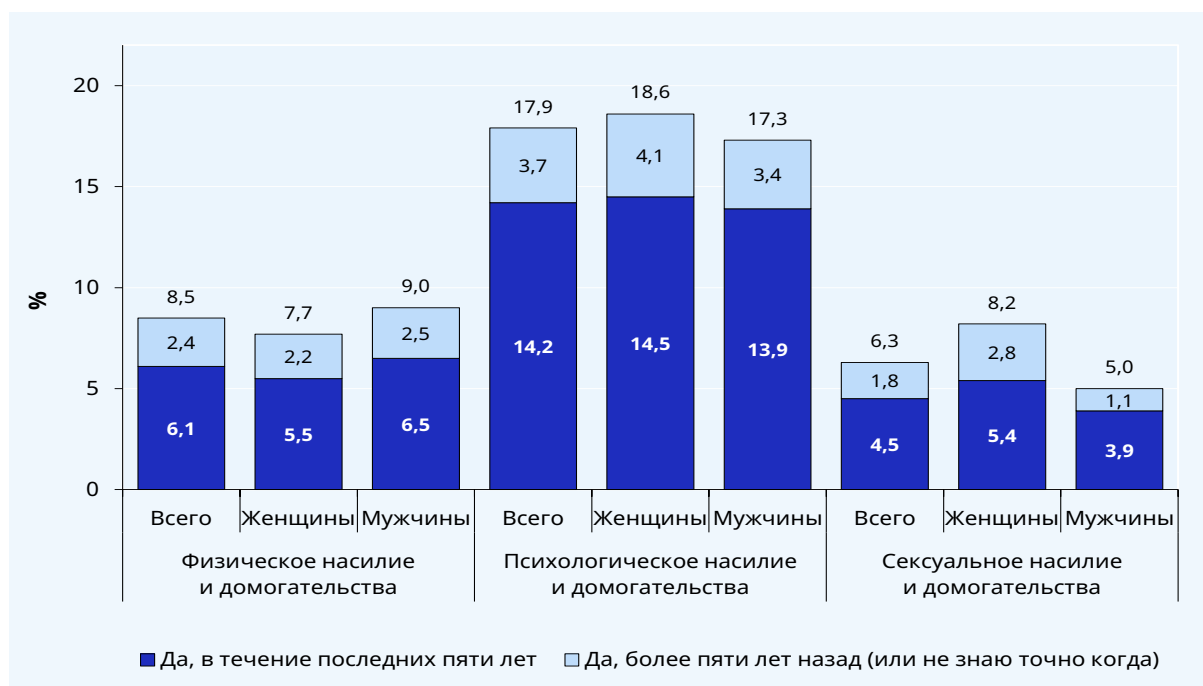
**59.** Статистика смертности вследствие производственной деятельности распределяется неравномерно. Уровень смертности среди мужчин (51,4 случая на 100 000 взрослого населения трудоспособного возраста) значительно выше, чем среди женщин (17,2 случая на 100 000 населения). Кроме того, старшие возрастные группы, в отличие от лиц младших возрастов, больше подвержены профессиональным заболеваниям и смертности: показатель смертности в возрастной группе 15–19 лет составил 4,3 случая на 100 000 работников по сравнению со 100 случаями на 100 000 работников в возрастной группе 65–69 лет. Во многих случаях смертность пожилых работников связана с воздействием токсичных веществ на протяжении всей жизни. Существует также географическое неравенство: в странах, где производительность труда выше, смертность, обусловленная профессиональной деятельностью,

несколько ниже<sup>53</sup>. Наконец, важнейшим аспектом безопасности труда является защита от насилия и домогательств.

## Право на свободу от насилия и домогательств, включая гендерное насилие и домогательства

60. Недавно проведённое исследование показало, что в 2021 году более чем каждый пятый работник (22,8%, или 743 млн человек) в течение своей трудовой жизни подвергался по крайней мере одной форме насилия и домогательств на рабочем месте — физической, психологической или сексуальной (рисунок 21). Из них около трети (31,8%) заявили, что подвергались более чем одной форме насилия и домогательств, а 6,3% — всем трём формам. Психологическое насилие и домогательства на рабочем месте были наиболее распространённой формой насилия и домогательств, о которой сообщали как мужчины, так и женщины. Около 8,5% занятых лиц (277 млн человек) в своей трудовой деятельности сталкивались с физическим насилием и домогательствами на рабочем месте, причём этому были чаще подвержены мужчины, чем женщины. Кроме того, 6,3% занятых лиц (205 млн человек) в своей трудовой деятельности сталкивались с сексуальным насилием и домогательствами на рабочем месте, причём женщины были более подвержены этому риску. Данные о сексуальном насилии и домогательствах демонстрируют наиболее существенные гендерные различия среди трёх форм насилия и домогательств. Более трёх из пяти жертв заявили, что они неоднократно подвергались насилию и домогательствам на рабочем месте, причём для большинства из них последний инцидент имел место в течение последних пяти лет.

► Рисунок 21. Доля наёмных работников во всём мире, которые подвергались физическому, психологическому или сексуальному насилию и домогательствам на рабочем месте, с указанием, когда это произошло в последний раз, по полу, 2021 г. (в %)



Источник: MOT, Lloyd's Register Foundation and Gallup: *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, 2022.

<sup>53</sup> MOT и ВОЗ, *WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000–2016*.

61. Исследование также показало, что риск стать жертвой насилия и домогательств на рабочем месте распределяется между различными демографическими группами неравномерно и что некоторые группы, включая молодёжь, трудовых мигрантов, а также женщин и мужчин, получающих почасовую заработную плату или оклад, подвергаются ему чаще других. Кроме того, среди некоторых категорий лиц, особенно тех, кто сталкивается с множественными и пересекающимися формами дискриминации, доля тех, кто подвергался насилию и домогательствам, была выше. Стоит отметить, что лица, которые в какой-либо момент своей жизни подвергались дискриминации по признаку пола, инвалидности, национальности, этнической принадлежности, цвета кожи или религии, чаще сталкивались с насилием и домогательствами на рабочем месте, чем те, кто не подвергался такой дискриминации. Исследование также подтвердило, что говорить о личном опыте насилия и домогательств непросто. Лишь немногим более половины (54,4%) жертв смогли поделиться своим опытом с третьими лицами, причём зачастую только после того, как они подверглись более чем одной форме насилия и домогательств.

## 1.5. Выводы, которые можно сделать из этой главы

62. Данные, представленные в этой главе, показывают, что доля работников, занятых наёмным трудом, который исторически наиболее тесно связан с охраной труда, продолжает расти и на сегодняшний день составляет 53% всего занятого населения в мире. Эти данные также подтверждают, что отдельные формы занятости и организации труда, такие как временная работа, работа на основе цифровых платформ и дистанционный труд, которые являются предметом дискуссий с точки зрения защиты работников, также приобретают всё большее значение. Наконец, в настоящей главе показано, что, несмотря на прогресс, достигнутый в отношении различных аспектов охраны труда, например в сфере политики, касающейся заработной платы, рабочего времени, охраны материнства и БГТ, сохраняются серьёзные проблемы, касающиеся неформальной занятости и групп, которые, как правило, подвергаются дискриминации, в частности трудовые мигранты и работники с ограниченными возможностями, а также отдельных профессиональных групп, таких как домашние и надомные работники.

## ▶ Глава 2

### Охват и эффективность охраны труда: адаптация политики, инновации и нерешённые проблемы

**63.** После периодического обсуждения вопросов охраны труда, состоявшегося в 2015 году, государства — члены МОТ адаптировали свою политику в целях распространения охраны труда на работников, которые ранее были из неё исключены, и повышения уровня предлагаемой защиты. Они также продолжают совершенствовать свои механизмы контроля в целях обеспечения большей эффективности охраны труда. Кроме того, социальные партнёры используют коллективные переговоры для достижения прогресса в отдельных областях, в частности в отношении заработной платы. В этой главе рассматриваются изменения, произошедшие в различных аспектах охраны труда, включая формы организации труда и механизмы работы, которые в современной сфере труда заслуживают особого внимания. В ней также рассматриваются изменения, касающиеся групп работников, применительно к которым обеспечение адекватной охраны труда является особенно сложной задачей, включая трудовых мигрантов и домашних работников. При этом прогресс носит неравномерный характер: некоторые работники по-прежнему исключены из сферы действия соответствующих положений, сохраняются пробелы в механизмах контроля, а уровни защиты зачастую недостаточны.

#### 2.1. Политика в области заработной платы

##### 2.1.1. Минимальный размер заработной платы и прожиточный минимум

- 64.** Государства-члены всё чаще опираются на установленный законом или согласованный минимальный размер заработной платы для защиты наёмных работников от несправедливого занижения заработной платы. Хорошо продуманные системы минимальной заработной платы, которые имеют широкий охват и устанавливают адекватный размер заработной платы с учётом потребностей работников и их семей, а также экономических факторов, способствуют сокращению работающей бедноты и неравенства в доходах.
- 65.** В рамках ЕС директива 2022 года об адекватной минимальной заработной плате требует от государств-членов, в которых существует законодательно установленный минимальный размер заработной платы, утвердить необходимый порядок определения и пересмотра такого минимального размера заработной платы на основе чётких критериев и при участии социальных партнёров. Кроме того, государства — члены ЕС, в которых охват коллективными переговорами составляет менее 80%, должны разработать план действий по продвижению коллективных переговоров. Указанная директива также направлена на расширение эффективного доступа работников к защите, обеспечиваемой минимальной заработной платой<sup>54</sup>.
- 66.** В последние годы в ряде стран, включая Кипр, Египет, Германию, Мальдивскую Республику и Южную Африку, был введён законодательно установленный минимальный размер заработной платы. Другие страны, такие как Индия, расширили охват системы минимальной

<sup>54</sup> ЕС, *Directive 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union*, 2022.

заработной платы. Несколько стран, в том числе Бангладеш и Вьетнам, усовершенствовали доказательную базу, на основе которой устанавливается минимальный размер заработной платы. Хотя за последние десять лет минимальный размер заработной платы увеличился в большинстве стран, по крайней мере в номинальном выражении, его внедрение по-прежнему является серьёзной проблемой, особенно в странах со значительным неформальным сектором экономики<sup>55</sup>.

67. Некоторые пробелы в защите связаны со сферой применения. Например, в Малайзии указ о минимальной заработной плате 2022 года не распространяется на домашних работников. Кроме того, для трудовых мигрантов иногда устанавливается более низкий минимальный размер заработной платы, поскольку учитываются выплаты в натуральной форме. Как отметил Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций, в таких случаях необходимо обеспечить, чтобы учётная стоимость выплат в натуральной форме была справедливой и обоснованной<sup>56</sup>.
68. В последние годы всё громче звучит призыв к установлению адекватного прожиточного минимума, гарантирующего достойный уровень жизни для работников и их семей. В Соединённом Королевстве Великобритании и Северной Ирландии установленный законом минимальный размер заработной платы в 2015 году был переименован в «национальный прожиточный минимум», и его размер постепенно увеличивался. Всё большее число многонациональных предприятий объявляет о своём намерении обеспечить выплату адекватного прожиточного минимума по всей цепочке поставок или присоединяется к многосторонним инициативам, направленным на добровольную выплату прожиточного минимума<sup>57</sup>.

### 2.1.2. Переговоры о заработной плате

69. Установление минимального размера заработной платы путём коллективных переговоров соответствует Конвенции МОТ 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131) при условии, что заключённые коллективные договоры имеют обязательную юридическую силу. Ряд стран, включая Данию, Финляндию, Норвегию и Швецию, приняли такой подход к установлению минимального размера заработной платы. В других странах законодательно установленная минимальная заработная плата и коллективные переговоры дополняют друг друга в том смысле, что заработная плата выше установленного законом минимума должна согласовываться посредством коллективных переговоров. Положения, регулирующие размер заработной платы, были выявлены в 95% коллективных договоров, недавно проанализированных МОТ<sup>58</sup>.
70. Коллективные переговоры могут проходить на разных уровнях и охватывать различные вопросы. В Бельгии коллективный договор 2019 года для сектора услуг по уборке допускает сдельную оплату труда при условии, что работодатели поручают работникам достаточный объём работы. В Намибии в 2021 году успешно прошли переговоры о повышении минимального размера заработной платы в сельскохозяйственном секторе. В Сенегале в 2020 году вступила в силу новая шкала заработной платы для частного сектора. В Испании коллективный договор 2017 года для строительного сектора предусматривает создание

<sup>55</sup> МОТ, *Доклад о заработной плате в мире в 2020-2021 гг.*

<sup>56</sup> МОТ, *Promoting fair migration: General Survey concerning the migrant workers instruments*, International Labour Conference, 105th Session, 2016.

<sup>57</sup> МОТ, *“Setting adequate wages: The question of living wages”*, ILO brief, October 2022.

<sup>58</sup> МОТ, *Social Dialogue Report 2022*.

двусторонней комиссии для наблюдения за разработкой и утверждением шкалы заработной платы.

71. Переговоры о заработной плате также помогли смягчить последствия таких кризисов, как пандемия COVID-19. На протяжении 2020 и 2021 годов в разных странах были заключены коллективные договоры в сфере здравоохранения, транспорта, розничной торговли продуктами питания и ухода за пожилыми людьми. В рамках этих договоров предусматривались премии и повышение заработной платы для поощрения работников, находившихся на переднем крае борьбы с пандемией COVID-19<sup>59</sup>. В Австрии, Франции и Германии коллективные договоры содержат положения о схемах субсидирования заработной платы или краткосрочных пособиях<sup>60</sup>. В Южной Африке коллективный договор, заключённый в 2020 году Национальным советом по коллективным переговорам в швейной промышленности, гарантировал работникам полную выплату заработной платы в период самоизоляции. В Тунисе основные социальные партнёры и Министерство социальных дел достигли соглашения, разрешающего выплату заработной платы во время закрытия нескольких секторов из-за пандемии COVID-19<sup>61</sup>.
72. Также были предприняты усилия по распространению охраны труда на группы работников, в частности женщин и трудовых мигрантов, которые чрезмерно представлены в низкооплачиваемых профессиях. В Аргентине трёхсторонняя Национальная комиссия по труду в частных домашних хозяйствах, созданная в 2018 году, определяет условия труда, включая почасовую и месячную заработную плату, для домашних работников, исходя из принципа равной оплаты труда мужчин и женщин. В Иордании на трудовых мигрантов, работающих в швейной промышленности, распространяется действие коллективного договора, заключённого для этой отрасли, но остаются вопросы, касающиеся их права голосовать и избираться в ходе профсоюзных выборов, а также определения стоимости натурального компонента минимальной заработной платы<sup>62</sup>.

### 2.1.3. Охрана заработной платы

73. Конвенция (95) и Рекомендация (85) 1949 года об охране заработной платы, а также Конвенция (173) и Рекомендация (180) 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатёжеспособности предпринимателя содержат положения, охватывающие широкий круг вопросов, связанных с защитой заработной платы, включая положения, гарантирующие: полную и своевременную выплату заработной платы законными платёжными средствами; справедливую и обоснованную стоимость частичных выплат в натуральной форме; свободу работников распоряжаться своей заработной платой; запрет незаконных вычетов или злоупотреблений при осуществлении вычетов; обязанность предоставлять информацию, а также защиту требований в отношении заработной платы в случае несостоятельности работодателя.
74. Недавние законодательные инициативы по расширению защиты заработной платы включают принятое в Китае в 2019 году постановление, гарантирующее выплату заработной платы трудовым мигрантам в сельской местности. Несколько стран Совета сотрудничества арабских государств Персидского залива внедрили систему защиты заработной платы, которая представляет собой электронную систему перевода заработной платы, обязывающую

<sup>59</sup> MOT, *Social Dialogue Report 2022*.

<sup>60</sup> MOT, "Country policy responses".

<sup>61</sup> MOT, "Labour relations and COVID-19: Negotiated income support and job security in Tunisia", Background note, October 2020.

<sup>62</sup> MOT, *Industrial relations in the ready-made garment sector in Jordan*, 2022.



работодателей выплачивать заработную плату через финансовые учреждения. Однако эта система не распространяется на домашних работников — мигрантов<sup>63</sup>. В 2022 году в Ирландии был принят закон, запрещающий работодателям считать чаевые частью базовой заработной платы работников. Среди стран, включивших в двусторонние трудовые соглашения положения о защите заработной платы трудовых мигрантов, можно выделить Камбоджу, Эфиопию, Индию, Маврикий, Непал и Уганду. Аналогичным образом положения о защите заработной платы домашних работников — мигрантов были включены в трудовые соглашения в Индонезии, Иордании, Кувейте, Малайзии, на Филиппинах и в Шри-Ланке.

75. В ряде стран в последние годы были приняты или изменены законы, направленные на предотвращение невыполнения работодателями своих обязательств в отношении выплаты заработной платы и соответствующих пособий. В 2022 году в Норвегии был принят новый закон о борьбе с преступлениями в сфере труда, согласно которому невыполнение работодателем своих обязательств по выплате заработной платы считается уголовным преступлением. В 2021 году в штате Иллинойс в Соединённых Штатах Америки было принято законодательство, ужесточающее наказание в случае неполной выплаты заработной платы.
76. Несколько недавно принятых законодательных актов обеспечивают защиту требований работников в отношении выплаты заработной платы. Например, в Бельгии вознаграждение работников, причитающееся им в связи с прекращением трудовых отношений, теперь признаётся в качестве преимущественного требования независимо от того, произошло ли прекращение трудовых отношений до или после объявления банкротства<sup>64</sup>. В Индии Кодекс о несостоятельности и банкротстве 2016 года рассматривает требования о выплате заработной платы в качестве первоочередной задачи<sup>65</sup>.
77. Многие страны сделали упор на развитие цифровой выплаты заработной платы, особенно в контексте пандемии COVID-19. На Филиппинах Министерство труда и занятости призывает частные компании своевременно выплачивать заработную плату в цифровом формате. Кроме того, быстрое развитие во всех регионах МОТ программ доступа к начисленной заработной плате, в рамках которых работникам предлагается доступ к начисленной им заработной плате до её выплаты, также создаёт проблемы в сфере регулирования, особенно в отношении защиты низкооплачиваемых работников от недобросовестных кредиторов. В Соединённых Штатах Америки Бюро по защите прав потребителей в финансовом секторе в 2020 году выпустило консультативное заключение, согласно которому операторы таких программ должны заключать договор с работодателями и не должны взимать с работников никаких сборов.

#### 2.1.4. Политика, направленная на обеспечение равенства оплаты труда

78. В целях устранения гендерного разрыва в оплате труда страны принимают комплексные меры. В одних странах эти меры направлены на приведение законодательной базы в соответствие с Конвенцией 1951 года о равном вознаграждении (100), особенно в отношении включения принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, как в Монголии, Таиланде и Замбии. Другие страны принимают законы и руководящие принципы по оценке рабочих мест. Так, в 2018 году правительство Перу выпустило

<sup>63</sup> МОТ, “Minimum wages and wage protection in the Arab States: Ensuring a just system for national and migrant workers”, Note for policymakers.

<sup>64</sup> МОТ, Direct request of the CEACR: Belgium, 2019.

<sup>65</sup> МОТ, “Protection of workers’ wage claims in enterprise insolvency”, Factsheet, May 2020.

официальное руководство по оценке рабочих мест и внедрению перечня категорий и должностных обязанностей. Более того, в 2021 году оно утвердило новые нормы, запрещающие дискриминацию в оплате труда мужчин и женщин, работающих в сельскохозяйственном секторе, и обязывающие работодателей оценивать и классифицировать рабочие места в соответствии с перечнем категорий и должностных обязанностей на основании объективных критериев. В законодательство Португалии недавно были внесены поправки, касающиеся определения «труда равной ценности», для облегчения его практического применения. Несколько стран, включая Германию, Испанию и Соединённое Королевство, внедрили аудит разрывов в оплате труда на средних и крупных предприятиях. Кроме того, в некоторых законах содержатся положения о равной оплате труда по другим основаниям, помимо гендерных. Например, в Бразилии закон гарантирует право на равную оплату труда за труд равной ценности без дискриминации по признаку пола, этнической принадлежности, национальности или возраста.

79. Другие меры включают усиление обязательств работодателей, в том числе по проведению обследований заработной платы и разработке планов действий, как, например, в Швеции. В некоторых странах были запущены кампании по инспекции труда, направленные на обеспечение равной оплаты труда (Испания) или поощрение заключения государственных контрактов с участниками, соблюдающими принцип равной оплаты труда (Швейцария). В Канаде, Германии, Исландии, Ирландии, Израиле и Соединённом Королевстве недавно принятые законы о прозрачности оплаты труда предусматривают периодическое раскрытие информации об оплате труда, регулярные отчёты или аудиты в отношении гендерного разрыва в оплате труда, а также право работников на доступ к данным об оплате труда<sup>66</sup>. В 2022 году было достигнуто политическое соглашение по предложенной директиве о мерах по обеспечению прозрачности оплаты труда в ЕС<sup>67</sup>.
80. Коллективные договоры также оказались катализатором сокращения гендерного неравенства в оплате труда, хотя включение положений о равной оплате труда мужчин и женщин в коллективные договоры варьируется в зависимости от страны<sup>68</sup>. Например, в Новой Зеландии 55 000 работников сферы ухода и социальной помощи, большинство из которых женщины, получили повышение заработной платы на 15–50% в соответствии с соглашением о равенстве оплаты труда 2017 года<sup>69</sup>.

### 2.1.5. Заключительные замечания относительно политики в сфере заработной платы

81. Адекватная минимальная заработная плата и системы переговоров о заработной плате являются ключевыми инструментами сокращения бедности и неравенства в сфере труда. Они также могут помочь смягчить последствия кризисов. Более того, поскольку размер страховых выплат в рамках систем социального обеспечения напрямую зависит от уровня заработной платы, более высокая заработная плата может гарантировать более адекватную социальную защиту. Однако остаются пробелы в защите, в частности связанные с тем, что группы работников, особенно подверженные дефициту достойного труда, включая домашних работников, или риску более низких уровней минимальной заработной платы, включая трудовых мигрантов, исключены из сферы применения соответствующих положений.

<sup>66</sup> MOT, *Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations*, 2022.

<sup>67</sup> Европейская комиссия, “Commission welcomes the political agreement on new EU rules for pay transparency”, Press release, 15 December 2022.

<sup>68</sup> MOT, *Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations*.

<sup>69</sup> MOT, *Social Dialogue Report 2022*.

Чтобы распространить защиту на группы работников, которые чрезмерно представлены в низкооплачиваемых профессиях, в частности на женщин и трудовых мигрантов, важно сделать коллективные переговоры более инклюзивными. В целом за последние годы был достигнут незначительный прогресс в сокращении гендерного разрыва в оплате труда. Этот разрыв обусловлен сочетанием факторов, включая горизонтальную и вертикальную отраслевую и профессиональную сегментацию, недооценённость труда в наиболее феминизированных отраслях и профессиях, а также дискриминацию, в частности стереотипы, предрассудки, неравное распределение неоплачиваемого труда по уходу и «наказание за осуществление ухода»<sup>70</sup>. Гендерный разрыв в оплате труда усугубляется, когда накладываются различные основания для дискриминации. Особое внимание следует также уделять мерам по обеспечению эффективной выплаты заработной платы в соответствии с Конвенцией 95. В некоторых странах, например, поднимались вопросы относительно выплаты заработной платы в криптовалютах<sup>71</sup>. Исключение домашних работников — мигрантов из систем охраны заработной платы также является предметом беспокойства.

## 2.2. Рабочее время и организация труда

### 2.2.1. Продолжительность рабочего времени и периоды отдыха

- 82.** В последние годы возродился интерес к сокращению продолжительности рабочего дня, что не только способствует благополучию работников, но и может привести к повышению производительности труда за счёт снижения усталости, роста мотивации и улучшения морального состояния работников<sup>72</sup>. В Исландии на основе положительных результатов двух масштабных экспериментов по введению сокращённой рабочей недели продолжительностью 35–36 часов были подписаны коллективные договоры, в соответствии с которыми 86% работающего населения Исландии перешли на сокращённую рабочую неделю или получили право на сокращение продолжительности рабочего дня. В 2022 году в Малайзии максимальная продолжительность рабочей недели была сокращена с 48 до 45 часов. Эксперименты по введению сокращённой рабочей недели были также проведены в Испании и Соединённом Королевстве.
- 83.** В свете последних событий в этой области, особенно в контексте дистанционной работы, также возникает вопрос о необходимости обеспечения минимального периода отдыха и введении «права на отключение».

### 2.2.2. Организация рабочего времени

- 84.** Гибкий график работы может быть выгоден как работодателям, так и работникам. В Бельгии закон, принятый в 2022 году, позволяет работникам, занятым на условиях полного рабочего времени, обратиться с заявлением о переходе на режим интенсивной четырёхдневной рабочей недели. Любой отказ работодателя должен быть обоснован в письменной форме.
- 85.** Работа в ночное время — ещё один важный вопрос, касающийся рабочего времени. В 2022 году в Индии правительство Уттар-Прадеша издало новое распоряжение, в соответствии

<sup>70</sup> МОТ, *A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all*, 2019.

<sup>71</sup> По оценкам Международного валютного фонда (МВФ), принятие криптовалюты в качестве законного платёжного средства, как это было сделано в Сальвадоре в 2021 г., «влечёт за собой большие риски для финансовой и рыночной целостности, финансовой стабильности и защиты потребителей» и «может создать непредвиденные обязательства». МВФ, *“IMF Executive Board Concludes 2021 Article IV Consultation with El Salvador”*, Press release No. 22/13, 25 January 2022.

<sup>72</sup> МОТ, *Decent working time: New trends, new issues*, 2006.

с которым женщин-работников нельзя привлекать к работе на фабриках в ночное время и любая такая работа должна осуществляться на добровольной основе при соблюдении определённых условий, включая предоставление бесплатного транспорта и принятие мер по предотвращению сексуальных домогательств.

- 86.** Работа по требованию — это вид организации рабочего времени, при котором количество отработанных часов или дней варьируется в зависимости от производственных потребностей, что часто связано с негарантированным рабочим временем и непредсказуемым графиком работы. Директива ЕС 2019 года о прозрачных и предсказуемых условиях труда, направленная на предотвращение злоупотреблений в рамках договоров с нулевой нормой рабочего времени, предоставляет определённые права работникам с полностью или в значительной степени непредсказуемым графиком работы. После 26 недель работы работники вправе потребовать установления более предсказуемого графика и условий труда, а работодатели должны предоставить соответствующий ответ в письменной форме в установленные сроки<sup>73</sup>. В провинции Онтарио в Канаде работники могут отказаться от смены (за некоторыми исключениями), если они были уведомлены менее чем за 96 часов. Кроме того, им должны заплатить за три часа работы, если они регулярно работают более трёх часов в день и если смена была сокращена. В Нидерландах работники по требованию теперь имеют больше прав в отношении предварительного уведомления о графике их работы и оплаты в случае отмены смены, а также могут воспользоваться фиксированным количеством рабочих часов после 12 месяцев работы. В Норвегии договоры с нулевой нормой рабочего времени теперь запрещены.

### 2.2.3. Эффективная организация труда на условиях неполного рабочего времени

- 87.** Для некоторых групп работников, включающих студентов, пожилых работников и женщин с семейными обязанностями, работа на условиях неполного рабочего времени является возможностью выхода на рынок труда. В соответствии с Конвенцией 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (175) эффективная организация труда в таком случае предполагает обеспечение равного обращения для работников, занятых неполное рабочее время, и работников, занятых полное рабочее время и находящихся в сопоставимых условиях. Также необходимо облегчить доступ к продуктивной и свободно избранной занятости на условиях неполного рабочего времени и обеспечить, чтобы переход с работы на полный рабочий день на работу на неполный рабочий день, и наоборот, был добровольным.
- 88.** В Германии наёмным работникам разрешается временно переходить на работу на условиях неполного рабочего времени и впоследствии возвращаться к работе на полный рабочий день. Некоторые страны, такие как Малайзия и Нидерланды, ввели законодательно закреплённое право работников на подачу заявления о предоставлении гибкого графика работы. В Норвегии при определённых условиях работники неполный рабочий день имеют право на увеличение продолжительности рабочего дня в качестве альтернативы найму нового работника. В Саудовской Аравии и Объединённых Арабских Эмиратах также недавно были введены нормы, касающиеся работы на условиях неполного рабочего времени.

<sup>73</sup> EC, *Directive 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union*, 2019.

#### 2.2.4. Дистанционная работа и гибридный формат работы

89. До 2020 года предполагалось, что со снижением стоимости ИКТ и широкополосной связи востребованность формата дистанционной работы, несмотря на то что этот режим работы был ограничен в основном определёнными профессиями и отраслями, будет только расти. Пандемия COVID-19 изменила эту ситуацию: чтобы ограничить распространение вируса, обеспечить непрерывность бизнес-процессов и сохранить занятость работников, директивные органы и работодатели массово внедряли режим дистанционной работы. Уровень распространённости этого режима труда, вероятно, останется на значительно более высоком уровне, чем до пандемии. Скорее всего это будет связано с гибридной формой дистанционной работы, предполагающей работу в удалённом формате только часть времени. Многие страны, включая Анголу, Чили, Китай, Кот-д'Ивуар, Сальвадор, Маврикий, Мексику, Филиппины и Испанию, недавно приняли или изменили законодательство или политику в отношении дистанционного труда. В Люксембурге Межпрофессиональное соглашение о режиме дистанционного труда было обновлено в 2020 году и теперь имеет обязательную юридическую силу для всех предприятий частного сектора. В Сингапуре в 2022 году было опубликовано трёхстороннее заявление, призывающее предприятия поощрять гибкий график работы в качестве постоянной особенности условий труда.

#### 2.2.5. Сохранение баланса между трудовой и личной жизнью в мире с растущими возможностями использования ИКТ

90. Продолжительность рабочего времени и график работы являются ключевыми факторами, позволяющими определить, насколько успешно работники могут сочетать оплачиваемую работу с личной жизнью, включая семейные обязанности. В некоторых странах были приняты инициативы, основанные на новом программном подходе под названием «право на отключение», с целью реагирования на постепенное исчезновение границ между оплачиваемым рабочим временем и временем, как правило, предназначенным для личной жизни, что является следствием более широкого использования ИКТ<sup>74</sup>. Франция стала первопроходцем в этом отношении, введя в 2017 году обязательство для работодателей в каждой компании, насчитывающей 50 и более работников, проводить переговоры об использовании ИКТ в целях соблюдения права работников на отдых, личную и семейную жизнь. В Аргентине закон о дистанционной работе 2020 года запрещает работодателям отправлять работникам сообщения в нерабочее время и предусматривает, что к работникам, которые отключают средства связи в нерабочее время или в период отпуска, не могут применяться санкции. В провинции Онтарио в Канаде предприятия, на которых работает более 25 человек, должны разработать письменные положения в отношении права работников на отключение средств связи. В Португалии работодатели, имеющие десять и более работников, должны воздерживаться от контактов с ними во время их отдыха, за исключением случаев форс-мажора. Правовые нормы об отключении средств связи также существуют в Бельгии и Испании, а в Кении разрабатывается соответствующий законопроект.

#### 2.2.6. Заключительные замечания относительно рабочего времени и форм организации труда

91. Хотя по-прежнему важно регулировать максимальную продолжительность рабочего времени и минимальную продолжительность периодов отдыха во всех странах, независимо от уровня их экономического развития, необходимо уделять внимание влиянию

<sup>74</sup> MOT, *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*, 2021.

определённых режимов рабочего времени, таких как работа по требованию, на качество рабочих мест. Инновационная политика, включающая гарантии минимальной продолжительности рабочего времени или минимальные периоды уведомления, является перспективным способом решения проблем нестабильности доходов и непредсказуемости рабочего графика, потенциально связанных с таким режимом работы.

- 92.** Развитие технологий, в частности ИКТ, позволяет работать в любое время и в любом месте<sup>75</sup>. Например, во время пандемии COVID-19 значительно увеличился объём дистанционной работы, что помогло сохранить непрерывность бизнес-процессов и в то же время защитить доходы и здоровье работников. Вместе с тем первые полученные данные подтверждают, что существующее гендерное неравенство и проблемы, с которыми сталкиваются женщины, усугубились в результате обязательного перехода на дистанционный формат работы на условиях полного рабочего времени, особенно в контексте закрытия школ и детских учреждений, поскольку женщины продолжают выполнять большую часть домашней работы и семейных обязанностей. В ближайшие годы необходимо будет подумать о том, каким образом можно содействовать развитию достойных и продуктивных гибридных форматов дистанционной работы для гораздо большего числа работающего населения, чем до пандемии. Кроме того, независимо от места выполнения работы необходимо также решать проблему постоянной готовности к работе в связи с возможностями ИКТ, например посредством так называемого «права на отключение».

### 2.3. Охрана материнства

- 93.** Охрана материнства включает в себя основные права на социальное обеспечение, в частности денежные и медицинские пособия, и элементы охраны труда, такие как защита занятости и недопущение дискриминации, обеспечение БГТ, меры, направленные на содействие грудному вскармливанию, отпуск в связи с усыновлением и другие соответствующие виды отпуска, а также право на возвращение на работу после отпуска по беременности и родам<sup>76</sup>. Исследование МОТ, проведённое в 2021 году, показало, что в последние годы наблюдается определённый прогресс в плане соблюдения требований Конвенции (183) и Рекомендации (191) 2000 года об охране материнства. Однако в отношении определённых категорий работников, включая домашних работников, трудовых мигрантов и работников неформальной экономики, применение положений об отпуске по беременности и родам остаётся весьма ограниченным. В случае с трудовыми мигрантами особое значение имеют соглашения о социальном обеспечении и выплата пособий по беременности и родам за рубежом, поскольку некоторые страны требуют, чтобы беременные или безработные женщины-мигранты покидали их территорию.
- 94.** В 2021 году продолжительность отпуска по беременности и родам составляла не менее 14 недель в 120 странах, в соответствии с Конвенцией 183, и не менее 18 недель в 52 странах, в соответствии с Рекомендацией 191. Недавно были проведены реформы, направленные на увеличение продолжительности отпуска по беременности и родам в некоторых странах, включая Эфиопию (с 13 до 17 недель), Ирак (с 9 до 14 недель), Парагвай (с 12 до 18 недель) и Филиппины (с 9 до 19 недель). В целом в 2021 году полностью оплачиваемый отпуск по беременности и родам в той или иной форме предоставлялся в 123 странах. Равные права

<sup>75</sup> МОТ и Eurofound, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017.

<sup>76</sup> В данном разделе приводится информация из публикации МОТ *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*, 2022.

на отпуск по беременности и родам для приёмных родителей предоставлялись только в 52 странах.

95. В некоторых странах было введено право на отпуск при наличии особых обстоятельств, таких как экстракорпоральное оплодотворение и другие вспомогательные репродуктивные технологии, суррогатное материнство, мертворождение или выкидыш. В ряде стран законодательство, коллективные договоры и правила внутреннего распорядка включают положения, направленные на обеспечение того, чтобы пособия по уходу за ребёнком были доступны всем семьям<sup>77</sup>. В Новой Зеландии введён оплачиваемый трёхдневный отпуск для женщин, переживших выкидыш, и их партнёров. В Южной Африке женщина-работник, у которой произошёл выкидыш в третьем триместре беременности или которая родила мёртвого ребёнка, имеет право на шестинедельный отпуск по беременности и родам.
96. Наблюдаются положительные изменения в отношении признания роли мужчин в выполнении родительских обязанностей в рамках отпуска по уходу за ребёнком для отцов и родителей. В 2021 году право на отпуск по уходу за ребёнком для отцов существовало в 115 из 185 обследованных стран, однако во всём мире продолжительность такого отпуска остаётся ограниченной: в среднем она составляет девять дней и значительно варьируется в зависимости от региона.
97. Защита занятости и недопущение дискриминации имеют ключевое значение для реализации права на отпуск по беременности и родам во всём мире. В 2021 году в большинстве стран была предусмотрена защита от незаконного увольнения, связанного с материнством, хотя такая защита не всегда распространяется на весь период отпуска по беременности и родам, а 89 стран гарантировали право на возвращение на ту же или эквивалентную должность по окончании отпуска по беременности и родам. Дискриминационная практика принуждения женщин проходить обязательное тестирование на беременность для получения или сохранения работы по-прежнему существует и в основном затрагивает определённые категории работников, например трудовых мигрантов, домашних работников и работников швейной промышленности. С 2011 года 24 страны, включая Лаосскую Народно-Демократическую Республику, Норвегию и Панаму, ввели в своё законодательство прямой запрет на такую практику.
98. Финансирование отпуска по беременности и родам также вызывает трудности. Если выплата денежных пособий, связанных с отпуском по беременности и родам, является исключительной ответственностью работодателя, это может стать сдерживающим фактором для найма, сохранения рабочего места и карьерного роста женщин. За последнее десятилетие ряд стран, включающих Демократическую Республику Конго, Доминиканскую Республику, Египет, Гаити, Пакистан и Таиланд, перешли от системы, основанной на ответственности работодателей, или смешанных схем, к системе, при которой денежные пособия в связи с отпуском по беременности и родам предоставляются только за счёт социального страхования.
99. Обязательство работодателей по обеспечению защиты беременных женщин и кормящих матерей от выполнения опасной или вредной работы существуют только в 40 странах. За последнее десятилетие только 11 стран, включая Конго, Нигер и Замбию, ввели новые законодательные ограничения в отношении выполнения опасной или вредной работы беременными женщинами и кормящими матерями, а 21 страна, включая Албанию, Германию и Сан-Томе и Принсипи, ввели новые меры защиты для этой категории работников.

<sup>77</sup> MOT, *Social Dialogue Report 2022*.

- 100.** Что касается мер, направленных на содействие грудному вскармливанию, к 2021 году в 138 странах было обеспечено законодательное право на перерывы для грудного вскармливания и гарантированный доход на время его осуществления. С 2011 года семь стран, в том числе Республика Молдова и Замбия, ввели оплачиваемые перерывы для грудного вскармливания.

### 2.3.1. Заключительные замечания относительно охраны материнства

- 101.** Несмотря на то что в ряде стран были приняты новые меры по охране материнства, сохраняются значительные пробелы с точки зрения их наличия, адекватности и доступности. Более того, для некоторых категорий работников сфера применения положений, касающихся отпуска по беременности и родам, остаётся весьма ограниченной. В будущем необходимо инвестировать в программы действий, направленные на преобразования в сфере ухода, с тем чтобы гарантировать право на охрану материнства для всех женщин. Социальный диалог, включая коллективные переговоры, и правила внутреннего распорядка могут сыграть ключевую роль в усилении охраны материнства, включая положения о предоставлении отпуска без гендерной дискриминации и положения, касающиеся особых обстоятельств.

## 2.4. Безопасность и гигиена труда

### 2.4.1. Общие тенденции

- 102.** В свете кризиса COVID-19 возросло осознание необходимости разработки законодательства и руководств по реагированию на биологические угрозы<sup>78</sup>. Это также привело к укреплению трёхстороннего социального диалога, о чём, например, свидетельствует создание специальных трёхсторонних рабочих групп в Австралии и отраслевых трёхсторонних групп в Кении и решение возложить разработку протоколов COVID-19 главным образом на национальные трёхсторонние органы во Франции и Италии. Посредством коллективных переговоров и консультаций с комитетами по БГТ социальные партнёры также внесли свой вклад в сдерживание распространения COVID-19, утвердив протоколы по БГТ, принципы физического дистанцирования и санитарные нормы, а также организовав обсуждение условий и содействие использованию форматов дистанционной и сменной работы и скользящего графика<sup>79</sup>. Поскольку дистанционная работа и гибридные форматы работы стали обычным явлением во многих отраслях, были определены меры политики, которые учитывают риски, связанные с эргономикой и физической средой, а также психосоциальные риски, и разработаны надлежащие средства для их устранения.
- 103.** Изменение климата также оказывает глубокое воздействие на БГТ, в том числе как причина теплового стресса и воздействия химических веществ, от которых в основном страдают уязвимые работники, включая трудовых мигрантов в сельском хозяйстве и строительстве. В некоторых странах, таких как Катар или других странах Персидского залива, были разработаны меры политики, определяющие максимальные температуры, воздействию которых могут подвергаться работники. В Австралии, Китае, Германии, Испании и Соединённых Штатах Америки также были разработаны соответствующие нормативные акты и руководящие принципы.

<sup>78</sup> В марте 2021 г. Административный совет МБТ утвердил техническое руководство по биологическим опасным факторам. См. МОТ, *Report of the Director-General: Third supplementary report: Report of the Meeting of Experts for the tripartite validation of the technical guidelines on biological hazards*, GB.346/INS/17/3, 2022.

<sup>79</sup> МОТ, "Employers and workers negotiating measures to prevent the spread of COVID-19, protect livelihoods and support recovery: A review of practice", ILO brief, July 2020.



- 104.** Появление новых технологий позволило освободить работников от некоторых опасных операций и во многих случаях улучшить защиту от факторов опасности (например, с помощью умных носимых устройств). Тем не менее использование цифровизации и искусственного интеллекта создаёт проблемы, которые могут иметь негативные последствия для БГТ. Рамочное соглашение европейских социальных партнёров по цифровизации, подписанное в 2020 году, устанавливает обязательство по оптимизации преимуществ цифровизации в сфере труда и решению возникающих в связи с этим проблем, что требует сохранения контроля человека над машинами и искусственным интеллектом на рабочем месте. Более 60 стран разработали меры политики и законодательство в области искусственного интеллекта<sup>80</sup>, однако вопросы БГТ по-прежнему не учитываются в должной мере, за исключением таких стран, как Австрия, Хорватия и Нидерланды<sup>81</sup>. Другие преобразования в сфере труда, такие как развитие цифровых платформ, оказали влияние на БГТ, в частности в психосоциальной сфере<sup>82</sup>.
- 105.** Несмотря на то что большинство стран приняли законодательство, касающееся психического здоровья работников, в 2020 году только 35% из них имели национальную программу, направленную на укрепление и профилактику психического здоровья на рабочих местах. Поэтому в этой области требуется принятие дальнейших программных мер<sup>83</sup>.
- 106.** Что касается конкретных профессиональных рисков, страны продолжают проводить инновационную политику по снижению воздействия опасных химических веществ и электронных отходов. К настоящему времени около 67 стран приняли законы, касающиеся обращения с электронными отходами, но они главным образом направлены на защиту окружающей среды<sup>84</sup>. Многие страны, в том числе Австралия, Багамские Острова, Кения, Малави, Оман и Филиппины, также включили положения о биологических опасных факторах в свою национальную политику или программы в области БГТ.

#### 2.4.2. Предотвращение насилия и домогательств в сфере труда

- 107.** В последние годы всё большее внимание уделяется вопросам насилия и домогательств в сфере труда и всё чаще звучат призывы к принятию срочных мер по борьбе с этим явлением. На международном уровне кульминацией таких призывов стало принятие Конвенции (190) и Рекомендации (206) 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда. В Конвенции признаётся, что насилие и домогательства в сфере труда наносят вред здоровью и достоинству человека, его семейному и социальному положению, и отмечается, что обеспечение равенства и недопущение дискриминации, а также содействие соблюдению безопасности и гигиены труда путём внедрения инклюзивного, комплексного и учитывающего гендерные аспекты подхода имеет важное значение для прекращения насилия и домогательств в сфере труда.
- 108.** В ряде стран, в частности в Монголии и Румынии, право на свободу от насилия и домогательств прямо признаётся трудовым законодательством. Положения, предусматривающие

<sup>80</sup> ОЭСР, "National AI policies & strategies".

<sup>81</sup> Европейское агентство по безопасности и гигиене труда, *Advanced robotics, artificial intelligence and the automation of tasks: definitions, uses, policies and strategies and occupational safety and health*, 2022.

<sup>82</sup> МОТ, *Decent work in the platform economy*, MEDWPE/2022, 2022.

<sup>83</sup> ВОЗ, *Mental health atlas 2020*, 2021.

<sup>84</sup> С.Р. Baldé et al., *The Global E-waste Monitor – 2017: Quantities, Flows, and Resources* (UN University and the International Telecommunication Union, 2017); МОТ, *Decent work in the management of electrical and electronic waste (e-waste)*, GDFEEW/2019, 2019.

это право, также можно найти во всё большем числе коллективных договоров, например в новом коллективном договоре для судоходной отрасли, подписанном в 2020 году в Италии, и в Межпрофессиональном коллективном договоре, подписанном в 2019 году в Сенегале.

- 109.** В последние годы многие страны включили в трудовое законодательство, в частности в законы о БГТ и законы по борьбе с дискриминацией, положения, содержащие определение насилия и домогательств, в том числе гендерно обусловленных насилия и домогательств. В Канаде определение «домогательств и насилия» включает «любые действия, поведение или комментарии, в том числе сексуального характера, которые по обоснованным причинам могут оскорбить или унижить работника или причинить ему любую другую физическую или психологическую травму или заболевание, включая любые предписанные действия, поведение или комментарии», а в Республике Корея «домогательства на рабочем месте» определяются как «действие работодателя (или владельца предприятия) либо работника (или сотрудника) с использованием в своих интересах его/её статуса или отношений на рабочем месте, которое причиняет физические или психические страдания другому работнику/сотруднику, ухудшает условия его/её труда и выходит за рамки соответствующего объёма работы». Некоторые страны также обеспечивают защиту от насилия и домогательств за пределами традиционного физического рабочего места, в том числе в любом «месте, где работник выполняет свои обязанности, например на дому у клиента, на дому или на рабочем месте у подрядчика» (Австралия) либо в Интернете (Филиппины и Сингапур). Также был достигнут прогресс в обеспечении защиты различных категорий лиц, независимо от их договорного статуса, в том числе лиц, проходящих неоплачиваемую студенческую практику (Канада), и стажёров (Габон), а также лиц, занятых в секторах, обычно исключённых из сферы защиты, предлагаемой трудовым законодательством, таких как домашний труд (Индия и Мексика).
- 110.** Необходимость уделять больше внимания предотвращению насилия и домогательств с помощью мер по БГТ привела к многочисленным законодательным реформам в ряде стран. В Австралии, например, руководство, опубликованное организацией Safe Work Australia, характеризует сексуальные домогательства как опасность на рабочем месте. В Перу и Соединённом Королевстве существует требование о необходимости проведения оценки риска сексуальных домогательств, а во Франции от работодателей требуется наличие правил внутреннего распорядка, которые, в частности, содержат «положения, касающиеся моральных и сексуальных домогательств и сексистского поведения». Были приняты специальные законы и положения, в том числе на основе коллективных договоров, для решения конкретных задач, в частности с точки зрения мер профилактики, секторов, профессий или форм организации труда, подверженных наибольшему риску, таких как домашний труд (Парагвай и Вьетнам), здравоохранение (Китай и Пакистан) и образование (Республика Молдова).
- 111.** Домашнее насилие представляет собой сложную социально-экономическую проблему, которая может негативно сказаться на безопасности, здоровье и производительности не только жертвы, но и всей рабочей силы. Более того, когда домашние и рабочие условия пересекаются, трудовая деятельность может привести к возникновению или усугублению проблемы насилия. Именно поэтому риск насилия ещё более актуален для некоторых категорий работников, таких как домашние и надомные работники или работники семейных предприятий, многие из которых являются женщинами и работают в неформальной экономике. Всё больше стран вводят оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск для работников, ставших жертвами домашнего насилия (Канада, Новая Зеландия и Перу). Некоторые из них требуют от работодателей принимать превентивные меры для защиты работников и

служащих или включают домашнее насилие в системы управления в области БГТ (Канада). Коллективные договоры также содействуют усилению защиты. Например, в Бразилии коллективный договор, подписанный в 2020 году для банковского сектора, требует от работодателей принятия мер поддержки, таких как перевод жертвы насилия на другое рабочее место.

### 2.4.3. Заключительные замечания относительно безопасности и гигиены труда

112. В последние годы в сфере труда продолжают возникать серьёзные проблемы, связанные с охраной жизни и здоровья. По оценкам МОТ и ВОЗ, в 2021 году воздействие профессиональных факторов риска привело к почти 2 млн смертей, причём на профессиональные заболевания приходится 81% всех смертей, обусловленных производственной деятельностью<sup>85</sup>. Работники по-прежнему подвергаются традиционным рискам в таких опасных отраслях, как строительство, горнодобывающая промышленность, здравоохранение и сельское хозяйство, однако появляются новые проблемы, связанные, в частности, с технологическими инновациями и психосоциальными рисками. Кроме того, пандемия COVID-19 создала новые риски для работников: до 20–30% случаев заражения были связаны с рабочими местами<sup>86</sup>. Ликвидация и потеря рабочих мест и обязательная дистанционная работа также серьёзно сказались на психическом здоровье работников.
113. Сохраняются серьёзные проблемы с обеспечением БГТ в неформальной экономике и на более низких уровнях цепочек поставок, хотя некоторые государства-члены приняли нормативные положения, регулирующие должное соблюдение законодательства, в целях снижения рисков для прав человека в предпринимательской деятельности<sup>87</sup>. Во многих странах работники, занятые в сфере государственного управления, могут быть менее защищены, чем работники частного сектора, поскольку законодательство по БГТ может на них не распространяться или применяться не в полном объёме.
114. Насилие и домогательства на рабочем месте представляют собой серьёзную проблему для охраны труда с точки зрения как равенства, так и БГТ. Принимаемые меры должны опираться на эти два основополагающих элемента охраны труда и быть направлены на урегулирование ситуаций, возникающих не только на традиционных рабочих местах, но и в более широком контексте, например в случаях травли в Интернете, и защищать всех, на кого распространяется действие Конвенции 190.

## 2.5. Защита персональных данных работников и права на неприкосновенность частной жизни

115. Работодатели осуществляют сбор персональных данных соискателей и работников на различных законных основаниях, в том числе в целях найма новых сотрудников, выплаты заработной платы, выявления потребностей в обучении, предотвращения несчастных случаев на производстве и предоставления качественных услуг клиентам. Государственные органы также обязывают работодателей передавать некоторые персональные данные работников, в частности для целей налогообложения и обеспечения сбора взносов в фонд социального страхования. При определении полномочий, а в некоторых случаях и обязанностей работодателя по сбору и обработке персональных данных работников, должно учитываться право работников на неприкосновенность частной жизни, которое можно в

<sup>85</sup> МОТ и ВОЗ, *Global Monitoring Report: WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016*, 2021.

<sup>86</sup> МОТ и ВОЗ, *Предупреждение и смягчение последствий COVID-19 на рабочих местах*, 2021 г.

<sup>87</sup> МОТ, *Achieving decent work in global supply chains*, TMDWSC/2020, 2020.

широком смысле определить как право на спокойную жизнь без необоснованных вмешательств. Эта проблема может вызвать серьёзную обеспокоенность, когда речь идёт о конфиденциальных данных, таких как, например, результаты тестирования на наркотические вещества или личностные тесты. Кроме того, достижения в области технологий порождают новые проблемы в области соблюдения конфиденциальности. Наряду с резким расширением дистанционной работы во время пандемии COVID-19 усилилась цифровая слежка за работниками. Всё большее количество инструментов и программного обеспечения используется для отслеживания действий работников в режиме реального времени во время их работы в удалённом режиме, включая инструменты, которые отслеживают нажатия клавиш или движения мыши.

- 116.** Алгоритмическое управление, или использование алгоритмов для помощи работодателям в решении их управленческих задач, является важной особенностью платформенной экономики, которая постепенно распространяется на более традиционные виды деятельности и в значительной степени опирается на использование персональных данных. В контексте платформенной экономики это обычно относится к «более или менее строгому контролю, осуществляемому цифровыми трудовыми платформами с помощью автоматизированных средств, за распределением, выполнением, оценкой, ранжированием или обзором услуг, предоставляемых людьми, работающими через платформы»<sup>88</sup>. Решения, основанные на алгоритмах, оказывают значительное влияние, поэтому их применение имеет особо важное значение для обеспечения справедливости и прозрачности, а также для предотвращения дискриминационных предубеждений. Это предполагает, помимо прочего, право работников на пересмотр оспариваемых решений человеком.
- 117.** Помимо свода практических правил МОТ по защите персональных данных работников 1996 года, соответствующие международные акты были приняты ОЭСР, ЕС, Ассоциацией государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), Африканским союзом (ещё не вступил в силу) и Иbero-американскими государствами<sup>89</sup>.
- 118.** Многие страны, включая Бразилию, Китай и Южную Африку, недавно приняли или обновили свою нормативно-правовую базу, в ряде случаев внедряя конкретные положения о защите данных в сфере труда. В Бельгии два национальных коллективных договора регулируют видеонаблюдение и мониторинг электронных средств связи на рабочем месте. В 2019 году Национальная комиссия по защите частной жизни Филиппин вынесла консультативное заключение о необходимости получения согласия соискателей и работников на сбор и обработку их персональных данных, а также о праве отозвать такое согласие. Регулятивные нормы также могут быть выработаны в ходе коллективных переговоров.
- 119.** Некоторые инициативы направлены на непосредственное регулирование использования алгоритмов в профессиональном контексте. В Испании закон о курьерах 2021 года, который распространяется на курьеров, доставляющих еду, заказанную через цифровые платформы, требует от предприятий информировать трудовые советы о параметрах, правилах и инструкциях, на которых основаны алгоритмы или системы искусственного интеллекта,

<sup>88</sup> Европейская комиссия, *First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*, 2021.

<sup>89</sup> ОЭСР, *Recommendation of the Council concerning Guidelines Governing the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data*; ЕС, *Regulation 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation)*; АСЕАН, *ASEAN Data Management Framework: Data governance and protection throughout the data lifecycle*, 2021; Африканский союз, *African Union Convention on Cyber Security and Personal Data Protection*, 2014; Иbero-американская сеть защиты данных (RIPD), *“Reglamento de la Red Iberoamericana de protección de datos”*.

влияющие на принятие решений, которые могут повлиять на условия труда, доступ к трудоустройству и сохранение рабочего места, включая профилирование. В штате Иллинойс Соединённых Штатов Америки работодатели, требующие от соискателей записи видеособеседований, которые впоследствии оцениваются с помощью искусственного интеллекта, должны соответствовать определённым требованиям в отношении информирования и получения согласия соискателей в соответствии с законом о видеособеседованиях с использованием искусственного интеллекта. В провинции Квебек в Канаде закон о модернизации законодательства в сфере защиты персональных данных 2021 года содержит требования, которые должны выполняться предприятиями при использовании ими персональных данных с целью принятия решений, основанных исключительно на автоматизированной обработке таких данных.

## 2.6. Защита занятости

**120.** Законодательство об охране труда<sup>90</sup> регулирует расторжение трудовых отношений по инициативе работодателя. В соответствии с Конвенцией 1982 года о прекращении трудовых отношений (158) трудовые отношения с работником не могут быть прекращены, за исключением случаев, когда для увольнения имеется уважительная причина, связанная либо с компетенцией и поведением работника, либо с производственной необходимостью. Конвенция 158 также предусматривает предоставление надлежащих гарантий против использования срочных трудовых договоров, направленных на уклонение от защиты, вытекающей из Конвенции. В этом разделе рассмотрение вопросов, касающихся защиты занятости, носит более общий характер и включает программы сохранения рабочих мест, используемые в периоды кризиса.

### 2.6.1. Индивидуальные и коллективные увольнения

**121.** Несколько стран недавно расширили законодательный перечень запрещённых оснований для увольнения, в частности Канада (генетические характеристики), Грузия (введение неисчерпывающего перечня запрещённых оснований) и Замбия (цвет кожи и семейные обязанности). В других странах увеличилось количество категорий работников, имеющих особую защиту от увольнения, например, в Камбодже теперь обеспечивается защита представителям профсоюзов, а во Франции была расширена защита для женщин в течение определённого периода времени после отпуска по беременности и родам и обеспечивается защита всех работников после рождения ребёнка. Кроме того, в некоторых странах были изменены процедуры увольнения. В Бельгии были введены новые положения, направленные на поддержку работников после увольнения и повышение их возможностей трудоустройства. В Мексике в 2022 году была проведена комплексная трудовая реформа, касающаяся, в частности, средств правовой защиты в случае несправедливого увольнения. В Черногории консультации с профсоюзами или представителями работников теперь являются обязательными в случае коллективного увольнения.

**122.** В ряде стран были введены временные ограничения на индивидуальные и коллективные увольнения в целях минимизации потерь рабочих мест в связи пандемией COVID-19. Во время пандемии увольнения были временно запрещены в Колумбии и Боливарианской Республике Венесуэла. В Кении, в соответствии с трёхсторонним меморандумом о взаимопонимании, подписанным в 2020 году, статус проживания и разрешения на работу

<sup>90</sup> Для получения дополнительной информации см. [ILO EPLex database](#).

трудовых мигрантов, потерявших работу в результате COVID-19, сохранялись в течение установленного периода времени без изменения их миграционного статуса.

## 2.6.2. Программы сохранения рабочих мест во время пандемии COVID-19

- 123.** В целях смягчения воздействия пандемии COVID-19 на занятость правительства многих стран внедрили программы сохранения рабочих мест. Во многих странах реализация этих программ осуществляется через фонды страхования по безработице, что в свою очередь приводит к объединению мер по охране труда и социальной защите. По окончании реализации этих временных мер некоторые страны начали рассматривать вопрос о введении или расширении сферы действия страхования по безработице в посткризисный период.
- 124.** Разделение трудовых обязанностей, также называемое краткосрочной работой, представляет собой коллективное сокращение рабочего времени в целях распределения сокращённого объёма работы среди идентичного или аналогичного числа работников, чтобы избежать или ограничить число увольнений и поддержать операционную деятельность предприятия. Указанная схема использовалась во время мирового финансового кризиса 2009–10 годов и в ходе пандемии COVID-19 стала для многих стран моделью управления экономическими последствиями. Из 34 стран ОЭСР 23 смогли использовать существующую программу распределения трудовых обязанностей или иную форму сохранения рабочих мест во время пандемии, в то время как в других странах, включая Австралию, Новую Зеландию, Нидерланды и Польшу, такие программы были впервые введены с началом кризиса<sup>91</sup>. В некоторых случаях, например в металлургической и электротехнической промышленности Германии, такие программы внедрялись в соответствии с коллективными договорами<sup>92</sup>.
- 125.** Во время кризиса COVID-19 субсидирование заработной платы, осуществлявшееся самыми разными способами<sup>93</sup>, не ограничивалось только теми странами, в которых действовали программы распределения трудовых обязанностей. Как правило, это были государственные субсидии, которые выплачивались пострадавшим от пандемии предприятиям, работники которых столкнулись с сокращением рабочего времени или вообще не имели возможности выполнять свою работу. Программы временного субсидирования заработной платы были введены в Аргентине, Ботсване, Бразилии, Малайзии и в меньшей степени в Бангладеш и Эфиопии в целях оказания поддержки предприятиям и работникам в таких отраслях, как швейная промышленность.

## 2.6.3. Регулирование временной занятости

- 126.** Временная занятость может использоваться по разным причинам, в частности для замены временно отсутствующих работников, удовлетворения сезонных пиков спроса или для оценки новых работников перед предложением им постоянного договора. Она также может играть регулирующую роль для противодействия экономическим потрясениям. Кроме того, временная занятость может помочь работникам выйти или вернуться на рынок труда. Тем не менее некоторые предприятия активно используют временную занятость (50% и более своего персонала) не для удовлетворения вышеуказанных потребностей, а в качестве

<sup>91</sup> MOT, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022; Werner Eichhorst et al., *Job retention schemes during COVID-19: A review of policy responses* (ILO, 2022).

<sup>92</sup> MOT, *Negotiating COVID-19 related collective agreements in the German metal and electrical industry*, 2020.

<sup>93</sup> MOT, *Temporary Wage Subsidies*, 2020; MOT, "Unemployment protection in the COVID-19 crisis: Country responses and policy considerations", ILO brief, September 2020.

организационной стратегии<sup>94</sup>. В ряде стран были приняты законы или меры политики, направленные на регулирование использования временных трудовых договоров и предотвращение злоупотреблений.

127. Некоторые страны ввели более строгие законы в отношении использования временных трудовых договоров. В Норвегии возможность нанимать работников на временной основе на срок до 12 месяцев без обоснования была упразднена в 2022 году. Теперь временные трудовые договоры допускаются только в случаях, предусмотренных законом, например для работы временного характера или временной замены персонала.
128. Кроме того, могут быть установлены ограничения на количество продлений или общую продолжительность срочных договоров. В 2019 году Камбоджа ограничила продолжительность первоначального срочного договора двумя годами. Продление срочного договора разрешено при условии, что оно не продлевает первоначальный срок действия договора более чем на два года. В Индонезии максимальная общая продолжительность срочного договора (первоначальный договор и любые продления) была увеличена с трёх до пяти лет в 2021 году, но было расширено обязательство работодателя по выплате компенсации работнику, имеющему такой договор, при прекращении трудовых отношений. В 2022 году Республика Молдова приняла решение сократить до трёх количество последовательных срочных договоров с максимальной общей продолжительностью 60 месяцев. В Нидерландах закон о сбалансированном рынке труда 2019 года направлен на сокращение разрыва между гибкими формами занятости, включая временную работу, и постоянной занятостью. В частности, в соответствии с указанным законом, увеличивается максимальная продолжительность последовательных срочных договоров с двух до трёх лет. Однако максимальное количество договоров, которые можно заключить в этот период (три), остаётся неизменным. Коллективные договоры могут устанавливать другие правила.
129. Общая презумпция о том, что трудовой договор заключается на неопределённый срок, после отмены в 2012 году была вновь введена в Испании в конце 2021 года в рамках масштабной реформы трудового законодательства. Использование временных договоров ограничено определёнными ситуациями, а дополнительные правила, такие как максимальная доля временных договоров, могут быть установлены коллективным договором. Кроме того, была расширена сфера действия постоянных трудовых договоров, заключаемых на неопределённый срок и предусматривающих занятость работников только в течение определённых периодов времени.
130. Регулирование может быть направлено на обеспечение того, чтобы работникам, занятым на основании временных трудовых договоров, предоставлялись не менее благоприятные условия охраны труда и социальной защиты, чем постоянным работникам. В Индии Кодекс производственных отношений 2020 года запрещает проводить дискриминационные различия между временными и постоянными работниками. Высокий суд Бомбея недавно постановил, что заключение последовательных временных трудовых договоров с короткими перерывами между ними, в результате чего соответствующие работники лишаются определённых трудовых льгот, представляет собой недобросовестную практику в сфере труда.
131. В некоторых странах действуют законы и нормативные акты о временной работе. В Австралии закон о справедливости в сфере труда теперь обязывает работодателей предлагать временным работникам при определённых условиях постоянную работу на основе срочного трудового договора после 12 месяцев работы. В Уганде законопроект (поправка) 2022

<sup>94</sup> MOT, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016.

года к закону о занятости направлен на преобразование нерегулярной занятости в срочную занятость с полным соблюдением трудовых прав и льгот после четырёх месяцев непрерывной работы.

#### 2.6.4. Заключительные замечания относительно защиты занятости

132. Регулирование индивидуальных или коллективных увольнений может усилить защиту занятости несколькими способами, например путём предотвращения дискриминационных увольнений и установления процессуальных гарантий. Временные ограничения на увольнения и программы сохранения рабочих мест сыграли важную роль в сохранении гарантий занятости и доходов работников во время кризисов, включая недавний кризис COVID-19. Тем не менее общие меры поддержки не всегда распространялись на всех работников. Например, правительства стран назначения АСЕАН в значительной степени исключают трудовых мигрантов из программ сохранения рабочих мест, финансовой помощи и субсидирования заработной платы<sup>95</sup>.
133. Несмотря на то что временная занятость может удовлетворять законные потребности предпринимательской деятельности и помогать определённым категориям лиц, включая женщин и молодёжь, выходить или возвращаться на рынок труда, необходимо обеспечить регулятивные нормы и их эффективное применение в целях предотвращения злоупотреблений, таких как чрезмерное количество продлений срочных договоров. Инициативы по регламентированию нерегулярной занятости также могут способствовать усилиям по формализации неформального сектора экономики.

### 2.7. Всеобъемлющая охрана труда

134. Сфера действия мер, принимаемых в целях обеспечения адекватной охраны труда, имеет первостепенное значение с точки зрения их всеохватности и соответствия принципу «никто не должен быть забыт». Охрана труда не должна ограничиваться работой по найму: она также должна охватывать работников неформального сектора экономики.

#### 2.7.1. Охрана труда: трудовые отношения и прочие аспекты

135. В правовых системах, как правило, проводится разграничение между наёмными работниками и самозанятыми, и большинство трудовых прав предоставляется только первой категории. Изначально правовая классификация работников опиралась в основном на понятие подчинения работника работодателю, при том понимании, что работники находились под управленческим контролем со стороны своего работодателя в обмен на труд и социальную защиту. Однако исследования МБТ показали, что за последние десятилетия значительные изменения в организационной практике и бизнес-моделях привели к необходимости обеспечения того, чтобы критерии, используемые при классификации работников, были достаточно подробными и актуальными и соответствовали меняющимся реалиям сферы труда<sup>96</sup>.
136. Определение статуса занятости является предметом многочисленных судебных решений во всём мире, в том числе по делам, касающимся новых форм организации труда, таким как работа на основе цифровых платформ<sup>97</sup>. Единого мнения относительно квалификации работников цифровых платформ — как наёмных работников или как самозанятых — не

<sup>95</sup> Институт Азиатского банка развития, ОЭСР и МОТ, *Labor Migration in Asia: Impacts of the COVID-19 crisis and the Post-pandemic Future*, 2021.

<sup>96</sup> МОТ, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016.

<sup>97</sup> Valerio De Stefano et al., “Platform work and the employment relationship”, ILO Working Paper 27, 2021.



существует<sup>98</sup>. Законодательство Португалии и Испании предполагает существование трудовых отношений для определённых работников цифровых платформ, а предлагаемая директива ЕС об улучшении условий труда на цифровых платформах, которая в настоящее время находится на рассмотрении, также направлена на введение такого допущения при соблюдении определённых критериев<sup>99</sup>.

- 137.** Законодательство некоторых стран, включая Германию, Израиль, Италию, Испанию и Соединённое Королевство, распространяет отдельные трудовые права на самозанятых, имеющих слабую переговорную позицию из-за их экономической зависимости от одного или нескольких клиентов, и предлагает третью, промежуточную, правовую категорию для самозанятых в ситуации экономической зависимости.
- 138.** Свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров являются основополагающими принципами и правами в сфере труда. В разных странах, особенно в странах ЕС, поднимались вопросы, касающиеся возможности самозанятых вести коллективные переговоры, когда осуществление такого права считается равным заключению соглашения с целью установления цен в нарушение антимонопольного законодательства<sup>100</sup>. В Австралии Комиссия по конкуренции и защите прав потребителей ввела для этой категории работников исключение, позволяющее предприятиям и самозанятым с годовым оборотом ниже определённого порогового значения участвовать в коллективных переговорах со своими поставщиками или клиентами. Это исключение распространяется на более чем 98% австралийских предприятий. В некоторых странах, например, в Ирландии, законодательные положения прямо предусматривают, что запрет на заключение соглашений об установлении фиксированных цен не распространяется на коллективные переговоры и соглашения, охватывающие соответствующие категории самозанятых, указанные в специальном приложении к законодательному акту. В соответствии с решением Европейского суда апелляционный суд в Нидерландах пришёл к выводу, что законодательство о защите конкуренции не препятствует применению коллективных договоров к самозанятым лицам, замещающим каких-либо работников (например, к музыкантам, замещающим членов оркестра). В 2022 году Европейская комиссия приняла руководящие принципы, разъясняющие обстоятельства, при которых некоторые независимые самозанятые лица могут вести коллективные переговоры в целях улучшения условий труда, не нарушая правил конкуренции ЕС. Эти руководящие принципы защищают, в частности, коллективные договоры, заключённые между самозанятыми лицами и цифровыми трудовыми платформами.

### 2.7.2. Охрана труда работников неформальной экономики

- 139.** Широкое распространение неформальной экономики является серьёзной проблемой для экономического развития, ведёт к недобросовестной конкуренции и препятствует реализации основных принципов и прав в сфере труда и созданию достойных условий труда. Формализация играет важную роль в обеспечении адекватной и эффективной охраны труда для работников неформальной экономики.

<sup>98</sup> MOT, *Decent work in the platform economy*.

<sup>99</sup> Европейская комиссия, *Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*, 2021.

<sup>100</sup> О сфере применения права на коллективные переговоры в международных трудовых нормах MOT см.: Felix Hadwiger, *“Realizing the opportunities of the platform economy through freedom of association and collective bargaining”*, ILO Working Paper 80, 2022, p. 12, box 3.

- 140.** Несмотря на то что работники неформальной экономики находятся в самых разных ситуациях, у них есть одна главная общая черта: они не признаются или в недостаточной степени защищены соответствующим законодательством либо не могут воспользоваться таким законодательством даже в случае его эффективного применения<sup>101</sup>.
- 141.** В целях устранения нормативных пробелов несколько стран распространили действие законодательства о труде и социальном обеспечении на категории работников и предприятий, которые изначально были из него исключены, в том числе путём принятия конкретных законодательных актов для защиты таких групп работников, как домашние и надомные работники<sup>102</sup>. Устранение пробелов в применении законодательства требует скоординированных действий по упрощению процедур, поощрению развития официальной занятости, обеспечению соблюдения законодательства, повышению осведомлённости о правах и обязанностях, а также преимуществ формальной занятости и продвижения «культуры формализации», которая характеризуется прозрачностью и доверием и, следовательно, опирается на более эффективные и действенные институты. Для устранения пробелов в применении законодательства также могут быть использованы новые технологии. Ряд стран, включая Бразилию<sup>103</sup>, Грецию<sup>104</sup> и Уругвай<sup>105</sup>, приняли комплексные стратегии по содействию переходу работников к формальной занятости.
- 142.** Независимо от формализации, на работников неформальной экономики должны распространяться основополагающие принципы и права в сфере труда, включая свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров. Как показало исследование МОТ, организации работников и работодателей стремятся установить контакт с работниками неформальной экономики, чтобы дать им возможность эффективно участвовать в трёхстороннем и двустороннем социальном диалоге, вести переговоры, выполнять соглашения и влиять на политику, направленную на сокращение дефицита достойного труда, с которым они сталкиваются, а также поддержать их переход к формальности<sup>106</sup>. В декабре 2019 года в Буркина-Фасо был создан Национальный совет по неформальной экономике. Его миссия состоит в том, чтобы представлять профессиональные организации неформальной экономики перед государственными органами и социальными партнёрами в целях обеспечения их всестороннего участия в процессе принятия решений. В Сенегале для частного охранного сектора был заключён коллективный договор, учитывающий потребности работников неформального сектора. Несколько стран включили вопрос неформальности и формализации в повестку дня национальных трёхсторонних консультативных органов, в том числе путём создания переговорных форумов по секторам экономики (Перу) или консультативных органов для изучения конкретных вопросов, таких как БГТ (Чили).

<sup>101</sup> МОТ, *Переход от неформальной экономики к формальной: теория изменений*, 2021 г.

<sup>102</sup> МОТ, *Working from home: From invisibility to decent work*, 2021.

<sup>103</sup> См. Anoop Satpathy, «BRICS and the World of Work: Formalisation of Labour Market», Issue paper prepared for the BRICS Employment Working Group under the Indian Presidency, 2021.

<sup>104</sup> МОТ, «Supporting the implementation of the roadmap on tackling undeclared work in Greece».

<sup>105</sup> МОТ, *Неравенство и сфера труда* ILC.109/IV(Rev.), 2021 г.

<sup>106</sup> МОТ, *Interactions between workers' organizations and workers in the informal economy: A Compendium of Practice*, 2019.

## 2.8. Институты и стратегии соблюдения и исполнения законодательства

### 2.8.1. Меры профилактики и стимулирования

- 143.** В последнее время широкое распространение получили информационно-разъяснительные кампании, направленные на содействие соблюдению мер по охране труда. В Бразилии, например, службы инспекции труда разместили на YouTube почти 500 информационных видеороликов по таким темам, как меры профилактики отдельных рисков, принудительный труд, детский труд и трудовое законодательство в целом, которые привлекли почти 90 000 подписчиков. В Египте Национальный институт безопасности и гигиены труда запустил две кампании по развитию национальной культуры профилактики с использованием социальных сетей. Эти кампании оказались крайне эффективными для охвата сообществ, до которых в противном случае было бы трудно донести информацию. В Латвии службы инспекции труда создали виртуального помощника, который круглосуточно отвечает на вопросы о правах работников.
- 144.** Из-за нехватки ресурсов и практической невозможности предоставления прямых консультаций всем предприятиям растёт интерес к инструментам, которые побуждают предприятия, в частности малые и средние предприятия, самостоятельно оценивать уровень соблюдения законодательства. Так было в Мексике, где была реализована Программа самоуправления в области безопасности и гигиены труда. Во всём мире многие службы инспекции труда имеют формы для самостоятельной оценки, приложения для автоматического расчёта заработной платы и аналогичные инструменты, доступные в цифровом виде для использования на компьютерах или смартфонах.

### 2.8.2. Инспекция труда

- 145.** В последние годы некоторые страны внесли поправки в законодательство об инспекции труда, чтобы привести его в большее соответствие с международными трудовыми нормами. Например, в Мексике были обновлены штрафы за воспрепятствование проведению инспекции, что, по оценкам, повысило эффективность инспекционных посещений на 10%. Меры по усилению служб инспекции труда начали осуществляться, в частности, под влиянием МОТ, например в Армении, Грузии, Республике Молдова и на Украине.
- 146.** Многие страны также увеличили долю профилактических проверок, направленных на решение отдельных проблем. На Мадагаскаре правительство в сотрудничестве с социальными партнёрами приняло стратегические планы проведения инспекции в целях содействия переходу от неформальной занятости к формальной. В Сенегале ежегодный план инспекции труда включает проверку регулярности избрания делегатов от работников.
- 147.** В связи с увеличением требований и нехваткой ресурсов были разработаны инновационные решения для обеспечения соблюдения законодательства. В Перу мобильная группа инспекторов следит за соблюдением правил на рабочих местах в сельской местности, а постоянно работающая группа отвечает за принятие немедленных мер в случае серьёзной и непосредственной угрозы для жизни или здоровья. В Сингапуре службы инспекции труда письменно информируют предприятия о том, насколько они соответствуют своим конкурентам в той же отрасли с точки зрения соблюдения законодательства о БГТ. В 2021 году в Испании была успешно реализована срочная программа службы инспекции труда и социального обеспечения, в результате которой почти 300 000 некорректно оформленных временных трудовых договоров были преобразованы в долгосрочные трудовые отношения. В Соединённых Штатах Америки в рамках программ добровольной защиты Управления по

охране труда и здоровья работодатели могут быть освобождены от плановых проверок при условии, что они внедряют эффективные системы управления охраной труда и обеспечивают уровень производственного травматизма и заболеваемости ниже среднего по стране.

- 148.** Продолжают проводиться инспекционные кампании, сочетающие информационно-разъяснительные мероприятия и меры, направленные на обеспечение соблюдения законодательства. В ЕС благодаря координации между Комитетом старших инспекторов труда и Европейским управлением труда государства-члены принимают участие в ежегодных кампаниях, ориентированных на одни и те же отрасли, связанных с одними и теми же темами и зачастую использующих общие методики правоприменения. Эти кампании также помогают выявлять слабые места в законодательстве ЕС, которые необходимо устранить. Аналогичные подходы начинают на экспериментальной основе применяться в Африке, особенно в Ботсване, Эсватини, Лесото и Замбии, в частном охранном секторе. Южная Африка совместно с заинтересованными сторонами — советами по ведению переговоров, Национальной прокуратурой и шерифами — организует информационно-разъяснительные и инспекционные кампании. Во Вьетнаме с 2016 по 2021 год были организованы общенациональные кампании, ориентированные на сферу строительства, электронную, горнодобывающую и деревообрабатывающую промышленность.
- 149.** Во многих странах сотрудничество с социальными партнёрами по-прежнему рассматривается как залог успеха. В 2022 году в Чили была успешно разработана программа инспекции труда, основанная на сотрудничестве между Департаментом инспекции труда, наиболее представительным профсоюзом в строительной отрасли и строительной палатой Чили. Некоторые страны, например Норвегия и Португалия, продолжают включать представителей работников и работодателей в состав постоянных консультативных советов инспекции труда. В Перу Национальное управление инспекции труда регулярно проводит круглые столы с организациями работников и работодателей для обсуждения приоритетных задач и возможностей сотрудничества.

### **2.8.3. Доступ к правосудию в сфере труда: предотвращение и разрешение трудовых споров**

- 150.** Создание и укрепление судебных и внесудебных механизмов урегулирования споров, в том числе путём переговоров социальных партнёров, является важнейшим элементом эффективной охраны труда. Улучшение доступа к правосудию в сфере труда для всех, как правило, требует пересмотра нормативно-правовой базы, упрощения процедур и снижения затрат, а также повышения квалификации и компетенций всех работников судов и учреждений, отвечающих за предотвращение и разрешение споров. Эффективный орган по разрешению трудовых споров способствует верховенству закона, содействуя справедливому разрешению споров с помощью существующих механизмов правоприменения и выполняя свои функции беспристрастно, независимо, профессионально, открыто и ответственно.
- 151.** В условиях пандемии COVID-19 некоторые учреждения по урегулированию трудовых споров приняли инновационные меры. В Камбодже стала доступна новая инфраструктура и налажена система бесплатного предоставления масок и дезинфицирующих средств. В Колумбии, когда соответствующие учреждения были закрыты для посещения, были созданы новые виртуальные площадки, позволяющие продолжать оказание услуг<sup>107</sup>.

<sup>107</sup> МОТ, *Отчёт по опросу в рамках экспресс-оценки: Механизмы разрешения трудовых споров во время пандемии COVID-19*, 2021 г.

152. Некоторые страны также предпринимают усилия по улучшению физического доступа трудовых мигрантов к правосудию. Например, в Объединённых Арабских Эмиратах созданы мобильные суды по трудовым спорам, которые в случае коллективной жалобы выезжают к месту проживания работников.

#### 2.8.4. Органы по обеспечению равных возможностей

153. В целях более эффективной борьбы с дискриминацией и поощрения равенства были созданы специализированные органы. Эти организации обладают различными мандатами как с точки зрения осуществляемой ими деятельности — от повышения осведомлённости и консультирования до проведения обследований и принятия решений, — так и с точки зрения вопросов, находящихся в их компетенции<sup>108</sup>. В Бразилии горячая линия федерального правительства (Disque 100) расширила спектр предоставляемых услуг, чтобы учитывать случаи расизма и дискриминации в отношении народности рома. В Норвегии проводится чёткое различие между директивной функцией, возложенной на Суд по вопросам равноправия и борьбы с дискриминацией, и функциями по осуществлению информационно-разъяснительной деятельности, внедрению превентивных мер, оказанию поддержки и ведению судебных разбирательств, которые были возложены на омбудсмена по вопросам равноправия и борьбы с дискриминацией, что позволило устранить напряжённость, которая возникала при выполнении этих функций одним органом<sup>109</sup>.
154. В некоторых странах специализированные органы по обеспечению равных возможностей и службы инспекции труда координируют свои действия для обеспечения эффективной защиты. Например, в Испании Министерство по вопросам равноправия и служба инспекции труда подписали протокол о сотрудничестве для расследования случаев дискриминации в оплате труда и сокращения разрыва в оплате труда. Однако даже когда соответствующие органы наделены такими полномочиями, они не всегда могут их в полной мере реализовать из-за нехватки ресурсов. Например, в ЕС уровень обеспеченности ресурсами обычно называют одним из основных источников озабоченности, а большинство органов по обеспечению равных возможностей считают свои ресурсы недостаточными<sup>110</sup>. Точно так же в Мексике нехватка ресурсов негативно отражается на деятельности Национального совета по предупреждению дискриминации, в связи с чем организации гражданского общества обратились к правительству с просьбой усилить поддержку этого органа.
155. Что касается сферы компетенции, всё чаще органы по обеспечению равных возможностей, занимающиеся конкретными основаниями для дискриминации, объединяются, чтобы работать по более широкому кругу оснований, поскольку это создаёт потенциал для борьбы с пересекающейся и системной дискриминацией. Например, в Аргентине мандат Национального института по борьбе с дискриминацией, ксенофобией и расизмом недавно был расширен и теперь включает также стигматизацию и дискриминацию по признаку веса.

#### 2.8.5. Использование технологического прогресса в целях обеспечения более строгого соблюдения законодательства

156. Надлежащее использование технологий помогает органам регулирования вопросов труда и службам инспекции труда выполнять свои функции более эффективно и результативно

<sup>108</sup> MOT, *General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008*, International Labour Conference, 101st Session, 2012.

<sup>109</sup> Niall Crowley, *Equality Bodies Making a Difference* (European Commission, 2018).

<sup>110</sup> Европейская сеть органов по обеспечению равенства (EQUINET), *Legislating for stronger, more effective equality bodies*, 2021.

на стратегическом уровне<sup>111</sup>. Социальные сети стали новым инструментом цифровой коммуникации, но возможности мобильных приложений применительно к сфере регулирования вопросов труда и инспекции труда только начинают изучаться. Специалисты органов регулирования вопросов труда, работающие на местах, часто используют в работе портативные компьютеры и мобильные телефоны, но, несмотря на это, остаётся немало возможностей для более широкого применения мобильных устройств.

- 157.** Всё большее число правительств, в частности в Колумбии и Перу, поощряют применение цифровых технологий для содействия формализации<sup>112</sup>. Технологии также используются в целях обеспечения более строгого соблюдения законодательства. Основанное на данных стратегическое планирование стало основой для целенаправленных действий многих служб инспекции труда, а комплексное использование цифровых источников информации играет центральную роль в правоприменении в таких областях, как недекларированный труд и мошенничество в социальной сфере. В Сингапуре 80% профилактических проверок проводится на основе данных, полученных с помощью технологий, оперативных мероприятий и анализа информации. В Соединённом Королевстве Управление по охране труда определяет отрасли и виды деятельности, в которых, по его мнению, риски наиболее высоки, а стандарты профилактики являются достаточно слабыми, используя для этого алгоритмический инструмент Find-IT<sup>113</sup>. Во Вьетнаме было внедрено новое управленческое программное обеспечение, которое помогает сократить время проведения инспекции и тем самым увеличить их количество.

### 2.8.6. Заключительные замечания относительно институтов и стратегий соблюдения и исполнения законодательства

- 158.** Для обеспечения соблюдения трудового законодательства необходимо разумное использование стимулирующих и сдерживающих факторов. Очень часто правовая эффективность требует сочетания следующих элементов: ясное и доступное законодательство, чётко определённые роли и обязанности частных и государственных субъектов, информационно-разъяснительная работа, образование, отмена или упрощение бюрократических процедур, которые перегружают уполномоченные органы, доступ к консультационным услугам, разъясняющим порядок выполнения юридических обязательств, и строгое соблюдение закона.
- 159.** В последние годы органы контроля за соблюдением законодательства, в частности службы инспекции труда, продолжали сталкиваться с трудностями, связанными с тем, что у них не было достаточных ресурсов для реагирования на возрастающую сложность рынков труда и их регулирования. В некоторых странах их деятельность по-прежнему ограничивается матораториями, требованиями, касающимися предварительных уведомлений о проведении инспекционных проверок, ограничениями количества или частоты инспекционных проверок, а также запретами в отношении мер, направленных на принудительное исполнение законодательства, что оказывает непосредственное влияние на эффективность их деятельности. С другой стороны, службы инспекции труда могут в большей степени полагаться на

<sup>111</sup> Anna Milena Galazka, *Report on the global survey into the use of information and communication technologies in national labour administration systems* (ILO, 2015); MOT, *Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación en las inspecciones del trabajo. Una visión comparada en torno a países seleccionados*, 2017.

<sup>112</sup> Juan Chacaltana et al., *New technologies and the transition to formality: The trend towards e-formality*. ILO Employment Working Paper No. 247, 2018.

<sup>113</sup> David Snowball et al., "The Find-IT Tool, an Approach to Evidence-Led Targeted Interventions", *Regulatory Delivery*, Graham Russell and Christopher Hodges (authors) (Oxford: Hart Publishing, 2019), pp 295–308.

технологии в целях обеспечения более строго соблюдения законодательства об охране труда.

- 160.** Доступ работников к правосудию в сфере труда также играет ключевую роль в обеспечении эффективного соблюдения прав работников, установленных в различных источниках права, включая коллективные договоры. Для трудовых мигрантов, в том числе тех, кто находится в не урегулированном законодательством положении, важно, чтобы эти механизмы можно было использовать независимо от того, покидает ли трудовой мигрант страну<sup>114</sup>. Органы по обеспечению равных возможностей могут внести весомый вклад в содействие исполнению законодательства, хотя тот факт, что многие из этих органов по-прежнему не обладают необходимыми полномочиями для ведения судебных разбирательств в целях оказания эффективной поддержки жертвам дискриминации, вызывает беспокойство. Кроме того, хотя перечень оснований для дискриминации, с которыми этим органам, возможно, придётся бороться, имеет тенденцию к расширению, некоторые основания всё ещё не охвачены защитой.

## 2.9. Выводы, которые можно сделать из этой главы

- 161.** В разделах настоящей главы показано, что был достигнут несомненный прогресс в различных областях охраны труда с тех пор, как Конференция провела первое периодическое обсуждение вопросов охраны труда в 2015 году. Однако этот успех ощущается всеми неодинаково. Так, несмотря на изменения в законодательстве некоторых стран, в том числе в области прозрачности оплаты труда, фактическое сокращение гендерного разрыва в оплате труда остаётся ниже ожидаемого. В целом эффективное соблюдение законодательства носит неравномерный характер, и некоторые категории работников, в частности домашние работники, трудовые мигранты и работники неформального сектора экономики, особенно уязвимы к дефициту достойного труда. Были предприняты ограниченные попытки распространить по крайней мере некоторые элементы охраны труда на самозанятых, особенно тех, кто находится в ситуации экономической зависимости.
- 162.** По-прежнему необходимо приложить значительные усилия для устранения пробелов в законодательстве об охране труда. Особое внимание следует уделять обеспечению защиты тех, кто подвергается наибольшему риску исключения из сферы действия положений об охране труда, и содействию достижению адекватного уровня защиты. С этой целью необходимо принять комплексный подход, чтобы все аспекты охраны труда рассматривались последовательно, а не изолированно друг от друга. Также важно обеспечить соблюдение законов, нормативных актов и коллективных договоров, чтобы не снижать эффективность охраны труда, и новые технологии должны сыграть свою роль в этом отношении.

<sup>114</sup> МОТ, *Protecting the rights of migrant workers in irregular situations and addressing irregular labour migration: A compendium*, 2021.

## ► Глава 3

### Меры МОТ по усилению охраны труда и улучшению жизни работников и их семей

- 163.** МОТ реализовала план действий на 2015–22 годы, одобренный Административным советом и направленный на исполнение заключений, касающихся периодического обсуждения вопросов социальной защиты (охрана труда), принятых Конференцией на 104-й сессии (2015 г.)<sup>115</sup>. В течение периода реализации плана охрана труда занимала центральное место в программе МОТ, направленной на более эффективное использование возможностей и решение проблем в сфере труда, для которой характерны сохраняющееся неравенство, социально-экономические преобразования и многочисленные кризисы, усугубляющие положение.
- 164.** Структура программ МОТ была адаптирована для того, чтобы лучше реагировать на меняющуюся сферу труда, включая новые потребности и давние проблемы, а также для укрепления тесной связи, существующей между различными аспектами охраны труда, с одной стороны, и между охраной труда и социальным обеспечением, с другой стороны. В соответствии с Декларацией о социальной справедливости этот механизм также способствует установлению прочной связи между социальной защитой и другими стратегическими целями МОТ, касающимися прав в сфере труда, занятости, трипартизма и социального диалога. В течение двухлетий 2016–17 и 2018–19 годов было определено несколько приоритетных областей охраны труда, которые были включены в конкретные промежуточные результаты в области политики (переход от неформальной к формальной экономике, защита работников от неприемлемых форм труда, содействие справедливой и эффективной политике в области трудовой миграции и мобильности трудовых мигрантов и беженцев и содействие соблюдению трудового законодательства на рабочих местах посредством инспекции труда), а также в другие промежуточные результаты в области политики (включая стратегии, направленные на обеспечение эффективных коллективных переговоров и установление адекватной оплаты труда)<sup>116</sup>. В течение двухлетий 2020–21 и 2022–23 годов положения Декларации столетия нашли своё отражение в программе работы, которая продолжила укрепление взаимосвязи между различными областями сферы труда в рамках промежуточного результата в области политики, касающегося адекватной и эффективной защиты в сфере труда для всех и включающего предварительные результаты в отношении основополагающих принципов и прав в сфере труда, БГТ, заработной платы и рабочего времени, трудовой миграции и работников, осуществляющих трудовую деятельность в рамках различных форм организации труда и в неформальном секторе экономики<sup>117</sup>. Кроме того, впервые был установлен специальный промежуточный результат в области политики, направленный на реализацию преобразующей повестки дня в области обеспечения гендерного равенства и недопущения дискриминации с упором на необходимость обеспечения равенства обращения и возможностей, с тем чтобы все работники пользовались адекватной защитой и

<sup>115</sup> МОТ, *Вопросы, возникающие в связи с работой 104-й сессии Международной конференции труда: Меры по реализации резолюции о периодическом обсуждении стратегической задачи социальной защиты (охрана труда)*, GB.325/INS/5/1, 2015 г.

<sup>116</sup> МОТ, *Programme and Budget for the biennium 2016–17*, 2015; МОТ, *Programme and Budget for the biennium 2018–19*, 2017.

<sup>117</sup> МОТ, *Программа и бюджет на двухлетие 2020–21 годов*, 2019 г.; МОТ, *Программа и бюджет на двухлетие 2022–23 годов*, 2021 г.



полной интеграцией в сфере труда и в обществе. В предлагаемых рамках программы на 2024–25 годы подтверждается роль охраны труда в сокращении неравенства и построении более инклюзивного и жизнестойкого общества, в том числе посредством обеспечения равного обращения и возможностей для того, чтобы всем работникам была обеспечена адекватная защита и полная интеграция в сфере труда и в обществе.

- 165.** В целях достижения реального воздействия были разработаны междисциплинарные и инновационные подходы для повышения устойчивости к потрясениям, например связанным с пандемией COVID-19, а также для решения проблем, вызванных глубокими преобразованиями в сфере труда. При осуществлении мер реагирования МОТ систематически использовалась взаимодополняемость всех средств действий, включая укрепление потенциала трёхсторонних участников, техническую помощь, исследования, которые стали информационной основой повестки дня Конференции и согласованных трёхсторонними участниками документов, приведших к изменениям на местах, а также стратегическое партнёрство с международными и региональными организациями.
- 166.** Пандемия наряду с социально-экономическими последствиями изменения климата и геополитических конфликтов высветила возросшее значение международных трудовых норм. Это ещё раз подтверждает призыв государств-членов к МОТ в Декларации столетия поддерживать и поощрять чёткий, надёжный и актуальный свод международных трудовых норм, который должен отражать изменения в сфере труда, защищать работников и учитывать потребности жизнеспособных предприятий. В связи с этим МОТ придерживается двустороннего подхода, активизируя свои усилия по ратификации международных трудовых норм и разрабатывая программу нормотворческой деятельности, направленную на более эффективное решение давних проблем и удовлетворение возникающих потребностей в современной сфере труда. МОТ также активизировала свои усилия по оказанию поддержки трёхсторонним участникам в эффективном применении норм посредством целенаправленных действий. За рассматриваемый период значительно увеличилось число ратификаций конвенций, касающихся охраны труда, в частности Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (155), Конвенции 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187), Конвенции 2000 года об охране материнства (183), Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189) и Конвенции 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда (190).
- 167.** В настоящей главе основное внимание уделяется мерам, принятым МОТ для усиления охраны труда после последнего периодического обсуждения этого вопроса в 2015 году, а также тому, как МОТ адаптировала свои стратегию и подход, чтобы быстрее и эффективнее реагировать на меняющиеся потребности на глобальном и национальном уровнях. Особое внимание в ней уделяется основным элементам охраны труда, а также рассмотрению того, как дискриминация и неформальность могут привести к лишению работников надлежащей защиты, с упором на определённые категории работников, подверженных повышенному риску дефицита мер защиты.

### **3.1. Обеспечение большей гибкости и эффективности элементов охраны труда в меняющихся условиях**

#### **3.1.1. Установление адекватного размера оплаты труда**

- 168.** В последние годы многие страны ввели новые минимальные размеры оплаты труда, усовершенствовали существующие системы минимальной оплаты труда, приняли меры по сокращению гендерного разрыва в оплате труда, усилили защиту от невыплаты заработной платы, реформировали систему оплаты труда государственных служащих, способствовали

проведению коллективных переговоров об оплате труда и ввели временные субсидии заработной платы. Эти меры привели к значительному увеличению числа запросов об оказании помощи, направляемых в МБТ.

- 169.** МБТ опубликовало значительное количество докладов и инструментов в рамках оказания технической помощи. К ним относится *Доклад о заработной плате в мире*, флагманский доклад МОТ, который публикуется каждые два года с 2008 года и является одним из самых скачиваемых докладов, публикуемых МБТ<sup>118</sup>. В нём представлены уникальные сведения о глобальных тенденциях изменения заработной платы по регионам и странам, разработаны новые методологии анализа текущих проблем и содержатся обзоры глобальной политики. В издании 2018–19 годов анализируются причины гендерного разрыва в оплате труда и разрабатывается новая методология для его более глубокого понимания (гендерный разрыв в оплате труда, взвешенный с учётом факторов)<sup>119</sup>. В издании 2020–21 годов представлен подробный обзор систем минимальной оплаты труда по регионам и странам, а также анализ влияния минимальной заработной платы на неравенство в оплате труда<sup>120</sup>. В издании 2022–23 годов проводится детальный анализ комплексного воздействия COVID-19 и последующего ускорения инфляции по отношению к реальной заработной плате<sup>121</sup>. Другие глобальные материалы и инструменты включают: *Minimum Wage Policy Guide (Руководство по вопросам политики в области минимальной заработной платы)*<sup>122</sup>; информационный бюллетень о порядке осуществления временного субсидирования заработной платы в период кризиса COVID-19<sup>123</sup>, а также краткую справку МОТ по вопросу о прожиточном минимуме<sup>124</sup>. Помимо этого, МБТ готовит обзор практики заключения коллективных договоров об оплате труда, который будет опубликован во второй половине 2023 года.
- 170.** Что касается минимальной заработной платы, то в течение рассматриваемого периода МБТ оказывало значительную техническую помощь на национальном уровне. Оно поддержало принятие нового минимального размера оплаты труда для частного сектора в Египте, введение нового минимального размера оплаты труда на Кипре и в Мальдивской Республике и принятие национальной минимального размера оплаты труда в Катаре. В рамках проекта сотрудничества в целях развития, финансируемого Нидерландами, МОТ оказала поддержку Коста-Рике, Эфиопии, Индии, Индонезии и Вьетнаму. Проект, в частности, предполагал поддержку методологии оценки потребностей работников и их семей с целью их учёта наряду с экономическими факторами при определении адекватного уровня минимальной заработной платы<sup>125</sup>. В Южной Африке МОТ оказала техническую поддержку группе экспертов по минимальной заработной плате, что привело к установлению нового национального минимального размера оплаты труда.
- 171.** Кроме того, МБТ предоставило техническую помощь и обучение по вопросам минимальной заработной платы более чем 15 другим странам, главным образом в целях укрепления

<sup>118</sup> *Доклад о заработной плате в мире в 2020-2021 гг.: Заработная плата и её минимальный размер в период пандемии COVID-19* стал самым скачиваемым докладом, опубликованным МБТ (более 95 000 скачиваний). См. МОТ, *High-level evaluations of strategies and Decent Work Country Programmes*, GB.346/PFA/7(Rev.1), 2022.

<sup>119</sup> МОТ, *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*, 2018.

<sup>120</sup> МОТ, *Доклад о заработной плате в мире в 2020-2021 гг.: Заработная плата и её минимальный размер в период пандемии COVID-19*, 2020 г.

<sup>121</sup> МОТ, *Global Wage Report 2022-23: The impact of COVID-19 and inflation on wages and purchasing power*, 2022.

<sup>122</sup> МОТ, *Minimum Wage Policy Guide*, 2016.

<sup>123</sup> МОТ, *“Temporary Wage Subsidies”*, May 2020.

<sup>124</sup> МОТ, *“Setting adequate wages: The question of living wages”*, ILO brief, October 2022.

<sup>125</sup> Более полная информация размещена на [веб-сайте проекта](#).

социального диалога и доказательной базы для установления минимальной заработной платы и последующих мер.

- 172.** На наднациональном уровне МБТ взаимодействовало с европейскими институтами в рамках подготовки новой директивы ЕС об адекватной минимальной заработной плате. К МБТ также всё чаще обращаются с просьбой о взаимодействии с партнёрами, участвующими в дебатах о прожиточном минимуме, такими как Глобальный договор ООН, Инициатива по устойчивой торговле и ОЭСР.
- 173.** Что касается гендерного разрыва в оплате труда, МБТ поддержало использование взвешенной оценки гендерного разрыва в оплате труда в страновых исследованиях, проведённых в Италии, Черногории, Португалии и Турции, и предоставило рекомендации по внедрению соответствующей методологии в Исландии, Японии и Российской Федерации. Оно также провело технические консультации по оценке гендерного разрыва в оплате труда в Колумбии, Египте, Республике Молдова и на Украине. Методология взвешенной оценки разрыва в оплате труда использовалась в совместном докладе МОТ и ВОЗ о гендерном разрыве в оплате труда в сфере здравоохранения и ухода<sup>126</sup>.
- 174.** В рамках Международной коалиции за равную оплату труда, возглавляемой МОТ, Структурой Организации Объединённых Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин ("ООН-женщины") и ОЭСР, МБТ внесло вклад в расширение базы знаний о гендерных разрывах в оплате труда и определение надлежащего комплекса мер политики, которые могут сократить масштабы этого разрыва. В рабочем документе МОТ приводится оценка воздействия и эффективности законодательства о прозрачности оплаты труда с точки зрения работодателей и работников<sup>127</sup>. Эта база знаний была необходима для дальнейшего развития стран, которые воспользовались помощью МОТ. Например, Многонациональное Государство Боливия издало указ о равной оплате труда женщин и мужчин, Египет снял ограничения на трудоустройство женщин в определённых профессиях и секторах, а также на работу в ночное время, а Украина приняла национальную стратегию по сокращению гендерного разрыва в оплате труда. МБТ также предоставило технические консультации Федеральному управлению по вопросам гендерного равенства Швейцарии. Следует напомнить, что в 2023 году Международная конференция труда будет обсуждать Общий обзор о равенстве возможностей и обращения.
- 175.** Заработная плата часто была объектом мер по борьбе с кризисом COVID-19 и оказывалась в центре дискуссий в период резкого роста инфляции, начавшегося в конце 2021 года. Коллективные договоры были скорректированы с учётом условий, характерных для определённых секторов и предприятий, в том числе путём повышения заработной платы за счёт субсидий, выплачиваемых государством. В таких странах, как Бразилия, Эфиопия и Намибия, были введены временные государственные субсидии на заработную плату, с тем чтобы поддержать предприятия и избежать сокращения рабочих мест. МОТ также продолжала наращивать свою базу знаний, в том числе путём проведения экспресс-оценки воздействия COVID-19 на гендерные разрывы, подготовки руководства по измерению гендерного разрыва в оплате труда и глобального доклада о неравенстве в оплате труда между трудовыми мигрантами и гражданами<sup>128</sup>. В 2022 году, когда ускорилась инфляция, основанный на фактических данных трёхсторонний социальный диалог в рамках комиссий по минимальной заработной плате или других трёхсторонних учреждений имел основополагающее

<sup>126</sup> МОТ и ВОЗ, *The gender pay gap in the health and care sector: A global analysis in the time of COVID-19*, 2022.

<sup>127</sup> МОТ, *Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations*, 2022.

<sup>128</sup> Silas Amo-Agyei, "The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals" (ILO, 2020).

значение для определения продуманного размера корректировки минимальной заработной платы в целях защиты уровня жизни работников и их семей и сохранения рабочих мест и жизнеспособности предприятий в период кризиса.

### 3.1.2. Содействие установлению достойного рабочего времени и организации труда

- 176.** Вопрос рабочего времени, который находился в центре деятельности МОТ с момента её основания, по-прежнему занимает важное место в дискуссиях по вопросам труда и занятости, причём не только в отношении продолжительности рабочего времени, но и в отношении рабочего времени и организации труда, включая дистанционную работу. Рабочее время и организация труда, которые в последние годы приобрели большую значимость и стали предметом Общего обзора, рассмотренного Конференцией в 2018 году<sup>129</sup>, являются ключевыми факторами, определяющими, в какой степени работники могут сочетать оплачиваемую работу с личной жизнью, включая семейные обязанности. По этому вопросу МОТ провела исследование, результаты которого представлены в таких публикациях, как: доклад, посвящённый влиянию дистанционной работы и мобильной работы с использованием ИКТ на рабочее время и организацию труда<sup>130</sup>; практическое руководство МОТ, содержащее пошаговые рекомендации о том, когда и как внедрять взаимовыгодные схемы рабочего времени для работников и предприятий<sup>131</sup>; глобальный доклад, содержащий методические рекомендации и техническую помощь по вопросам рабочего времени и организации труда, включая дистанционную работу и право на отключение<sup>132</sup>. В глобальных дискуссиях всё больше признаётся ценность обеспечения баланса между работой и личной жизнью за счёт более широкого доступа к гибкому рабочему графику и дистанционной работе, в том числе в рамках Международной конференции труда<sup>133</sup>. Недавно помощь, оказанная МОТ, способствовала внесению законодательных изменений, касающихся признания сверхурочной работы, в Республике Молдова.
- 177.** До пандемии в большинстве стран дистанционная работа не была широко распространена, что свидетельствует о недостаточной разработке правовых и политических мер по обеспечению достойных условий дистанционного труда. Вследствие стремительного распространения дистанционной работы как меры реагирования на кризис и в ответ на многочисленные запросы трёхсторонних участников, касающиеся практических рекомендаций по эффективной организации дистанционного труда, МОТ подготовила практическое руководство по дистанционной работе во время пандемии COVID-19 и в последующий период<sup>134</sup>. Это руководство стало ключевым ориентиром для предоставления странам консультативной помощи по вопросам как нормативно-правового регулирования дистанционного труда, так и его эффективной организации. Кроме того, оно использовалось в качестве справочного материала Европейским социально-экономическим комитетом по вопросам дистанционной работы и гендерного равенства, а также Португалией, председательствовавшей в ЕС в 2021 году. Оно также послужило основой для документа по этому вопросу,

<sup>129</sup> МОТ, *Ensuring decent working time for the future: General Survey concerning working-time instruments*, International Labour Conference, 107th Session, 2018.

<sup>130</sup> Jon Messenger et al., *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (ILO and Eurofound, 2017).

<sup>131</sup> МОТ, *Guide to developing balanced working time arrangements*, 2019.

<sup>132</sup> МОТ, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022.

<sup>133</sup> МОТ, *Заключения, касающиеся третьего периодического обсуждения вопросов занятости*, Международная конференция труда, 110-я сессия, 2022 г.

<sup>134</sup> МОТ, *Дистанционная работа во время и после пандемии COVID-19: Практическое руководство*, 2020 г.

подготовленного в 2021 году для рабочей группы по занятости Группы двадцати<sup>135</sup>. МОТ также опубликовала совместно с ВОЗ техническую записку по вопросу обеспечения здоровых и безопасных условий дистанционного труда, в которой основное внимание уделяется вопросам БГТ<sup>136</sup>. Также были опубликованы руководства для работодателей по управлению рабочими местами во время пандемии COVID-19 и по работе из дома в ответ на вспышку COVID-19, в которых содержатся рекомендации по управлению условиями труда на рабочих местах, а также излагаются обязанности и ответственность работодателей и работников и факторы, которые работодатели должны принять во внимание перед введением политики, касающейся дистанционной работы<sup>137</sup>.

- 178.** Исходя из вышесказанного, помощь, оказываемая МОТ на страновом уровне, сыграла ключевую роль в разработке политики и законодательства в области дистанционной работы во многих странах Азии, Европы и Латинской Америки. Законодательство, регулирующее дистанционную работу в Чили, было необходимо для сдерживания распространения COVID-19 и в то же время гарантирования достойных условий труда для такого режима работы. В Индонезии и Сербии ведётся работа по пересмотру законодательной базы с целью удовлетворения потребностей работодателей и работников. Быстрая эволюция сферы труда, в том числе в области организации труда, означает, что в ближайшие годы эта область деятельности будет приобретать всё большее значение. Постоянное участие МОТ в этой деятельности будет способствовать не только ограничению потенциального негативного воздействия на работников, но и совершенствованию механизмов дистанционной работы в целях обеспечения для работников, особенно для тех, кто находится в уязвимом положении, достойных условий труда с одновременным поддержанием непрерывности бизнес-процессов.

### 3.1.3. Содействие коллективным переговорам, направленным на установление заработной платы, рабочего времени и достойных условий труда

- 179.** В Докладе МОТ о социальном диалоге за 2022 год указывается, что положения коллективных договоров, особенно в тех случаях, когда преимущественно ведутся переговоры с участием нескольких работодателей, могут привести к более всеобъемлющей охране труда и дополнить существующие системы социальной защиты, например в отношении медицинского обслуживания, пенсий и пособий по безработице. В докладе подчёркивается, что коллективные переговоры сыграли определённую роль в смягчении воздействия кризиса COVID-19 на рабочие места и доходы, а также помогли уменьшить последствия неравенства, одновременно укрепив жизнестойкость предприятий и рынков труда. Базы данных МОТ по трудовым отношениям (IRLex и IRData) и учебные онлайн-материалы о трудовых отношениях (IRToolkit) сыграли важную роль в расширении сферы действия системы охраны труда за счёт укрепления потенциала реагирования и устойчивости трёхсторонних участников, а также усиления влияния институтов, регулирующих трудовые отношения, на страновом уровне. В настоящее время МБТ готовит доклад о правовых и практических препятствиях для свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров для трудовых мигрантов, который будет опубликован во втором квартале 2023 года.
- 180.** МОТ оказывает помощь на страновом уровне для улучшения охраны труда работников посредством коллективных переговоров. В Того, например, это привело к созданию

<sup>135</sup> МОТ, *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*, 2021.

<sup>136</sup> МОТ и ВОЗ, *Healthy and safe telework: Technical brief*, 2021.

<sup>137</sup> МОТ, *Организация труда в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей*, 2020 г.; МОТ, *Удалённый режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей*, 2020 г.

постоянной структуры двусторонних консультаций для частного сектора, которая послужила основой для стратегии и плана действий, направленных на поощрение коллективных переговоров, улучшение условий жизни и труда и укрепление социального мира на предприятиях. Целенаправленные мероприятия в Бангладеш, Эфиопии, Индонезии и Объединённой Республике Танзания, в частности, способствовали укреплению систем коллективных переговоров, а также предотвращению и разрешению споров.

- 181.** МОТ способствовала обмену знаниями между трёхсторонними участниками в отношении практики ведения коллективных переговоров в целях предотвращения распространения COVID-19 на рабочих местах и смягчения социально-экономических последствий. В краткосрочной перспективе коллективные переговоры помогли повысить устойчивость, поскольку облегчили поиск компромиссов, необходимых как для обеспечения непрерывности бизнес-процессов, так и для сохранения рабочих мест и доходов. Они также сыграли важную роль, позволив организациям работников, а также работодателям и их организациям совместно принять меры для снижения риска заражения COVID-19 на рабочем месте и обеспечить непрерывность оказания основных услуг с помощью согласованных решений, включая временное сокращение рабочего времени<sup>138</sup>. Анализ деятельности организаций работодателей и предпринимателей, проведённый в 2021 году, также продемонстрировал, насколько социальный диалог, включая коллективные переговоры, был укреплен в некоторых странах во время пандемии за счёт коллективных переговоров, регулирующих изменения в размере оплаты труда и режим сокращённого рабочего времени<sup>139</sup>.

### **3.1.4. Содействие созданию более безопасных и защищённых рабочих мест, свободных от всех форм насилия и домогательств**

- 182.** На основе системного подхода МОТ в различных странах, включая Мадагаскар, Мексику и Республику Молдова, было усилено управление в области БГТ на национальном уровне и на уровне рабочих мест. В нескольких странах была улучшена база знаний о существующем дефиците в области БГТ и были проведены базовые оценки в области сельского хозяйства, рыболовства и горнодобывающей промышленности, а также оценки групп работников, подверженных риску заражения COVID-19 или другим рискам, усугублённым пандемией (Индонезия и Филиппины). Благодаря помощи МОТ, в том числе в рамках флагманской программы МОТ «Безопасность + здоровье для всех», более 1200 рабочих мест разработали планы действий по борьбе с COVID-19 в Индонезии; более 900 фабрик в Бангладеш, Камбодже, Индонезии, Лаосской Народно-Демократической Республике, на Мадагаскаре и во Вьетнаме приняли меры для более строгого соблюдения национальных руководящих принципов и директив в отношении COVID-19; около 4,3 млн работников, а также членов их семей и представителей сообществ получили дополнительную информацию о мерах профилактики и защиты от COVID-19. Благодаря политике и программам в области БГТ в Камбодже, Колумбии, Индии и Непале были разработаны соответствующие поддерживающие правовые и политические рамки. Поскольку БГТ приобретает всё большее значение, а сдерживание распространения COVID-19 становится главным приоритетом для всего мира, была усилена техническая помощь для содействия безопасному возвращению к работе, особенно в секторах повышенного риска. Благодаря социальному диалогу и сотрудничеству на уровне стран, отраслей и предприятий были разработаны индивидуальные

<sup>138</sup> МОТ, "Employers and workers negotiating measures to prevent the spread of COVID-19, protect livelihoods and support recovery: A review of practice", ILO brief, July 2020.

<sup>139</sup> МОТ, *Ведение бизнеса во время коронавирусного кризиса: Анализ деятельности организаций работодателей и предпринимателей во время пандемии COVID-19 и перспективы*, 2021 г.

протоколы и руководства по БГТ для предотвращения или устранения профессиональных рисков, включая химические факторы опасности, эргономические и психосоциальные риски. На текстильных фабриках в Эфиопии были созданы совместные рабочие и административные комитеты по БГТ и введена система учёта несчастных случаев; в Непале были созданы комитеты по БГТ на рабочих местах; на Филиппинах были поддержаны и аккредитованы организации по обучению технике безопасности для проведения обучения по вопросам COVID-19 на 10 000 микро-, малых и средних предприятий. Во время пандемии COVID-19 МОТ также разработала руководство по БГТ для сектора домашнего труда<sup>140</sup>, а также инструмент для поддержки уличных торговцев в неформальной экономике<sup>141</sup>. Кроме того, было разработано руководство в отношении мер по БГТ для работников здравоохранения и служб гигиены труда в условиях пандемии COVID-19<sup>142</sup>, а в сотрудничестве с ВОЗ был разработан контрольный перечень мер, которые должны приниматься в медицинских учреждениях<sup>143</sup>.

- 183.** Повышение статуса безопасной и здоровой производственной среды до основополагающего принципа и права в сфере труда и признание Конвенций 155 и 187 в качестве основополагающих конвенций стало решающим шагом в создании глобальной культуры профилактики, результатом которого стали призывы к активному участию трёхсторонних участников в принятии политики и мер по предотвращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и смертности. Безопасная и здоровая производственная среда требует учёта всех условий труда и различных видов взаимодействия на рабочем месте в целях защиты работников от болезней, заболеваний и травм, связанных с трудовой деятельностью<sup>144</sup>. В соответствии с рекомендациями Трёхсторонней рабочей группы по механизму анализа норм и положениями Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.) с поправками 2022 года БГТ стала играть центральную роль в нормотворческой программе МОТ, в рамках которой в настоящее время рассматриваются новые нормы, направленные на защиту работников от биологических, химических и эргономических опасных факторов. Кроме того, Административный совет подчеркнул важность наблюдения за ходом ратификации Конвенции 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (176)<sup>145</sup>. На основании результатов исследования по вопросам гендерного равенства в горнодобывающей промышленности<sup>146</sup> и в рамках партнёрства с Межправительственным форумом по горному делу, минералам, металлам и устойчивому развитию особое внимание также уделялось проблемам женщин и был составлен профиль работников (с разбивкой по полу), занятых на крупных горнодобывающих предприятиях и в цепочках поставок. Отраслевые своды практических правил МОТ по БГТ предлагают всеобъемлющие рекомендации по устранению и сокращению всех основных опасных факторов и факторов риска и контролю за ними на отраслевом уровне. Кроме того, в 2022 году трёхсторонние

<sup>140</sup> МОТ, *Guidance on occupational safety and health for domestic workers and employers to prevent and mitigate COVID-19*, 2022.

<sup>141</sup> МОТ, *Prevention and mitigation of COVID-19 in the informal economy through safety and health: An action-oriented tool for supporting street and market vendors*, 2021.

<sup>142</sup> МОТ и ВОЗ, *COVID-19: Occupational health and safety for health workers*, 2021.

<sup>143</sup> МОТ, *“COVID-19 and health facilities: Checklist of measures to be taken in health facilities”*, 2020.

<sup>144</sup> МОТ, *Вопросы, касающиеся включения безопасных и здоровых условий труда в состав основополагающих принципов и прав в сфере труда МОТ*, GB.344/INS/6, 2022 г.

<sup>145</sup> МОТ, *Minutes of 334th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.334/PV, 2018, para. 761.

<sup>146</sup> МОТ, *Women in mining: Towards gender equality*, 2021.

участники МОТ приняли отраслевые своды правил по безопасности и гигиене труда в строительстве, а также в текстильной, швейной, кожевенной и обувной промышленности<sup>147</sup>.

- 184.** После принятия Конвенции (190) и Рекомендации (206) 2019 года об искоренении насилия и домогательств в сфере труда важность предотвращения и искоренения насилия и домогательств во всём мире ещё больше возросла. В целях оказания трёхсторонним участникам содействия в понимании сферы применения этих актов и в достижении прогресса на пути к их ратификации и осуществлению им были предоставлены результаты исследований, инструменты и рекомендации МОТ, включая специализированный [портал](#) и [интерактивное руководство](#), а также специальные учебные программы, организованные в сотрудничестве с Международным учебным центром МОТ. С этой целью МБТ оказывало техническую помощь на национальном уровне, в том числе помогало трёхсторонним участникам проводить предварительные обзоры национального законодательства и практики и принимать меры по устранению выявленных пробелов. Также была успешно запущена коммуникационная кампания, ориентированная на различные аудитории на глобальном, региональном и страновом уровне. Чтобы поддержать эту кампанию, МОТ в партнёрстве с фондом Регистра Ллойда и Институтом Гэллапа провела глобальное исследование, в рамках которого впервые основное внимание было сосредоточено на опыте каждого человека в мире, связанном с насилием и домогательствами в сфере труда<sup>148</sup>. Это исследование даёт первое представление о масштабах и частоте случаев насилия и домогательств на рабочем месте, в том числе об основных формах, которые они принимают, а также о проблемах, с которыми сталкиваются жертвы, когда хотят рассказать о своём опыте. МБТ также оказывало поддержку в укреплении потенциала социальных партнёров на страновом и отраслевом уровнях в целях разработки и осуществления эффективных мер по предотвращению и искоренению насилия и домогательств в сфере труда. Так, МОТ разработала модель предотвращения насилия и домогательств в сфере домашнего труда, которая была опробована в Аргентине. В Индонезии социальные партнёры в секторе производства пальмового масла заключили коллективный договор, включающий положения о предотвращении насилия и домогательств в отношении женщин на рабочем месте. В Южной Африке МОТ оказала поддержку в разработке свода правил добросовестной практики по предотвращению и искоренению домогательств на рабочем месте и предоставила технические материалы и комментарии по проекту свода правил, который был принят и вступил в силу в марте 2022 года.

### 3.1.5. Расширение охраны материнства и предоставление услуг по уходу

- 185.** Преобразующая повестка дня МОТ в области гендерного равенства, недопущения дискриминации и обеспечения инклюзии имеет приоритетный характер в рамках одной из инициатив, осуществляемых в ознаменование столетия МОТ, которая касается работающих женщин, и в ответ на социально-экономические последствия пандемии. В рассматриваемый период помощь МОТ была сосредоточена на разработке мер политики и поощрении институтов, учитывающих проблемы и потребности женщин, а также на укреплении институционального потенциала организаций работодателей и работников в целях обеспечения защиты и охвата всех работников, в том числе тех, чья работа сопряжена с более высокими рисками, и тех, кто пострадал в несоразмерно большей степени от изоляции, маргинализации или дискриминации из-за того, кем они являются, или из-за того, где они работают.

<sup>147</sup> МОТ, *Safety and health in construction. ILO code of practice*, 2022; МОТ, *Safety and health in textiles, clothing, leather and footwear*, 2022.

<sup>148</sup> МОТ и фонд Регистра Ллойда, *Joint report: Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, 2022.



- 186.** В ознаменование столетней годовщины принятия Конвенции 1919 года об охране материнства (З) и в целях подтверждения приверженности идее сделать охрану материнства реальностью для всех женщин, в ноябре 2019 года был организован межведомственный диалог по вопросам политики на тему [преобразования политики отпуска и ухода для всех](#). В рамках этого диалога прозвучал призыв к активизации усилий по ратификации и эффективному применению международных трудовых норм в области охраны материнства и были подчёркнуты преимущества всеобщей социальной защиты, в частности инклюзивной и надлежащей политики охраны материнства и ухода для женщин, мужчин и их семей, работодателей и общества. В заключениях, касающихся второго периодического обсуждения вопросов социальной защиты (социальное обеспечение), принятых Международной конференцией труда на 109-й сессии (2021 г.), содержится призыв к государствам-членам обеспечить, чтобы системы социальной защиты учитывали гендерные риски на протяжении всего жизненного цикла и способствовали гендерному равенству, в том числе путём предоставления кредитов на работу по уходу в рамках системы социального страхования и обеспечения гарантированного дохода во время отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком для отцов и отпуска по уходу за ребёнком для родителей<sup>149</sup>.
- 187.** В этом контексте был подготовлен ряд информационных материалов по экономике ухода. В докладе 2018 года о работе и рабочих местах в сфере ухода был проанализирован неоплачиваемый и оплачиваемый труд по уходу во всём мире и его место в меняющейся сфере труда, что сыграло ключевую роль в подготовке Рамочной программы МОТ по обеспечению достойного труда в сфере ухода 5R<sup>150</sup>. В 2022 году в одном из докладов был представлен юридический обзор законодательства об отпусках по уходу и политики в области услуг по уходу в 185 странах<sup>151</sup>, а в другом докладе подтверждалось, что инвестиции в экономику ухода должны сопровождаться созданием достойных условий труда для молодых и пожилых работников<sup>152</sup>. Глобальный портал МОТ, посвящённый политике в сфере ухода, охватывает более 60 правовых и статистических показателей, касающихся отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком для отцов, отпуска по уходу за ребёнком для родителей, охраны здоровья, режима работы при грудном вскармливании, ухода за детьми и услуг по долгосрочному уходу. Он также предлагает онлайн-тренажёр и инструмент моделирования, чтобы помочь трёхсторонним участникам в разработке комплексных руководящих принципов в сфере ухода и оценке потребностей в государственных инвестициях и связанных с ними преимуществ, таких как создание рабочих мест, сокращение гендерного разрыва в уровне занятости и заработной плате, а также доходы от инвестиций. В докладе 2019 года о социальной структуре помощи, предоставляемой трудовым мигрантам, работающим в сфере ухода, также подчёркивается необходимость эффективных и скоординированных действий, направленных на улучшение управления трудовой миграцией работников здравоохранения и решение проблемы дефицита достойного труда для работников сферы ухода<sup>153</sup>.
- 188.** В нескольких странах прошло обучение трёхсторонних участников по разработке и проведению законодательных и политических реформ в целях оценки потребностей целевых групп населения в уходе и укрепления налогово-бюджетного, регулятивного и технического

<sup>149</sup> МОТ, [Заключения, касающиеся второго периодического обсуждения вопросов социальной защиты \(социального обеспечения\)](#), Международная конференция труда, 109-я сессия, 2021 г.

<sup>150</sup> МОТ, [Care work and care jobs for the future of decent work](#), 2018.

<sup>151</sup> МОТ, [Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work](#), 2022.

<sup>152</sup> МОТ, [Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people](#), 2022.

<sup>153</sup> Amelita King-Dejardin, [The social construction of migrant care work. At the intersection of care, migration and gender](#) (ILO, 2019).

потенциала для разработки, финансирования и реализации политики в области инклюзивного ухода. Например, в Иордании в законодательство о социальном обеспечении были внесены поправки, позволяющие использовать часть резервов системы страхования материнства для покрытия расходов на уход за детьми для работающих матерей. Кроме того, в Сенегале была принята программа преобразований, направленная на предоставление качественных услуг и содействие достойному труду и гендерному равенству в экономике ухода. Однако работа с трёхсторонними участниками на национальном уровне была затруднена из-за начала пандемии. Несмотря на значительные результаты, достигнутые в некоторых странах, таких как Аргентина, которые уже начали работу по включению инвестиций в экономику ухода в свои национальные программы, ограничения на поездки препятствовали наращиванию потенциала и оказанию прямой технической поддержки другим странам. Кроме того, на прогресс в этой области в 2020–21 годах повлияла сложность решения политических вопросов, влияющих на государственный бюджет в период кризиса. В 2022 году Конференция рассмотрела Общий обзор по обеспечению достойного труда сестринского персонала и домашних работников<sup>154</sup>, а в 2024 году в повестку дня Конференции будет включён вопрос о достойном труде и экономике ухода. МОТ является активным членом как Коалиции действий «Поколение равенства» за экономическую справедливость и обеспечение прав, так и Глобального альянса по уходу, которые представляют собой глобальные инициативы, направленные на повышение уровня гендерного равенства в сфере труда. МОТ играет ведущую роль в разработке и реализации дорожной карты по содействию достойному труду в экономике ухода в рамках Глобального ускорителя по созданию рабочих мест и обеспечению всеобщей социальной поддержки в целях справедливого перехода.

### 3.1.6. Укрепление механизмов применения и соблюдения законодательства

- 189.** МБТ оказывало поддержку государствам-членам в разработке политики в области инспекции труда, направленной на повышение эффективности, инклюзивности и подотчётности соответствующих учреждений. Например, в балканских странах была оказана поддержка в целях укрепления межведомственного сотрудничества. Гватемала воспользовалась помощью МОТ в разработке и реализации стратегий, направленных на изменение форм организации труда, в частности на более широкое использование дистанционной работы. На Мадагаскаре были усилены возможности службы инспекции труда для более эффективной борьбы с COVID-19 благодаря использованию надлежащих инструментов инспекции. В Республике Молдова была оказана поддержка для приведения мандата службы инспекции труда в соответствие с требованиями Конвенции 1947 года об инспекции труда (81). Также была оказана поддержка в повышении эффективности службы инспекции труда путём разработки стратегических планов по соблюдению законодательства и стратегических отраслевых планов на провинциальном (Индонезия) и национальном (Филиппины) уровнях. В некоторых странах были разработаны и усовершенствованы электронные системы управления документооборотом, а в более чем 40 странах был укреплен потенциал инспекторов труда в области применения основополагающих принципов и прав в сфере труда, а также положений, регулирующих заработную плату, рабочее время и методы найма.
- 190.** Внешние трудности, с которыми сталкиваются службы инспекции труда, например в связи с новыми формами организации труда, внутренними проблемами, такими как нехватка ресурсов или обстоятельства, требующие неотложных действий, вынудили эти учреждения

<sup>154</sup> МОТ, *Securing decent work for nursing personnel and domestic workers, key actors in the care economy*, International Labour Conference, 110th Session, 2022.

пересмотреть свои приоритеты, и вследствие этого сделанный выбор не отвечает потребностям работников в защите. Экосистему соблюдения требований необходимо рассматривать в рамках комплексного подхода, требующего скоординированных действий со стороны органов регулирования вопросов труда, социальных партнёров и судебных органов. Также потребуется участие субъектов, ответственных за такие сферы, как образование, здравоохранение, производство, миграция и финансы. Стратегические подходы, поддерживаемые МБТ, следуют этой модели, направленной на устранение взаимосвязанных причин несоблюдения законодательства путём планирования и согласования основанных на фактических данных действий. В то же время успешное функционирование систем инспекции труда требует сочетания процедур, ресурсов, возможностей и благоприятной нормативно-правовой базы, в соответствии с которой мандат инспекции труда распространяется на все сектора, всех работников и все положения трудового законодательства. Признание и использование полномочий органов власти, предусмотренных в Конвенции 81 и Конвенции 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129), включая посещение рабочих мест без необходимости предварительного согласия и принятие мер по своевременной и эффективной защите работников в их деятельности, также необходимо для обеспечения эффективной работы служб инспекции труда. *Руководство по общим принципам инспекции труда*, опубликованное МОТ в 2022 году, содержит комплексные рекомендации по вопросам надлежащего управления службами инспекции труда<sup>155</sup>.

### **3.2. Группы работников, подверженных высокому риску исключения из сферы действия адекватной защиты, в частности из-за дискриминации и неформальности**

**191.** Работники, исключённые из сферы действия мер по охране труда, непропорционально большая часть которых занята в неформальной экономике, подвергаются множественным и пересекающимся формам дискриминации по признаку пола, расы, этнической принадлежности, состояния здоровья и другим основаниям. Они сталкиваются с постоянной и систематической маргинализацией и изоляцией и выходят на рынок труда в условиях уязвимости и повышенного риска стать жертвами нарушений трудовых прав. Пандемия также высветила уязвимость, с которой они сталкиваются, подчеркнув необходимость обеспечения всеобъемлющей охраны труда, в том числе с помощью более целенаправленных и комплексных подходов, способствующих преодолению и устранению структурных барьеров, которые препятствуют равным возможностям и участию, а также равному обращению в сфере труда.

#### **3.2.1. Работники неформальной экономики, в том числе домашние работники**

**192.** Руководствуясь Рекомендацией 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204), МОТ активизировала усилия по содействию переходу к формальной экономике в целях обеспечения адекватной и эффективной охраны труда и социальной защиты всех работников в более чем 30 странах (таких как Непал, Монголия, Сенегал и Вьетнам). Она оказывала помощь трёхсторонним участникам в разработке и реализации комплексных стратегий формализации в Коста-Рике, Кот-д'Ивуаре, Греции, Северной Македонии, Сенегале и Таджикистане. МОТ содействовала обмену знаниями между странами, в частности посредством форумов по обмену знаниями, проводимых Международным учебным центром МОТ, и подготовила материалы по распространению социального обеспечения на

<sup>155</sup> МОТ, *Guidelines on general principles of labour inspection*, 2022.

работников неформальной экономики; новым формам неформальной занятости; определённым группам работников (в основном женщин), которые часто заняты на неформальной основе в качестве надомных или домашних работников; использованию цифровых технологий для содействия формализации; роли социального диалога в содействии переходу к формальной экономике. На глобальном уровне МОТ объединила усилия с ОЭСР для подготовки доклада о преодолении уязвимости в неформальной экономике<sup>156</sup> и выступала в качестве члена Европейской платформы по решению проблем недеklarированного труда. МОТ также вносит ключевой вклад в разработку и реализацию дорожной карты по интеграции неформально занятых работников в формальную экономику в рамках Глобального ускорителя по созданию рабочих мест и обеспечению всеобщей социальной поддержки в целях справедливого перехода.

- 193.** В начале пандемии были проведены экспресс-оценки воздействия COVID-19 на неформальную экономику в целях выявления первоочередных потребностей работников неформального сектора экономики и выработки рекомендаций в отношении немедленных и среднесрочных действий. Эти оценки, в проведении которых приняли участие правительства, социальные партнёры и организации неформальной экономики, позволили сделать выводы в отношении немедленных мер реагирования в более чем 15 странах, а также в отношении действий, способствующих осуществлению или активизации процессов формализации в долгосрочной перспективе. Эта методология широко применялась международными организациями, такими как Международная организация по миграции (МОМ) в Ираке, Фонд Организации Объединённых Наций в области народонаселения и структура «ООН-женщины» в Иордании, а также Управление Верховного комиссара Организации Объединённых Наций по делам беженцев (УВКБ ООН) в Ливане и Нигере. Учитывая, насколько сильно работники, занятые в неформальном секторе экономики, пострадали от экономического кризиса, вызванного COVID-19, МОТ обеспечивала документирование и повышение значимости мнений таких работников, подчёркивая их повышенную уязвимость, исключение из многих — если не из всех — мер по смягчению последствий кризиса, принятых государственными органами (Буркина-Фасо, Кот-д'Ивуар, Кения и Того), а также острую необходимость обеспечения того, чтобы они не только пользовались преимуществами восстановления экономики, но и способствовали этому восстановлению. Это привело к усилению государственной поддержки работников неформального сектора экономики и их переходу в формальную экономику (Непал и Сенегал). Особое внимание уделялось обеспечению инклюзивных процессов с участием всех заинтересованных сторон: МОТ оказывала поддержку неформальным организациям и социальным партнёрам в целях охвата работников неформальной экономики, а также помогала создавать технические комитеты, ответственные за мониторинг оценок, содействие распространению информации и повышение осведомлённости всех заинтересованных сторон.
- 194.** Более 80% из 75,6 млн домашних работников во всём мире заняты в неформальной экономике, причём доля неформальной занятости среди домашних работников вдвое выше, чем среди других работников. Домашний труд зачастую не регулируется или в недостаточной степени регулируется трудовым законодательством, и во многих случаях применение такого законодательства не обеспечивается должным образом на практике. Хотя домашняя работа не является новой формой труда, тот факт, что она выполняется в частных домашних хозяйствах, требует новых знаний и инновационных методов, позволяющих институтам рынка труда распространить защиту на этих работников. В этом контексте после принятия Конвенции (189) и Рекомендации (201) 2011 года о достойном труде домашних

<sup>156</sup> МОТ и ОЭСР, *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, 2019.

работников и благодаря обмену знаниями между трёхсторонними участниками и документированию передового опыта, МОТ содействовала разработке тематических информационных материалов по этим темам. Эти материалы способствовали оказанию примерно в 60 странах технической помощи по формализации домашнего труда за счёт расширения сферы действия охраны труда и социальной защиты (Мексика и Пакистан), усиление влияния и представленности домашних работников и их работодателей (Аргентина), наращивания институционального потенциала в целях правового обеспечения (Филиппины) и, в последнее время, за счёт использования поведенческих наук в целях содействия соблюдению законодательства (Аргентина и Замбия), а также справедливого найма домашних работников — мигрантов (Гонконг и Китай). Эти усилия способствовали сокращению на 16 процентных пунктов доли домашних работников, полностью исключённых из сферы действия трудового законодательства с 2011 года<sup>157</sup>.

- 195.** Во время пандемии МОТ провела анализ воздействия COVID-19 на домашних работников, а также анализ мер, принятых государственными органами и социальными партнёрами, в частности организациями домашних работников, для их поддержки, и на основе методологии экспресс-оценки подготовила данные о влиянии COVID-19 на рабочие места и доходы домашних работников<sup>158</sup>. В некоторых случаях, с учётом неотложных потребностей, организациям домашних работников были предоставлены средства для удовлетворения гуманитарных потребностей домашних работников, в том числе продуктов питания и средств индивидуальной защиты, а также им были предоставлены возможности выхода из ситуаций, связанных с насилием и домогательствами (Шри-Ланка). Организации работодателей домашних работников и организации домашних работников, где они существуют, также совместно выступали за расширение чрезвычайных мер по защите домашних работников в целях обеспечения непрерывного качественного обслуживания в безопасных условиях (Италия). Экстренные меры, такие как поддержка доходов и рекомендации в отношении норм БГТ, представляют собой передовой опыт, который следует применять во время кризисов в будущем, а также подчёркивают насущную необходимость формализации занятости домашних работников в долгосрочной перспективе.

### 3.2.2. Трудовые мигранты и беженцы

- 196.** В соответствии с планом действий на 2018–22 годы по реализации заключений о справедливом и действенном управлении трудовой миграцией, принятых Международной конференцией труда на 106-й сессии (2017 г.)<sup>159</sup>, МОТ подготовила: сборник практических рекомендаций, содержащий стратегические решения в области защиты прав трудовых мигрантов без официального статуса и урегулирования проблем нелегальной трудовой миграции<sup>160</sup>; руководство для представителей директивных органов и специалистов-практиков по расширению социальной защиты трудовых мигрантов, беженцев и членов их семей<sup>161</sup>; доклад о доступе к жилью для трудовых мигрантов в регионе АСЕАН, в котором

<sup>157</sup> МОТ, *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers' Convention, 2011 (No. 189)*, 2021.

<sup>158</sup> МОТ, "Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers", Fact sheet, June 2020; МОТ, "Beyond contagion or starvation: Giving domestic workers another way forward", Fact sheet, May 2020.

<sup>159</sup> МОТ, *Matters arising out of the work of the 106th Session (2017) of the International Labour Conference: Follow-up to the resolution concerning fair and effective labour migration governance*, GB.331/INS/4/1(Rev.), 2017.

<sup>160</sup> МОТ, *Protecting the rights of migrant workers in irregular situations and addressing irregular labour migration: A compendium*, 2021.

<sup>161</sup> МОТ, *Extending social protection to migrant workers, refugees and their families: A guide for policymakers and practitioners*, 2021.

рекомендуется обеспечить основанные на правах человека минимальные стандарты жилья<sup>162</sup>; доклад о временной трудовой миграции<sup>163</sup>. Все три издания глобальных оценочных данных в отношении трудовых мигрантов<sup>164</sup> использовались учреждениями ООН, государствами-членами и национальными статистическими агентствами при поддержке МОТ для внедрения *Руководящих принципов МОТ по статистике международной трудовой миграции 2018 года*<sup>165</sup>, что означает, что база данных МОТ по трудовой миграции теперь охватывает свыше 124 стран. МОТ также оказывала дальнейшую поддержку странам в применении методологии МОТ и Всемирного банка для сбора данных о комиссиях и расходах на трудоустройство, поскольку эти два учреждения несут совместную ответственность за показатель 10.7.1 Целей в области устойчивого развития (затраты работника на трудоустройство в процентах от его годового дохода в стране назначения).

- 197.** МОТ значительно расширила помощь на страновом уровне за счёт активизации сотрудничества в целях развития для трудовых мигрантов и беженцев, включая партнёрство «PROSPECTS», финансируемое Нидерландами. Мероприятия, проводимые на страновом уровне, учитывали информационные материалы и стратегические инициативы, реализуемые на глобальном уровне, и вносили в них свой вклад. В результате помощи, оказываемой МОТ странам, и в рамках обширного портфеля проектов сотрудничества в целях развития, ряд государств-членов разработали или обновили политику справедливой трудовой миграции, а также законодательство по отдельным вопросам, включая реинтеграцию трудовых мигрантов, стандартные трудовые договоры и отмену платы за трудоустройство, взимаемой с работников. При поддержке МОТ государства-члены принимают меры по созданию или укреплению институциональных механизмов в целях контроля за внедрением основ управления трудовой миграцией и разработки недискриминационных услуг, направленных на содействие достойному труду для трудовых мигрантов, беженцев и лиц, перемещённых в результате кризисов. Пять региональных институтов пересмотрели свои системы управления в области трудовой миграции и мобильности рабочей силы; в целях совершенствования защиты трудовых мигрантов и других лиц, работающих за рубежом, было заключено семь двусторонних трудовых соглашений, в основном между азиатскими странами и арабскими государствами. Партнёрские отношения с МОМ, Программой развития ООН и структурой «ООН-женщины» помогли укрепить взаимодействие на страновом уровне, а партнёрство с УВКБ ООН позволило расширить меры реагирования ООН по решению проблем, связанных с трудом и занятостью, в условиях глобального кризиса беженцев.
- 198.** Осуществляемая в 30 странах, инициатива по обеспечению справедливого найма способствует реализации одной из основных целей Глобального договора ООН о безопасной, упорядоченной и легальной миграции и служит основой для разработки национальной политики, такой как Руководство 2022 года по справедливому найму временных трудовых мигрантов в Соединённых Штатах Америки, целью которого является повышение прозрачности и защита прав работников. В рамках стратегии Инициативы по обеспечению справедливого найма на 2021–25 годы МОТ совместно с МОМ организует Глобальный форум по ответственному найму. Кроме того, с 2015 года МОТ организует ежегодный Глобальный конкурс СМИ по трудовой миграции.

<sup>162</sup> МОТ, *Home truths: Access to adequate housing for migrant workers in the ASEAN region*, 2022.

<sup>163</sup> МОТ, *Temporary labour migration: Unpacking complexities – Synthesis Report*, 2022.

<sup>164</sup> МОТ, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology*, 2015; МОТ, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology – Second Edition*, 2018; МОТ, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology – Third edition*, 2021.

<sup>165</sup> МОТ, *Guidelines concerning statistics of international labour migration*, 20th International Conference of Labour Statisticians, 2018.

- 199.** Комплексные услуги предлагаются непосредственно трудовым мигрантам. Например, в странах Африки и Азии МОТ оказывала поддержку государственным службам занятости и социальным партнёрам в целях содействия интеграции мигрантов на рынок труда, поощрения справедливого найма, предоставления информации до отъезда и по возвращении, а также в целях создания ресурсных центров для мигрантов, которые предлагают информацию и услуги для снижения рисков неправомерной практики найма, нелегальной миграции, эксплуатации, насилия и иных злоупотреблений. В начале кризиса COVID-19 оценки воздействия пандемии, проведённые МОТ, способствовали лучшему пониманию конкретных трудностей, с которыми сталкиваются трудовые мигранты, оказавшиеся за границей или возвращающиеся в страны происхождения, и послужили информационной основой для выработки мер на национальном уровне. Для устранения пробелов в защите МОТ сосредоточилась на предоставлении прямых услуг, включая денежные переводы, юридическую помощь, жилье, консультации по трудоустройству и восстановление на работе. Помощь была оказана более чем 400 000 трудовых мигрантов из стран АСЕАН, которые оказались за границей, были репатриированы или были вынуждены уехать. В сотрудничестве с Сетью ООН по вопросам миграции было подготовлено руководство по реагированию на COVID-19, включая устранение социально-экономических последствий пандемии и изучение взаимосвязи между COVID-19, изменением климата и трудовой миграцией. Исследование МОТ, касающееся воздействия COVID-19 и связи между изменением климата и трудовой миграцией в Южной Азии, было сосредоточено на том, как пандемия повлияла на внутренних и международных трудовых мигрантов, которые мигрировали или были перемещены в связи с изменением климата<sup>166</sup>.
- 200.** Трудовая миграция стала более заметной на глобальном уровне. С помощью Сети ООН по вопросам миграции и при поддержке социальных партнёров в 2022 году было принято первое глобальное руководство ООН по разработке, реализации и мониторингу основанных на правах человека двусторонних соглашений о трудовой миграции<sup>167</sup>.

### 3.2.3. Лица с ограниченными возможностями

- 201.** Политика и стратегия МОТ по интеграции инвалидов на 2020–23 годы, согласованные со Стратегией ООН по интеграции инвалидов, отражают общую приверженность МОТ эффективному учёту инклюзивного подхода в исследованиях, политике и программах МОТ. Занятость лиц с ограниченными возможностями в частном секторе продолжает расти благодаря поддержке Глобальной сети по предпринимательству и инвалидности, в которую входят многонациональные предприятия и более 30 национальных сетей бизнеса и инвалидов. В результате совместных усилий Китайской сети бизнеса и инвалидов и Китайской федерации инвалидов в Китае планируется создать национальную систему профессиональных консультантов по трудоустройству лиц с ограниченными возможностями и механизмы её продвижения. Кроме того, в последние годы наблюдается рост интеграции инвалидов в организации работников (Бразилия, Кения и Уругвай) и организации работодателей (Колумбия).

### 3.2.4. Лица, живущие с ВИЧ и СПИДом

- 202.** В ряде стран с высоким уровнем распространения ВИЧ были реализованы стратегии и программы профилактики ВИЧ, включающие меры по устранению последствий COVID-19,

<sup>166</sup> МОТ, *Impact of COVID-19 on nexus between climate change and labour migration in selected South Asian countries: An exploratory study*, 2021.

<sup>167</sup> Сеть ООН по вопросам миграции, *Guidance on bilateral labour migration agreements*, 2022.

в дополнение к наращиванию потенциала инспекторов труда в вопросах оценки риска заражения ВИЧ в рамках плановых проверок предприятий. Например, в Ботсване был принят национальный стратегический план по устранению барьеров для прав человека в доступе к услугам по лечению ВИЧ и туберкулёза (2020–25 гг.), в Эсватини была принята национальная политика обеспечения гигиены труда на рабочем месте, включающая положения в отношении людей, живущих с ВИЧ/СПИДом, а на Гаити была принята трёхсторонняя политика в текстильной промышленности в целях борьбы с дискриминацией, связанной с ВИЧ. Мероприятия на страновом уровне были дополнены исследованием Института Гэллага о дискриминации в связи с ВИЧ в сфере труда, которое обеспечивает эмпирическую основу для действий правительств и организаций работодателей и работников по обеспечению здоровой и безопасной производственной среды путём борьбы со стигматизацией и дискриминацией<sup>168</sup>.

### 3.2.5. Работники, занятые в особых формах организации труда

- 203.** В глобальном докладе за 2016 год освещаются возможности и проблемы, связанные с нетипичными формами занятости, а также меры, необходимые для повышения их качества<sup>169</sup>. В начале пандемии МБТ обратило внимание на неравенство в охране труда, обусловленное договорным статусом работников, указав, что на временных работников и работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, не распространяется охрана труда и социальная защита в той же степени, как и на других работников<sup>170</sup>. Также были определены программы сохранения рабочих мест в период пандемии, обеспечивающие улучшенный доступ для работников, занятых в нетипичных формах организации труда. По мере выхода стран из кризиса необходимо вносить изменения в существующие нормативно-правовые базы в целях обеспечения равного обращения с работниками независимо от их договорного статуса. В глобальном докладе, опубликованном в 2021 году, дополнительно подчёркиваются проблемы, с которыми сталкиваются те, кто работает из дома, особенно женщины, будь то надомные работники, занятые в промышленности, или высококвалифицированные специалисты, работающие дистанционно, когда речь идёт о соблюдении баланса между трудовыми и семейными обязанностями<sup>171</sup>.
- 204.** В период 2020–21 годов была проведена диагностика, учитывающая гендерные аспекты и различные формы организации труда, включая работу на цифровых платформах, и были определены возможные меры по обеспечению эффективной охраны труда (Многонациональное Государство Боливия, Колумбия и Эквадор). В 2022–23 годах МОТ оказывает поддержку трёхсторонним участникам в проведении национальной диагностики, разработке и реализации мер политики, направленных на обеспечение эффективной защиты работников, осуществляющих трудовую деятельность в рамках различных форм организации труда, а также в сосредоточении усилий на инновационных мерах по охране труда в поддержку тех, кто больше всего пострадал от пандемии (Аргентина, Марокко и Северная Македония). Помимо этого, в Эсватини проводится диагностическое исследование для оценки масштабов, форм и факторов надомного труда, а также дефицита достойного труда при такой форме занятости, которое после утверждения трёхсторонними участниками будет положено в основу рекомендаций в области политики.

<sup>168</sup> МОТ, *The ILO Global HIV Discrimination in the World of Work survey*, 2021.

<sup>169</sup> МОТ, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, доступна обзорная версия на русском языке, 2016.

<sup>170</sup> МОТ, "A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis", Policy brief, May 2020.

<sup>171</sup> См. МОТ, *Working from home: From invisibility to decent work*, 2021.



**205.** Рост цифровизации создаёт возможности и ставит новые задачи в сфере труда. Несмотря на то, что сбор и обработка данных зачастую осуществляются в законных целях, включая управление персоналом и БГТ, они также могут быть сопряжены с риском нарушения права работников на неприкосновенность частной жизни, особенно в отношении их персональных данных, и требуют надлежащего регулирования. Заинтересованность МОТ в защите персональных данных работников не нова. Несмотря на это, цифровизация экономики породила новые опасения, в том числе в отношении работы на цифровых трудовых платформах и цифрового мониторинга работников, масштабы которого также возросли в связи с широким распространением дистанционной работы с начала пандемии. Во флагманском докладе МОТ *Перспективы занятости и социальной защиты в мире, 2021 г.* исследуется, как современная платформенная экономика меняет способы организации труда, и анализируется влияние цифровых платформ на предприятия, работников и общество в целом<sup>172</sup>. На отраслевом уровне на техническом совещании, посвящённом влиянию цифровизации на финансовый сектор, которое состоялось в январе 2022 года, была подчеркнута необходимость создания адекватной политической основы для использования преимуществ цифровизации и рассмотрены меры по обеспечению того, чтобы удалённая работа и другие формы организации труда в полной мере способствовали повышению производительности труда и достойному труду<sup>173</sup>. В справочном докладе, подготовленном для совещания экспертов по достойному труду в платформенной экономике, состоявшегося в октябре 2022 года, подчёркивается масштабность и сложность этого сектора, признаётся актуальность данной темы для современной сферы труда и ведущая роль МОТ в определении путей обеспечения достойного труда для всех работников цифровых платформ при максимальном использовании возможностей, которые открывает этот сегмент экономики<sup>174</sup>. Кроме того, в ответ на призыв государств-членов, содержащийся в Декларации столетия, МОТ провела исследование по защите персональных данных работников в целях содействия разработке конкретных рекомендаций<sup>175</sup>.

### 3.3. Выводы, которые можно сделать из этой главы

**206.** Систематическое использование всех средств действий МОТ в рамках её мероприятий имеет основополагающее значение для: решения давних проблем и преодоления конъюнктурных трудностей, таких как кризис COVID-19, которые оказывают негативное влияние на доступ работников, особенно наиболее уязвимых, к охране труда; учёта, при необходимости, замечаний контрольных органов МОТ; обеспечения взаимосвязи между мерами по разработке политики и знаниями на глобальном и страновом уровнях, учитывая что подготовка информационных материалов осуществляется на основании данных, полученных в результате мер, принимаемых на страновом уровне, а при оказании помощи странам, в свою очередь, в качестве основы используются глобальные исследования, инструменты и методологии. Стратегические партнёрские отношения с международными и региональными организациями также сыграли ключевую роль в продвижении повестки дня по охране труда и включению её в повестку дня нескольких глобальных и региональных платформ.

<sup>172</sup> МОТ, *Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда*, 2021 г.

<sup>173</sup> МОТ, *Conclusions of the technical meeting on the impact of digitalization in the finance sector*, TMDFS/2022/8, 2022.

<sup>174</sup> МОТ, *Decent work in the platform economy*.

<sup>175</sup> Frank Hendrickx, "Protection of workers' personal data: General principles", ILO Working Paper 62, 2022.

## ► **Заключения и дальнейшие действия**

- 207.** Значительный прогресс, достигнутый в области охраны труда со времени первого периодического обсуждения в 2015 году, свидетельствует как о преемственности прежних тенденций, так и об их разрыве. Неоспоримый прогресс, достигнутый во всех аспектах охраны труда, включая БГТ и охрану материнства, зачастую был непостоянным и неравномерным. Неформальная занятость остаётся трудноразрешимой проблемой, особенно в развивающихся странах. В 2020 году разразился самый тяжёлый за последние сто лет глобальный кризис в области здравоохранения, который имел разрушительные социальные и экономические последствия, особенно в наиболее пострадавших секторах. Уязвимость работников, занятых в неформальных и небезопасных формах занятости, а также тех, кто подвергается системной дискриминации, стала ещё более заметной. Сохраняющаяся геополитическая напряжённость, война и резкий рост стоимости жизни, вероятно, ещё больше усилят эту уязвимость и неравенство. Возможность достижения всеобщей охраны труда зависит от того, насколько текущие кризисы ускоряют или, наоборот, тормозят достигнутый к настоящему времени прогресс, а также от того, насколько они влияют на поддержку, оказываемую тем, кто больше всего в ней нуждается. Достижение этой цели также зависит от реализуемых в этой связи воли и политики.
- 208.** Цель обеспечения всеобщей, адекватной и инклюзивной охраны труда стала одним из основных ориентиров в повестке дня МОТ в рамках усилий по содействию ориентированному на человека развитию. Эта цель отражена во многих трёхсторонних декларациях и обязательствах высокого уровня, которые были приняты Конференцией в последние годы, а также в программной работе МОТ, как показано в предыдущей главе. В период, когда последствия пандемии COVID-19 ощущались сильнее всего, МОТ смогла продемонстрировать дальновидность, стратегическое мышление, гибкость и оперативность, что позволило ей оказывать поддержку трёхсторонним участникам в преодолении исключительно сложных ситуаций. В результате усиления стратегического подхода к формированию повестки дня Конференции и тщательного планирования и определения последовательности Общих обзоров и технических и экспертных совещаний были найдены более эффективные пути достижения основных результатов, в частности в области БГТ. Защита работников и справедливое распределение результатов прогресса лежат в основе всеобъемлющих и комплексных ответных мер, разработанных МОТ для предотвращения и сокращения неравенства в сфере труда, и соответствующей стратегии, принятой Административным советом в ноябре 2022 года<sup>176</sup>.
- 209.** Партнёрские отношения с организациями системы ООН и другими структурами, включая ВОЗ, Международную коалицию за равную оплату труда, ОЭСР и фонд Регистра Ллойда, позволили МОТ расширить сферу своей деятельности, добиться эффекта масштаба и согласовать точки зрения и подходы. Непрерывное сотрудничество с Группой семи, Группой двадцати и БРИКС (Бразилия, Российская Федерация, Индия, Китай и Южная Африка) также позволило углубить важнейшие политические диалоги и обязательства, касающиеся цифровых трудовых платформ, охраны труда, стратегий формализации, гендерного равенства и интеграции лиц с ограниченными возможностями на рынке труда.

<sup>176</sup> МОТ, *Последующие меры по резолюции о неравенстве и сфере труда (2021 г.): Всеобъемлющая и комплексная стратегия МОТ по сокращению и предотвращению неравенства в сфере труда*, GB.345/INS/5, 2022 г.

- 210.** В дальнейшей деятельности, а также при выполнении обязательства, содержащегося в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, о том, что никто не должен быть забыт, и обеспечении приверженности МОТ цели достижения социальной справедливости, необходимо учитывать изложенные ниже меры политики.
- *Создание формальных и производительных рабочих мест.* Когда экономические условия больше не содействуют созданию достаточной производительной занятости, растёт уровень безработицы, а во многих странах распространяется неформальный сектор экономики, что приводит к исчезновению или резкому сокращению защиты в сфере труда. Предприятия с низкой производительностью не могут предложить достойную оплату труда, им гораздо сложнее обеспечить соблюдение мер безопасности и гигиены труда и сокращать продолжительное рабочее время. Это является подтверждением того, почему охрана труда не может быть отделена от создания производительной занятости. Для создания формальных и производительных рабочих мест важно иметь благоприятную для занятости макроэкономическую основу, учитывающую гендерные аспекты. Такая основа должна включать налогово-бюджетную, денежно-кредитную, промышленную, отраслевую политику и политику в сфере труда, активную и эффективную политику на рынке труда, а также соответствующую нормативно-правовую базу. Создание благоприятной среды для жизнеспособных предприятий также имеет решающее значение, учитывая, что такие предприятия являются основным источником занятости.
  - *Стимулирование инвестиций в охрану труда и объединение усилий в области охраны труда и социальной защиты.* Женщины и мужчины, находящиеся в нижней части шкалы распределения доходов, занятые в небезопасных формах труда или в неформальной экономике, как правило, в наибольшей степени подвержены социальным рискам и кризисам. Многие из этих работников также сталкиваются с дискриминацией и стигматизацией из-за того, что они такие, какие есть. Чтобы преодолеть эти факторы уязвимости и обеспечить ориентированное на человека развитие, необходимо достичь прогресса как в области охраны труда, так и в области социальной защиты, принимая во внимание, в частности, конкретные потребности и обстоятельства в различных секторах. В то время как достижение цели всеобщей социальной защиты получило широкую поддержку, аналогичного призыва в отношении охраны труда пока не прозвучало. Однако эти два аспекта имеют одинаковую важность и взаимно усиливают друг друга. Вместе они повышают способность действовать с помощью рычагов как распределения, так и перераспределения в целях уменьшения неравенства и принятия более эффективных мер по преодолению внешних потрясений. Кроме того, между этими двумя формами защиты работников существует множество положительных аспектов взаимодействия. Например, профилактика производственного травматизма и профессиональных заболеваний, обеспечение достаточного заработка и достойного рабочего времени снижают нагрузку на системы социального обеспечения и повышают их финансовую устойчивость. Кроме того, можно уделить больше внимания определению того, какие сочетания мер в области оплаты труда, социальной защиты и налогово-бюджетной политики могут в большей степени содействовать обеспечению адекватной, инклюзивной и устойчивой защиты всех работников на различных рынках труда и в различных социально-экономических условиях.
  - *Необходимость уделять особое внимание тем, кто наиболее подвержен риску лишения адекватной защиты.* Одной из основных нерешённых задач является обеспечение охраны труда для работников, сталкивающихся с дискриминацией и находящихся в неблагоприятном положении на рынке труда, а именно: женщин, молодёжи, мигрантов, лиц старшего возраста, представителей коренных и ведущих племенной образ жизни народов, лиц, живущих с ВИЧ или страдающих от ВИЧ или СПИДа, лиц с ограниченными возможностями и некоторых профессиональных групп, таких как домашние работники.

Предоставление доступа к охране труда для таких работников требует принятия мер, которые последовательно адаптируются к их конкретным обстоятельствам и потребностям в рамках всех аспектов охраны труда посредством проведения комплексных и целенаправленных мероприятий. Многие из этих работников зачастую чрезмерно представлены в неформальной экономике, которая охватывает тех, кто по определению не имеет адекватной защиты. Таким образом, переход от неформальной к формальной экономике является условием обеспечения доступа к адекватной защите для многих людей в мире. Для обеспечения того, чтобы никто не был забыт, а также для преодоления глубоко укоренившегося неравенства и создания более справедливого и равноправного общества необходимо уделять особое внимание тем, кто особенно уязвим перед самыми серьезными пробелами в охране труда.

- *Обеспечение адекватной защиты всех работников в любых формах организации труда.* Всё большее число наёмных работников заняты в разных формах организации труда или состоят в договорных отношениях, которые характеризуются различным уровнем охраны труда, особенно с точки зрения социальной защиты. В то же время всё более очевидным становится неоднородный состав самозанятых. К этой категории работников относятся как лица, самостоятельно осуществляющие предпринимательскую деятельность, так и лица, находящиеся в ситуации сильной экономической зависимости от своих руководителей. В результате различие между наёмным трудом и самозанятостью становится всё более размытым, что приводит к увеличению числа случаев, когда классификация работников как самозанятых ставится под сомнение. Несмотря на то что Рекомендация 2006 года о трудовом правоотношении (198) содержит некоторые общие указания в этом отношении, не существует единого мнения или подхода в отношении указанной классификации, поскольку она варьируется в зависимости от национальной правовой базы и обстоятельств. Ввиду того, что трудовые отношения остаются основным путём доступа к охране труда и социальной защите, большое количество работников попадают в «серую зону», в которой они полностью или частично лишены обоих видов защиты. Помимо этих случаев, необходимо дополнительно изучить те аспекты охраны труда, которые могут распространяться на самозанятых, а также механизмы, обеспечивающие эффективное применение соответствующих законов и нормативных актов.
- *Достижение прогресса в области БГТ.* Признав БГТ в качестве основополагающего принципа и права в сфере труда, МОТ придала своей деятельности в этой области и — в более общем плане — в области охраны труда новый импульс. Наличие взаимно усиливающих связей между безопасной и здоровой производственной средой и другими условиями труда означает, что обеспечение безопасных и здоровых условий труда в полном объёме зависит также от прогресса в отношении других аспектов охраны труда, и наоборот. Важно придавать большее значение учёту этих аспектов в системах и правилах БГТ, а также развивать эту тесную взаимосвязь при разработке соответствующей политики и программ. В этом отношении наиболее трудной областью БГТ является предотвращение насилия и домогательств, особенно на почве дискриминации. Чтобы быть эффективными, все меры по профилактике, поддержке и возмещению ущерба должны надлежащим образом учитывать факторы опасности и риски, возникающие как в результате дискриминации (злоупотребление властью и нарушение гендерных, культурных и социальных норм, которые также должны приниматься во внимание в этом отношении), так и в результате несоблюдения других основополагающих принципов и прав в сфере труда. Нормативная деятельность, которую в настоящее время проводит МОТ в отношении биологических опасных факторов, химических опасных факторов, эргономики и обработки и переноски грузов вручную, а также в отношении оснащения оборудования защитными устройствами, ещё больше подтвердит её статус ведущей международной

организации в этой области. Кроме того, потребуются значительные дополнительные усилия для обеспечения всеобщей ратификации двух основополагающих конвенций по БГТ, а именно Конвенций 155 и 187, а также для содействия ратификации других норм в этой области. Уделение внимания пересмотренной глобальной стратегии по БГТ могло бы придать новый импульс инициативам, направленным на повышение инклюзивности и справедливости в области охраны труда.

- *Сохранение первоочередного внимания вопросу заработной платы и рабочего времени.* В то время как некоторые другие элементы охраны труда имеют более важное значение в современной сфере труда, заработная плата и рабочее время, которые были основой деятельности МОТ сто лет назад, тем не менее остаются двумя основными аспектами охраны труда. В последние годы многие страны приняли или реформировали свою политику в отношении минимального размера оплаты труда, а также иные меры политики в области заработной платы, например те, которые касаются заработной платы в государственном секторе. Страны всё больше готовы внедрять основанные на фактических данных механизмы установления заработной платы. Вопрос выплаты прожиточного минимума в цепочках поставок становится объектом повышенного внимания со стороны транснациональных корпораций и порождает многочисленные инициативы с участием многих заинтересованных сторон. В связи с этим важно, чтобы МОТ укрепляла свой потенциал по предоставлению рекомендаций и информации, касающихся вопросов оплаты труда. Вопрос рабочего времени — это сложный политический вопрос, который значительно изменился за последнее десятилетие, что привело к существенным изменениям в запросах трёхсторонних участников о помощи. В настоящее время диапазон этих запросов довольно широк: от традиционных вопросов об ограничениях продолжительности рабочего времени до вопросов о связи между рабочим временем и производительностью труда, а также вопросов о регулировании сверхурочной работы, распределении работы и гибком рабочем графике, в том числе в контексте устойчивых антикризисных мер, и — в последнее время — о цифровых преобразованиях. Некоторые из этих вопросов требуют национальных решений, в то время как другие могут потребовать глобальных ответов. В любом случае важно, чтобы МОТ как ведущая организация в этой области была готова справиться с этой задачей. Поэтому она должна решительно продолжать свою аналитическую и исследовательскую работу, чтобы давать обоснованные рекомендации в области политики и обеспечивать техническое присутствие на местах, которого в настоящее время недостаточно.
- *Максимальное использование преимуществ цифровизации экономики для защиты работников и преодоление сопутствующих проблем.* Цифровые технологии привели к появлению новых способов производства, работы и жизни. Платформенная экономика стремительно развивается, предоставляя возможности как для создания рабочих мест, так и для более гибкой организации производственных процессов. Она также порождает трудности (в отношении которых существуют различные мнения) в установлении адекватного уровня охраны труда и социальной защиты для работников с различным статусом занятости. Использование цифровых технологий также позволило существенно увеличить объём собираемых и обрабатываемых данных, что сопровождается значительным расширением возможностей мониторинга. При надлежащем использовании новые устройства, несомненно, могут помочь работодателям создать безопасную и здоровую производственную среду и выполнять свои юридические обязательства. Вместе с этим использование новых устройств также может привести к серьёзному вторжению в личную жизнь работников, необъективному принятию решений и подрыву деятельности профсоюзов. Цифровые технологии также позволили миллионам работников перейти на дистанционную работу во время кризиса COVID-19. Для многих работа из дома в её

гибридной форме стала «новой нормой». Наряду с многочисленными преимуществами, дистанционная работа также имеет определённые недостатки, в частности стирание границ между профессиональной и личной жизнью и — в некоторых случаях — увеличение продолжительности рабочего дня. Всё это в свою очередь вызвало активные споры о том, что часто называют «правом на отключение». Общее обсуждение на Конференции в 2025 году (или разработка норм в рамках процедуры двукратного обсуждения в 2025–26 гг.) вопроса, касающегося достойного труда в платформенной экономике, приведёт к разработке дополнительных рекомендаций для трёхсторонних участников и МБТ в этом отношении. В случае принятия соответствующего решения Административным советом в 2023 году в дополнение к обсуждению с целью принятия норм может быть проведено совещание экспертов по защите персональных данных работников в цифровую эпоху. Можно было бы также рассмотреть вопрос о разработке более подробных рекомендаций, как нормативного, так и ненормативного характера, касающихся дистанционной работы и гибридных форм труда.

- *Решение проблемы недооценённости работы по уходу.* В последние годы всё больше признаётся важность экономики ухода для функционирования и жизнестойкости работников и их семей, предприятий, рынка труда и общества. Растёт также понимание того, что без достойных рабочих мест в секторе ухода не может быть никаких преобразующих изменений в области гендерного равенства, равно как и увеличения числа рабочих мест лучшего качества для женщин. Работники по уходу выполняют свою деятельность как в формальной, так и в неформальной экономике, при этом большая часть работы по уходу является неоплачиваемой. Условия труда работников по уходу, несмотря на их ценный вклад в социально-экономическое развитие, как правило, неудовлетворительны, а гендерный разрыв в оплате труда достигает 20% во всём мире<sup>177</sup>. Можно было бы надеяться, что уроки, извлечённые из пандемии COVID-19, убедят политиков изменить ситуацию с недостаточным финансированием, которое наносило ущерб этим важнейшим секторам на протяжении десятилетий, однако сегодняшняя реальность показывает, что во многих странах эта надежда была слишком оптимистичной. В дальнейшем в качестве вклада в общее обсуждение вопросов достойного труда и экономики ухода на Конференции в 2024 году, возможно, необходимо в приоритетном порядке сосредоточиться на решении проблемы недооценённости работы в этих секторах. Это потребует регулярного сбора и анализа отраслевых данных о заработной плате и условиях труда в сотрудничестве с ВОЗ и другими соответствующими учреждениями ООН, а также устранения правовых пробелов, сокращения чрезмерного использования временных трудовых договоров и договоров на выполнение работ по требованию и содействия формализации рабочих мест.

**211.** Достижение результатов и прогресс в этих восьми областях политики будут зависеть в том числе и от создания благоприятных условий, способных:

- *Содействовать трёхстороннему и двустороннему социальному диалогу как важнейшим механизмам обеспечения адекватной охраны труда.* Работники и работодатели должны в полной мере пользоваться своим правом на свободу объединения и действенным признанием права на ведение коллективных переговоров в качестве необходимых предпосылок для социального диалога. С учётом глубоких преобразований в сфере труда и в соответствии с резолюцией и заключениями второго периодического обсуждения

<sup>177</sup> МОТ и ВОЗ, *The gender pay gap in the health and care sector: a global analysis in the time of COVID-19*, 2022.

вопросов социального диалога и трипартизма, принятыми Конференцией в 2018 году<sup>178</sup>, необходимо внедрить новаторские подходы и утвердить новые меры для обеспечения того, чтобы эти основополагающие принципы и права в сфере труда были в полной мере гарантированы всем работникам, включая тех, кто традиционно лишён возможности пользоваться ими, и тех, кто осуществляет трудовую деятельность в рамках новых и развивающихся форм занятости. В то же время следует продолжать укреплять потенциал трёхсторонних участников для участия в процессах национального социального диалога по охране труда и механизмах трёхстороннего управления. Стремление к всестороннему развитию коллективных переговоров на всех уровнях как в государственном, так и в частном секторах и распространение охвата коллективных договоров на всех работников, безусловно, являются средством обеспечения достойных условий труда, справедливого совместного использования плодов прогресса и равной оплаты за труд равной ценности.

- *Содействовать ратификации и применению основополагающих конвенций МОТ и других соответствующих международных трудовых норм.* Разработка международных трудовых норм, а также их продвижение, ратификация и применение посредством согласованных действий правительств и представителей работодателей и работников составляют основу адекватной защиты работников. Несмотря на то что многие нормы доказали свою неизменную актуальность и действенность, МОТ должна обеспечить, чтобы её свод норм был достаточно обширным и надёжным, чтобы она могла решать новые задачи и способствовать согласованности политики в меняющихся условиях.
- *Развивать передовые знания, адаптированные к реалиям и потребностям трёхсторонних участников.* В быстро развивающейся сфере труда предоставление качественных услуг по охране труда требует от МБТ понимания изменений на рынке труда, регулярного обновления базы знаний и использования опыта трёхсторонних участников, что в контексте бюджетных ограничений совсем непросто. Необходимо найти новые способы сочетания регулярного повышения квалификации имеющегося персонала с развитием стратегических партнёрских отношений с профессиональными ассоциациями, академическими учреждениями и другими организациями для достижения эффекта масштаба и разделения затрат на получение передовых знаний при полном соблюдении приоритетов и ценностей МОТ.
- *Содействовать проведению оценки политического и институционального воздействия.* Преимущества достойных условий труда для благополучия и достоинства работников, а также для производительности труда и конкурентоспособности предприятий являются неоспоримыми. Тем не менее МОТ столкнулась с трудностями при попытках систематически документировать или точно измерять степень, в которой законодательные изменения, институциональные изменения или внедрение новых программ, особенно в области наращивания потенциала, улучшили повседневную жизнь работников. Несомненно, для того, чтобы оценить эффективность нового или пересмотренного закона и мер политики, требуется время. Однако необходимы и более последовательные усилия для оценки их воздействия на жизнь работников в краткосрочной и среднесрочной перспективе и для выявления других факторов, которые, возможно, способствовали достижению определённых результатов. Этот подход имеет ключевое значение для оценки нормативных или институциональных изменений и для руководства последующими изменениями в политике; он также имеет решающее значение для обеспечения легитимности действий МОТ и укрепления связей с партнёрами по развитию.

<sup>178</sup> МОТ, Резолюция и заключения о втором периодическом обсуждении вопросов социального диалога и трипартизма, Международная конференция труда, 107-я сессия, 2018 г.

- *Расширить сферу деятельности МОТ путём объединения усилий с другими организациями многосторонней системы. Создание альянсов и развитие сотрудничества с другими организациями многосторонней системы способствует повышению согласованности политики, мобилизации усилий и увеличению инвестиций в охрану труда. Это также позволяет устранять некоторые коренные причины исключения работников из систем защиты, такие как дискриминация и неформальность, источники которых частично находятся за пределами сферы труда. Более активное участие МОТ в диалоге и инициативах, связанных с охраной труда в рамках многосторонней системы, также способствовало бы достижению Целей в области устойчивого развития, особенно Цели 8 (содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех) и Цели 10 (сокращение неравенства внутри стран и между ними). Глобальная коалиция за социальную справедливость призвана играть решающую роль в создании таких альянсов и партнёрств.*