



Международная
организация
труда

► Трёхсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики





Международная
организация
труда

► **Трехсторонняя декларация
принципов, касающихся
многонациональных корпораций
и социальной политики**

© Международная организация труда, 2022

Шестое издание, 2022

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, СН-1211, Женева 22, Швейцария, или по электронной почте: rights@ilo.org. МОТ 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 для того, чтобы найти организацию, обладающую правами воспроизведения в вашей стране

ISBN 978-92-2-038599-9 (print)

ISBN 978-92-2-038600-2 (Web pdf)

Названия, используемые в публикациях МОТ и соответствующие принятой в Организации Объединенных 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/publns.

Отпечатано в Швейцарии.

Содержание

	Стр.
Введение.....	5
Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики.....	7
Цель и сфера охвата.....	8
Общая политика.....	10
Занятость	12
Профессиональная подготовка.....	16
Условия труда и жизни	17
Трудовые отношения.....	19

Приложения

I. Перечень деклараций, международных конвенций и рекомендаций о труде, сводов практических правил, руководящих принципов и других руководств, относящихся к Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики	23
II. Операционные инструменты	26

► Введение

Принципы, закрепленные в Трехсторонней 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 в значительной степени опирается на принципы, предусмотренные в международных конвенциях и рекомендациях о труде. Оно основывается и на Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.) с поправками 2022 года, которая повсеместно признана важнейшей декларацией, способствующей достижению цели достойного труда для всех. В Приложении I содержится перечень международных конвенций и рекомендаций о труде, имеющих отношение к Декларации МНК.

Многонациональным корпорациям по-прежнему принадлежит заметная роль в процессе социально-экономической глобализации, что делает важным и необходимым применение принципов Декларации МНК в контексте прямых иностранных инвестиций и торговли, а также использования глобальных цепочек поставок. Заинтересованные стороны имеют возможность применять 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 всеобщих целей, признанных в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Эти рекомендации могут использоваться и в интересах развития партнерских связей для преодоления многих вызовов, которые ни правительства, ни компании не могут преодолеть самостоятельно, включая многосторонние партнерства и инициативы в области международного сотрудничества.

В настоящем акте содержатся рекомендации по вопросам социальной политики в резонансной 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 этих принципов, Административный совет Международного бюро труда утвердил операционные инструменты, которые перечислены в Приложении II.

Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики

Международная организация труда (МОТ) с ее уникальной трехсторонней структурой, компетенцией 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 одобрил Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, на 204-й сессии (ноябрь 1977 г.) и впоследствии внес в нее изменения на 279-й сессии (ноябрь 2000 г.) и 295-й сессии (март 2006 г.). В ходе 329-й сессии (март 2017 г.) Административный совет постановил внести в текст Декларации дополнительные поправки с учетом изменений, произошедших внутри МОТ с момента предыдущего обновления в 2006 году, таких как Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, принятая Международной конференцией труда (МКТ) в 2008 году, новые международные трудовые нормы, заключения МКТ о содействии жизнеспособным предприятиям (2007 г.) и заключения МКТ о достойном труде в глобальных цепочках поставок (2016 г.), а также *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок Организации Объединенных 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.), которые имеют особую актуальность для Декларации, а также принимая во внимание Аддис-Абебскую программу действий по финансированию развития (2015 г.), Парижское соглашение об изменении климата (2015 г.) и *Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий* (пересмотренные в 2011 г.). Административный совет утвердил дополнительные поправки на 346-й сессии (октябрь — ноябрь 2022 г.) после принятия резолюции МКТ о включении безопасной и здоровой производственной среды в свод основополагающих принципов и прав в сфере труда МОТ. Административный совет утверждает следующую пересмотренную Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, которая может именоваться как Декларация МНК, и призывает правительства государств — членов МОТ, заинтересованные организации работодателей и работников и многонациональные корпорации, действующие на их территории, соблюдать закрепленные 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 принимающим странам и странам базирования, содействуя более эффективному использованию капитала, технологии и труда. Действуя в рамках разработанной правительствами политики устойчивого развития, они также могут вносить весомый вклад в достижение экономического и социального благополучия, повышение уровня жизни населения и удовлетворение его основных нужд, создание — прямо или косвенно — возможностей в области занятости и обеспечение реализации во всем мире прав человека, включая свободу объединения. С другой стороны, дальнейшие действия многонациональных корпораций по организации своей деятельности за пределами национальной территории могут вызывать неправомерную концентрацию экономической мощи и противоречить целям национальной политики и интересам работников. Кроме того, сложность многонациональных корпораций и трудность с ясным пониманием их разнотипных структур, деятельности и политики иногда вызывают озабоченность в принимающих странах или в странах базирования, либо и в тех, и в других.
2. Цель настоящей Декларации заключается в том, чтобы поощрять 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 операционной деятельности.
3. Достижению этой цели будут способствовать принимаемые правительствами соответствующие шаги в области законодательства и политики, 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 принимающих стран и стран базирования, а также многонациональные корпорации в принятии мер и действий и утверждении социальной политики, в том числе на основе принципов, закрепленных в Уставе МОТ и ее соответствующих конвенциях и рекомендациях, 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 для всех. В каждом случае, когда принципы Декларации МНК актуальны и для многонациональных, и для национальных корпораций, к обеим группам должны применяться одни и те же требования, касающиеся их поведения в целом и их социальной практики в частности.
6. Чтобы Декларация МНК могла служить своей цели, она не требует точного юридического определения многонациональных корпораций; цель настоящего пункта заключается в том, чтобы облегчить понимание Декларации, а не предоставить 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 в отношении производственных, сбытовых, сервисных или иных объектов за пределами страны, в которой они базируются. Они могут быть крупными или малыми, а их штаб-квартиры могут находиться в любой части мира. Структуры, входящие в состав многонациональных корпораций, широко варьируются между ними по степени самостоятельности в зависимости от характера связей между такими структурами и от видов их деятельности с учетом большого разнообразия форм собственности, размеров, характера и мест 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 организации в целом) в соответствии с распределением ответственности между ними, имея в виду, что они сотрудничают и при необходимости оказывают друг другу помощь в интересах содействия соблюдению принципов, закрепленных в настоящей Декларации. В этом отношении он также означает, что многонациональные корпорации часто осуществляют свою деятельность во взаимодействии с другими предприятиями в рамках общего производственного процесса и, будучи таковыми, могут способствовать достижению цели настоящей Декларации.

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

► Общая политика

8. Все стороны, которые затрагивает Декларация МНК, должны уважать суверенные права государств, выполнять требования национальных законодательных и нормативно-правовых актов, должным образом учитывать местную практику и соблюдать соответствующие международные нормы. Они также должны выполнять добровольно принятые на себя обязательства в соответствии с национальным законодательством и принятыми международными обязательствами. Они должны соблюдать Всеобщую декларацию прав человека 1948 года и соответствующие международные пакты 1966 года, принятые Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, а также Устав Международной организации труда и ее принципы, согласно которым свобода выражения мнений и свобода объединения являются необходимыми условиями стабильного прогресса.
9. Все стороны должны участвовать в реализации Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда с поправками 2022 года. Все члены Организации, даже если они не ратифицировали соответствующие основополагающие конвенции, несут обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, добросовестно 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 действенное 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, е) безопасную и здоровую производственную среду. Правительствам государств, которые еще не ратифицировали конвенции, касающиеся основополагающих принципов и прав в сфере труда, закрепленных в Декларации 1998 года, настоятельно рекомендуется сделать это. Многонациональные корпорации посредством своей деятельности могут внести значительный вклад в достижение ее целей.
10. Принципы, изложенные в Декларации МНК, адресуются правительствам, организациям работодателей и работников в принимающих странах и странах базирования, а также самим многонациональным корпорациям. Таким образом, эти принципы отражают тот факт, что разным участникам отводится конкретная роль. В этом отношении для цели настоящей Декларации:
 - а) *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок Организации Объединенных Наций в отношении «защиты, соблюдения и средств правовой защиты»* (2011 г.) устанавливают соответствующие обязанности и ответственность государств и предприятий касательно прав человека. Эти принципы исходят из признания: i) существующих обязательств государств соблюдать, защищать и осуществлять права человека и фундаментальные свободы («обязанность государства защищать права человека»), ii) роли предприятий, выполняющих специализированные функции в качестве специализированных органов общества, от которых требуется соблюдать все действующие законы и уважать права человека («корпоративная ответственность за соблюдение прав человека»), iii) необходимости подкреплять права и обязанности уместными и эффективными средствами правовой защиты в случае их нарушения («доступ к средствам правовой защиты»).
 - б) Руководящие принципы применяются ко всем государствам и ко всем корпорациям — многонациональным и другим — независимо от их размера, сектора, условий деятельности, 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 усугубления неблагоприятного воздействия в результате их собственной деятельности и устранять такие последствия, когда они происходят, ii) стремиться предотвращать или смягчать неблагоприятное воздействие на права человека, которое непосредственно связано с их деятельностью, товарами или услугами их деловых партнеров, даже если они непосредственно не участвуют в оказании такого воздействия.
 - d) Корпорации, в том числе многонациональные, должны проявлять должную осмотрительность, чтобы выявлять, предотвращать, смягчать и объяснять то, как они устраняют оказываемое ими фактическое и потенциальное неблагоприятное воздействие в отношении международно признанных прав человека, как минимум понимаемых как те права, что изложены в Международном билле о правах человека, и как принципы, касающиеся основополагающих прав, провозглашенных в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.
 - e) Чтобы измерять риски для прав человека, корпорации, в том числе многонациональные, должны выявлять и оценивать любое фактическое или потенциальное неблагоприятное воздействие на права человека, к которому они могут быть причастны в силу собственной деятельности либо как в результате своих деловых отношений. Этот процесс должен включать содержательные консультации с потенциально затрагиваемыми группами и другими соответствующими участниками, включая организации работников, в зависимости от размера предприятия, характера и условий его деятельности. Чтобы достичь цели Декларации МНК, в этом процессе должна учитываться центральная роль 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 тех 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 побуждать многонациональные корпорации, действующие на их территории, использовать надлежащую социальную практику в соответствии с настоящей Декларацией. Правительства стран базирования должны поощрять многонациональные корпорации, действующие за рубежом, использовать надлежащую социальную практику в соответствии с настоящей Декларацией, с учетом социально-трудового законодательства, нормативно-правовых актов и практики в принимающих странах, а также соответствующих международных норм. Правительства принимающих стран и стран базирования должны быть готовы, когда бы ни возникла такая необходимость, к проведению консультаций друг с другом по инициативе любого из них.

► Занятость

Содействие занятости

13. Чтобы стимулировать устойчивый экономический рост и развитие, повышение уровня жизни, удовлетворение требований в сфере занятости и преодоление безработицы и неполной занятости, правительства в качестве одной из главных 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 носят самый серьезный характер, особенно в развивающихся регионах мира. В этой связи должны приниматься во внимание положения Глобальной программы занятости 2003 года, заключения МКТ 2007 года о содействии жизнеспособным предприятиям, Глобальный пакт о рабочих местах (2009 г.) с поправками 2022 года и Цель 8 в области устойчивого развития.
15. Пункты 13 и 14 выше создают механизм, посредством которого должное внимание в странах базирования и принимающих странах должно уделяться влиянию многонациональных корпораций на занятость.
16. Многонациональные корпорации, особенно осуществляющие свою деятельность в развивающихся странах, должны стремиться к расширению возможностей и укреплению норм в сфере занятости, принимая во внимание политику и цели правительств в области занятости, а также к обеспечению стабильности занятости и долгосрочного развития предприятия.
17. Прежде чем приступить к деятельности, многонациональные корпорации должны, в соответствующих случаях, провести консультации с компетентными органами и национальными организациями работодателей и работников, чтобы согласовать, насколько это практически осуществимо, свои планы в сфере занятости с национальной политикой социального развития. Как и в случае с национальными корпорациями, такие консультации должны и впредь проводиться между многонациональными корпорациями и всеми заинтересованными сторонами, включая организации работников.
18. Многонациональные корпорации должны уделять первоочередное внимание вопросам занятости, профессионального развития, поощрения 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 прямо или косвенно обеспечивают создание рабочих мест. 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, когда это практически осуществимо, рассматривать возможность заключения с национальными корпорациями контрактов на производство комплектующих и оборудования, использования местного сырья и последовательного содействия местной переработке сырья. Такие договоры

не должны использоваться многонациональными корпорациями для уклонения от обязательств, закрепленных 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 выражен в неформальной экономике. К достижению этой цели также должны стремиться многонациональные и другие корпорации.

Социальное обеспечение

22. Правительства, в соответствующих случаях, должны устанавливать и поддерживать минимальные уровни социальной защиты в качестве одного из основополагающих элементов национальных систем социального обеспечения и включать минимальные уровни социальной защиты в стратегии расширения охвата социальным обеспечением, которые позволяют последовательно повышать уровень социального обеспечения для максимально возможного числа людей, руководствуясь нормами социального обеспечения МОТ. Социальные партнеры могут играть свою роль в продвижении этой политики. Многонациональные и другие корпорации могут дополнять государственные системы социального обеспечения и стимулировать 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 включать систематические действия компетентных органов и, в соответствующих случаях, согласование этих действий 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 того, как они устраняют эти риски в своей деятельности или в товарах, услугах или операциях, к которым они могут быть непосредственно причастны.
25. Многонациональные, равно как и национальные, корпорации должны принимать безотлагательные и эффективные меры в пределах своей компетенции в целях запрещения и ликвидации в своей деятельности принудительного или обязательного труда.

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

26. Правительства должны разрабатывать национальную политику, направленную на действенное упразднение детского труда, в срочном порядке принимать безотлагательные и эффективные меры по запрещению и искоренению наихудших форм детского труда и постепенно повышать минимальный возраст приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию молодежи.

27. Многонациональные корпорации, а также национальные предприятия должны соблюдать требования о минимальном возрасте приема на работу, чтобы обеспечить действенное упразднение детского труда в своей деятельности, и 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 любой дискриминации по причине расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения.
29. Правительства должны поощрять применение принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.
30. Многонациональные корпорации должны руководствоваться принципом недопущения дискриминации во всей своей деятельности без нанесения ущерба мерам, предусмотренным в пункте 18, или государственной политике, направленной на преодоление исторически сложившихся форм дискриминации и, соответственно, расширение равных возможностей и равного обращения в сфере занятости. Соответственно, при приеме на работу, назначении на должность, предоставлении профессиональной подготовки и продвижении по службе сотрудников всех уровней многонациональные корпорации должны ставить во главу угла их квалификацию, профессиональное мастерство и опыт.
31. Правительства никогда не должны требовать от многонациональных корпораций или побуждать их к дискриминации по любому из признаков, упомянутых в пункте 28; правительствам рекомендуется, в соответствующих случаях, разрабатывать дальнейшие руководства по недопущению такой дискриминации в сфере занятости.

Стабильность занятости

32. Правительства должны внимательно анализировать влияние многонациональных корпораций на занятость в разных отраслях промышленности. Правительства, а также сами многонациональные корпорации должны принимать надлежащие меры, позволяющие контролировать 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. В силу гибкости, которой могут обладать многонациональные корпорации, они должны стремиться брать на себя ведущую роль в содействии стабильной занятости, особенно в странах, где прекращение их деятельности может усугубить долговременную безработицу.
34. Намереваясь внести изменения в свою деятельность (включая слияние, приобретение или перебазирующее производство), которые вызовут значительные последствия для занятости, многонациональные корпорации должны заблаговременно уведомить о таких изменениях соответствующие государственные органы и представителей нанятых ими работников и их организации, чтобы совместно с ними обсудить воздействие этих изменений и тем самым смягчить их неблагоприятные последствия в максимальной возможной

степени. Это особенно важно в случае закрытия предприятия, связанного с временным или постоянным увольнением коллектива работников.

35. В процедурах увольнения не должен допускаться произвол.
36. Правительства в сотрудничестве с многонациональными, а также национальными, корпорациями должны обеспечивать ту или иную форму защиты доходов работников, трудовые отношения с которыми прекращаются.

► Профессиональная подготовка

37. Правительства во взаимодействии со всеми заинтересованными сторонами должны разрабатывать национальную политику в области профессионально-технической подготовки и профессиональной ориентации в тесной увязке с занятостью. Именно на этой основе многонациональные корпорации должны осуществлять политику в области профессиональной подготовки.
38. В своей деятельности многонациональные корпорации должны обеспечивать, чтобы работникам всех уровней, нанятым ими в принимающей стране, в соответствующих случаях предоставлялись возможности для прохождения актуальной профессиональной подготовки, отвечающей потребностям предприятия, а также политике страны в области развития. Такая подготовка должна по мере возможности способствовать развитию широко востребованных профессиональных навыков и содействовать расширению профессиональных возможностей и обучению на протяжении всей жизни. В соответствующих случаях она должна осуществляться в сотрудничестве с государственными органами страны, организациями работодателей и работников и компетентными местными, национальными или международными учреждениями.
39. Многонациональные корпорации, осуществляющие свою деятельность в развивающихся странах, должны участвовать вместе с национальными предприятиями в программах, в том числе в специальных фондах, поощряемых правительствами принимающих стран и поддерживаемых организациями работодателей и работников. Эти программы должны быть нацелены на содействие формированию профессиональных навыков, обучению и профессиональному развитию на протяжении всей жизни, а также на предоставление услуг профессиональной ориентации; они должны совместно администрироваться поддерживающими их сторонами. Там, где это практически осуществимо, многонациональные корпорации должны предоставлять услуги квалифицированных преподавателей, которыми они располагают, для оказания помощи 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 условия труда

41. Заработная плата, пособия и условия труда, предлагаемые многонациональными корпорациями во всех сферах их деятельности, должны быть не менее благоприятными для работников, чем те, что обеспечиваются сопоставимыми работодателями в принимающей стране. Там, где не существует сопоставимых работодателей, последние должны обеспечивать максимально возможный уровень заработной платы, пособий и условий труда. Во внимание должны приниматься следующие соображения: а) потребности работников и их семей с учетом 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 базовыми благами, такими как жилье, медицинское обслуживание или питание, 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 обеспечивать, чтобы многонациональные и национальные корпорации обеспечивали адекватные нормы безопасности и гигиены труда и способствовали развитию профилактической культуры безопасности и гигиены труда на предприятиях, последовательно формируя безопасную и здоровую производственную среду. В этой связи принимаются меры по противодействию насилию на рабочем месте в отношении женщин и мужчин и уделяется внимание безопасности зданий. Также должны учитываться соответствующие международные трудовые нормы, в том числе перечень профессиональных заболеваний, а также своды практических правил и руководства МОТ, представленные в действующем списке публикаций МОТ по вопросам безопасности и гигиены труда. Работникам, пострадавшим от несчастных случаев или заболеваний, должна выплачиваться компенсация.
44. Многонациональные корпорации должны поддерживать высочайшие стандарты в области безопасности и гигиены труда, которые соответствуют национальным требованиям, с учетом соответствующего опыта, накопленного внутри всего предприятия, в том числе любых знаний об особых факторах риска. 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 стандартах в области безопасности и гигиены труда на управляемых ими местных предприятиях — тех стандартах, которым они следуют в других странах. В частности, они должны информировать заинтересованные стороны об особых факторах риска и связанных с ними мерах защиты, связанных с новыми продуктами и процессами. Ожидается, что многонациональные корпорации, равно как и сопоставимые с ними национальные предприятия, должны играть ведущую роль в изучении причин рисков для безопасности и гигиены труда в промышленности и в применении полученных в результате анализа усовершенствованных методов внутри всего предприятия.

45. Многонациональные корпорации должны сотрудничать с международными организациями в их работе, 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 авторитетными организациями, занимающимися вопросами безопасности и гигиены труда. В соответствующих случаях вопросы 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 их деятельности.

Свобода объединения и право на организацию

48. Работники, нанятые многонациональными корпорациями, равно как и национальными предприятиями, должны без какого бы то ни было различия обладать правом без предварительного разрешения создавать организации и вступать по своему выбору в организации с единственным условием подчинения их уставам. Они также должны пользоваться адекватной защитой от актов антипрофсоюзной дискриминации в отношении занятости.
49. Организации, представляющие многонациональные корпорации или нанятых ими работников, должны пользоваться адекватной защитой от любых актов вмешательства в отношении друг друга или со стороны своих агентов или членов в процессе своего учреждения, функционирования или администрирования.
50. В соответствующих случаях и сообразно местным обстоятельствам многонациональные корпорации должны оказывать поддержку представительным организациям работодателей.
51. Правительствам, которые еще не применяют принципы, изложенные в статье 5 Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87), настоятельно рекомендуется делать это, учитывая — касательно многонациональных корпораций — важность того, чтобы организациям, представляющим эти предприятия или нанятых ими работников, дозволялось 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 права работников на свободу объединения или их права на организацию и ведение коллективных переговоров.
53. Представителям работников многонациональных и национальных корпораций не должно чиниться препятствий на пути к организации собраний для проведения консультаций или обмена мнениями при условии, что это не наносит ущерба функционированию 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 проведения коллективных переговоров.

56. Должны приниматься соответствующие национальным условиям меры, направленные на поощрение и поддержку формирования и использования в полной мере механизма проведения на добровольной основе переговоров между работодателями или организациями работодателей и организациями работников с целью регулирования условий занятости путем заключения коллективных соглашений.
57. Многонациональные корпорации, равно как и национальные предприятия, должны обеспечивать представителям работников необходимые возможности и средства, которые могут помочь в разработке эффективных коллективных соглашений.
58. Многонациональные корпорации должны обеспечивать 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, внесенным 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 все производство действующей единицы или его часть за пределы соответствующей страны, 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 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 уважения прав и обязанностей сторон.
61. Многонациональные корпорации должны сообщать представителям работников информацию, необходимую для ведения содержательных переговоров с соответствующей структурой, а там, где это соответствует местному законодательству и практике, они также должны предоставлять информацию, позволяющую представителям работников 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 отраслях, в которых корпорация осуществляет свою деятельность, что помогает устанавливать объективные критерии в процессе проведения коллективных переговоров. В этой связи многонациональные корпорации, равно как и национальные предприятия, должны конструктивно реагировать на запросы правительств о предоставлении соответствующей информации об их деятельности.

Консультации

63. Механизмы, созданные в многонациональных и национальных корпорациях на основе взаимной договоренности 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 заменять коллективные переговоры.

Доступ к средствам правовой защиты и рассмотрение жалоб

64. В рамках своей обязанности защищать права человека от нарушений, связанных с предпринимательством, правительства должны принимать соответствующие меры посредством судебных, административных, законодательных или других соответствующих средств, которые обеспечивают любому пострадавшему работнику или работникам доступ к эффективным средствам правовой защиты, когда такие нарушения происходят на их территории и/или в их юрисдикции.
65. Многонациональные корпорации должны использовать имеющиеся у них рычаги, чтобы побуждать своих деловых партнеров обеспечивать эффективные средства правовой защиты от нарушений международно признанных прав человека.
66. Многонациональные корпорации, а также национальные предприятия должны уважать право нанимаемых ими работников на рассмотрение всех их жалоб в соответствии со следующим положением: любой работник, действующий индивидуально или совместно с другими работниками и считающий, что у него или у нее есть основания для жалобы, должен иметь право подать такую жалобу, не испытав в результате этого какого-либо ущерба, а также право на рассмотрение такой жалобы в соответствии с соответствующей процедурой. Это особенно важно в тех случаях, когда многонациональные корпорации осуществляют свою деятельность в странах, которые не следуют принципам, закрепленным в конвенциях МОТ, относящихся к свободе объединения, праву на организацию и праву на ведение коллективных переговоров, а также к искоренению дискриминации, детского труда и принудительного труда и созданию безопасной и здоровой производственной среды.

Урегулирование трудовых споров

67. Правительства должны обеспечивать доступность добровольных механизмов примирения и арбитража, соответствующих национальным условиям, которые помогают предотвращать и разрешать трудовые споры между работодателями и работниками. Эта процедура должна быть бесплатной и скорой.
68. Многонациональные корпорации, равно как и национальные предприятия, совместно с представителями и организациями нанятых ими работников должны стремиться к созданию соответствующих национальным условиям добровольных механизмов примирения, которые могут включать положения о добровольном арбитраже, в целях содействия предотвращению и разрешению трудовых споров между работодателями и работниками. В добровольном механизме примирения должно участвовать равное число представителей работодателей и работников.

► Приложение I

Перечень деклараций, международных конвенций и рекомендаций о труде, сводов практических правил, руководящих принципов и других руководств, относящихся к Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики

A. Декларации МОТ

- Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.) с поправками 2022 года
- Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.) с поправками 2022 года

B. Международные конвенции и рекомендации о труде

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 (138) и Рекомендация (146) 1973 года о минимальном возрасте • Конвенция (182) и Рекомендация (190) 1999 года о наихудших формах детского труда
Недопущение дискриминации	<ul style="list-style-type: none"> • Конвенция (100) и Рекомендация (90) 1951 года о равном вознаграждении • Конвенция (111) и Рекомендация (111) 1958 года о дискриминации в области труда и занятий
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 (154) и Рекомендация (163) 1981 года о коллективных переговорах
Безопасная и здоровая производственная среда	<ul style="list-style-type: none"> • Конвенция (155) и Рекомендация (164) 1981 года о безопасности и гигиене труда в производственной среде • Конвенция (187) и Рекомендация (197) 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда

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 (122) и Рекомендация (122) 1964 года о политике в области занятости • Конвенция (168) и Рекомендация (176) 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы • 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 (156) и Рекомендация (165) 1981 года о работниках с семейными обязанностями • Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе (200)
Стабильность занятости	<ul style="list-style-type: none"> • Конвенция (158) и Рекомендация (166) 1982 года о прекращении трудовых отношений
Профессиональная подготовка	<ul style="list-style-type: none"> • Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов (142) • Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов (195)
Условия труда	<ul style="list-style-type: none"> • Конвенция (173) и Рекомендация (180) 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя • Рекомендация 1961 года о жилищном строительстве для работников (115) • Рекомендация 1962 года о сокращении продолжительности рабочего времени (116)
Безопасность и гигиена труда	<ul style="list-style-type: none"> • Конвенция (148) и Рекомендация (156) 1977 года о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация) • Протокол 2002 года к Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда • Конвенция (161) и Рекомендация (171) 1985 года о службах гигиены труда 1985 года • Конвенция (162) и Рекомендация (172) 1986 года об асбесте • Конвенция (167) и Рекомендация (175) 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве • Конвенция (170) и Рекомендация (177) 1990 года о химических веществах • Конвенция (174) и Рекомендация (181) 1993 года о предотвращении крупных промышленных аварий

	<ul style="list-style-type: none"> • Конвенция (176) и Рекомендация (183) 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах • Конвенция (184) и Рекомендация (192) 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве • 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 (130) и Рекомендация (134) 1969 года о медицинской помощи и пособиях по болезни • 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 трехсторонних 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 (110) и Рекомендация (110) 1958 года о плантациях • Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве с поправками

С. Сводные практические 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 них можно найти на веб-сайте **Службы поддержки предпринимателей МОТ** www.ilo.org/business.

► Приложение II

Операционные инструменты

1. Содействие¹

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

a) 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 трехстороннего диалога о дальнейшей информационно-разъяснительной деятельности на региональном уровне. Региональные доклады готовятся в рамках четырехлетнего цикла, и каждый доклад представляется на рассмотрение Административного совета в конце каждого цикла.

b) Содействие на национальном уровне / содействие посредством координаторов, назначаемых трехсторонними участниками³

Признавая, что усиление эффекта и воздействия принципов Декларации МНК на обеспечение инклюзивного роста и достойного труда на уровне стран требует твердой приверженности трехсторонних участников, национальным трехсторонним партнерам, т. е. правительствам, работодателям и работникам, рекомендуется назначать на трехсторонней основе национальных координаторов (руководствуясь Конвенцией 144) для содействия применению Декларации МНК и ее принципов, когда это уместно и целесообразно с учетом национальных обстоятельств.

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

Усилия национальных координаторов, нацеленные на активное содействие применению принципов Декларации МНК на уровне стран, могут включать повышение степени осведомленности о принципах Декларации МНК среди государственных министерств и ведомств, многонациональных корпораций и организаций работодателей и работников, проведение мероприятий, связанных с укреплением потенциальных возможностей и создание

¹ Принято Административным советом Международного бюро труда на 317-й сессии (март 2013 г.) и 320-й сессии (март 2014 г.).

² Принято Административным советом Международного бюро труда на 320-й сессии (март 2014 г.).

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

информационно-диалоговых онлайн-платформ на местных языках там, где это возможно. Национальные координаторы, ограниченные в средствах или возможностях, могут последовательно расширять охват и содержание своей деятельности.

Национальные координаторы, возможно, пожелают организовать диалоговые платформы по принципу «трипартизм-плюс», где трехсторонние участники и многонациональные корпорации могут обсуждать возможности и выявлять вызовы, связанные с деятельностью многонациональных корпораций в национальном масштабе. Такие диалоги могли бы опираться на прошлый опыт, извлеченные 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 для трехсторонних участников является прозрачным, открытым и ответственным. Им рекомендуется общаться и сотрудничать с коллегами из других стран в целях обмена идеями и повышения уровня информированности о Декларации МНК в мире. Им рекомендуется регулярно информировать Международное бюро труда о своей деятельности. МБТ оказывает поддержку государствам-членам в назначении национальных координаторов, развитии информационно-разъяснительной деятельности и содействии диалогу по Декларации МНК.

с) Содействие со стороны Международного бюро труда

i) Техническая поддержка⁴

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

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 поддержке предпринимателей по международным трудовым нормам МБТ. Эта бесплатная и конфиденциальная служба Международного бюро труда отвечает на отдельные вопросы и располагает собственным организованным по темам веб-сайтом, где компании, профсоюзы и другие пользователи могут найти информацию, практические инструменты, учебные материалы и ссылки, разделы с вопросами и ответами, что поможет им в реализации на практике принципов Декларации МНК.

www.ilo.org/business и <mailto:assistance@ilo.org>

2. Диалог между компаниями и профсоюзами⁶

Опирающаяся на признание того, что в основе Декларации МНК лежит диалог, данная процедура обеспечивает необходимую поддержку в организации диалога с участием многонациональных корпораций и представителей работников, в частности профсоюзов, по

⁴ Принято Административным советом Международного бюро труда на 317-й (март 2013 г.) и 320-й (март 2014 г.) сессиях.

⁵ Принято Административным советом Международного бюро труда на 301-й сессии (март 2008 г.).

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

вопросам применения принципов Декларации МНК. Будучи авторитетным источником знаний о международных трудовых нормах в мире, МОТ 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 соглашаются воспользоваться услугами Международного бюро труда, чтобы встретиться и провести беспристрастный диалог, МБТ обеспечит нейтральную площадку для обсуждения вопросов, представляющих взаимный интерес. Для этих целей МБТ подготовит список квалифицированных посредников и в случае необходимости окажет им поддержку в эффективном выполнении их функций.

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

Состав участников диалога будет определяться компанией и профсоюзом.

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

- 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) поддержать диалог.

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

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

Выполнение этой процедуры обеспечивается Службой поддержки предпринимателей МОТ, секретариатов групп работодателей и работников и национальных координаторов либо посредством аналогичных инструментов и процессов в государствах — членах МОТ.

3. Процедура рассмотрения споров о применении Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, посредством толкования ее положений (процедура толкования)⁷

1. Целью процедуры является толкование положений Декларации, когда возникает необходимость разрешить вытекающие из реальной ситуации разногласия между сторонами, которым адресуются положения Декларации, по поводу их смысла.
2. Процедура никоим образом не дублирует существующие национальные процедуры или процедуры МОТ и не противоречит им. Таким образом, она не может быть использована:

⁷ Принято Административным советом на 232-й сессии (март 1986 г.) в целях замены Части IV процедуры, утвержденной Административным советом на 214-й сессии (ноябрь 1980 г.), и пересмотрено на 329-й сессии (март 2017 г.).

- a) в отношении национального законодательства и практики;
- b) в отношении международных конвенций и рекомендаций о труде;
- 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, относящиеся к международным конвенциям и рекомендациям о труде, должны рассматриваться в рамках различных процедур, предусмотренных в статьях 19, 22, 24 и 26 Устава МОТ, либо по запросам правительств, направляемым ими в МБТ для получения неформального толкования; 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 передает его должностным лицам Административного совета. МБТ проинформирует правительство и соответствующие центральные организации работодателей и работников о любом запросе, касающемся толкования, который был 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 передается в Административный совет для принятия решения.
5. Запросы, касающиеся толкования, могут быть направлены в 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 и/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 ее членом.
6. В предусмотренных в подпунктах b) и c) пункта 5 случаях запросы могут подаваться, если могут быть предъявлены свидетельства того, что:
 - a) соответствующее правительство отказывается направить запрос в МБТ, либо
 - b) по истечении трех месяцев после обращения организации к правительству она не получила ответа о его намерениях.
7. По приемлемым запросам МБТ готовит предварительный ответ на основе консультаций с должностными лицами Административного совета. При этом используются все соответствующие источники информации, включая источники информации правительства, работодателей и работников соответствующей страны. Должностные лица могут обратиться к МБТ с просьбой указать период, в течение которого информация должна быть предоставлена.

8. Предварительный ответ на приемлемый запрос рассматривается и утверждается Административным советом.
9. После утверждения ответа он направляется заинтересованным сторонам и публикуется в *Official Bulletin — Официальном бюллетене* Международного бюро труда.

