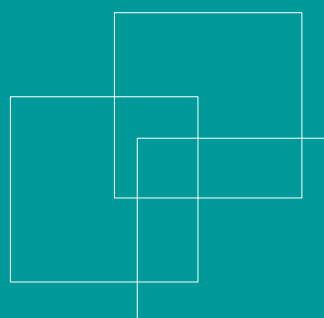




Международная
организация
труда

Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики



Пятое издание - март 2017 года

Трёхсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики

принята Административным советом Международного бюро труда на его 204-й сессии (Женева, ноябрь 1977 г.) с поправками, внесёнными на 279-й (ноябрь 2000 г.), 295-й (март 2006 г.) и 329-й (март 2017 г.) сессиях

Международная организация труда
Женева

МБТ в каталогах издательских данных

Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (принята Административным советом Международного бюро труда на его 204-й сессии (Женева, ноябрь 1977 г.) с поправками, внесенными на 279-й (ноябрь 2000 г.), 295-й (март 2006 г.) и 329-й (март 2017 г.) сессиях / Международная организация труда. - Женева: МБТ, 2017 г.

ISBN: 9789221307006; 9789221307013 (web pdf) Международная организация труда.

Названия, используемые в публикациях МБТ и соответствующие принятой в Организации Объединённых Наций практике, и изложение материала в них не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда 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 Международным бюро труда выраженных в них взглядов.

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

Информацию о публикациях МБТ и цифровых продуктах можно найти по адресу: www.ilo.org/publns.

Отпечатано в Швейцарии

СОДЕРЖАНИЕ

Введение..... V

**Трёхсторонняя декларация принципов, касающихся
многонациональных корпораций и социальной политики..... 1**

Цель и сфера охвата 2

Общая политика..... 5

Занятость 8

Профессиональная подготовка 13

Условия труда и жизни 15

Трудовые отношения 17

Приложение I..... 23

Перечень деклараций, международных трудовых конвенций и рекомендаций, сводов практических правил, руководящих принципов и других руководств, имеющих отношение к Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики

Приложение II..... 27

ВВЕДЕНИЕ

Принципы, закреплённые в Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (далее Декларация МНК), являются рекомендациями, предназначенными для многонациональных корпораций, правительств и организаций работодателей и работников по таким вопросам, как занятость, профессиональная подготовка, условия труда и жизни, трудовые отношения. Настоящее руководство по сути опирается на принципы, содержащиеся в международных трудовых конвенциях и рекомендациях. Оно основывается и на Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме её реализации, которые являются общепризнанным средством, способствующим достижению цели достойного труда для всех. В Приложении I содержится перечень международных трудовых конвенций и рекомендаций, имеющих отношение к Декларации МНК.

Многонациональным корпорациям по-прежнему принадлежит заметная роль в социально-экономической глобализации, что делает важным и необходимым применение принципов Декларации МНК в контексте прямых иностранных инвестиций и торговли, а также глобальных систем поставок. Заинтересованные стороны имеют возможность использовать принципы Декларации МНК в качестве рекомендаций, направленных на повышение положительного социально-трудового воздействия деятельности и систем управления многонациональных корпораций в интересах обеспечения достойного труда для всех как одной из всемирных целей, предусмотренных в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Эти рекомендации могут быть использованы и в интересах развития партнёрских связей для решения многих проблем, с которыми ни правительства, ни компании не могут справиться самостоятельно, включая многосторонние партнёрства и инициативы в области международного сотрудничества.

В настоящем акте содержатся рекомендации по вопросам социальной политики в жизненно важной и весьма сложной сфере деятельности. Выполнение положений Декларации МНК всеми заинтересованными сторонами будет способствовать созданию климата, в большей мере благоприятствующего достойному труду, инклюзивному экономическому росту и устойчивому развитию. Всем им рекомендуется применять принципы Декларации МНК. Поощряя все стороны к соблюдению её принципов, Административный совет Международного бюро труда одобрил оперативные средства, которые перечислены в Приложении II.

Трёхсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики

Международная организация труда (МОТ) с её уникальной трёхсторонней структурой, глубокими профессиональными знаниями и многолетним опытом работы в социальной сфере играет важную роль в разработке принципов, служащих ориентирами для правительств, организаций работодателей и работников и самих многонациональных корпораций.

Административный совет Международного бюро труда утвердил Трёхстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, на своей 204-й сессии (ноябрь 1977 г.) и впоследствии внёс в неё изменения на 279-й сессии (ноябрь 2000 г.) и 295-й сессии (март 2006 г.). На своей 329-й сессии Административный совет постановляет внести дополнительные поправки в Декларацию с учётом событий, произошедших в МОТ после предыдущего обновления акта в 2006 году, таких как принятие Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, одобренной Международной конференцией труда (МКТ) в 2008 году, новых международных трудовых норм, заключений МКТ о содействии жизнеспособным предприятиям (2007 г.) и заключений МКТ о достойном труде в глобальных системах поставок (2016 г.), а также с учётом *Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: Осуществление рамок Организации Объединённых Наций в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты»* (2011 г.) и целей и задач Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (2015 г.), имеющих особое отношение к Декларации, помимо этого принимая к сведению Аддис-Абебскую программу действий (2015 г.) по финансированию развития, *Парижское соглашение* (2015 г.) об изменении климата и *Руководящие принципы для многонациональных предприятий ОЭСР* (пересмотренные в 2011 году). Административный совет утверждает следующую пересмотренную Трёхстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, которая может именоваться Декларацией МНК, и призывает правительства государств-членов МОТ, заинтересованные организации работодателей и работников и многонациональные корпорации, действующие на их территории, соблюдать закреплённые в ней принципы.

ЦЕЛЬ И СФЕРА ОХВАТА

1. Многонациональные корпорации играют важную роль в экономике большинства стран и в международных экономических отношениях. Это вызывает растущий интерес со стороны правительств, а также работодателей и работников и их соответствующих организаций. Посредством прямых иностранных инвестиций, торговли и других средств эти корпорации могут обеспечивать значительные выгоды странам базирования и принимающим странам, содействуя более эффективному использованию капитала, технологии и рабочей силы. Действуя в рамках разработанной правительствами политики устойчивого развития, они также могут вносить весомый вклад в достижение экономического и социального благосостояния, повышение уровня жизни и удовлетворение основных нужд населения, создание – прямо или косвенно – возможностей в сфере занятости и осуществление прав человека, включая свободу объединения, во всем мире. С другой стороны, действия многонациональных корпораций по организации своей деятельности за пределами национальной территории может вызывать неправомерную концентрацию экономической мощи и противоречить целям национальной политики и интересам работников. Кроме того, многогранность многонациональных корпораций и трудность обеспечения чёткого понимания их разнотипной структуры, деятельности и политики иногда вызывают озабоченность в странах базирования или в принимающих странах, либо и в тех, и в других.
2. Цель настоящей Декларации заключается в том, чтобы обеспечивать положительный вклад, который многонациональные корпорации могут вносить в достижение экономического и социального прогресса и обеспечение достойного труда для всех, и чтобы сводить к минимуму и преодолевать трудности, которые могут возникать в результате различных видов их деятельности.
3. Достижению этой цели будут способствовать принимаемые правительствами соответствующие законы и политика, меры и действия, в том числе в области регулирования вопросов труда и государственных служб инспекции труда, а также сотрудничество между правительствами и организациями работодателей и работников всех стран.

4. Изложенные в настоящей Декларации принципы призваны ориентировать правительства, организации работодателей и работников стран базирования и принимающих стран и сами многонациональные корпорации в принятии мер и в проведении действий и утверждении социальной политики, в том числе на основе принципов, закреплённых в Уставе и соответствующих конвенциях и рекомендациях МОТ, в целях содействия социальному прогрессу и достойному труду.
5. Эти принципы не направлены на установление или сохранение неравного обращения между многонациональными и национальными корпорациями. Они отражают передовую практику в интересах всех сторон. В каждом случае, когда принципы Декларации МНК относятся и к многонациональным, и к национальным корпорациям, к ним должны предъявляться одни и те же требования, касающиеся их поведения в целом и их социальной практики в частности.
6. Для того чтобы Декларация МНК могла служить своей цели, она не требует точного законодательного определения термина «многонациональные корпорации»; цель настоящего пункта заключается в том, чтобы облегчить понимание Декларации, а не дать такое определение. К многонациональным относятся корпорации – будь то в полной или частичной государственной собственности или в частной собственности, – которые обладают правами собственности или осуществляют контроль над объектами производства, сбыта, обслуживания и другими объектами за пределами страны базирования. Они могут быть крупными или малыми и иметь штаб-квартиры в любой части мира. Структуры, входящие в состав многонациональных корпораций, заметно отличаются друг от друга по степени самостоятельности в зависимости от самой корпорации или от характера связей между такими структурами и видов их деятельности с учётом значительного разнообразия форм собственности, размеров, характера и места осуществления деятельности соответствующих корпораций. Если не указано иное, термин «многонациональная корпорация» используется в настоящей Декларации для обозначения различных структур (материнских компаний или местных филиалов, либо и тех, и других, а также корпорации в целом) в соответствии с распределением ответственности между ними, имея в виду, что они сотрудничают и при необходимости оказывают друг другу содействие в целях соблюдения принципов, закреплённых в настоящей Декларации. В этой связи он также означает, что многонациональные

корпорации часто взаимодействуют с другими предприятиями в рамках общего производственного процесса и, будучи таковыми, могут способствовать достижению цели настоящей Декларации.

7. В настоящей Декларации закреплены принципы в области занятости, профессиональной подготовки, условий труда и жизни и трудовых отношений, следовать которым правительствам, организациям работодателей и работников и многонациональным корпорациям рекомендуется на добровольной основе; принципы Декларации не ограничивают или любым иным образом не затрагивают обязательств, вытекающих из ратификации какой-либо конвенции МОТ.

ОБЩАЯ ПОЛИТИКА

8. Все стороны, к которым имеет отношение Декларация МНК, должны уважать суверенные права государств, выполнять требования национальных законодательных и нормативных правовых актов, должным образом учитывать местную практику и соблюдать соответствующие международные нормы. Они также должны выполнять обязательства, которые они добровольно берут на себя, в соответствии с национальным законодательством и принятыми международными обязательствами. Они должны соблюдать Всеобщую декларацию прав человека (1948 г.) и соответствующие международные пакты (1966 г.), принятые Генеральной Ассамблеей Организации Объединённых Наций, а также Устав Международной организации труда и её принципы, согласно которым свобода слова и свобода объединения являются необходимыми условиями обеспечения устойчивого прогресса.
9. Все стороны должны участвовать в процессе осуществления Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда и содействовать механизму её реализации. Все члены Организации, даже если они не ратифицировали основополагающие конвенции, несут обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, добросовестно и в соответствии с Уставом соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих конвенций, а именно: а) свободу объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров; б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; в) искоренение детского труда; г) ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятий. Правительствам государств, которые ещё не ратифицировали конвенции, касающиеся основополагающих принципов и прав в сфере труда, закреплённых в Декларации 1998 года, настоятельно рекомендуется сделать это. Многонациональные корпорации посредством своей деятельности могут внести значительный вклад в достижение её целей.
10. Принципы, изложенные в Декларации МНК, адресуются правительствам, организациям работодателей и работников в странах базирования и принимающих странах, а также самим многонациональным корпорациям. Таким образом, эти принципы

отражают тот факт, что разным участникам отводится конкретная роль. В этой связи во исполнение настоящей Декларации:

- a* *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: Осуществление рамок Организации Объединённых Наций в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты» (2011 г.)* закрепляют соответствующие обязанности и ответственность государств и предприятий в разрезе прав человека. Они исходят из признания: i) принятых государствами обязательств соблюдать, защищать и осуществлять права человека и основные свободы («обязанность государства защищать права человека»); ii) роли предприятий, выполняющих специализированные функции в качестве специализированных органов общества, к которым предъявляется требование соблюдать все действующие законы и уважать права человека («корпоративная ответственность за соблюдение прав человека»); iii) необходимости обеспечивать соблюдение прав и обязанностей – в случае их нарушения – с помощью соответствующих эффективных средств правовой защиты («доступ к средствам правовой защиты»).
- b* Руководящие принципы применяются ко всем государствам и ко всем многонациональным и иным корпорациям независимо от их размера, сферы деятельности, местонахождения производства, формы собственности и структуры.
- c* Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека требует от предприятий, в том числе многонациональных корпораций, где бы они ни осуществляли свою деятельность: i) избегать оказания или содействия оказанию неблагоприятного воздействия на права человека в рамках своей деятельности и устранять последствия такого воздействия в случае, когда оно имело место; ii) стремиться предотвращать или смягчать неблагоприятное воздействие на права человека, которое непосредственно связано с их деятельностью, продукцией или услугами вследствие их деловых отношений, даже если они непосредственно не способствовали оказанию такого воздействия.
- d* Предприятия, в том числе многонациональные корпорации, должны старательно выявлять, предотвращать, смягчать последствия и представлять отчётность о том, как они устраняют своё фактическое или потенциальное неблагоприятное воздействие на международно признанные права человека, как минимум понимаемые как права, которые закреплены в Международном билле о правах человека, а также принципы, касающиеся основополагающих прав, изложенные в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.
- e* С целью оценки рисков для прав человека предприятиям, в том числе многонациональным корпорациям, следует выявлять и оценивать любое фактическое или потенциальное неблагоприятное воздействие на права человека, к которому они могут быть причастны в результате собственной деятельности либо в результате своих деловых отношений. Этот процесс должен включать в себя содержательные консультации с

потенциально затрагиваемыми группами и другими соответствующими участниками, включая организации работников, в зависимости от размера предприятия, характера и условий его деятельности. Для достижения цели Декларации МНК в этом процессе должна учитываться центральная роль принципов свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров, а также трудовых отношений и социального диалога как непрерывного процесса.

11. Многонациональные корпорации должны в полной мере учитывать общие цели политики стран, в которых они осуществляют свою деятельность. Их деятельность должна соответствовать национальному законодательству и согласовываться с приоритетами в области развития, социальными целями и структурой страны, в которой они осуществляют свою деятельность. В этих целях должны проводиться консультации между многонациональными корпорациями, правительством и, в соответствующих случаях, заинтересованными национальными организациями работодателей и работников.
12. Правительства принимающих стран должны поощрять многонациональные корпорации, действующие на их территории, применять надлежащую практику в социальной сфере в соответствии с настоящей Декларацией. Правительства стран базирования должны поощрять многонациональные корпорации, действующие за рубежом, применять надлежащую практику в социальной сфере в соответствии с настоящей Декларацией и учитывать социально-трудовое законодательство, нормативные правовые акты и практику в принимающих странах, а также соответствующие международные нормы. Правительства принимающих стран и стран базирования должны быть готовы в случае необходимости к проведению взаимных консультаций по инициативе любого из них.

ЗАНЯТОСТЬ

Содействие занятости

13. В целях стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в занятости населения и решения проблем безработицы и неполной занятости правительства в качестве одной из основных целей должны провозгласить и проводить активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости и достойному труду.
14. Это имеет особое значение для правительств принимающих стран, где проблемы безработицы и неполной занятости стоят особенно остро, в частности, в развивающихся регионах мира. В связи с этим необходимо учитывать положения Глобальной программы занятости (2003 г.), заключения МКТ о содействии жизнеспособным предприятиям (2007 г.), Глобальный пакт о рабочих местах (2009 г.) и ЦУР 8 Повестки дня в области устойчивого развития.
15. Пункты 13 и 14 выше определяют механизм, в рамках которого в странах базирования и принимающих странах надлежащее внимание должно уделяться воздействию многонациональных корпораций на занятость.
16. Многонациональные корпорации, особенно осуществляющие свою деятельность в развивающихся странах, должны прилагать усилия к расширению возможностей и укреплению норм в сфере занятости, принимая во внимание политику и цели правительств в области занятости, а также к обеспечению стабильной занятости и долгосрочного развития предприятия.
17. До начала своей деятельности многонациональные корпорации должны, в соответствующих случаях, консультироваться с компетентными органами и национальными организациями работодателей и работников с тем, чтобы согласовывать, насколько это практически осуществимо, свои планы в сфере занятости с национальной политикой социального развития. Такие консультации, как и в случае с национальными корпорациями, должны и далее проводиться между многонациональными корпорациями и всеми заинтересованными сторонами, включая организации работников.

18. Многонациональные корпорации должны уделять первоочередное внимание вопросам занятости, повышения квалификации, профессионального развития и продвижения граждан принимающей страны на всех уровнях во взаимодействии, как того требуют обстоятельства, с представителями нанятых ими работников или с организациями этих работников и государственными органами.
19. Осуществляя инвестиции в развивающихся странах, многонациональные корпорации должны учитывать важность использования технологий, которые позволяют прямо или косвенно создавать рабочие места. Они должны адаптировать технологии к нуждам и особенностям принимающих стран, насколько это позволяют характеристики производственного процесса и условия, сложившиеся в соответствующем секторе экономики. По мере возможности они также должны принимать участие в разработке соответствующих технологий в принимающих странах.
20. В целях содействия занятости в развивающихся странах в условиях, когда происходит расширение мировой экономики, многонациональные корпорации должны, если это практически осуществимо, стремиться к заключению с национальными корпорациями контрактов на производство комплектующих и оборудования, к использованию местного сырья и последовательно содействовать местной переработке сырья. Такие соглашения не должны использоваться многонациональными корпорациями для уклонения от обязательств, закреплённых в принципах настоящей Декларации.
21. Правительства должны разрабатывать и внедрять основы комплексной политики, способствующей переходу к формальной экономике, признавая тот факт, что дефицит достойного труда наиболее остро ощущается в неформальной экономике. Достижению этой цели также должны содействовать многонациональные и другие корпорации.

Социальное обеспечение

22. Правительства должны в соответствующих случаях устанавливать и поддерживать минимальные уровни социальной защиты в качестве одного из основополагающих элементов национальных систем социального обеспечения, а также включать минимальные уровни социальной защиты в стратегии расширения охвата социальным

обеспечением, которые позволяют последовательно повышать уровень социального обеспечения для максимального возможного числа людей, руководствуясь нормами социального обеспечения МОТ. Социальные партнёры могут играть определённую роль в продвижении этой политики. Многонациональные и другие корпорации могут дополнять государственные системы социального обеспечения и поощрять их дальнейшее развитие, в том числе посредством собственных программ, спонсируемых работодателями.

Искоренение принудительного или обязательного труда

23. Правительства должны принимать действенные меры, направленные на предотвращение и искоренение принудительного труда, защиту потерпевших и обеспечение им доступа к надлежащим и эффективным средствам правовой защиты, таким как возмещение ущерба и реабилитация, а также на наказание лиц, виновных в использовании принудительного или обязательного труда. Правительства должны разрабатывать национальную политику и план действий на основе консультаций с организациями работодателей и работников. Это должно предусматривать систематические действия со стороны компетентных органов и, в соответствующих случаях, их согласование с организациями работодателей и работников, а также с другими заинтересованными группами.
24. В целях пресечения принудительного или обязательного труда правительства должны обеспечивать работодателям и предприятиям ориентиры и поддержку для принятия ими действенных мер по выявлению, предупреждению, смягчению рисков принудительного и обязательного труда и преданию гласности действий по преодолению этих рисков в своей деятельности или в продуктах, услугах или деятельности, с которыми они могут быть непосредственно связаны.
25. Многонациональные, равно как и национальные корпорации, должны принимать безотлагательные и эффективные меры в пределах своей компетенции в целях запрещения и устранения принудительного или обязательного труда в своей деятельности.

Действенное искоренение детского труда: минимальный возраст приёма на работу и наихудшие формы детского труда

26. Правительства должны разрабатывать национальную политику, направленную на действенное искоренение детского труда, в

срочном порядке принимать безотлагательные и эффективные меры по запрещению и искоренению наихудших форм детского труда и постепенно повышать минимальный возраст для приёма на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию молодых людей.

27. Многонациональные корпорации, а также национальные предприятия, должны соблюдать требования о минимальном возрасте для приёма на работу с тем, чтобы обеспечить действенное искоренение детского труда в своей деятельности, а также в срочном порядке принимать безотлагательные и эффективные меры в рамках своей компетенции в целях запрещения и искоренения наихудших форм детского труда.

Равенство возможностей и обращения

28. Правительства должны проводить политику, направленную на содействие равенству возможностей и обращения в области занятости в целях ликвидации любых форм дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения.
29. Правительства должны поощрять применение принципа равного вознаграждения для мужчин и женщин за труд равной ценности.
30. Многонациональные корпорации должны руководствоваться принципом недопущения дискриминации во всей своей деятельности без ущерба в отношении мер, предусмотренных в пункте 18, или государственной политики, направленной на преодоление исторически сложившихся форм дискриминации и, соответственно, на расширение равных возможностей и равного обращения в сфере занятости. Исходя из этого при приёме на работу, назначении на должность, предоставлении профессиональной подготовки и продвижении по службе сотрудников всех уровней многонациональные корпорации должны руководствоваться их квалификацией, профессиональным мастерством и опытом.
31. Правительства никогда не должны требовать от многонациональных корпораций и не поощрять их к дискриминации по любой из причин, упомянутых в пункте 28; при этом приветствуется дальнейшая разъяснительная деятельность правительств, направленная, в соответствующих случаях, на недопущение такой дискриминации в области труда и занятий.

32. Правительства должны тщательно анализировать последствия влияния многонациональных корпораций на занятость в различных отраслях промышленности. Правительства, а также сами многонациональные корпорации должны принимать надлежащие меры, позволяющие регулировать воздействие деятельности многонациональных корпораций на занятость и рынок труда.
33. Многонациональные, равно как и национальные корпорации должны посредством активного планирования в сфере занятости стремиться обеспечить стабильную занятость работников, нанимаемых каждым из предприятий, и соблюдать принятые по итогам свободных переговоров обязательства, касающиеся стабильности занятости и социального обеспечения. Ввиду манёвренности действий, которой могут обладать многонациональные корпорации, они должны стремиться брать на себя ведущую роль в содействии обеспечению стабильной занятости, особенно в странах, где прекращение их деятельности может усугубить долговременную безработицу.
34. Намереваясь внести изменения в свою деятельность (включая слияние, приобретение или перебазирование производства), которые имели бы значительные последствия для занятости, многонациональные корпорации должны заблаговременно уведомить о таких изменениях соответствующие государственные органы и представителей нанятых ими работников и их организации, чтобы можно было совместно проанализировать воздействие этих изменений и максимально смягчить их неблагоприятные последствия. Это особенно важно в случае закрытия предприятия, ведущего к массовому временному или постоянному увольнению работников.
35. В процедурах увольнения следует избегать произвола.
36. Правительства в сотрудничестве с многонациональными, а также национальными корпорациями должны обеспечивать в той или иной форме защиту доходов работников, трудовые отношения с которыми прекращаются.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

37. Правительства в сотрудничестве со всеми заинтересованными сторонами должны разрабатывать национальную политику в области профессионально-технической подготовки и профессиональной ориентации в тесной привязке к занятости. Именно на этой основе многонациональные корпорации должны осуществлять свою политику в области профессиональной подготовки.
38. В своей деятельности многонациональные корпорации должны обеспечивать, чтобы в соответствующих случаях работникам всех категорий, нанятым ими в принимающей стране, предоставлялись возможности для прохождения соответствующей профессиональной подготовки, отвечающей потребностям предприятия, а также интересам политики страны в области развития. Такая подготовка должна по мере возможности способствовать развитию востребованных профессиональных навыков и компетенций и содействовать расширению профессиональных возможностей и непрерывному обучению. В соответствующих случаях она должна осуществляться в сотрудничестве с органами власти страны, организациями работодателей и работников и компетентными местными, национальными или международными учреждениями.
39. Многонациональные корпорации, осуществляющие свою деятельность в развивающихся странах, совместно с национальными корпорациями должны участвовать в программах, в том числе специальных фондах, поощряемых правительствами принимающих стран и поддерживаемых организациями работодателей и работников. Эти программы должны быть нацелены на содействие формированию профессиональных навыков, непрерывному обучению и профессиональному развитию, а также на обеспечение профессиональной ориентации; они должны совместно управляться сторонами, которые их поддерживают. Там, где это практически осуществимо, многонациональные корпорации должны предоставлять услуги квалифицированных преподавателей, которыми они располагают, для оказания содействия организуемым правительствами программам профессиональной подготовки в качестве вклада в национальное развитие.
40. Многонациональные корпорации в сотрудничестве с правительствами и не в ущерб эффективности работы предприятия должны предоставлять на предприятии как едином целом возможности для расширения опыта местных менеджеров в соответствующих областях, таких как трудовые отношения.

УСЛОВИЯ ТРУДА И ЖИЗНИ

Заработная плата, пособия и льготы и условия труда

41. Заработная плата, пособия и льготы и условия труда, предлагаемые работникам многонациональными корпорациями во всех сферах своей деятельности, должны быть не менее благоприятными, чем те, которые предлагаются аналогичными работодателями в принимающей стране. Там, где не существует аналогичных работодателей, они должны обеспечивать максимально возможную заработную плату, пособия и льготы и условия труда. Во внимание должны приниматься: а) потребности работников и их семей с учётом общего размера заработной платы в стране, стоимости жизни, социальных пособий и относительного качества жизни других социальных групп; б) экономические факторы, включая требования экономического развития, уровни производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости. Если работодатель обеспечивает работников основными удобствами, такими как жильё, медицинское обслуживание или питание, то они должны быть хорошего качества.
42. Правительства, особенно развивающихся стран, должны стремиться к принятию соответствующих мер с тем, чтобы группы населения с более низкими доходами и менее развитые районы получали максимально возможную пользу от деятельности многонациональных корпораций.

Безопасность и гигиена труда

43. Правительства должны следить за тем, чтобы многонациональные и национальные корпорации обеспечивали достаточные нормы безопасности и гигиены труда и способствовали формированию превентивной культуры безопасности и гигиены труда на предприятиях, последовательно создавая безопасные и здоровые условия труда. В этих целях, в том числе, принимаются меры по противодействию насилию на рабочем месте в отношении женщин и мужчин и уделяется внимание безопасности зданий. Во внимание также должны приниматься соответствующие международные трудовые нормы, в том числе перечень профессиональных заболеваний, а также своды практических правил и практические руководства МОТ, представленные в последнем списке публикаций МОТ по вопросам безопасности и гигиены труда. Работникам, ставшим жертвами несчастных случаев на производстве или

профессиональных заболеваний, должна предоставляться компенсация.

44. Многонациональные корпорации должны поддерживать высочайшие нормы в области безопасности и гигиены труда, соответствующие национальным требованиям, учитывая соответствующий опыт, накопленный ими в рамках всего предприятия, в том числе любые сведения об особых рисках. Они также должны сообщать представителям работников и, по требованию, компетентным органам и организациям работодателей и работников во всех странах, где они осуществляют свою деятельность, информацию о нормах по безопасности и гигиене труда, касающихся местных предприятий, которых они придерживаются в других странах. В частности, они должны информировать заинтересованные стороны об особых рисках исвязанных с ними мерах защиты, касающихся новых видов продукции и производственных процессов. Ожидается, что многонациональные корпорации, как и аналогичные им национальные корпорации, будут играть ведущую роль в выяснении причин возникновения рисков для безопасности и гигиены труда и в применении полученных в результате такого анализа усовершенствованных методов в рамках всего предприятия.
45. Многонациональные корпорации должны сотрудничать с международными организациями в их деятельности, связанной с разработкой и принятием международных норм в области безопасности и гигиены труда.
46. В соответствии с национальной практикой многонациональные корпорации должны в полной мере сотрудничать с компетентными органами, ответственными за обеспечение безопасности и гигиены труда, с представителями работников и их организациями и с компетентными организациями, занимающимися вопросами безопасности и гигиены труда. В соответствующих случаях вопросы, касающиеся безопасности и гигиены труда, должны включаться в соглашения, заключаемые с представителями работников и их организациями.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

47. Многонациональные корпорации должны соблюдать нормы трудовых отношений во всех областях своей деятельности.

Свобода объединения и право на организацию

48. Работники, нанятые многонациональными корпорациями, равно как и национальными корпорациями, должны без какого бы то ни было различия иметь право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации при единственном условии подчинения их уставам. Они также должны пользоваться достаточной защитой от актов антипрофсоюзной дискриминации в отношении их занятости.
49. Организации, представляющие многонациональные корпорации или нанятых ими работников, должны пользоваться достаточной защитой от любого вмешательства со стороны друг друга или со стороны своих доверенных лиц или членов в процессе их создания, функционирования или управления.
50. В соответствующих случаях и сообразно местным обстоятельствам многонациональные корпорации должны оказывать поддержку представительным организациям работодателей.
51. Правительствам, которые ещё не применяют принципы, изложенные в статье 5 Конвенции 87, настоятельно рекомендуется делать это, учитывая – касательно многонациональных корпораций – значение того, чтобы организациям, представляющим эти корпорации или нанятых ими работников, разрешалось по собственному выбору вступать в международные организации работодателей и работников.
52. Если правительства принимающих стран создают особые стимулы для привлечения иностранных инвестиций, эти стимулы не должны предусматривать какие-либо ограничения прав работников на свободу объединения или их права на организацию и ведение коллективных переговоров.
53. Представителям работников многонациональных и национальных корпораций не должны чиниться препятствия на пути проведения

или встреч в целях консультаций или обмена мнениями при условии, что это не наносит ущерба деятельности предприятия и стандартным процедурам, регулирующим отношения с представителями работников и их организациями.

54. Правительства не должны ограничивать въезд в страну представителей организаций работодателей и работников, прибывающих из других стран по приглашению соответствующих местных или национальных организаций для консультаций по вопросам, представляющим взаимный интерес, исключительно на том основании, что они намереваются въехать в страну в этом качестве.

Коллективные переговоры

55. Работники, нанятые многонациональными корпорациями, должны иметь право в соответствии с национальным законодательством и практикой на собственный выбор представительных организаций, признанных для цели ведения коллективных переговоров.
56. Должны приниматься соответствующие национальным условиям меры, направленные на поощрение и поддержку формирования и применения в полной мере механизма ведения на добровольной основе переговоров между работодателями или организациями работодателей и организациями работников с целью регулирования условий занятости путём заключения коллективных соглашений.
57. Многонациональные корпорации, равно как и национальные корпорации, должны предоставлять представителям работников необходимые возможности и средства, которые могут помочь в разработке эффективных коллективных соглашений.
58. Многонациональные корпорации должны обеспечивать возможность должным образом уполномоченным представителям нанятых ими работников в каждой из стран, где они осуществляют свою деятельность, вести переговоры с представителями администрации предприятия, которые уполномочены принимать решения по вопросам, внесённым в повестку дня переговоров.
59. В ходе добросовестных переговоров с представителями работников об условиях их занятости или во время осуществления работниками

права на организацию многонациональные корпорации не должны угрожать тем, что они способны перебазировать всю или часть производства за пределы страны, для того чтобы нечестно повлиять на переговоры и воспрепятствовать осуществлению права на организацию; они также не должны переводить работников из своих филиалов в зарубежных странах, для того чтобы подорвать добросовестные переговоры с представителями работников или воспрепятствовать осуществлению работниками своего права на организацию.

60. Коллективные соглашения должны содержать положения об урегулировании споров, возникающих в связи с толкованием и применением этих соглашений, а также положения об обеспечении взаимного соблюдения прав и обязанностей сторон.
61. Многонациональные корпорации должны предоставлять представителям работников информацию, необходимую для ведения содержательных переговоров с соответствующей структурой, а там, где это соответствует местным законодательству и практике, они также должны предоставлять информацию, позволяющую работникам формировать реальное и беспристрастное мнение о показателях деятельности этой структуры или, в соответствующих случаях, корпорации в целом.
62. Правительства должны по запросу передавать представителям организаций работников, когда это допускается законодательством и практикой, информацию об отрасли, в которой осуществляет свою деятельность та или иная корпорация, что помогает устанавливать объективные критерии в процессе ведения коллективных переговоров. В связи с этим многонациональные, равно как и национальные корпорации, должны конструктивно реагировать на запросы правительств о предоставлении соответствующей информации о своей деятельности.

Консультации

63. Механизмы, созданные в многонациональных, а также в национальных корпорациях на основе взаимной договорённости между работодателями и работниками и их представителями, должны в соответствии с национальным законодательством и практикой предусматривать проведение регулярных консультаций по вопросам,

представляющим взаимный интерес. Такие консультации не должны подменять собой коллективные переговоры.

Доступ к средствам правовой защиты и рассмотрение жалоб

64. В рамках своей обязанности по защите прав человека от нарушений, связанных с предпринимательством, правительства должны принимать соответствующие меры, чтобы любому пострадавшему работнику или работникам с помощью судебных, административных, законодательных или других соответствующих средств был предоставлен доступ к эффективным средствам правовой защиты, когда такие нарушения происходят в пределах их территории и/или юрисдикции.
65. Многонациональные корпорации должны использовать имеющиеся у них рычаги, чтобы поощрять своих деловых партнёров обеспечивать эффективные средства правовой защиты от нарушений международно признанных прав человека.
66. Многонациональные, равно как и национальные корпорации, должны уважать право нанятых ими работников на рассмотрение всех их жалоб в соответствии со следующим положением: если выступая от своего имени или вместе с другими работниками, любой работник считает, что у него есть основания подать жалобу, он должен иметь право подать такую жалобу без какого-либо последующего ущерба для себя, а также право на то, чтобы такая жалоба была рассмотрена в соответствии с надлежащей процедурой. Это особенно важно в тех случаях, когда многонациональные корпорации осуществляют свою деятельность в странах, которые не руководствуются принципами, закреплёнными в конвенциях МОТ, касающихся свободы объединения, права на организацию и права на ведение коллективных переговоров, а также дискриминации, детского труда и принудительного труда.

Урегулирование трудовых споров

67. Правительства должны обеспечивать доступность механизмов добровольного примирения и арбитража, соответствующих национальным условиям, которые содействуют предотвращению и урегулированию трудовых споров между работодателями и работниками. Эта процедура должна быть бесплатной и быстрой.

68. Многонациональные, равно как и национальные корпорации совместно с представителями и организациями нанятых ими работников должны стремиться к созданию соответствующих национальным условиям механизмов добровольного примирения, которые могут включать процедуры добровольного арбитража, в целях содействия предотвращению и урегулированию трудовых споров между работодателями и работниками. В состав органов добровольного примирения должно входить равное число представителей от работодателей и работников.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Перечень деклараций, международных трудовых конвенций и рекомендаций, сводов практических правил, руководящих принципов и других руководств, имеющих отношение к Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики

A. Декларации МОТ

- Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации
- Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации

B. Международные трудовые конвенции и рекомендации

Принудительный труд	<ul style="list-style-type: none">• Конвенция 1930 года о принудительном труде (29) и Протокол к ней от 2014 года; Рекомендация 1930 года о косвенном принуждении к труду (35)• Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (105)• Рекомендация 2014 года о принудительном труде (дополнительные положения) (203)
Детский труд	<ul style="list-style-type: none">• Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (138) и Рекомендация 1973 года (146)• Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (182) и Рекомендация 1999 года (190)
Недопущение дискриминации	<ul style="list-style-type: none">• Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100) и Рекомендация 1951 года (90)• Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) и Рекомендация 1958 года (111)
Свобода объединения и коллективные переговоры	<ul style="list-style-type: none">• Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87)• Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98)• Конвенция 1981 года о коллективных переговорах (154) и Рекомендация 1981 года (163)

Трудовые отношения	<ul style="list-style-type: none"> • Конвенция 1971 года о представителях работников (135) • Рекомендация 1951 года о добровольном примирении и арбитраже (92) • Рекомендация 1952 года о сотрудничестве на уровне предприятия (94) • Рекомендация 1967 года о связях на предприятии (129) • Рекомендация 1967 года о рассмотрении жалоб (130)
Содействие занятости	<ul style="list-style-type: none"> • Конвенция 1964 года о политике в области занятости (122) и Рекомендация 1964 года (122) • Конвенция 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы (168) и Рекомендация 1988 года (176) • Рекомендация 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения) (169) • Рекомендация 1998 года о создании рабочих мест на малых и средних предприятиях (189) • Рекомендация 2002 года о содействии развитию кооперативов (193)
Равенство обращения	<ul style="list-style-type: none"> • Конвенция 1981 года о работниках с семейными обязанностями (156) и Рекомендация 1981 года (165) • Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе (200)
Стабильность занятости	<ul style="list-style-type: none"> • Конвенция 1982 года о прекращении трудовых отношений (158) и Рекомендация 1982 года (166)
Условия труда	<ul style="list-style-type: none"> • Конвенция 1992 года о защите требований работников в случае неплатёжеспособности работодателя (173) и Рекомендация 1992 года (180) • Рекомендация 1961 года о жилищном строительстве для работников (115) • Рекомендация 1962 года о сокращении продолжительности рабочего времени (116)

**Профессиональная
подготовка**

- Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов (142)
 - Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов (195)
-

**Безопасность и
гигиена труда**

- Конвенция 1977 года о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация) (148) и Рекомендация 1977 года (156).
 - Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (155) и Рекомендация 1981 года о безопасности и гигиене труда (164)
 - Конвенция 1985 года о службах гигиены труда (161) и Рекомендация 1985 года (171)
 - Конвенция 1986 года об асбесте (162) и Рекомендация 1986 года (172)
 - Конвенция 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве (167) и Рекомендация 1988 года (175)
 - Конвенция 1990 года о химических веществах (170) и Рекомендация 1990 года (177)
 - Конвенция 1993 года о предотвращении крупных промышленных аварий (174) и Рекомендация 1993 года (181)
 - Конвенция 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (176) и Рекомендация 1995 года (183)
 - Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (184) и Рекомендация 2001 года (192)
 - Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187)
 - Рекомендация 1960 года о защите от радиации (114)
 - Рекомендация 1963 года о снабжении машин защитными приспособлениями (118)
 - Рекомендация 1971 года о бензоле (144)
 - Рекомендация 1974 года о профессиональных раковых заболеваниях (147)
 - Рекомендация 2002 года о перечне профессиональных заболеваний (194)
-

Социальная защита	<ul style="list-style-type: none"> • Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102) • Конвенция 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма [с пересмотренной в 1980 году таблицей I] (121) • Конвенция 1969 года о медицинской помощи и пособиях по болезни (130) и Рекомендация 1969 года (134) • Рекомендация 2012 года о минимальных уровнях социальной защиты (202)
Директивные акты	<ul style="list-style-type: none"> • Конвенция 1947 года об инспекции труда (81) • Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129) • Конвенция 1976 года о трёхсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144)
Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни	<ul style="list-style-type: none"> • Конвенция 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169)
Особые категории работников	<ul style="list-style-type: none"> • Конвенция 1958 года о плантациях (110) и Рекомендация 1958 года (110) • Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве

С. Своды практических правил, руководящие принципы и другие руководства МОТ

МОТ разработала своды практических правил, руководящие принципы и другие руководства, в которых конкретные вопросы рассматриваются более подробно. Перечень этих документов и ссылки на их тексты можно найти на веб-сайте *Службы поддержки предпринимателей МОТ* www.ilo.org/business

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Оперативные инструменты

1. Содействие¹

Административный совет Международного бюро труда несёт общую ответственность за содействие применению положений Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларации МНК). Административный совет на регулярной основе анализирует общую стратегию и предусмотренные в ней меры, направленные на содействие реализации этого акта, совместно с правительствами, организациями работодателей и работников во всех государствах-членах МОТ.

а. Региональный механизм реализации²

Региональный механизм реализации предусматривает подготовку регионального доклада о содействии и применении Декларации МНК в государствах-членах МОТ в регионе. Региональные доклады преимущественно основываются на материалах, полученных от правительств, организаций работодателей и работников этих государств-членов и подготовленных на основе вопросника, а специальное заседание в ходе региональных совещаний МОТ обеспечивает платформу для трёхстороннего диалога о дальнейшей информационно-разъяснительной деятельности на региональном уровне. Региональные доклады готовятся в рамках четырёхлетнего цикла, и каждый доклад представляется на рассмотрение Административного совета в конце каждого цикла.

б. Содействие на национальном уровне/содействие посредством координаторов, назначаемых трёхсторонними участниками³

Признавая, что усиление эффекта и воздействия принципов Декларации МНК в целях обеспечения инклюзивного роста и достойного труда на уровне стран требует твёрдой приверженности трёхсторонних участников, национальным трёхсторонним партнёрам, то есть правительствам, работодателям и работникам, рекомендуется назначать на трёхсторонней основе национальных координаторов (руководствуясь Конвенцией 144) в целях содействия применению Декларации МНК и её принципов, когда это уместно и целесообразно с учётом национальных обстоятельств.

Там, где в отношении принципов настоящей Декларации используются аналогичные инструменты и процессы, правительствам предлагается поощрять участие в них социальных партнёров.

¹ Решение было принято Административным советом Международного бюро труда на его 317-й (март 2013 г.) и 320-й (март 2014 г.) сессиях.

² Решение было принято Административным советом Международного бюро труда на его 320-й сессии (март 2014 г.).

³ Решение было принято Административным советом Международного бюро труда на его 317-й сессии (март 2013 г.) и пересмотрено на 329-й сессии (март 2017 г.).

Национальные координаторы прилагают усилия, нацеленные на активное содействие применению принципов Декларации МНК на уровне стран, в том числе на повышение степени осведомлённости о принципах Декларации МНК среди государственных министерств и ведомств, многонациональных корпораций и организаций работодателей и работников, на проведение мероприятий, связанных с укреплением потенциальных возможностей, и на создание информационно-диалоговых платформ в Интернете, по мере возможности на местных языках. Национальные координаторы, ограниченные в средствах или возможностях, могут постепенно расширять свою деятельность и её охват.

Национальные координаторы, возможно, пожелают сформировать диалоговые платформы по принципу «трипартизм-плюс», в рамках которых трёхсторонние участники и многонациональные корпорации могут обсуждать возможности и выявлять проблемы, связанные с деятельностью многонациональных корпораций в национальном масштабе. Такие диалоги могли бы опираться на прошлый опыт, извлечённые уроки и передовую практику; они также могли бы включать в себя диалоги между странами базирования и принимающими странами, как это предусмотрено в пункте 12 Декларации МНК.

Национальные координаторы должны стремиться к продвижению принципов Декларации МНК и содействовать диалогу, который является для трёхсторонних участников прозрачным, открытым и ответственным. Им следует общаться и сотрудничать с коллегами из других стран в целях обмена идеями и повышения уровня информированности мировой общественности о Декларации МНК. Им рекомендуется регулярно информировать Международное бюро труда о своей деятельности. МБТ оказывает поддержку государствам-членам в процессе назначения национальных координаторов, развития информационно-разъяснительной деятельности и содействия диалогу в отношении Декларации МНК.

с. Содействие силами Международного бюро труда

i Техническая помощь⁴

Общая стратегия и предусмотренные в ней действия по продвижению этого акта включают помощь, оказываемую на уровне стран правительствам, работодателям и работникам.

⁴ Решение было принято Административным советом Международного бюро труда на его 317 й сессии (март 2013 г.) и 320 й сессии (март 2014 г.) сессиях.

⁵ Решение было принято Административным советом Международного бюро труда на его 301 й сессии (март 2008 г.).

ii Информация и рекомендации⁵

Дополнительную информацию и рекомендации, касающиеся применения принципов Декларации МНК в деятельности компаний или принципов, закрепленных в соответствующих международных трудовых нормах, можно получить в Службе поддержки предпринимателей по международным трудовым нормам МОТ. Эта бесплатная и конфиденциальная служба Международного бюро труда отвечает на отдельные личные вопросы и располагает собственным вебсайтом, организованным по темам, где компании, профсоюзы и другие пользователи могут найти информацию, практические методики, учебные материалы и ссылки, а также рубрики с вопросами и ответами, что поможет им в реализации принципов Декларации МНК на практике.

www.ilo.org/business и assistance@ilo.org

2. Диалог между компаниями и профсоюзами⁶

Основанная на признании того, что в основе Декларации МНК лежит диалог, данная процедура обеспечивает необходимую поддержку организации диалога с участием многонациональных корпораций и представителей работников, в частности профсоюзов, по вопросам применения принципов Декларации МНК. МОТ в качестве авторитетного источника знаний о международных трудовых нормах в мире, обладает уникальными возможностями для поддержки и поощрения таких диалогов в рамках общей стратегии, направленной на содействие применению принципов Декларации МНК различными сторонами, которым она адресована. Если компания и профсоюз добровольно договариваются воспользоваться услугами Международного бюро труда, чтобы провести встречи для беспристрастного диалога, МБТ обеспечивает нейтральную площадку для обсуждения вопросов, представляющих взаимный интерес. Для этих целей МБТ подготавливает список квалифицированных посредников и в случае необходимости оказывает им содействие в эффективном выполнении их функций.

МБТ и участники диалога обеспечивают строгую конфиденциальность процесса диалога. Вопросы, связанные с конфиденциальностью, согласовываются участниками заблаговременно. В связи с этим на основе консультаций с секретариатами групп работодателей и работников МБТ разрабатывает критерии конфиденциальности и практические методы, обеспечивающие конфиденциальность, которые рассматриваются участниками процесса диалога.

Состав участников диалога определяется компанией и профсоюзом. В зависимости от характера запроса МБТ может предоставить для целей организации диалога между компанией и профсоюзом следующие средства и услуги:

⁶ Решение было принято Административным советом Международного бюро труда на его 317-й сессии (март 2013 г.) и пересмотрено на 329-й сессии (март 2017 г.).

- a. обеспечить нейтральную площадку, чтобы стороны смогли принять участие в содержательном диалоге;
- b. оказать информационное содействие во время диалога между компанией и профсоюзом в качестве технического консультанта или эксперта;
- c. организовать процесс диалога.

Диалог между компанией и профсоюзом основывается на консенсусе сторон, а его содержание не должно использоваться для каких-либо обзывающих процедур.

МБТ информирует секретариаты групп работников и работодателей в конце процесса о его завершении.

Эта процедура поощряется посредством Службы поддержки предпринимателей МОТ, секретариатов групп работодателей и работников и национальных координаторов либо с использованием аналогичных инструментов и процессов в государствах-членах МОТ.

3. Процедура рассмотрения споров в отношении применения Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, посредством толкования её положений (процедура толкования)

1. Целью этой процедуры является толкование положений Декларации, когда возникает необходимость разрешить вытекающие из реальной ситуации разногласия между сторонами, руководствующимися положениями Декларации, по поводу их смысла.

2. Процедура никоим образом не должна дублировать существующие национальные процедуры или процедуры МОТ и не противоречить им. Таким образом, она не может быть использована:

- a. в отношении национального законодательства и практики;
- b. в отношении международных трудовых конвенций и рекомендаций;
- c. в отношении вопросов, относящихся к процедуре свободы объединения.

Вышесказанное означает, что вопросы, касающиеся национального законодательства и практики, должны рассматриваться соответствующими национальными органами, что вопросы, касающиеся международных трудовых конвенций и рекомендаций, должны рассматриваться в рамках различных процедур, предусмотренных в статьях 19, 22, 24 и 26 Устава МОТ, либо по запросам правительств, направляемых ими в МБТ для получения неофициального толкования, и что вопросы, касающиеся свободы объединения, должны рассматриваться в рамках специально предусмотренных для этого процедур МОТ.

3. Получив запрос, касающийся толкования Декларации, Международное бюро труда подтверждает его получение и передаёт его должностным лицам Административного совета. МБТ информирует правительство и соответствующие центральные организации работодателей и работников о любом запросе, касающемся толкования, который получен непосредственно от одной из организаций, упомянутых в подпунктах b) и c) пункта 5.
4. Должностные лица Административного совета после консультаций в группах принимают единодушное решение о приемлемости запроса в рамках действующей процедуры. Если они не могут прийти к согласию, запрос передаётся в Административный совет для принятия решения.

5. Запросы, касающиеся толкования, могут быть адресованы МБТ:
 - a. как правило, правительством государства-члена, действующим по собственной инициативе либо по просьбе одной из национальных организаций работодателей или работников;
 - b. одной из национальных организаций работодателей или работников, которая является представительной на национальном/ или отраслевом уровне, при соблюдении условий, указанных в пункте 6. Такие запросы обычно направляются через центральные организации в соответствующей стране;
 - c. одной из международных организаций работодателей или работников от имени представительной национальной организации, являющейся её членом.
6. В предусмотренных в подпунктах b) и c) пункта 5 случаях запросы могут подаваться, если могут быть представлены свидетельства того, что:
 - a. соответствующее правительство отказывается направить запрос в МБТ, либо
 - b. по истечении трёх месяцев после обращения организации к правительству она не получила ответа о его намерениях.
7. По приемлемым запросам МБТ готовит предварительный ответ на основе итогов консультаций с должностными лицами Административного совета. При этом используются все соответствующие источники информации, включая источники информации со стороны правительства, работодателей и работников соответствующей страны. Должностные лица могут обратиться к МБТ с просьбой указать срок, в течение которого информация должна быть представлена.
8. Предварительный ответ на приемлемый запрос рассматривается и утверждается Административным советом.
9. После утверждения ответа он направляется заинтересованным сторонам и публикуется в Официальном бюллетене (Official Bulletin) Международного бюро труда.



www.ilo.org/mdeclaration
ISBN 978-92-2-130700-6

