



► Протокол

6А

Международная конференция труда — 110-я сессия, 2022 г.

Дата: 10 июня 2022 г.

Доклады Комитета по периодическому обсуждению вопросов занятости

**Предлагаемая резолюция и заключения, представленные для
принятия Конференцией**

В настоящем докладе содержится текст предлагаемой резолюции и заключений, представленных Комитетом по периодическому обсуждению вопросов занятости, для принятия Конференцией.

Доклад Комитета о ходе его работы, утверждённый от имени Комитета его должностными лицами, будет опубликован на веб-сайте Конференции в Протоколе № 6В после закрытия сессии. Члены Комитета будут иметь возможность внести исправления в собственные заявления, представленные в докладе, до 1 июля 2022 года.

Резолюция, касающаяся третьего периодического обсуждения вопросов занятости

Генеральная конференция Международной организации труда, собравшаяся на 110-ю сессию в 2022 году,

после проведения третьего периодического обсуждения стратегической задачи занятости, в соответствии с Декларацией о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.) с поправками 2022 года, посвящённого тому, как Организация должна реагировать на реалии и потребности своих Членов, и должным образом принимая во внимание Филадельфийскую декларацию (1944 г.) и Декларацию столетия МОТ о будущем сферы труда (2019 г.),

1. Принимает следующие заключения, содержащие согласованные, всеобъемлющие и интегрированные основы политики в области занятости, адаптированные к стремительно меняющейся сфере труда.
2. Предлагает Административному совету Международного бюро труда провести предметное обсуждение этих заключений и сформулировать рекомендации в адрес Международного бюро труда по их реализации.
3. Поручает Генеральному директору:
 - a) подготовить план действий по выполнению заключений для рассмотрения Административным советом на 346-й сессии в ноябре 2022 года;
 - b) направить заключения соответствующим международным и региональным организациям в целях привлечения к ним их внимания;
 - c) учитывать заключения при распределении ресурсов в рамках текущих программы и бюджета, при подготовке предложений по будущим программе и бюджету и при мобилизации внебюджетных ресурсов;
 - d) информировать Административный совет об их выполнении.

Заключения, касающиеся третьего периодического обсуждения вопросов занятости

I. Контекст и вызовы

1. В период между вторым периодическим обсуждением вопросов занятости в 2014 году и 2019 годом на рынке труда разных стран произошли некоторые улучшения и, отражая растущее признание центральной роли занятости, увеличилось количество национальных стратегий занятости. Тем не менее продолжал сохраняться большой дефицит достойных рабочих мест.
2. Прогресс в достижении цели полной, продуктивной и свободно избранной занятости для всех был ещё больше подорван недавней пандемией COVID-19. Хотя во многих странах меры политики помогли защитить работников и предприятия, восстановление остаётся неравномерным и неполным. Совокупные последствия геополитической напряжённости, в частности продолжающиеся вооружённые конфликты, рост инфляции, финансовые потрясения, большое бремя задолженности и сбои в глобальных цепочках поставок, усугубляют неравенство внутри групп работников, предприятий и стран и между ними. Бюджетные ограничения сковывают способность стран продолжать оказывать

поддержку усилиям по восстановлению и повышают вероятность неравного развития, что может оставить развивающиеся страны ещё дальше позади.

3. В то же время сохраняются давние проблемы на рынке труда с точки зрения как количества, так и качества занятости, о чём свидетельствуют высокий уровень неформальности, нарушения трудовых прав в глобальных цепочках поставок, низкая производительность, несоответствие навыков, постоянная и растущая бедность среди работающего населения, неравномерный и в основном слабый рост заработной платы, неравенство на рынке труда, различные формы дискриминации, а также нестабильные формы трудоустройства. Несмотря на достижения в некоторых областях за последние десятилетия, недостаточные возможности для достойного труда отражают медленный прогресс в переходе к более инклюзивным и хорошо функционирующим рынкам труда для всеобщего блага. Женщины сталкиваются с более низким уровнем заработной платы, а также с более высокой безработицей и бездействием, чем мужчины, и выполняют большую часть оплачиваемой и неоплачиваемой работы по уходу. Молодёжь продолжает с трудом осуществлять переход от обучения к трудовой деятельности и к своей первой достойной работе. Во всём мире неформальный сектор остаётся основным источником дефицита достойного труда, особенно на микро-, малых и средних предприятиях. Ненадёжные формы трудовой деятельности способствовали ещё большему росту дефицита достойного труда, а также процессу перехода официальной занятости в неформальную.
4. Возможности, которые могут создавать факторы будущей сферы труда, до сих пор не используются в полной мере, особенно в развивающихся странах. Демографические сдвиги, цифровой разрыв и изменение климата по-прежнему затмевают потенциал инклюзивных структурных преобразований для создания достойных рабочих мест.
5. Нередко дефицит достойного труда также является коренной причиной уязвимости бедных слоёв населения и фактором социальной нестабильности, что может приводить к конфликтам и дальнейшему раскручиванию нисходящей спирали.
6. Достижение цели полной, продуктивной и свободно избранной занятости и прогресс в достижении Целей в области устойчивого развития (ЦУР), особенно ЦУР 8, требует ускорения действий по достижению, укреплению и адаптации всеобъемлющих политических основ занятости к быстро меняющейся сфере труда.

II. Руководящие принципы последовательной, всеобъемлющей и комплексной политики занятости в стремительно развивающейся сфере труда

7. Всеобъемлющие политические основы занятости должны быть направлены на создание полной, производительной и свободно избранной занятости и достойного труда, а также на содействие ориентированному на человека восстановлению, которое носит инклюзивный, стабильный и устойчивый характер.
8. Такие комплексные рамки должны основываться на основополагающих принципах и правах в сфере труда и соответствующих нормах МОТ, включая Конвенцию 1964 года о политике в области занятости (122), Рекомендацию 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения) (169), Конвенцию 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы (168), Конвенцию 1948 года об организации службы занятости (88), Конвенцию 1997 года о частных агентствах занятости (181), Рекомендацию 2006 года о трудовом правоотношении (198), а также Рекомендацию 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204) и Рекомендацию 2017 года о занятости и достойном

труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия (205), которые были приняты после второго периодического обсуждения в 2014 году.

9. Подтверждая важность и актуальность заключений, касающихся второго периодического обсуждения вопросов занятости 2014 года, глубокие изменения в сфере труда требуют укрепления всеобъемлющих политических рамок занятости, которые в полной мере учитывают и могут быть адаптированы для поддержки работников и предприятий и соответствуют Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда (2019 г.) и Глобальному призыву к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19, которое носит инклюзивный, стабильный и устойчивый характер (2021 г.)
10. В процессе реализации согласованных, всеобъемлющих и комплексных политических программ в сфере занятости необходимо придерживаться следующих принципов, принимая во внимание обстоятельства стран:
 - a) Использование в полной мере неразрывно связанного, взаимозависимого и взаимодополняющего характера четырёх стратегических задач Организации — занятости, социальной защиты, социального диалога и основополагающих принципов и прав в сфере труда — при разработке комплексных подходов, отличающихся согласованностью и скоординированностью.
 - b) Укрепление связей между инклюзивным экономическим ростом, занятостью, трудовыми доходами и производительностью.
 - c) Содействие достижению как качества, так и количества рабочих мест при одновременном обеспечении надлежащей защиты работников и уважения их прав, в том числе гарантируя безопасную и здоровую рабочую среду.
 - d) Содействие инклюзивным структурным преобразованиям и диверсификации достойного труда.
 - e) Нарращивание потенциала работников по использованию имеющихся возможностей достойного труда, в том числе при помощи мер стимулирования для содействия развитию профессиональных навыков, профессиональной переподготовки и обучению на протяжении всей жизни с целью расширения возможностей трудоустройства и адаптации, а также обеспечения успешного и справедливого перехода на рынке труда и доступа к достойному труду.
 - f) Создание и сохранение благоприятной среды для устойчивого развития предприятий.
 - g) Поощрение перехода работников и экономических единиц от неформальной к формальной экономике.
 - h) Участие в активном социальном диалоге и трипартизме при их формировании, осуществлении, мониторинге и оценке.
 - i) Учитывание гендерных аспектов и проблематики и способность к адаптации к разнообразию и нуждам уязвимых и незащищённых групп населения.
 - j) Содействие справедливому переходу к экологически устойчивым и инклюзивным экономике и обществу в соответствии с Руководством по справедливому переходу к экологически устойчивой экономике и обществу для всех Международной организации труда (МОТ).

- k) Использование всего потенциала технического прогресса и роста производительности для создания достойных рабочих мест при одновременном преодолении цифрового разрыва как внутри стран, так и между ними.
- l) Проявление гибкости и быстрого реагирования на кризисы, геополитические конфликты и возникающие риски.
- m) Создание надёжной базы фактических данных в поддержку социального диалога, включая коллективные переговоры, и разработки политики.
- n) Уделение большего внимания проектной поддержке за счёт адекватных и устойчивых стратегий финансирования, а также согласованности и координации политики.

III. Укрепление, адаптация и реализация всеобъемлющих политических программ в сфере занятости

11. Государства-члены должны содействовать укреплению, адаптации и реализации согласованных, всеобъемлющих и комплексных политических программ в сфере занятости на основе трёхсторонних консультаций, которые, в зависимости от условий в отдельно взятых странах, должны основываться на следующих элементах:
- a) Меры и стратегии, направленные на более своевременную адаптацию и реагирование политики на вызовы на рынке труда, в том числе связанные с экономическими, экологическими, медицинскими, геополитическими и иными кризисами.
 - b) Содействующая занятости макроэкономическая, промышленная, отраслевая, экологическая, торговая, государственная и частная инвестиционная политика, способствующая инклюзивным структурным преобразованиям для создания достойных рабочих мест, в том числе в сфере ухода, в цифровой экономике, циркулярной зелёной экономике, и содействующая переходу к формальной экономике.
 - c) Используя возможности технологических изменений, следует гарантировать, чтобы работники, в том числе работники платформ, были должным образом защищены, имели доступ к социальной защите и достойные условия труда.
 - d) Политика и институты, позволяющие обеспечить всем работникам, независимо от их статуса занятости, надлежащую защиту с учётом: уважения основополагающих прав; адекватной минимальной заработной платы, установленной законом или в результате переговоров; максимальных пределов продолжительности рабочего времени рабочего времени; безопасности и гигиены труда.
 - e) Политика и нормативные правовые акты, направленные на решение проблемы нестабильных и ненадёжных форм занятости, в том числе путём обеспечения корректной классификации трудовых отношений.
 - f) Политика, которая уделяет особое внимание микро-, малым и средним предприятиям и обеспечивающая благоприятные условия для жизнеспособных предприятий, поддерживает непрерывную деятельность предприятий и способствует развитию предпринимательства, производительности и инноваций.
 - g) Поддержка роли государственного сектора как важного работодателя и поставщика качественных государственных услуг.
 - h) Политика в области образования, развития профессиональных навыков и обучения на протяжении всей жизни, которая учитывает и предвосхищает потребности рынка труда и устраняет существующие пробелы в навыках, обеспечивая при этом

адекватные государственные и частные инвестиции, где это применимо, в образование и профессиональную подготовку, включая программы ученичества.

- i) Политика, направленная на повышение устойчивого роста производительности с упором на микро-, малые и средние предприятия и сектора с увеличивающимся разрывом в производительности, с одновременным обеспечением справедливой доли прироста производительности в соответствии с созданной стоимостью, в том числе путём укрепления социального диалога и коллективных переговоров на всех уровнях.
- j) Политика адекватной, справедливой и недискриминационной оплаты труда и механизмов корректировки заработной платы в соответствии с национальным законодательством и практикой посредством установления адекватного размера минимальной оплаты труда, установленного законом или в результате переговоров, и поддержка коллективных переговоров на всех уровнях и трёхстороннего сотрудничества.
- k) Политика, направленная на улучшение результатов достойного труда в торговых цепочках и цепочках поставок, включая содействие реализации Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединённых Наций и Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики МОТ (Декларация МНК), в том числе в отношении транспарентности, должного соблюдения прав человека, жалоб на нарушения и средств правовой защиты; укрепления соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, безопасности и гигиены труда, адекватного размера минимальной заработной платы, установленного законом или в результате переговоров, и обеспечения стабильного трудоустройства.
- l) Активная политика на рынке труда и активные службы занятости, устранение барьеров для предпринимательства и инноваций, а также поддержка в преодолении переходных этапов на протяжении жизни человека, в том числе от обучения к трудоустройству для молодёжи, от безработицы к занятости, наряду с участием на рынках труда женщин, пожилых людей и лиц из уязвимых групп.
- m) Более тесное взаимодействие с политикой социальной защиты для поддержки работников во время перебоев с трудоустройством и переходов на протяжении всей жизни.
- n) Политика поощрения перехода от неформальной к формальной экономике, направленная на устранение коренных причин неформальной экономики с уделением особого внимания потребностям наиболее уязвимых слоёв населения.
- o) Политика поддержки и предоставления возможности работникам и предприятиям отказаться от углеродоёмкой экономики и создать достойные рабочие места за счёт адаптации к изменению климата и смягчения его последствий, обеспечивая справедливый переход к инклюзивной и экологически устойчивой экономике и достойному труду для всех. Должна быть обеспечена безопасность и гигиена труда для всех работников, в том числе в зелёной экономике и циркулярной экономике.
- p) Политика занятости, учитывающая гендерные аспекты и направленная на устранение гендерного неравенства и расширение участия женщин на рынке труда, включая политику по преодолению профессиональной гендерной сегрегации на основании политики о равной оплате за труд равной ценности, меры по обеспечению баланса между трудовой и личной жизнью и политику, направленную на решение

проблемы неравного распределения обязанностей по уходу, в том числе путём предоставления адекватных отпусков по беременности, родам и уходу за ребёнком, предоставления доступных качественных услуг по уходу, включения политики расширения гендерных прав и возможностей в основу государственно-частной сферы и борьбы с насилием и домогательствами в сфере труда, в том числе гендерным насилием и домогательствами.

- q) Меры, способствующие поддержанию баланса трудовой и личной жизни, в том числе с помощью рамочных механизмов регулирования, которые могут предусматривать возможности гибкого графика работы и удалённой работы, при обеспечении и соблюдении ограничений рабочего времени и защиты работников от отключения в соответствии с национальным законодательством и соглашением сторон.
 - r) В затронутых кризисом и нестабильных условиях — интеграция немедленных ответных мер с устойчивыми и долгосрочными стратегиями для создания трудоустройства и достойных рабочих мест в целях обеспечения мира и потенциала противодействия в соответствии с Рекомендацией 205.
 - s) Инвестиционная политика, способствующая созданию рабочих мест, включая качественные государственные программы занятости и развитие инфраструктуры для поддержки создания продуктивных и достойных рабочих мест, а также программы поддержки продвижения по службе для повышения средств к существованию.
 - t) Меры по обеспечению занятости в сельских районах, которые расширяют возможности получения достойной работы, при этом содействуя диверсификации производства и отраслей и предлагая экономические, экологические и социальные преимущества на местах.
 - u) Повышение согласованности с политикой в области трудовой миграции для улучшения управления трудовой миграцией, защиты прав трудящихся-мигрантов и возможности переноса и признания профессиональных навыков, а также прав в сфере социального обеспечения.
 - v) Гибкие и современные информационные системы рынка труда, а также эффективные средства мониторинга, анализа и оценки воздействия политики и программ в области занятости.
 - w) Стратегии устойчивого финансирования, учитывающие бюджетные ограничения в странах и способствующие достаточной и своевременной мобилизации ресурсов, в том числе для государственных служб занятости, наряду с другими мерами, направленными на более эффективное осуществление политики.
 - x) Укрепление потенциала правительств и социальных партнёров, с тем чтобы они могли играть более эффективную роль в разработке политики, её реализации и оказании необходимой поддержки своим членам.
12. Всеобъемлющие политические основы в сфере занятости должны быть реализованы в рамках национальной политики в сфере занятости и включены в более широкие планы национального развития и другие стратегии посредством мониторинга и оценки, основанных на фактических данных.

IV. Социальный диалог

13. Социальный диалог играет важнейшую роль в формировании ответственности и поиске основанных на консенсусе решений при разработке, реализации и оценке политических

программ в сфере занятости, в том числе во время перебоев и кризисов. Социальный диалог также является важной частью восстановительных мер по принципу «лучше, чем было», направленных на укрепление устойчивости предприятий и работников.

14. Трёхсторонние процессы имеют решающее значение для обеспечения согласованности политики в области экономики, окружающей среды, занятости и социальной политики, наряду с эффективными механизмами межведомственной координации.
15. Социальный диалог, включающий коллективные переговоры и трёхстороннее сотрудничество, способствует созданию достойных рабочих мест и обеспечению справедливой доли повышения производительности и экономического роста, что способствует более справедливому распределению доходов, а в случае глобальных систем поставок — справедливое распределение прибыли там, где создаётся добавленная стоимость.
16. В затронутых кризисом и нестабильных условиях социальный диалог имеет первостепенную важность для обеспечения мира, создания благоприятных условий для восстановления и наращивания потенциала противодействия.

V. Действия МОТ

17. Международное бюро труда должно оказывать помощь государствам-членам, по их просьбе, в продвижении, формулировании, осуществлении, мониторинге и оценке политики, стратегий и программ в соответствии с согласованными, всеобъемлющими и интегрированными политическими основами занятости, как указано выше. Деятельность МБТ должна быть целенаправленной, измеримой и тщательно оцениваемой. МБТ следует усилить свою работу в следующих областях:

A. Продвижение согласованной макроэкономической и отраслевой политики для ориентированного на человека восстановления и создания рабочих мест, в том числе в зелёной, циркулярной, цифровой экономике и экономике ухода

18. Расширение основанных на фактических данных баз исследований, баз данных и аналитических рамок МБТ, а также руководящих инструментов для продвижения инклюзивной, учитывающей гендерные аспекты макроэкономической политики и обеспечения её согласованности с отраслевой политикой в интересах инклюзивного экономического роста, создания рабочих мест и формализации, включая основанные на фактических данных исследования государственных инвестиций в поддержку структурных преобразований на рынке труда, создания рабочих мест и повышения производительности.
19. Укрепление потенциала трёхсторонних участников в области макроэкономической, промышленной, отраслевой, торговой, инвестиционной и инфраструктурной политики, направленной на создание рабочих мест, а также политики, нацеленной на повышение производительности труда.
20. Усиление потенциала государств-членов в использовании всех возможностей технологического прогресса для создания рабочих мест, при устранении технологических рисков в достойных условиях труда, включая алгоритмическое управление, обеспечение кибербезопасности и защиты данных; и преодоление цифрового разрыва как внутри стран, так и между ними.
21. Расширение возможностей и управления по финансированию целей политики в области занятости.

В. Создание благоприятной среды для более жизнеспособных и производительных предприятий

22. Усиление внимания, уделяемого поддержке непрерывности деятельности и созданию благоприятных условий для жизнеспособных предприятий, особенно микро-, малых и средних предприятий в соответствии с заключениями о содействии жизнеспособным предприятиям, принятым Международной конференцией труда на 96-й сессии (2007 г.).
23. Оказание поддержки предприятиям в создании достойных рабочих мест и повышении производительности посредством проведения обследований, подготовки рекомендаций по вопросам политики и наращивания потенциала, в том числе в отношении экосистем производительности.
24. Оказание поддержки и укрепление развития предпринимательства путём устранения барьеров и применения специальных стимулов для поощрения инноваций и создания достойных рабочих мест.
25. Оказание поддержки предприятиям в достижении целей достойного труда в глобальных цепочках поставок посредством содействия реализации Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики МОТ и Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединённых Наций, в том числе в отношении транспарентности, надлежащего соблюдения прав человека, жалоб на нарушения и средств защиты.

С. Усиление защиты работников, обеспечение качества занятости и устранение неравенства

26. Усиление технической поддержки трёхсторонних участников, в том числе посредством страновых программ достойного труда, нацеленных на повышение качества занятости и обеспечение надлежащей защиты работников, в том числе в отношении основополагающих прав, адекватной минимальной заработной платы, установленной законодательством или в результате переговоров, безопасности и гигиены труда и максимальных ограничений рабочего времени в соответствии с Декларацией столетия МОТ о будущем сферы труда и другими соответствующими актами.
27. Оказание помощи государствам-членам в разработке и внедрении комплексного подхода к осуществлению поддержки перехода от неформальной к формальной экономике путём выявления коренных причин и устранения многочисленных движущих сил неформальной экономики в соответствии с Рекомендацией 204.
28. Интеграция политики в области занятости и социальной защиты с учётом выводов, касающихся второго периодического обсуждения вопросов социальной защиты (социального обеспечения) (2021 г.) и для достижения целей «Глобального ускорителя» по созданию рабочих мест и обеспечению всеобщей социальной поддержки в целях справедливого перехода» Генерального секретаря Организации Объединённых Наций.
29. Осуществление плана действий МОТ в области занятости молодёжи (2020–2030 гг.) для оказания поддержки странам, в частности в реализации политики занятости молодёжи с учётом гендерных аспектов, а также в укреплении глобальных многосторонних партнёрств, в том числе с учётом молодёжи, которая не учится, не работает и не проходит профессиональную подготовку.
30. Оказание поддержки государствам-членам в гарантированном обеспечении права на качественное образование; в содействии развитию профессиональных навыков и обучению на протяжении всей жизни для всех; в устранении пробелов и несоответствий

в навыках путём укрепления систем обучения на протяжении всей жизни и расширения возможностей трудоустройства — с учётом заключений, касающихся общего обсуждения навыков и обучения на протяжении всей жизни (2021 г.).

31. Оказание поддержки государствам-членам в разработке и реализации активной политики на рынке труда, модернизации и укреплении потенциала государственных служб занятости, а также в использовании возможного сотрудничества, где необходимо, и учёте дополнительной роли частных агентств занятости, при надлежащем регулировании, в соответствии с Конвенцией 181.
32. Оказание поддержки государствам-членам в их усилиях по обеспечению баланса трудовой и частной жизни, в том числе в распространении передового опыта по расширению возможностей удалённой работы и обеспечению защиты работников.
33. Уделение большего внимания решению проблемы неравенства, включая неравенство в оплате труда, и всех форм дискриминации, в том числе множественных и пересекающихся форм дискриминации на рынке труда, принимая во внимание заключения о неравенстве и сфере труда (2021 г.).
34. Создание доказательной базы и руководства для развития инклюзивных рынков труда и более эффективных программ занятости для молодёжи, женщин, пожилых людей, инвалидов, неформальных работников, трудовых мигрантов и других групп, находящихся в уязвимом положении.
35. Продвижение эффективной политики и документирование передовой практики, связанной с обеспечением достойного труда для инвалидов, в соответствии с Конвенцией ООН о правах инвалидов, включая применение финансовых стимулов, оказание помощи, обеспечение разумного приспособления на рабочих местах и, где это уместно, использование квот или целей по расширению участия на рынке труда, согласованных социальными партнёрами.
36. Оказание поддержки государствам-членам, особенно в ситуациях стихийных бедствий и конфликтов, в целях содействия привлечению инвестиций, создающих больше рабочих мест, в том числе посредством государственных программ занятости.

D. Деятельность, связанная с нормами

37. Постоянное укрепление деятельности, связанной с нормами, включая дальнейшее содействие ратификации и эффективному осуществлению всех соответствующих международных трудовых норм.
38. Оказание поддержки в ходе проведения информационных кампаний, связанных с нормами, и содействие наращиванию потенциала трёхсторонних участников по всем соответствующим международным трудовым нормам, включая те, которые указаны в пункте 8.

E. Укрепление поддержки осуществления за счёт более оперативной технической помощи, развития знаний и партнёрств

39. Расширение консультирования по вопросам политики на основе приоритетов государств-членов, в том числе посредством сотрудничества в целях развития и механизмов технической поддержки.
40. Содействие диалогу по вопросам политики и координации в рамках правительства и с социальными партнёрами.

41. Своевременная и оперативная разработка новых инновационных инструментов для поддержания оценки влияния занятости и её диагностики, а также мониторинга и оценки.
42. Оказание поддержки мерам реагирования государств-членов на кризисы, в том числе посредством быстрой оценки потребностей в конфликтах и стихийных бедствиях, и укрепление роли социальных партнёров в содействии миру и устойчивости.
43. Оказание помощи государствам-членам в проведении оценок воздействия политики и инвестиций на занятость.
44. Накопление знаний о новых и возникающих проблемах, особенно о тех, которые указаны выше, в том числе посредством ежегодной публикации флагманского отчёта о социальном диалоге в соответствии с заключениями о втором периодическом обсуждении вопросов социального диалога и трипартизма 2018 года, выделения необходимых финансовых ресурсов в этом отношении и улучшения распространения обследований через интегрированные платформы и статистические и политические базы данных, в том числе по коллективным договорам и кризисным мерам.

Ф. Повышение согласованности политики и глобальных информационно-разъяснительных кампаний

45. Международная организация труда должна играть ведущую роль в мире в политике области занятости, укрепляя сотрудничество с соответствующими многосторонними и региональными организациями и процессами, уделяя особое внимание:
 - a) Укреплению сотрудничества с международными финансовыми учреждениями и партнёрами по развитию в целях повышения отдачи от их операций с точки зрения занятости и повышения согласованности политики.
 - b) Содействию лучшему пониманию прожиточного минимума путём проведения рецензируемых обследований концепций и оценок в этом отношении, а также путём оказания помощи государствам-членам по запросу.
 - c) Поощрению макроэкономической, отраслевой, торговой и инвестиционной политики, направленной на обеспечение занятости и учитывающей гендерные аспекты, в рамках многосторонней системы.
 - d) Укреплению сотрудничества с многосторонними и региональными организациями в разработке и осуществлении финансовых стратегий для обеспечения согласованных, всеобъемлющих и комплексных рамок политики в области занятости в государствах-членах как части реализации инициативы ООН «Глобальный ускоритель» по созданию рабочих мест и обеспечению всеобщей социальной поддержки» в целях справедливого перехода.
 - e) Содействию международному сотрудничеству в целях оказания технической и финансовой поддержки развивающимся странам по их просьбе.
 - f) Продвижению инструментов исследований и анализа и оценки воздействия политики занятости и привлечение многосторонних и региональных организаций к результатам политики.
 - g) Содействию взаимному обучению между государствами-членами.