



Международная
организация
труда

ЕВРОПА И ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ

МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫЕ КОРПОРАЦИИ, РАЗВИТИЕ И ДОСТОЙНЫЙ ТРУД

Доклад о содействии и применении Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, в Европе и Центральной Азии

Стамбул, Турция
2-5 октября 2017 г.

10-е Европейское
региональное совещание

Многонациональные корпорации, развитие и достойный труд

Доклад о содействии и применении
Трёхсторонней декларации принципов,
касающихся многонациональных
корпораций и социальной политики,
в Европе и Центральной Азии

Copyright © Международная организация труда 2017

Первое издание 2017 г.

Издания Международного бюро труда пользуются издательским правом согласно Протоколу № 2 Всеобщей конвенции по авторскому праву. Тем не менее короткие 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, либо по электронной почте: rights@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие заявки.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях, обладающих правом на перепечатку, могут делать копии в соответствии с лицензиями, выданными им для этой цели. По-сетите www.ifrgo.org чтобы узнать, какая организация обладает правом перепечатки в вашей стране.

Многонациональные корпорации, развитие и достойный труд: Доклад о содействии и применении Трёх-сторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики в Европе и Центральной Азии / Международное бюро труда Женева: МБТ, 2017

ISBN 978-92-2-431073-7 (print)

ISBN 978-92-2-431074-4 (web pdf)

Также издано на следующих языках:

- на испанском языке: *Empresas Multinacionales, Desarrollo y Trabajo Decente: Informe sobre la promoción y aplicación de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social en Europa y Asia Central*, ISBN: 978-92-2-330851-3 (print) and 978-92-2-330852-0 (web pdf), Geneva, 2017;
- на французском языке: *Entreprises Multinationales, Développement et Travail Décent: Rapport sur la promotion et l'application de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale en Europe et Asie Centrale*, ISBN: 978-92-2-231310-5 (print) and 978-92-2-231311-2 (web pdf), Geneva, 2017;
- на английском языке: *Multinational enterprises, development and decent work: Report on the promotion and application of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy in Europe and Central Asia*, ISBN: 978-92-2-119773-7 (print) and 978-92-2-119774-4 (web pdf), Geneva 2017;
- на немецком языке: *Multinationale Unternehmen, Entwicklung und Menschenwürdige Arbeit: Bericht über die Förderung und Anwendung der dreigliedrigen Grundsatzklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik in Europa und Zentralasien*, ISBN: 978-92-2-728447-9 (print) and 978-92-2-728448-6 (web pdf), Geneva 2017.

Названия, соответствующие принятой в Организации Объединённых Наций практике, и изложение материала в настоящей публикации 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 мнения, изложенные в подписанных статьях, исследованиях и других материалах, несут только их авторы, а их публикация не означает одобрения со стороны Международного бюро труда изложенных в них мнений.

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

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

This publication was produced by the Document and Publications Production,
Printing and Distribution Branch (PRODOC) of the ILO.

*Graphic and typographic design, layout and composition,
printing, electronic publishing and distribution.*

PRODOC endeavours to use paper sourced from forests managed
in an environmentally sustainable and socially responsible manner.

Code: DTP-WEI-REP



Предисловие

Настоящий доклад подготовлен в рамках стратегии, которую Административный совет Международного бюро труда одобрил в марте 2014 года в целях активизации содействия применению положений Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК). Стратегия предусматривает проведение информационно-просветительских кампаний, в том числе повышение осведомлённости общественности, наращивание потенциальных возможностей участников и оказание помощи на уровне стран, а также создание механизма по сбору информации.

В рамках этого механизма трёхсторонним участникам государств-членов Международной организации труда (МОТ) в том или ином регионе рассылаются краткие вопросники, приуроченные к региональным совещаниям МОТ. На основе полученных ответов МБТ готовит доклад, который затем используется в ходе трёхстороннего обсуждения мер, направленных на содействие и применение Декларации МНК, во время регионального совещания МОТ.

Впервые это было сделано для 18-го Американского регионального совещания (Лима, Перу, 13-16 октября 2014 года). Второй доклад был подготовлен для 13-го Африканского регионального совещания (Аддис-Абеба, Эфиопия, 30 ноября-3 декабря 2015 года). Третий доклад был приурочен к 16-му Азиатско-Тихоокеанскому региональному совещанию (Бали, Индонезия, 6-9 декабря 2016 года). Настоящий, четвёртый доклад был подготовлен на основе ответов, полученных от трёхсторонних участников из государств-членов МОТ в регионе Европы и Центральной Азии, и послужит основой для проведения специального пленарного заседания, посвящённого Декларации МНК, на 10-м Европейском региональном совещании (Стамбул, Турция, 2-5 октября 2017 года).

В нём поставлены важные вопросы для обсуждения, касающиеся дальнейшего содействия и применения Декларации МНК в регионе, особенно в связи с принятием Административным советом Международного бюро труда в марте 2017 года пересмотренной Декларации МНК и её оперативных инструментов. Мы надеемся, что доклад будет способствовать развитию диалога между правительствами, работодателями и работниками, поощрять обмен опытом и извлечёнными уроками и помогать в выявлении возможностей и

вызовов по вопросам, рассматриваемым в Декларации МНК, на национальном и региональном уровнях. Доклад также будет использоваться при подготовке глобального доклада, который будет представлен Административному совету в 2018 году и в котором будут обобщены заключения всех региональных докладов, а также результаты трёхсторонних обсуждений и рекомендации, сформулированные в ходе четырёх региональных совещаний МОТ.

Сотрудники подразделения по вопросам многонациональных корпораций и содействия предприятиям при Департаменте по вопросам деятельности предприятий хотели бы тепло поблагодарить правительства и организации работодателей и работников, которые нашли время для заполнения и отправки вопросника. Мы также выражаем благодарность сотрудникам МОТ в штаб-квартире и полевых бюро за их поддержку, советы и участие на разных этапах процесса сбора информации и подготовки настоящего доклада.

Вик ван Вуурен
Директор
Департамент по вопросам
деятельности предприятий

Гита Роэланс
Руководитель
Подразделение по вопросам
многонациональных корпораций
и содействия предприятиям

От авторов

Настоящий доклад был подготовлен подразделением по вопросам многонациональных корпораций и содействия предприятиям (ENT/MULTI). Франклин Рибуд совместно с Йоханнесом Вайссом подготовили проект доклада. Эмили Симс и Энни Ван Клаверен предоставили технические комментарии и оказали редакционную поддержку. Административную поддержку оказывала Ирина Акимова.

Версия доклада на английском языке была отредактирована Джоном Доусоном; Моника Морено-Корреджидор перевела и отредактировала версию на испанском языке; Жоэль Катено перевёл и отредактировал версию на французском языке; Олег Светлов перевёл и отредактировал версию на русском языке, а Клаус Биркер и Дирк Вельс перевели и отредактировали версию доклада на немецком языке.

Секции переводов на русский и немецкий языки отдела официальной документации проверили немецкую и русскую версии отчета.

Титульный лист разработала Присцилла Лэтчмен (DTP/PRODOC). На протяжении всего периода подготовки доклада активная поддержка оказывалась со стороны отдела по выпуску, печатанию и распространению документации и публикаций МБТ (PRODOC).

Содержание

Предисловие	5
От авторов	7
Сокращения	13
Сводное резюме	15
1. Введение	19
2. О Декларации МНК	21
2.1 Рекомендации, содержащиеся в Декларации МНК	21
2.2 Связь с жизнеспособными предприятиями и развитием	22
2.3 Пересмотр Декларации МНК	23
3. Прямые иностранные инвестиции и многонациональные корпорации в Европе и Центральной Азии	25
3.1 Динамика ПИИ в регионе	25
3.1.1 <i>Приток ПИИ</i>	26
3.1.2 <i>Отток ПИИ</i>	29
3.1.3 <i>Внутрирегиональные ПИИ</i>	33
3.2 Секторы экономики стран Европы и Центральной Азии, привлекающие ПИИ	34
3.3 ПИИ и достойный труд	35
3.4 Инвестиционная политика и инициативы по стимулированию положительного воздействия ПИИ	37
4. Содействие применению принципов Декларации МНК в Европе и Центральной Азии	41
4.1 Знание принципов Декларации МНК	42
4.2 Вызовы и возможности, касающиеся деятельности МНК в Европе и Центральной Азии	45
4.2.1 <i>Занятость</i>	45
4.2.2 <i>Профессиональная подготовка</i>	49
4.2.3 <i>Условия труда и жизни</i>	51
4.2.4 <i>Трудовые отношения</i>	54
4.2.5 <i>Прочее</i>	57

4.3	Диалог и консультации	59
4.3.1	Правительства	59
4.3.2	Организации работодателей	63
4.3.3	Организации работников	64
4.4	Содействие принципам Декларации МНК	66
4.4.1	Правительства	67
4.4.2	Организации работодателей	69
4.4.3	Организации работников	70
4.5	Любая другая информация	70
5.	Заключительные замечания	73
Ссылки		75
Приложение		79
I.	Вопросники для правительств и организаций работодателей и работников	81
II.	Список респондентов из числа правительств и организаций работодателей и работников	87
III.	Принципы Декларации МНК (5-е издание, март 2017 г.)	90
IV.	Список ратификаций основных конвенций МОТ государствами-членами Европы и Центральной Азии	93
V.	Список ратификаций других конвенций, упомянутых в Декларации МНК	95
VI.	Уровень безработицы (%), страны Европы и Центральной Азии, 2012-16 годы	101
Вставка		
3.1	Европейский союз	26
3.2	Содружество Независимых Государств (СНГ)	27
3.3	Совет регионального сотрудничества	28
3.4	Совет сотрудничества тюркоязычных государств	28
3.5	Роль Европейского центрального банка	30
4.1	Предприятия и достойный труд: содействие Декларации МНК в принимающих странах	68
4.2	Содействие социальному диалогу в бывшей югославской Республике Македонии	69
Рисунок		
3.1	Приток ПИИ в 2006–15 годах	26
3.2	Приток ПИИ в 2006–15 годах	29
4.1	Актуальность вопросов Декларации МНК по мнению правительств, организаций работодателей и организаций работников (%)	44
4.2	Диалог и консультации – правительства	60
4.3	Диалог и консультации – организации работодателей	63
4.4	Диалог и консультации – организации работников	65
4.5	Мероприятия и инициативы, совместно организуемые правительствами, организациями работодателей и организациями работников	67

Таблица

3.1 Страны Европы и Центральной Азии в рейтинге 20 крупнейших стран с исходящими ПИИ	30
3.2 Компании из стран Европы и Центральной Азии в числе 100 крупнейших нефинансовых МНК по классификации ЮНКТАД, ранжированные по величине иностранных активов, 2015 год	32
4.1 Ответы, полученные от правительств и организаций работодателей и работников	41
4.2 Темы, рассматриваемые в Декларации МНК	42
4.3 Актуальность вопросов Декларации МНК по мнению правительств, организаций работодателей и организаций работников (%)	43
4.4 Мероприятия или инициативы, содействующие принципам Декларации МНК, которые проводятся правительствами, организациями работодателей и организациями работников	67

Сокращения

СНГ	Содружество Независимых Государств
ПИИ	прямые иностранные инвестиции
ВВП	валовой внутренний продукт
МОТ	Международная организация труда
МНК	многонациональная корпорация
Декларация МНК	Трёхсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ЮВЕ	Юго-Восточная Европа
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединённых Наций по торговле и развитию



Сводное резюме

В докладе рассматривается динамика прямых иностранных инвестиций (ПИИ) в Европе и Центральной Азии и раскрываются возможности и вызовы, которые эти инвестиции создают с точки зрения обеспечения достойного труда. В нём подробно излагаются инициативы правительств, организаций работодателей и организаций работников в государствах-членах МОТ этого региона, направленные на повышение осведомлённости общественности и содействие применению рекомендаций, содержащихся в Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК).

В 2015 году на Европу и Центральную Азию пришлось более трети мирового притока ПИИ и почти половина их оттока. Основную часть составили внутрирегиональные ПИИ, особенно в Европейском союзе и Содружестве Независимых Государств (СНГ). Приток ПИИ в регион и отток ПИИ из региона представляют меньшую долю мировых потоков, чем это было в 2006 году. Всё в больших объёмах ПИИ, направляемые в регион, осуществляются странами, не входящими в Организацию экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), в частности Китаем. В целом, сектор финансовых и других услуг привлекает большую часть ПИИ, размещаемых в регионе. Это особенно характерно для Западной Европы, тогда как ПИИ, размещаемые в государствах-членах СНГ, преимущественно направляются в сырьевой сектор и обрабатывающую промышленность. Несмотря на то что инвестиции в регионе ведут к созданию рабочих мест, это происходит не без проблем с точки зрения достойного труда. Безработица находится на высоком уровне, всё большее распространение получают нестандартные формы занятости, усугубляется неравенство и в некоторых странах растёт доля работников, занятых на нестабильной основе. Многонациональные корпорации (МНК) со штаб-квартирами в регионе являются крупными трансграничными инвесторами и активно участвуют в глобальных системах поставок. Поэтому правительствам и социальным партнёрам в странах региона принадлежит важнейшая роль в том, чтобы деятельность МНК, независимо от того, базируются ли они внутри региона или за его пределами, способствовала созданию большего числа рабочих мест лучшего качества.

В рамках механизма реализации Декларации МНК, одобренного Административным советом на его 320-й сессии в марте 2014 года,

правительствам и организациям работодателей и работников государств-членов, принимающих участие в 10-м Европейском региональном совещании, по различным каналам был разослан вопросник. В общей сложности было получено 84 ответа из 44 стран, что составляет 86% всех государств-членов из этого региона. Несмотря на разный опыт, полученный каждой из стран в стремлении усилить положительное воздействие ПИИ, респонденты часто сходились во взглядах на то, какие вопросы Декларации МНК актуальны в их национальном контексте.

Заработная плата, пособия и условия труда чаще всего назывались респондентами как актуальные (79% ответов), за которыми следовали содействие занятости (71%) и безопасность и гигиена труда (68%). Среди вопросов, выделенных почти единодушно во всех трёх группах, фигурировали стабильность занятости (в среднем 62% ответов, в том числе 67% правительств, 57% организаций работодателей и 61% организаций работников) и профессиональная подготовка (60%, 67% и 57%, соответственно). Расхождения во взглядах групп респондентов касались в частности свободы объединения и права на организацию, а также коллективных соглашений. Что касается этих тем, их сочли актуальными почти все организации работников (71% и 79%, соответственно) и меньшее число организаций работодателей (43% и 52%, соответственно). В подавляющем большинстве ответов правительств оба вопроса также упоминались как актуальные (соответственно, 60% и 63%).

Респонденты поделились своими мнениями о вызовах и возможностях, которые связаны с деятельностью МНК. Многие отметили, что хотя они рассматривают рекомендации Декларации МНК как актуальные, ряд трудностей и экономические реалии не позволяют полностью их реализовать. Среди вызовов упоминались дисбаланс профессиональных навыков и квалификаций, высокая степень неформальности, проблемы, связанные со свободными экспортными зонами, субподрядная практика МНК, негативно влияющая на права работников, а также дефицит достойных условий труда в системах поставок. При этом респонденты отметили и такие возможности, как более высокий потенциал МНК в сравнении с местными предприятиями по созданию большего числа рабочих мест лучшего качества, предоставлению работникам возможностей профессиональной подготовки, повышению заработной платы и соблюдению более строгих стандартов безопасности и гигиены труда, а также содействию равенству возможностей и обращения.

Респонденты описали самые разные механизмы, содействующие диалогу и консультациям по вопросам, касающимся деятельности МНК. В ответах отмечался значительный уровень формального участия и взаимодействия правительств и организаций работодателей и работников с МНК: треть респондентов заявили о создании механизма по связям с иностранными МНК. Кроме того, более трети респондентов в каждой группе сообщили о назначении контактного лица для связей с иностранными МНК или с правительствами и организациями работодателей и работников из других стран.

Почти половина респондентов в недавнем прошлом организовывали мероприятия, направленные на содействие применению принципов Декларации МНК. Почти в половине случаев эти действия и инициативы проводились при техническом содействии со стороны МОТ, более половины – при поддержке правительств или организаций из других стран и почти две трети – при поддержке правительств, организаций работодателей или работников той же страны.

Ряд респондентов обратились к МБТ с просьбой усилить работу, содействующую применению Декларации МНК в Европе и Центральной Азии, и выразили готовность активизировать собственные усилия информационно-просветительского характера. Некоторые из них также подчеркнули необходимость более тесного сотрудничества с другими

международными организациями по этой теме. В одних ответах подчёркивалось значение соответствующих нормативно-политических основ для эффективного содействия применению принципов Декларации МНК, а в других подчёркивалась необходимость проведения дальнейших исследований, посвящённых деятельности МНК. Правительства ряда стран указали, что в будущей информационно-просветительской деятельности они будут опираться на недавно пересмотренный текст Декларации МНК и её оперативных инструментов.

Наконец, многие респонденты выразили заинтересованность в дальнейшем сотрудничестве с МОТ в целях содействия применению принципов Декларации МНК в регионе.



Введение

1

В настоящем докладе содержится обзор действий правительств и организаций работодателей и работников в государствах-членах Международной организации труда (МОТ) в Европе и Центральной Азии¹, нацеленных на повышение степени осведомлённости общественности и содействие применению рекомендаций, содержащихся в Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК).

Настоящий доклад был подготовлен на основе информации, полученной с помощью вопросника, который был направлен трёхсторонним участникам в 51 государстве-члене МОТ данного региона, принимающим участие в 10-м Европейском региональном совещании. Вопросник был разослан по различным каналам в январе 2017 года. Ответы были получены до 15 мая 2017 года.

Большое число ответов правительств и организаций работодателей и работников (всего 84) явно свидетельствует об их интересе к возможностям и вызовам, связанным с прямыми иностранными инвестициями (ПИИ) и деятельностью многонациональных корпораций (МНК) в целях обеспечения достойного труда и всеохватного роста в регионе.

Регион полон контрастов: многие из крупнейших мировых МНК имеют свои штаб-квартиры в регионе и являются ключевыми участниками глобальных систем поставок. Дальнейшее развитие экономики ряда стран региона в значительной степени зависит от привлечения ПИИ. Страны региона экспортируют широкий круг товаров и услуг, начиная от сырья и заканчивая сложными промышленными товарами. Хотя одни страны региона входят в число самых богатых экономик мира, другие по-прежнему несут бремя глубоко укоренившейся бедности, неравенства и неформальности. Кроме того, в последние годы в регионе произошло несколько экономических и финансовых кризисов, которые все ещё оказывают негативное воздействие на рынки труда, стабильность общества и устойчивость развития. В этих условиях одной из главных задач является создание большего числа рабочих мест лучшего качества. Европа и Центральная Азия – это единственный регион, где

1. Для целей настоящего доклада Европа и Центральная Азия включают страны Европейского союза, другие страны Западной и Северной Европы, западнобалканские страны, страны Содружества Независимых Государств, а также Грузию, Израиль и Турцию.

все государства-члены МОТ ратифицировали все восемь основополагающих конвенций МОТ². Поэтому принятие пересмотренной Декларации МНК³ произошло как раз в тот момент, когда правительства принимающих стран и стран базирования, а также организации работодателей и работников и сами МНК нуждаются в рекомендациях о том, как им следует создавать больше рабочих мест лучшего качества внутри региона и за его пределами.

Настоящий доклад о содействии и применении Декларации МНК в Европе и Центральной Азии состоит из следующих разделов:

- В главе 2 представлен обзор выполнения Декларации МНК и её рекомендаций, направленных на использование потенциала ПИИ и деятельности МНК в интересах достойного труда и развития.
- В главе 3 описываются ключевые характеристики ПИИ в регионе, отраслевой состав ПИИ, взаимосвязи между ПИИ и достойным трудом, а также инициативы, предпринятые в сфере политики в целях более эффективного согласования ПИИ с региональными и национальными программами развития.
- В главе 4 анализируются ответы на вопросник, полученные со стороны правительств и организаций работодателей и работников в государствах-членах МОТ в Европе и Центральной Азии, с информацией о том, как они поощряют соблюдение принципов Декларации МНК и как они их применяют на уровне стран.
- В главе 5 содержатся заключительные замечания по ключевым вопросам и предложениям о дальнейшем содействии принципам Декларации МНК и расширении их применения в регионе.

2. К восьми основополагающим конвенциям относятся 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 1930 года о принудительном труде (29), Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (105), Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (138), Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (182), Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100) и Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111). Подробная информация содержится в Приложении IV.

3. См. главу 2.



О Декларации МНК

2

2.1 Рекомендации, содержащиеся в Декларации МНК

МНК могут способствовать более эффективному использованию капитала, технологий и труда, содействовать благополучию экономики и общества, повышать уровень жизни населения и удовлетворять его основные потребности, создавать возможности трудоустройства и способствовать осуществлению прав человека, включая свободу объединения в странах, где действуют МНК. Однако их деятельность также может приводить к злоупотреблению концентрацией экономической мощи и противоречить целям национальной политики и интересам работников.

В принятой МОТ Декларации МНК признаётся важная роль, которую МНК играют в социально-экономическом развитии и решении задачи по обеспечению достойного труда для всех. Она нацелена на поощрение их позитивного вклада и на минимизацию и преодоление потенциальных негативных последствий. Декларация МНК является единственным актом в мире, согласованным трёхсторонними участниками, в котором содержатся рекомендации, адресованные МНК⁴. Она также обращена к правительствам и социальным партнёрам и призвана «ориентировать правительства, организации работодателей и работников принимающих стран и стран базирования и сами многонациональные корпорации в принятии мер и 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» (МБТ, 2017а, с. 2). Декларация МНК призывает МНК и все другие

4. Важно отметить, что определение термина «многонациональные корпорации» в Декларации МНК включает корпорации, будь то в полной или частичной государственной или 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. Этот термин применяется к самым разным структурам (материнским компаниям и местным предприятиям или и к тем, и к другим, либо к организации в целом) в соответствии с распределением ответственности между ними. В Декларации МНК также признаётся, что многонациональные корпорации часто действуют на основе взаимоотношений с другими предприятиями в рамках общего производственного процесса.

предприятия исполнять национальные законы, соблюдать международные нормы (включая международные трудовые нормы⁵ и акты Организации Объединённых Наций, посвящённые правам человека) и содействовать решению приоритетных задач в области развития.

В Декларации МНК конкретизируется роль правительств, предприятий и организаций работодателей и работников и обращается внимание на важность более тесного согласования корпоративной политики и программ с задачами государственной политики и целями развития в стране, где МНК осуществляют свою деятельность. В ней настоятельно поощряется диалог между правительствами стран базирования и принимающих стран, между предприятиями, правительствами и организациями работодателей и работников, а также между администрацией и работниками на уровне предприятия. В Декларации МНК рассматриваются пять ключевых тем – общая политика, занятость, профессиональная подготовка, условия труда и жизни, трудовые отношения⁶.

2.2 Связь с жизнеспособными предприятиями и развитием

Предприятия, соблюдающие национальное законодательство и следующие рекомендациям Декларации МНК, способствуют устойчивому развитию, особенно в социальной сфере.

В мире проходят широкие, масштабные дебаты о содействии жизнеспособным предприятиям и всё больше признаётся центральная роль частного сектора в решении ключевых задач в области развития, включая создание рабочих мест (МБТ, 2007, с. 1).

Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, которая включает цели обеспечения инклюзивного и справедливого качественного образования и обучения на протяжении всей жизни, экологической устойчивости, всеохватного экономического роста и полной и производительной занятости и достойной работы для всех, даёт региону ценные рекомендации и создаёт уникальные возможности для участия предприятий в процессе устойчивого развития, переориентации стратегий и оценки их эффективности.

Содействие жизнеспособным предприятиям является одним из ключевых положений Программы достойного труда МОТ, в которой пристальное внимание уделяется укреплению верховенства права, учреждений и систем управления, способствующих развитию предприятий и поощряющих их к развёртыванию стабильной деятельности. Трипартизму, в том числе социальному диалогу и коллективным переговорам, принадлежит важнейшая роль в достижении этой цели. Кроме того, в Декларации МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации подтверждается, что обязательства и усилия МОТ и её государств-членов по реализации уставного мандата МОТ и обеспечению полной и производительной занятости и достойного труда для всех в качестве центральной задачи экономической и социальной политики должны основываться на четырёх неразрывно связанных друг с другом, взаимозависимых и взаимодополняемых стратегических задачах Программы достойного труда, а именно занятости, социальной защиты,

5. Перечень этих конвенций и рекомендаций содержится в Приложении I к Декларации МНК (5-е издание, март 2017 г.).

6. Краткое изложение положений Декларации МНК (5-е издание, март 2017 г.), касающихся правительств и предприятий, содержится в Приложении III.

социального диалога и трипартизма, основополагающих принципов и прав в сфере труда. Роль МНК отмечена в предисловии к Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, где признаётся особое значение Декларации МНК для обеспечения возрастающей роли этих участников в достижении целей Организации.

Жизнеспособные предприятия могут быть любого размера, от микропредприятий до крупных, и любого типа, включая государственные и многонациональные корпорации, а также кооперативы и социальные предприятия. Учитывая постоянно растущий уровень ПИИ, масштаб деятельности МНК и число рабочих мест, которые они непосредственно, косвенно и опосредованно создают во всем мире, понятие «жизнеспособные предприятия» приобретает всё большую актуальность для крупных предприятий. Таким образом, жизнеспособная МНК – это предприятие, которое стремится в максимальной степени повысить положительное экономическое, социальное и экологическое воздействие своей деятельности и которое занимает активную и последовательную позицию в целях ограничения и минимизации её отрицательного воздействия.

В «Заключениях о содействии жизнеспособным предприятиям», принятых Международной конференцией труда (2007 г.), подчёркивается важная роль правительств в создании благоприятных условий для развития жизнеспособных предприятий путём принятия соответствующих основ законодательства и политики и укрепления учреждений и систем управления, регулирующих деятельность предприятий (МБТ, 2007); в «Заключениях о достойном труде в глобальных системах поставок» (МБТ, 2016а) также содержатся соответствующие рекомендации для правительств и организаций работодателей и работников, направленные на укрепление систем управления и принятие мер в целях достижения согласованности между экономическими результатами и достойным трудом в глобальных системах поставок.

Декларация МНК призывает правительства государств-членов МОТ, организации работодателей и работников и МНК, действующие на территории их стран, соблюдать принципы, закреплённые в Декларации.

2.3 Пересмотр Декларации МНК

Изначально принятая в 1977 году, Декларация МНК менялась несколько раз, совсем недавно в марте 2017 года, когда Административный совет после рассмотрения нового текста трёхсторонними участниками одобрил её пятое издание. Пересмотренный текст дополняет контекст Декларации МНК понятиями, связанными с достойным трудом и устойчивым развитием, особенно ссылками на Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и на Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединённых Наций. В нём признаётся, что МНК влияют на развитие посредством не только собственной деятельности, но и отношений с другими предприятиями в рамках общего производственного процесса.

В пересмотренном тексте упоминаются последние акты МОТ и содержатся новые положения об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принудительном труде, детском труде, равенстве возможностей и обращения и равной оплате за труд равной ценности, социальном обеспечении, переходе к формальной экономике, заработной плате, нормах безопасности и гигиены труда, включая профилактическую культуру охраны труда и здоровья, а также о праве работников на возмещение в случае производственной травмы или профессионального заболевания. В него также включены рекомендации о проведении тщательного анализа и создании эффективных механизмов

урегулирования жалоб и трудовых споров. Кроме того, в этом акте подчёркивается роль правительств стран базирования МНК и принимающих их стран в поощрении добросовестной социальной практики среди МНК в соответствии с Декларацией МНК. Он дополнен новым Приложением II, где представлены оперативные инструменты, обеспечивающие соблюдение принципов Декларации МНК всеми сторонами. К ним относятся меры информационно-просветительского характера (создание региональных механизмов реализации, содействие на национальном уровне посредством координаторов, назначаемых трёхсторонними участниками, оказание технической помощи МОТ на страновом уровне и посредством службы поддержки предпринимателей по международным трудовым нормам МОТ), содействие диалогу между компаниями и профсоюзами и формирование порядка урегулирования споров о применении Декларации МНК путём толкования её принципов (процедура толкования).

Прямые иностранные инвестиции и многонациональные корпорации в Европе и Центральной Азии

3

Потоки прямых иностранных инвестиций (ПИИ)⁷ и многонациональные корпорации, принимающие эти инвестиционные решения, играют важную роль в экономике и на рынках труда стран Европы и Центральной Азии. В этой главе содержится краткий обзор основных тенденций в области ПИИ в регионе, анализируются их последствия с точки зрения обеспечения достойного труда и приводятся примеры политических инициатив, нацеленных на использование потенциала таких инвестиций для создания большего числа рабочих мест лучшего качества.

3.1 Динамика ПИИ в регионе

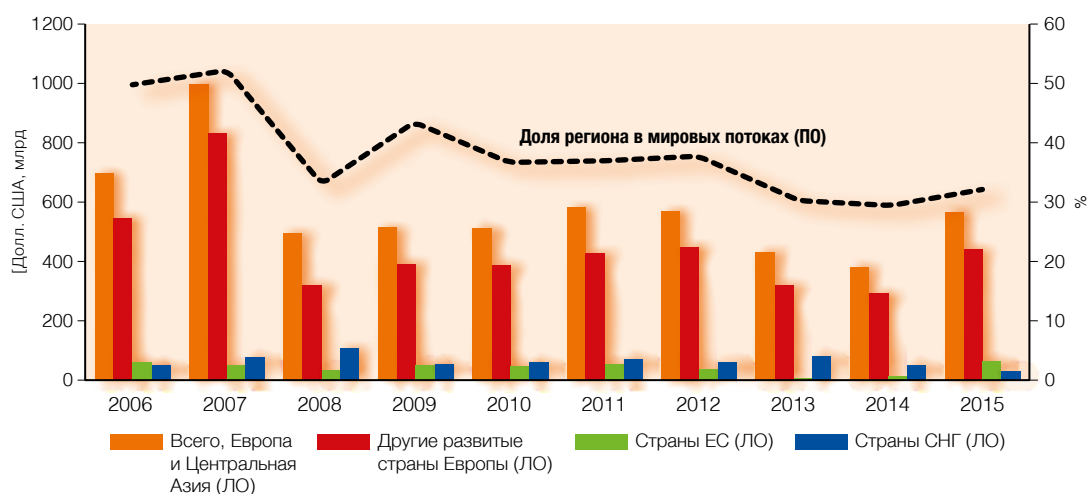
В регионе Европы и Центральной Азии расположен ряд стран с наибольшими в мире исходящими и значительными входящими потоками ПИИ. Однако по сравнению с 2007 годом, когда на регион пришлось 50% мировых потоков ПИИ, в 2015 году его доля составила примерно 30%. После четырёх лет спада потоки ПИИ увеличились в 2015 году по причине резкого роста числа слияний и поглощений, особенно в странах Западной Европы, а также под воздействием благоприятных финансовых условий, созданных стимулирующими мерами Европейского центрального банка. Также продолжился рост потоков инвестиций в Европу из Китая. Вместе эти факторы оказались достаточными для преодоления экономической неопределённости, преимущественно связанной с вялыми темпами экономического роста. Кроме того, санкции, введённые в отношении Российской Федерации в связи с продолжающимся конфликтом в Украине, и падение цен на сырьевые товары, негативно сказались на инвестициях в соседние страны (Hanemann and Huotari, 2016; ЮНКТАД, 2016, р. 6).

7. ПИИ определяются как «инвестиции, предполагающие долгосрочные связи и отражающие долгосрочный интерес и контроль со стороны структуры-резидента одной страны (прямого иностранного инвестора или материнской компании), в предприятие-резидент другой страны, отличной от страны прямого иностранного инвестора (в предприятие ПИИ или дочернее предприятие либо иностранный филиал). ... Такие инвестиции включают как первоначальную сделку между двумя структурами, так и все последующие сделки между ними и между иностранными филиалами» (ЮНКТАД, 2007, р. 245).

3.1.1 Приток ПИИ

В 2015 году около трети мирового притока ПИИ предназначается для региона Европы и Центральной Азии по сравнению с 52% в 2007 году. ПИИ, направляемые в Европу и Центральную Азию, снизились с 996 млрд долл. США в 2007 году до 380 млрд долл. США в 2014 году и резко увеличились до 565 млрд долл. США в 2015 году. На рисунке 3.1 представлен приток ПИИ в регион в 2006-15 годах. Около 94% всех потоков ПИИ, направляемых в регион, приходится три группы стран – Европейский союз (вставка 3.1), другие развитые европейские страны (Исландию, Норвегию и Швейцарию) и Содружество Независимых Государств (СНГ). Другие страны региона не показаны на графике по причине относительного размера потоков ПИИ. К ним относятся Израиль, Турция и западнобалканские страны (ЮНКТАД, 2016).

Рисунок 3.1 Приток ПИИ в 2006–15 годах



ЛО = левая ось, ПО = правая ось

Источник: (ЮНКТАД, 2016).

Вставка 3.1 Европейский союз

Торговля является связующим звеном Европейского союза, который объединяет 28 государств-членов: Австрию, Бельгию, Болгарию, Хорватию, Кипр, Чешскую Республику, Данию, Эстонию, Финляндию, Францию, Германию, Грецию, Венгрию, Италию, Ирландию, Латвию, Литву, Люксембург, Мальту, Нидерланды, Польшу, Португалию, Румынию, Испанию, Словакию, Словению, Швецию и Соединённое Королевство*. Европейский союз образует единый общий рынок, позволяющий большинству товаров, услуг, капитала и людей свободно перемещаться внутри Европейского союза. Первоначально задуманный преимущественно как экономический проект, Европейский союз превратился в организацию, ответственную за многие области политики, включая климат, окружающую среду, внешние сношения, здравоохранение, юстицию и миграцию (Европейский союз, 2017; ВВС, 2017).

* В 2016 году Соединённое Королевство проголосовало за выход из Европейского союза и в 2017 году инициировало процесс выхода.

В 2015 году совокупная доля Германии, Франции и Соединённого Королевства (114 млрд долл. США) составила 20% от общего объёма притока ПИИ в Европу и Центральную Азию. Однако в течение последнего десятилетия доля этих стран сократилась, а относительные доли других стран, таких как Нидерланды,

Швейцария и Ирландия, значительно возросли. Увеличение потоков капитала сохраняется в качестве одной из важных целей стремительно развивающейся инициативы «16+1»⁸, в которой участвуют страны Центральной и Восточной Европы, с одной стороны, и Китай, с другой.

Государства – члены СНГ (вставка 3.2) также привлекают значительный объем ПИИ, хотя в течение последнего десятилетия примерно в семь раз меньше, чем ПИИ, направляемые в страны Европейского союза. Значительная часть инвестиций в страны СНГ связана с нефтегазовыми проектами и колеблется в зависимости от цены этих товаров. В 2008 году страны СНГ получили 22% всех ПИИ, размещённых в регионе, а в 2015 году всего 5% (ЮНКТАД, 2016). Несмотря на то что Российская Федерация остаётся крупнейшей страной-получателем, приток ПИИ снизился с 68% в 2013 году до 34% в 2015 году (EIU, 2016; ЮНКТАД, 2016). Все более значимую роль среди инвесторов в страны СНГ играют развивающиеся страны. В период с 2010 по 2015 год объем ПИИ из Китая увеличился в четыре раза с 6 до 23 млрд долл. США. В последнее время крупные инвестиции в нефтегазовый сектор были получены Российской Федерацией и Казахстаном со стороны Китая, Индии, Исламской Республики Иран и Катара (ЮНКТАД, 2017).

Вставка 3.2 Содружество Независимых Государств (СНГ)

СНГ является объединением, состоящим из 11 стран*: Армении, Азербайджана, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, Республики Молдовы, Российской Федерации, Таджикистана, Туркменистана, Украины и Узбекистана. Основными функциями СНГ являются координация государственной политики государств – членов по вопросам экономики, внешних связей, обороны, иммиграции, экологии и правоохранительной деятельности.

Пять государств – членов СНГ также входят в Евразийский экономический союз: Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан и Российская Федерация. В 2014 году был заключён договор, который обеспечил создание единого рынка этих стран для свободного перемещения товаров, услуг, капитала и рабочей силы.

Кроме того, пять государств – членов Евразийского экономического союза вместе с Украиной, Республикой Молдовой и Узбекистаном образуют зону свободной торговли Содружества Независимых Государств.

* Грузия официально вышла из состава СНГ в августе 2009 года

Хотя ПИИ, направляемые в страны Юго-Восточной Европы⁹, перегруппированные в рамках Совета регионального сотрудничества (вставка 3.3), меньше, чем приток ПИИ в СНГ, они не сократились до такой степени и даже увеличились благодаря улучшению макроэкономической ситуации и участию в процессе вступления в Европейский союз, что способствует дальнейшему улучшению восприятия рисков инвесторами. Потоки ПИИ в основном исходят от западноевропейских инвесторов, однако расширяется и присутствие инвесторов из соседних стран. В основном ПИИ направляются в обрабатывающие производства (ЮНКТАД, 2016).

8. Шестнадцать стран Центральной и Восточной Европы – это Албания, Босния и Герцеговина, Болгария, Хорватия, Чешская Республика, Эстония, Венгрия, Латвия, Литва, Македония, Черногория, Польша, Румыния, Сербия, Словакия и Словения. В 2012 году в Варшаве (Польша) состоялся первый форум-диалог. Последний, пятый саммит был проведён в Риге (Латвия) в ноябре 2016 года (Tiezzi, 2015; Zeneli, 2016).

9. По классификации Конференции Организации Объединённых Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД), регион состоит из следующих стран: Албании, Боснии и Герцеговины, Черногории, Сербии и бывшей югославской Республики Македонии.

Вставка 3.3 Совет регионального сотрудничества

Совет регионального сотрудничества, о создании которого было официально объявлено в Софии (Болгария) в 2008 году, призван содействовать региональному сотрудничеству и европейской и евроатлантической интеграции стран Юго-Восточной Европы (ЮВЕ). В состав Совета регионального сотрудничества входят 46 стран, организаций и международных финансовых учреждений. Участниками от ЮВЕ являются Албания, Босния и Герцеговина, Болгария, Хорватия, Греция, Косово*, Черногория, Республика Молдова, Румыния, Сербия, Словения, бывшая югославская Республика Македония и Турция. В настоящее время Совет регионального сотрудничества работает над тем, чтобы «сократить и, по возможности, устранить препятствия на пути к повышению мобильности, расширить взаимодействие и повысить конкурентоспособность стран ЮВЕ, а также способствовать совершенствованию управления, укреплению правопорядка и безопасности в регионе». В настоящее время Совет реализует стратегию «ЮВЕ 2020 – рабочие места и процветание в европейской перспективной стратегии»; она была одобрена шестью странами** ЮВЕ и направлена на достижение конкретных целей к 2020 году, включая увеличение внутрирегиональной торговли и притока ПИИ***.

* Как это определено в резолюции Совета Безопасности ООН № 1244 от 1999 года.

** Албания, Босния и Герцеговина, Косово (см. предыдущую сноску), Черногория, Сербия и бывшая югославская Республика Македония. *** Веб-сайт Совета регионального сотрудничества: <http://www.rcc.int/pages/2/about-us>.

В последние годы увеличение притока ПИИ наблюдается и в Турции, чему способствует рост трансграничных слияний и поглощений, в частности в отрасли финансовых услуг. Значительная доля этих ПИИ приходится на инвесторов из Катара (ЮНКТАД, 2016). Китай и Германия также обеспечивают значительную долю этих ПИИ, инвестируемых в энергетику и автомобилестроение (Ewing, 2017). Турция также принимает участие в деятельности Совета сотрудничества тюркоязычных государств (вставка 3.4).

Вставка 3.4 Совет сотрудничества тюркоязычных государств

Созданный в 2009 году Совет сотрудничества тюркоязычных государств стремится развивать многостороннее сотрудничество между тюркоязычными государствами – Азербайджаном, Казахстаном, Кыргызстаном и Турцией. К целям, упомянутым в соглашении о его создании, относится «формирование благоприятных условий для торговли и инвестиций». Под эгидой Совета в последние годы было создано несколько механизмов сотрудничества, в том числе Всемирный тюркский совет по предпринимательству, целью которого является укрепление экономического сотрудничества путём объединения учреждений частного сектора из четырёх стран*.

* Веб-сайт Совета сотрудничества тюркоязычных государств: <http://www.turkkon.org/en-US/HomePage>.

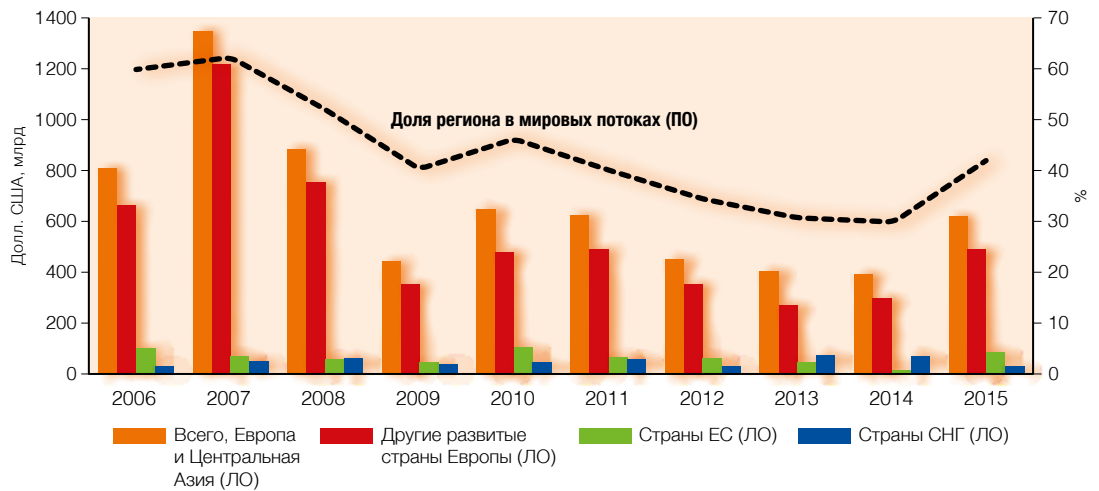
Инвестиции Китая в Европу значительно увеличились за последние годы: в 2016 году китайские компании инвестировали 37 млрд долл. США в страны Европейского союза, то есть на 77% больше, чем в предшествующем году. Китайские инвестиции, сосредоточенные в Соединённом Королевстве, Германии, Италии и Франции, в последнее время расширились на другие страны и направляются в сферу технологий и обрабатывающее производство (Hanemann and Huotari, 2016). В случае одобрения органами антимонопольного регулирования сделка между государственной компанией ChemChina и швейцарским агропредприятием Syngenta на 43 млрд долл. США станет крупнейшей за все время инвестицией китайской компании на

внешнем рынке. Однако в попытке сдержать отток капитала Пекин недавно восстановил лимиты на зарубежные инвестиции, которые могут повлиять на потоки ПИИ в Европу в 2017 году (fDi Intelligence, 2017).

3.1.2 Отток ПИИ

ПИИ из Европы и Центральной Азии составляют около 42% от общемирового объёма в настоящее время по сравнению с 62% в 2007 году. Они сократились с 1347 млрд долл. США в 2010 году до 393 млрд долл. США в 2014 году и резко увеличились до 622 млрд долл. США в 2015 году. Около 98% потоков ПИИ из региона приходится на Европейский союз, Исландию, Норвегию, Швейцарию и страны СНГ (рисунок 3.2).

Рисунок 3.2 Приток ПИИ в 2006–15 годах



ЛО = левая ось, ПО = правая ось

Источник: (ЮНКТАД, 2016).

Главной движущей силой недавнего роста стало возрождение роли МНК из стран Европейского союза и других развитых европейских стран в качестве крупных инвесторов после финансового кризиса 2008-09 годов со всеми его последствиями. Их внешние ПИИ увеличились на 85% в 2015 году до 576 млрд долл. США, что составляет около 40% всех исходящих ПИИ в мире. За этой тенденцией стоит возвращение к большому числу трансграничных слияний и поглощений: чистая стоимость этих приобретений увеличилась до 318 млрд долл. США в 2015 году, в пять раз превысив уровень 2014 года в 57 млрд долл. США¹⁰ в основном благодаря улучшению финансовых условий после принятия стимулирующих мер Европейским центральным банком (вставка 3.5) (ЮНКТАД, 2016, р. 6; Deutsche Welle, 2017).

10. Здесь следует отметить, что сумма приобретений в 2014 году оказалась необычайно низкой по причине продажи доли британской Vodafone UK в американской компании Verizon Wireless. Однако даже за вычетом этой сделки стоимость чистых приобретений европейскими МНК выросла на целых 70%.

Вставка 3.5 Роль Европейского центрального банка

Европейский центральный банк является центральным банком, ответственным за банковскую сферу 19 стран, образующих еврозону, то есть, стран, использующих евро как общую валюту. Это Австрия, Бельгия, Кипр, Эстония, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Ирландия, Италия, Латвия, Литва, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Португалия, Словакия, Словения и Испания. Европейский центральный банк уполномочен поддерживать стабильность, устанавливая ключевую процентную ставку и контролируя денежную массу еврозоны. После наступления кризиса суверенного долга еврозоны в 2009-11 годах Европейский центральный банк принял ряд мер в сфере денежно-кредитной политики, которые включали план количественного смягчения на 1,2 трлн долл. США, программу неограниченного выкупа облигаций и установление отрицательных процентных ставок (McBride and Alessi, 2015; CNN, 2017).

Таблица 3.1 Страны Европы и Центральной Азии в рейтинге 20 крупнейших стран с исходящими ПИИ

Место в 2015 году	Место в 2014 году	Страна-источник	Исходящие ПИИ в 2015 году (млрд долл. США)	Исходящие ПИИ в 2014 году (млрд долл. США)
1	1	США	300	317
2	4	Япония	129	114
3	3	Китай	128	123
4	7	Нидерланды	113	56
5	9	Ирландия	102	43
6	5	Германия	94	106
7	153	Швейцария	70	-3
10	15	Люксембург	39	23
11	32	Бельгия	39	5
13	10	Франция	35	43
14	12	Испания	35	35
16	14	Италия	28	27
17	6	Российская Федерация	27	64
18	22	Швеция	24	9
19	16	Норвегия	19	18

Примечание: три крупнейшие страны (США, Япония и Китай) включены в верхнюю часть таблицы в качестве точки отсчёта.

Источник: ЮНКТАД, 2016, р. 6.

Кроме того, увеличение инвестиций европейских МНК, стимулируемое целым рядом крупнейших сделок, вызвало изменение состава 20 крупнейших стран-инвесторов в 2015 году (таблица 3.1). В частности, в рейтингах поднялась Швейцария (с 153 места в 2014 году на седьмое в 2015 году), Бельгия (с 32 на 11 место) и Ирландия (с девятого на пятое место) (ЮНКТАД, 2016, р. 6). Среди европейских стран отток ПИИ в 2015 году достиг наибольших объёмов в Нидерландах, Ирландии и Германии.

В тот же период снизился рейтинг Российской Федерации: исходящие ПИИ сократились с 70 млрд долл. США в 2013 году до 27 млрд долл. США в 2015 году, а доля РФ в исходящих ПИИ всего региона снизилась с 17% в 2013 году до 4% в 2015 году. Главными причинами сокращения объёма исходящих ПИИ стали экономические санкции, введённые рядом стран¹¹ (в том числе ограничение доступа к международным рынкам капитала), и падение цен на нефть и резкое обесценение рубля. Кроме того, новые меры политики, направленные на сокращение «круговых» инвестиций¹², включая закон о борьбе с офшорами, принятый в конце 2014 года, привели к существенному сокращению оттока средств на Кипр с 23 млрд долл. США в 2014 году до 7 млрд долл. США в 2015 году. Также сократились инвестиции российских многонациональных корпораций в крупные развитые страны, например, в Германию, Нидерланды, Соединённое Королевство и Соединённые Штаты (ЮНКТАД, 2016, pp. 6, 32; EIU, 2016).

В регионе базируются многие из крупнейших корпораций, инвестирующих средства за рубежом: по стоимости иностранных активов 59 из 100 ведущих нефинансовых МНК имеют головные офисы в странах Европы и Центральной Азии, как это показано в таблице 3.2. В регионе находится компания с наибольшим объёмом иностранных инвестиций в мире: за пределами Соединённого Королевства Royal Dutch Shell владеет активами в 288 млрд долл. США и нанимает 68 000 работников. В регионе также находятся компании, занимающие третье и четвёртое места по численности работников за пределами страны базирования: в автомобильной отрасли это Volkswagen с более чем 330 000 человек за пределами Германии и производитель продуктов питания и напитков Nestlé со штатом из 320 000 человек, работающих за пределами Швейцарии.

ПИИ из стран Европейского союза составляют примерно три четверти всех исходящих ПИИ региона (ЮНКТАД, 2016). В 2015 году крупнейшей страной назначения ПИИ из Европейского союза были США (37% исходящих потоков из Европейского союза), за которыми следовали Швейцария, Бермудские Острова и Бразилия (12%, 5% и 5% соответственно). На долю стран Азии (за исключением Ближнего и Среднего Востока) приходилось 12%, а основными получателями являлись Китай, Гонконг (Китай) и Сингапур. На долю сектора финансовых и страховых услуг приходится 39% общего объёма исходящих ПИИ. Доля обрабатывающей промышленности в этих потоках составляет 27%. На услуги, исключая финансовую и страховую деятельность, приходится 20% (Евростат, 2017).

11. США и Канада, а также страны Европейского союза.

12. «Круговое движение капитала» может происходить, когда МНК приобретает иностранную МНК или объединяется с иностранной МНК, которая сама уже располагает филиалами в стране базирования приобретателя.

Таблица 3.2 Компании из стран Европы и Центральной Азии в числе 100 крупнейших нефинансовых МНК по классификации ЮНКТАД, ранжированные по величине иностранных активов, 2015 год

Место	Название компании	Страна базирования	Отрасль
1	Royal Dutch Shell plc	Соединённое Королевство	Добыча полезных ископаемых и нефти
4	Total SA	Франция	Нефтепереработка и смежные отрасли
5	BP plc	Соединённое Королевство	Нефтепереработка и смежные отрасли
8	Volkswagen Group	Германия	Автомобилестроение
9	Vodafone Group Plc	Соединённое Королевство	Связь
11	Anheuser-Busch InBev NV	Бельгия	Продукты питания и напитки
14	Enel SpA	Италия	Энерго-, газо- и водоснабжение
15	Daimler AG	Германия	Автомобилестроение
16	Eni SpA	Италия	Нефтепереработка и смежные отрасли
18	Glencore Xstrata PLC	Швейцария	Добыча полезных ископаемых и нефти
19	Siemens AG	Германия	Промышленное и торговое оборудование
20	Telefonica SA	Испания	Связь
22	Nestlé SA	Швейцария	Продукты питания и напитки
23	Deutsche Telekom AG	Германия	Связь
25	Allergan PLC	Ирландия	Фармацевтика
26	BMW AG	Германия	Автомобилестроение
28	EDF SA	Франция	Энерго-, газо- и водоснабжение
29	Iberdrola SA	Испания	Энерго-, газо- и водоснабжение
30	Rio Tinto PLC	Соединённое Королевство	Добыча полезных ископаемых и нефти
31	Fiat Chrysler Automobiles	Соединённое Королевство	Автомобилестроение
32	Engie	Франция	Энерго-, газо- и водоснабжение
36	E.ON AG	Германия	Энерго-, газо- и водоснабжение
37	ArcelorMittal	Люксембург	Металлы и метизы
38	Sanofi	Франция	Фармацевтика
41	Altice NV	Нидерланды	Связь
42	Airbus Group NV	Франция	Самолётостроение
43	Novartis AG	Швейцария	Фармацевтика
46	Roche Group	Швейцария	Фармацевтика
49	GlaxoSmithKline PLC	Соединённое Королевство	Фармацевтика
50	Statoil ASA	Норвегия	Нефтепереработка и смежные отрасли
52	LafargeHolcim Ltd	Швейцария	Изделия из камня, глины, стекла и бетона
54	Orange SA	Франция	Связь
56	BASF SE	Германия	Химикаты и смежная продукция
59	BG Group plc	Соединённое Королевство	Добыча полезных ископаемых и нефти
61	Robert Bosch GmbH	Германия	Автомобилестроение
62	Repsol YPF SA	Испания	Нефтепереработка и смежные отрасли
63	Anglo American plc	Соединённое Королевство	Добыча полезных ископаемых и нефти
64	Unilever PLC	Соединённое Королевство	Продукты питания и напитки

Место	Название компании	Страна базирования	Отрасль
66	Christian Dior SA	Франция	Текстиль, одежда и кожаные изделия
68	Imperial Brands PLC	Соединённое Королевство	Табачные изделия
69	AstraZeneca PLC	Соединённое Королевство	Фармацевтика
72	Bayer AG	Германия	Фармацевтика
73	RWE AG	Германия	Энерго-, газо- и водоснабжение
75	Schneider Electric SA	Франция	Энерго-, газо- и водоснабжение
76	SABMiller PLC	Соединённое Королевство	Продукты питания и напитки
77	Liberty Global plc	Соединённое Королевство	Связь
78	SAP SE	Германия	Компьютерная техника и обработка данных
81	British American Tobacco PLC	Соединённое Королевство	Табачные изделия
83	Heineken NV	Нидерланды	Продукты питания и напитки
84	National Grid PLC	Соединённое Королевство	Энерго-, газо- и водоснабжение
87	AP Moller – Maersk A/S	Дания	Транспортировка и хранение
88	Renault SA	Франция	Автомобилестроение
89	WPP PLC	Соединённое Королевство	Бизнес-услуги
90	Linde AG	Германия	Химикаты и смежная продукция
91	Diageo PLC	Соединённое Королевство	Продукты питания и напитки
92	Teva Pharmaceutical Industries Ltd	Израиль	Фармацевтика
93	Vattenfall AB	Швеция	Энерго-, газо- и водоснабжение
94	Volvo AB	Швеция	Автомобилестроение
96	Fresenius SE & Co KGaA	Германия	Здравоохранение

Источник: ЮНКТАД, 2016.

3.1.3 Внутрорегиональные ПИИ

В ПИИ преобладают проекты, реализуемые в границах Европы, причём свыше 54% трансграничных проектов, осуществлённых в регионе в 2015 году, финансировались МНК из других стран региона (Ernst & Young Global Ltd, 2016).

Основным фактором внутрорегиональных ПИИ и экономического сотрудничества в регионе стало создание единого рынка Европейского союза. Потоки ПИИ между странами Европейского союза увеличились с 64 млрд евро в 1992 году до 730 млрд евро в 2007 году, предшествовавшему глобальному финансовому кризису. В 2010 году потоки внутри Европейского союза равнялись 260 млрд евро, составляя около 40% потоков в субрегионе (Европейская комиссия, 2012, р. 14; Dahlberg, 2015, pp. 26–27).

Другим важным катализатором внутрорегиональных ПИИ в Европе и Центральной Азии является экономическое сотрудничество между государствами СНГ. Российские МНК являются крупнейшими инвесторами в этом субрегионе: в 2015 году на них пришлось почти 80% всего объёма ПИИ в странах СНГ. Доля Казахстана в совокупном объёме исходящих ПИИ составила 12%, а доля Азербайджана – 5% (ЕБР, 2016, р. 6).

3.2 Секторы экономики стран Европы и Центральной Азии, привлекающие ПИИ

В Европейском союзе доминирующим сектором с точки зрения привлечения ПИИ является финансовая и страховая деятельность. В конце 2013 года 72% всех запасов входящих ПИИ¹³ сосредоточились в финансовом секторе (3,655 млрд евро из общей суммы в 4,180 млрд евро). Не считая финансового сектора, большая часть ПИИ направляется в сектор услуг, на который приходится 55% запасов ПИИ вне финансовой сферы, а крупнейшим подсектором является профессиональная и научно-техническая деятельность. Сектор обрабатывающей промышленности составлял 34% запасов ПИИ вне финансового сектора (Евростат, 2016).

Анализ трёх крупнейших стран Европейского союза показывает, что эти же секторы привлекают большую часть входящих инвестиций. Во Франции на сектор услуг приходится примерно три четверти общего объёма ПИИ. В 2014 году почти 60% ПИИ были направлены в финансовый и страховой секторы, за которыми следуют недвижимость (19%) и обрабатывающее производство (9%). Несмотря на растущую конкуренцию со стороны Испании и Соединённого Королевства, Франция успешно создала целый ряд научно-исследовательских и опытно-конструкторских кластеров в таких секторах, как биотехнологии, электротехника, финансовые услуги и программное обеспечение, которые притягивают к себе ПИИ; 9% проектов связаны с научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими разработками. В Соединённом Королевстве финансовые услуги, электроника и автомобилестроение традиционно представляют значительную долю входящих ПИИ. Они остаются ключевыми секторами, хотя все больше ПИИ направляется в биотехнологии, бизнес-услуги, производство электроэнергии, информационные технологии и разработку программного обеспечения. Услуги все больше преобладают и в запасах ПИИ в Германии, хотя обрабатывающее производство продолжает привлекать значительные объёмы инвестиций (EIU, 2016).

ПИИ, размещаемые в странах СНГ, в основном направляются в сектор добычи природных ресурсов и обрабатывающую промышленность. В Российской Федерации входящие ПИИ характеризуются высокой концентрацией как по секторам, так и по географическим районам. Четверть запасов входящих ПИИ приходится на добычу топливно-энергетического сырья и примерно по 20% на обрабатывающее производство и розничную торговлю. До 2014 года наблюдался заметный рост инвестиций в широкий круг секторов, включая автомобилестроение и фармацевтику. Однако в результате обесценения рубля и продолжающегося спада резко сократились новые инвестиции в розничную торговлю и обрабатывающую промышленность. Большая часть запасов ПИИ приходится на Санкт-Петербург и Москву, не считая регионов добычи энергоресурсов, таких как Архангельская область и Сахалин (EIU, 2016; ЕБР, 2016). В Казахстане большая часть иностранных инвестиций направляется в сырьевой сектор (добычу нефти и газа, а также урана, золота и других ископаемых). В последние годы правительство поощряет инвестиции в обрабатывающие отрасли (Deloitte, 2016).

13. Запасы ПИИ можно определить как общую сумму прямых инвестиций в определённый момент времени. Запасы входящих ПИИ определяют общую стоимость прямых вложений иностранных инвесторов и их чистое кредитование местных компаний в экономике той или иной страны. Запасы исходящих ПИИ определяют общую стоимость прямых инвестиций местных инвесторов и их чистое кредитование экономики зарубежных стран (ОЭСР, 2017).

3.3 ПИИ и достойный труд

Несмотря на то что в последние годы в Европе и Центральной Азии наблюдался положительный экономический рост¹⁴, регион по-прежнему борется с последствиями экономического и финансового кризиса 2007-08 годов, особенно что касается его воздействия на занятость и рынок труда. Хотя уровень безработицы снижается, он остаётся высоким – выше докризисного уровня¹⁵. Среди создаваемых рабочих мест все большее распространение получают нестандартные формы занятости (МБТ, 2015).

В Северной, Южной и Западной Европе экономика развивалась медленными темпами; ожидается, что в 2017 году её рост останется скромным. По прогнозам, негативное воздействие на доверие инвесторов и создание рабочих мест будут оказывать такие факторы, как ожидаемое увеличение цен на энергоносители (Европейская комиссия, 2016), ослабление совокупного спроса со стороны ключевых торговых партнёров и результаты голосования в Соединённом Королевстве о выходе из Европейского союза. Безработица в этом субрегионе прогнозируется в 2017 году на уровне 9,1%. Занятость на условиях неполного рабочего дня становится все более распространённой: в 2015 году таких работников было 21% в общей численности занятых в странах Европейского союза. На основании срочных договоров, число которых увеличивается в ряде стран Европейского союза, занято 14% всех работающих. Около 62% лиц нанимаются на работу по временным договорам не по собственной воле, а 28% работников, занятых неполный рабочий день, предпочли бы работать полный день (МБТ, 2017b). В течение последнего десятилетия усиливается и неравенство, поскольку реальная заработная плата замедлила рост и даже снизилась в некоторых странах, что провоцирует сокращение численности среднего класса (МБТ, 2016b).

Экономическая ситуация в странах Восточной Европы и Центральной и Западной Азии развивается в противоположном направлении: при стабилизации цен на нефть экономический рост в этом субрегионе стал положительным в 2016 году и, как ожидается, достигнет 2% в 2017 году. Однако, по прогнозам, восстановление роста не будет сопровождаться соответствующим сокращением числа безработных, поскольку сырьевые секторы, привлекающие большую часть инвестиций, обладают ограниченными возможностями для создания новых рабочих мест (МБТ, 2017b). Особенно страдает молодёжь, и в ряде стран СНГ без работы остаётся более трёх из каждых десяти молодых женщин и мужчин. Другой серьёзной проблемой является неформальная экономика, на которую, как правило, приходится от 30% до 50% официального ВВП стран этого субрегиона (МБТ, 2015). Кроме того, остаётся высокой доля работников, занятых на нестабильных условиях; при этом 30% работающих в странах Центральной и Западной Азии – это работники, занятые индивидуальной трудовой деятельностью, и работники семейных предприятий¹⁶. Несмотря на то что доля работников, занятых на нестабильных условиях, меньше в странах Восточной Европы, она возрастает; неравенство усугубляется в большинстве стран (особенно в Болгарии, Венгрии

14. По данным статистики Всемирного банка, в 2012-15 годах валовый национальный продукт (ВВП) стран региона Европы и Центральной Азии в рыночных ценах увеличивался темпами от 0,1% до 1,7%.

15. Статистические данные МОТ показывают, что уровень безработицы во всём регионе составил 8,2% в 2016 году, снизившись по сравнению с 2010 годом, однако все ещё превышая уровень 2008 года в 7,2%.

16. Работники, занятые индивидуальной трудовой деятельностью, определяются как самозанятые лица, которые не нанимают работников на постоянной основе. Работники семейных предприятий являются самозанятыми лицами, работающими на предприятии, которым руководит родственник, причём степень их участия в деятельности предприятия носит слишком ограниченный характер, чтобы их можно было рассматривать как партнёров.

и Польше), где все больше людей располагают доходами ниже 60% медианного уровня (МБТ, 2017b).

На этом фоне важнейшими приоритетами являются создание рабочих мест и улучшение условий труда во всех странах региона. Будучи регионом, где многие МНК инвестируют средства внутри региона и в других частях света, Европа и Центральная Азия могут играть важную роль в достижении этих целей, особенно в контексте Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года.

МНК потенциально могут оказывать положительное влияние на создание рабочих мест, развитие профессиональных навыков и улучшение условий труда в странах, где они осуществляют свою деятельность, однако во многом это будет зависеть от целого ряда факторов, таких как тип инвестиций, целевой сектор, наличие требований к эффективности, степень интеграции в местную экономику, авторитет учреждений рынка труда и соблюдение национального законодательства в деятельности МНК. Так, инвестиции, вероятно, могут создавать больше рабочих мест в одних секторах, чем в других. Как правило, ПИИ позволяют создавать больше рабочих мест в обрабатывающих отраслях и сфере услуг, то есть секторах, привлекающих наибольший объём входящих инвестиций в странах Европейского союза, тогда как страны, привлекающие ПИИ преимущественно в сырьевые секторы (что в большей степени характеризует ряд государств – членов СНГ), должны полагаться на другие средства для создания рабочих мест¹⁷. В этой связи политика, направленная на повышение квалификации и обеспечение профессиональной подготовки работников, призвана играть решающую роль в создании более привлекательных для иностранных инвесторов секторов с более высоким потенциалом создания рабочих мест путём развития среди местного населения профессиональных навыков и квалификаций, востребованных в более развитых отраслях. ПИИ, направляемые в новые проекты¹⁸, в результате которых образуются новые предприятия и виды деятельности, позволяют создавать новые рабочие места как напрямую, так и опосредованно. Инвестиции, предназначенные для действующих компаний, дают меньший положительный эффект и могут неблагоприятно влиять на создание рабочих мест, если, в том числе, они предполагают реструктуризацию предприятий и увольнение работников, либо если они вытесняют местных конкурентов (МБТ, 2014). Тем не менее важно отметить, что продвижение к достойному труду зависит не только от количества рабочих мест, но и от их качества.

Поэтому правительствам и предприятиям, а также организациям работодателей и работников принадлежит важнейшая роль в том, чтобы «поощрять положительный вклад, который МНК 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» (МБТ, 2017a).

Наряду с ПИИ глобальные системы поставок европейских и центральноазиатских МНК могут оказывать положительное влияние и способствовать достижению Целей в области устойчивого развития. Европа и Центральная Азия, после Ближнего Востока и Северной Африки, являются регионом, наиболее открытым для торговли (Всемирный банк, 2017). В частности, Европейский союз достиг самого высокого в мире уровня участия

17. К другим средствам могут относиться государственные или частные инвестиции из внутренних источников страны.

18. ПИИ в новые проекты в отличие от ПИИ в действующие предприятия означают новые проекты с участием иностранных инвесторов: они представляют собой «новые чистые капиталовложения и новые рабочие места в экономике принимающей страны». Из них исключаются инвестиции на цели слияний и поглощений, которые связаны с изменением права собственности на уставной капитал действующих предприятий (FDi Intelligence, 2016).

в глобальных системах поставок (МБТ, 2016с). МНК и правительствам стран региона, таким образом, отводится ключевая роль в этих вопросах, например, благодаря тому, что они могут поощрять компании осуществлять правовой аудит и содействовать эффективной социальной практике в регионе и за его пределами.

Европейские МНК в течение нескольких десятилетий выступали в качестве крупных инвесторов в других регионах, а относительно новым явлением становится увеличение потока ПИИ из развивающихся стран в Европу и Центральную Азию. В частности, китайские инвестиции в страны Европейского союза выросли более чем в пять раз начиная с 2013 года до 35 млрд евро в 2016 году (см. раздел 3.1.1). Эти инвестиции приносят капитал, необходимый для активизации исследований, разработки продуктов и развития инфраструктуры; зачастую одним из результатов становится и создание рабочих мест. С другой стороны, их критикуют за то, что они ухудшают условия труда (снижают заработную плату и увеличивают продолжительность рабочего времени) и, в целом, за то, что они ограничивают права работников (Lim, 2011; Deutsche Welle, 2013). Поскольку МНК из развивающихся стран приближаются к европейским потребителям или интернационализируются за счёт приобретения европейских предприятий¹⁹, высказываются опасения о том, что их инвестиции могут представлять собой «гонку ко дну» с точки зрения условий труда в странах Европы и Центральной Азии. Однако исследования показывают, что МНК не просто переносят трудовую практику своих стран на европейские дочерние компании. Ключевую роль в определении условий труда в принимающей стране играют и другие факторы, такие как тип инвестиций, структура местного рынка труда, национальное регулирование и деятельность организаций работников (Andrijasevic, 2016; Smith, 2016). Поэтому правительствам важно обеспечить, чтобы их стратегии привлечения инвестиций и национальные нормативы способствовали достойному труду. Кроме того, «заработная плата, пособия и условия труда, предлагаемые работникам многонациональными корпорациями ... должны быть не менее благоприятными, чем те, которые предлагаются аналогичными работодателями в принимающей стране» (МБТ, 2017а).

3.4 Инвестиционная политика и инициативы по стимулированию положительного воздействия ПИИ

Национальная инвестиционная политика стран Европы и Центральной Азии, равно как и стран в других регионах мира, по-прежнему нацелена на упрощение инвестиционных процедур и либерализацию секторов экономики для привлечения инвесторов в надежде, что это ускорит экономический рост. В 2015 году в европейских государствах и странах с переходной экономикой было реализовано 25 из 96 мер, принятых в отношении ПИИ во всём мире²⁰.

19. Примерами инвестиций на цели слияний и поглощений служат недавнее приобретение за 7,7 млрд долл. США итальянского производителя шин Pirelli китайской государственной компанией ChemChina, а также предстоящее приобретение за 43 млрд долл. США швейцарской агропромышленной компании Syngenta. В 2010 году китайская компания Geely Holding купила шведского производителя автомобилей Volvo за 1,5 млрд долл. США. Индийские МНК, такие как Tata Group и ArcelorMittal, также недавно приобрели предприятия в Европе. МНК расширили своё присутствие в регионе, инвестируя в новые проекты, особенно в электронной промышленности. Компании, участвующие в таких инвестициях, включают тайваньскую Foxconn Technology Group и китайскую Huawei Technologies.

20. По определению ЮНКТАД, «страны с переходной экономикой» включают «страны Юго-Восточной Европы, страны Содружества Независимых Государств и Грузию» (ЮНКТАД, 2016, р. 216).

Многие из этих мер в сфере инвестиционной политики были нацелены на приватизацию государственных услуг и предприятий. К другим мерам относилось совершенствование порядка выдачи предприятиям лицензий. Например, в Казахстане была создана служба единого окна, куда инвесторы могут обращаться и подавать заявки более чем на 350 видов лицензий и разрешений без необходимости посещать различные государственные министерства и ведомства; под председательством Президента Казахстана был учреждён Совет иностранных инвесторов (СИИ), который призван содействовать прямому диалогу между иностранными инвесторами и правительством РК. Чешская Республика смягчила критерии участия национальных и международных инвесторов, расширила круг поддерживаемых государством услуг и предоставила инвесторам налоговые льготы (ЮНКТАД, 2016, pp. 92–93; ЕБР, 2009). При этом важно отметить, что для стимулирования позитивного воздействия ПИИ инвестиционная политика и инициативы должны не только привлекать большой объем ПИИ, но и обеспечивать, чтобы инвестиции способствовали созданию большего числа рабочих мест лучшего качества и обеспечивали достойную работу для всех; правительствам, поощряющим диалог с инвесторами, следует позаботиться о роли, которую должны играть социальные партнёры.

Помимо поощрения и либерализации инвестиций правительства как стран Европы и Центральной Азии, так и стран, заключающих с ними торговые соглашения, всё чаще включают положения о труде в международные торговые соглашения. В этих многосторонних и двусторонних соглашениях содержатся нормы и правила, регулирующие трансграничные инвестиции; одновременно они нацелены на усиление положительного воздействия ПИИ на социально-экономическое развитие. Они влияют на инвестиционные решения и зачастую закладывают основу, способствующую увеличению числа и повышению качества рабочих мест, создаваемых за счёт иностранных инвестиций. Конкретные положения могут касаться самых разных тем, включая охрану труда и здоровья работников, соблюдение других трудовых прав и охрану окружающей среды. Более того, эти положения стали чаще появляться в текстах торговых соглашений, чем это было в прошлом. Они содержались только в 11% двусторонних инвестиционных соглашений, заключённых в период с 1962 по 2011 год, по сравнению с 63% соглашений, заключённых с 2012 по 2014 год (ЮНКТАД, 2016, p. 114).

В регионе Европы и Центральной Азии имеется множество примеров того, как правительства используют предусмотренные в торговых соглашениях механизмы для усиления позитивного воздействия деятельности МНК на процесс развития. Например, Всеобъемлющее экономическое и торговое соглашение (СЕТА), заключённое Европейским союзом и Канадой в октябре 2016 года, включает главу «Торговля и устойчивое развитие», которая гласит, что «стороны признают, что экономическое развитие, социальное развитие и охрана окружающей среды являются взаимозависимыми и взаимодополняющими элементами устойчивого развития, и подтверждают свою приверженность развитию международной торговли таким образом, чтобы она способствовала достижению цели устойчивого развития во благо нынешнего и будущих поколений». Этим соглашением учреждается Объединённый комитет по торговле и устойчивому развитию, целью которого является мониторинг и анализ воздействия соглашения на устойчивое развитие (Европейская комиссия, 2017).

В последние годы были приняты многочисленные инициативы, направленные на стимулирование ответственной деловой практики европейских компаний. В 2011 году Европейская комиссия одобрила обновлённую стратегию корпоративной социальной ответственности – третью европейскую политику в области корпоративной социальной ответственности.

В ней Комиссия подчеркнула, что предприятия несут ответственность за негативное и позитивное воздействие на общество как своей внутренней деятельности, так и взаимодействия с внешними субъектами (Европейская комиссия, 2011). Этот подход соответствует двуединой цели Декларации МНК²¹. Европейская комиссия в своей стратегии призвала многонациональные корпорации, базирующиеся в Европе, к 2014 году принять весомое обязательство соблюдать принципы Декларации МНК. В 2014 году Европейский парламент утвердил директиву о раскрытии нефинансовой и прочей информации, требующую от крупных предприятий и их материнских компаний раскрытия в управленческих отчётах соответствующей экологической и социальной информации, касающейся их деятельности. Предприятия должны будут публиковать эту отчётность начиная с 2018 года (Европейская комиссия, 2014).

Европейский союз финансирует проекты, призванные содействовать применению практики корпоративной социальной ответственности за его пределами. Например, с 2011 года в Юго-Восточной Европе осуществляется проект «Корпоративная социальная ответственность для всех». Реализуемый совместно с организациями работодателей в Азербайджане, Болгарии, Хорватии, Черногории, Румынии, Сербии, Турции и бывшей югославской республике Македонии этот проект нацелен на содействие позитивному воздействию, которое предприятия в этих странах могут оказывать на общество, а также на учёт социальных, экологических, этических, правозащитных и потребительских вопросов в их операционной деятельности и основополагающих стратегиях. Он направляет действия предприятий по подготовке отчётности по корпоративной социальной ответственности и устойчивому развитию, повышению осведомлённости общественности и организации обучения.

Национальная политика в области корпоративной социальной ответственности принята во многих государствах – членах Европейского союза и других странах Западной и Северной Европы. Так, в Германии, федеральное правительство разработало национальную стратегию, касающуюся корпоративной социальной ответственности, которая ориентирована на компании всех размеров. Одна из её целей заключается в активизации существующей повестки дня в области корпоративной социальной ответственности и придании ей большего веса в рамках сотрудничества в целях развития и в других международных контекстах. Для достижения этой цели правительство Германии оказывает финансовую и политическую поддержку таким инициативам и актам, как принятая МОН Декларация МНК, Глобальная инициатива по отчётности, Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий, Глобальный договор Организации Объединённых Наций и Инициатива «Транспарентность в добывающих отраслях промышленности» (BMAS, 2010; GRI, 2010). Недавно Норвегия приняла законодательство, в соответствии с которым крупные компании должны будут сообщать о том, как они отражают вопросы социальной ответственности в своих бизнес-стратегиях (GRI, 2013).

Кроме того, правительства стран региона проводят политику, которая позволяет им оценивать последствия выхода на глобальный рынок национальных предприятий и обеспечивать, чтобы их инвестиции способствовали социально-экономическому развитию зарубежных стран. Например, правительство Соединённого Королевства приняло закон о современном рабстве, который заложил первый камень в фундамент

21. Статья 2 Декларации гласит: «Цель [Декларации МНК] 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 деятельности».

законодательства страны, направленного на предупреждение современного рабства, наказание за него и защиту жертв. В нём содержится положение о прозрачности систем поставок (Kelly, 2015; Chandran, 2015, 2016). Во Франции принят закон, требующий от всех действующих в стране предприятий с минимальным количеством работников²² проводить тщательный анализ и публиковать его результаты с тем, чтобы не допускать нарушений прав человека и причинения ущерба окружающей среде во всех звеньях их цепей создания стоимости (Barbière and White, 2017; Kirpenberg, 2017). Недавно Палата представителей Нидерландов утвердила законопроект, который в случае его одобрения Сенатом обяжет голландские и другие предприятия, реализующие товары на территории Нидерландов, осуществлять тщательный анализ на предмет выявления использования детского труда в их системах поставок (OneWorld, 2017).

22. Порог составляет 5000 работников для компаний со штаб-квартирами во Франции и 10 000 для компаний со штаб-квартирами в других странах (Assemblée Nationale, 2016).

Содействие применению принципов Декларации МНК в Европе и Центральной Азии

4

В этой главе анализируются ответы на вопросник, полученные от правительств и организаций работодателей и работников из стран региона Европы и Центральной Азии²³. МОТ не проверяла достоверность полученной информации, и поэтому упоминание конкретных законов, политики, мер и действий, а также другие замечания респондентов не означают одобрения со стороны МОТ. Точно так же неупоминание их не является знаком неодобрения.

Вопросник был разослан в начале января 2017 года по различным каналам трёхсторонним участникам в 51 государстве-члене, участвующем в 10-м Европейском региональном совещании. МБТ принимало ответы до 15 мая 2017 года, продлив первоначальный срок. Всего было получено 84 ответа²⁴ от 44 государств-членов из 51 участвующего в Региональном совещании. Это означает, что как минимум по одному ответу было получено от 86,2% государств-членов МОТ этого региона (таблица 4.1).

Таблица 4.1 Ответы, полученные от правительств и организаций работодателей и работников

Ответы	Число
Правительства	33
Организации работодателей	22
Организации работников	29
Всего	84

Со стороны 10 стран – Боснии и Герцеговины, Германии, Казахстана, Кыргызстана, Черногории, Норвегии, Португалии, Сербии, Турции и Украины – ответы были получены от всех трёх групп, то есть правительств, организаций работодателей и организаций работников. Ни одного ответа не было получено ни от одной группы из Латвии, Люксембурга, Румынии, Сан-Марино, Словении, Туркменистана и Соединённого Королевства. Правительство Австрии (в лице Федерального министерства труда, социальных

23. С вопросниками, которые были разосланы правительствам, организациям работодателей и организациям работников, можно ознакомиться в Приложении I.

24. Список респондентов содержится в Приложении II.

вопросов и защиты прав потребителей и Федеральной палаты по труду), Федерация работодателей и промышленников Кипра и IG Metall (организация работников Германии) ответили письмом на вопросник, не предоставив самого вопросника; сообщённая ими информация была учтена в докладе, однако не принималась во внимание при проведении количественного анализа. Кроме того, правительства трёх стран (Дании²⁵, Финляндии²⁶ и Нидерландов) отметили, что они консультировались с организациями работодателей и работников своих стран²⁷. Они разослали заполненные вопросники социальным партнёрам для замечаний и комментариев до отправки вопросников в МБТ. Для целей настоящего доклада и количественного анализа они учитывались как ответы правительств, а не других организаций.

4.1 Знание принципов Декларации МНК

«С учётом политической и экономической ситуации в вашей стране какие положения Декларации МНК имеют актуальное значение с точки зрения деятельности многонациональных корпораций?»

Темы, рассматриваемые в Декларации МНК, представлены в таблице 4.2.

Таблица 4.2 Темы, рассматриваемые в Декларации МНК

Темы	
Занятость	Содействие занятости
	Равенство возможностей и обращения
	Стабильность занятости
Профессиональная подготовка	Профессиональная подготовка
Условия труда и жизни	Заработная плата, пособия и условия труда
	Минимальный возраст приёма на работу
	Безопасность и гигиена труда
Трудовые отношения	Свобода объединения и право на организацию
	Коллективные переговоры
	Консультации
	Рассмотрение жалоб
	Урегулирование трудовых споров

Примечание: эта структура соответствует версии Декларации МНК 2006 года, поскольку вопросник был разослан до принятия Административным советом в марте 2017 года пересмотренной Декларации МНК.

Подавляющее большинство респондентов из числа правительств (77%) отметили актуальность содействия занятости, за чем следуют заработная плата, пособия и условия труда (73%), безопасность и гигиена труда (70%),

25. Правительство Дании указало, что оно включило ответы следующих организаций: Конфедерации датских работодателей, Ассоциации местных органов власти Дании, Датской конфедерации профсоюзов, Конфедерации профессионалов Дании и Датской конфедерации профессиональных ассоциаций.

26. Правительство Финляндии указало, что оно консультировалось со следующими организациями: Конфедерацией финской промышленности, Центральной организацией профсоюзов Финляндии, Финской конфедерацией наёмных работников, Конфедерацией профсоюзов преподавателей Финляндии, Организацией работодателей в местных органах власти, Государственной администрации, исполняющей функции работодателя, и Федерацией финских предприятий.

27. Правительство Нидерландов указало, что оно получило подтверждение своих ответов со стороны следующих организаций: Национальной федерации христианских профсоюзов, Конфедерации профсоюзов Нидерландов, Конфедерации промышленности и работодателей Нидерландов и организации MKB Nederland.

стабильность занятости (67%), равенство возможностей и обращения (63%) и коллективные переговоры (63%). Вопросами, которые упоминались наименьшее число раз в качестве актуальных, являлись консультации (40%) и рассмотрение жалоб (40%).

Все ответившие организации работодателей, кроме четырёх, подчеркнули актуальность содействия занятости (81%) и далее – заработной платы, пособий и условий труда (76%) и профессиональной подготовки (67%). Вопросами, которые наименьшее число раз упоминались как актуальные, были рассмотрение жалоб (14%) и консультации (33%), урегулирование трудовых споров (33%) и минимальный возраст приёма на работу (33%).

Среди организаций работников наибольшее число респондентов назвали актуальными заработную плату, пособия и условия труда (86%), за которыми следовали коллективные переговоры (79%), свобода объединения и право на организацию (71%), безопасность и гигиена труда (71%). Вопросами, которые упоминались наименьшее число раз в качестве актуальных, являлись рассмотрение жалоб (21%) и минимальный возраст приёма на работу (39%).

Более подробная информация об ответах на эти вопросы представлена в таблице 4.3.

В среднем заработная плата, пособия и условия труда наиболее часто упоминались во всех трёх группах (79% респондентов), хотя в процентном отношении чаще организациями работников (86%), чем правительствами и организациями работодателей (73% и 76% соответственно). Во всех трёх группах вопрос о рассмотрении жалоб упоминался наименее часто (27% респондентов). Больше число правительств (40%) сочли этот вопрос актуальным по сравнению с организациями работодателей и работников (14% и 21% соответственно).

Таблица 4.3 Актуальность вопросов Декларации МНК по мнению правительств, организаций работодателей и организаций работников (%)

Вопросы		Среднее значение	Правительства	Организации работодателей	Организации работников
Занятость	Содействие занятости	70,9	76,7	81,0	57,1
	Равенство возможностей и обращения	49,4	63,3	38,1	42,9
	Стабильность занятости	62,0	66,7	57,1	60,7
Профессиональная подготовка	Профессиональная подготовка	60,8	60,0	66,7	57,1
Условия труда и жизни	Заработная плата, пособия и условия труда	78,5	73,3	76,2	85,7
	Минимальный возраст приёма на работу	43,0	53,3	33,3	39,3
	Безопасность и гигиена труда	68,4	70,0	61,9	71,4
Трудовые отношения	Свобода объединения и право на организацию	59,5	60,0	42,9	71,4
	Коллективные переговоры	65,8	63,3	52,4	78,6
	Консультации	41,8	40,0	33,3	50,0
	Рассмотрение жалоб	26,6	40,0	14,3	21,4
	Урегулирование трудовых споров	45,6	56,7	33,3	42,9
Никакие		3,8	3,3	–	7,1
Прочие		20,3	16,7	33,3	14,3

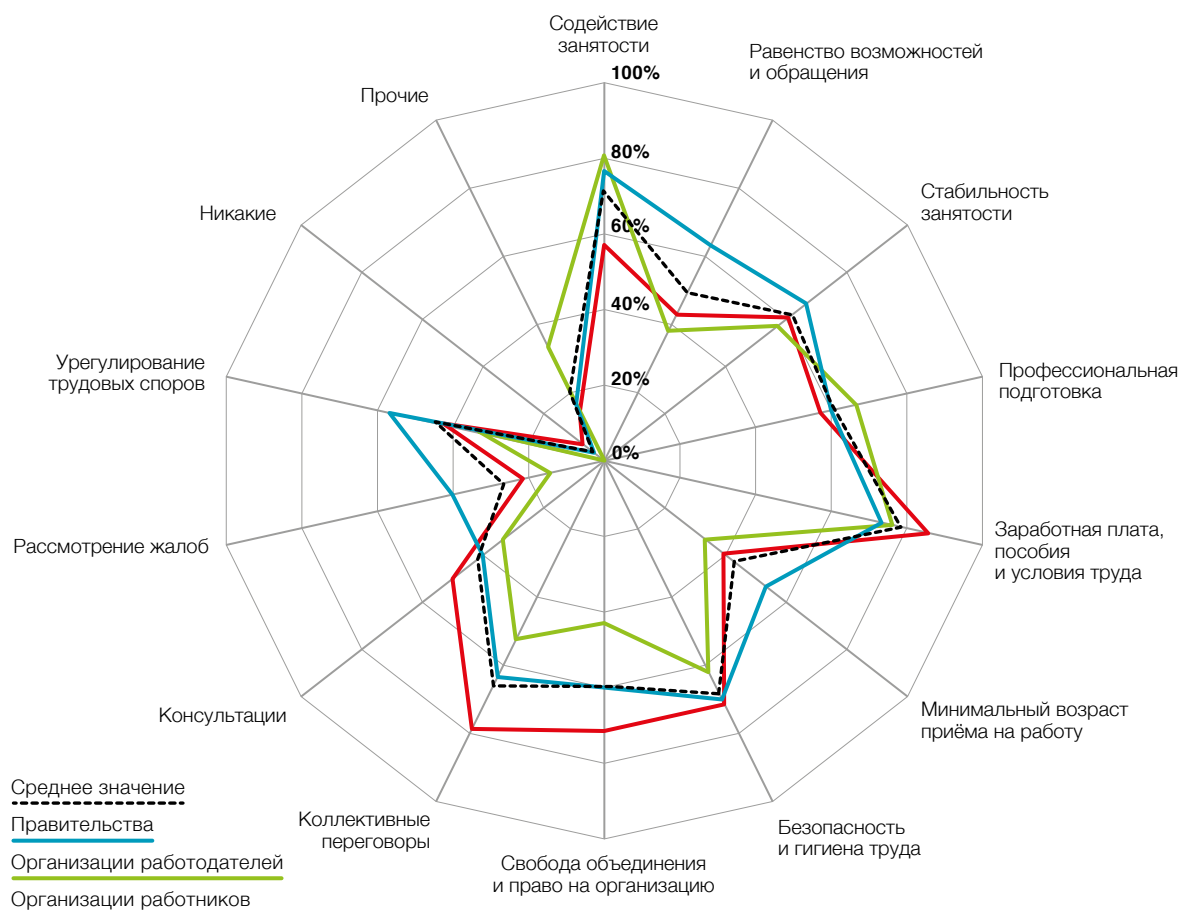
Что касается совпадения взглядов групп, наиболее часто в качестве актуальных тем назывались стабильность занятости (в среднем 62% респондентов, в том числе 67% правительств, 57% организаций работодателей и 61% организаций работников), а также профессиональная подготовка (в среднем 61% респондентов, в том числе 60% правительств, 67% организаций работодателей и 57% организаций работников).

Были отмечены расхождения в оценках респондентов из разных групп, в частности касательно свободы объединения и права на организацию, а также равенства возможностей и обращения. Оба вопроса были названы как актуальные почти всеми организациями работников (71% и 93% соответственно) и меньшим числом организаций работодателей (43% и 38% соответственно). В процентном отношении правительства расположились посередине, хотя большинство из них назвали обе темы актуальными (60% и 63% соответственно).

Шестнадцать респондентов назвали актуальными другие вопросы и объяснили причины своего выбора – пять правительств, семь организаций работодателей и четыре организации работников (см. раздел 4.2.5).

Совпадения и расхождения во взглядах, отмеченные в ответах правительств, организаций работодателей и организаций работников, отображены на рисунке 4.1.

Рисунок 4.1 Актуальность вопросов Декларации МНК по мнению правительств, организаций работодателей и организаций работников (%)



Примечание: процентные доли были рассчитаны путём деления общих оценок по каждому из вопросов на количество ответов в группе и составили, соответственно, 30%, 21% и 28% для правительств, организаций работодателей и организаций работников. Среднее значение соответствует суммарным оценкам, поделённым на общее количество ответов. Пример: в 56 ответах из 79 «содействие занятости» было оценено как одна из актуальных тем Декларации МНК, и поэтому среднее значение составило 71%.

4.2 Вызовы и возможности, касающиеся деятельности МНК в Европе и Центральной Азии

Правительствам и организациям работодателей и работников было предложено предоставить больше информации о вызовах и возможностях, связанных с деятельностью МНК в областях, которые они считают наиболее актуальными.

«Просьба предоставить дополнительные сведения о тех областях, которые вы упомянули выше, в том числе о конкретных проблемах и возможностях, а также указать, какие из этих областей являются наиболее актуальными и почему».

«Просьба описать инициативы, предпринимаемые ... для решения вопросов в вышеуказанных областях (законодательство, политика, меры и действия)».

В последующих разделах представлено несколько примеров упомянутых вызовов и возможностей, а также инициатив, предпринятых правительствами, организациями работодателей и организациями работников.

4.2.1 Занятость

Статья занятости МНК Декларации включает в себя содействие занятости, равенство возможностей и обращений, а также гарантии занятости.

Многие респонденты назвали содействие занятости как один из наиболее актуальных вопросов, когда речь идёт о деятельности МНК.

Эффективное использование трудовых ресурсов и рост занятости являются приоритетами Стратегической программы развития Республики Армения в 2014-25 годах (Министерство труда, Правительство Армении).

Основная задача Португалии заключается в снижении уровня безработицы, учитывая, что безработица достигла высокого уровня, особенно после кризиса 2008 года. В этих условиях [Конфедерация] считает, что рост и инвестиции, которые приведут к расширению занятости, являются настоящим приоритетом. Поэтому [с точки зрения Конфедерации] [ПИИ] и новые направления бизнеса служат серьёзным подспорьем экономической деятельности и конкурентоспособности предприятий (Конфедерация португальской промышленности, Португалия).

Высокий уровень безработицы, особенно среди молодёжи, требует особого внимания со стороны национальных и многонациональных предприятий. В этих обстоятельствах содействие занятости является важнейшим аспектом Декларации МНК для [Турции]. Как указано в Декларации МНК, [МНК] предоставляют широкие возможности занятости для турецких работников в рамках партнёрских связей с национальными предприятиями в различных секторах экономики, таких как автомобильная, химическая, текстильная и другие отрасли промышленности (Турецкая конфедерация работодателей, Турция).

Все предприятия, в том числе МНК, должны уделять пристальное внимание вопросам достойного труда и достойных условий труда, отдавая приоритет трудоёмкому обрабатывающему производству как источнику широких возможностей трудоустройства (Конфедерация турецких реальных профсоюзов, Турция).

Тем не менее организации работников отмечали, что для того чтобы МНК оказывали положительное влияние и содействовали занятости, правительства должны создавать адекватные основы политики и обеспечивать её согласованность.

Необходимо обеспечить, чтобы «тёплый приём» [оказываемый иностранным МНК] соответствовал политике страны в области занятости и социального развития. Для этого важно, чтобы МНК, правительство, организации бизнеса и профсоюзы заблаговременно проводили диалог, уделяя внимание не только созданию качественных рабочих мест и обеспечению прав работников, но и принятию МНК ответственности за устойчивый рост в принимающей стране (Всеобщий союз работников, Испания).

На первом месте должны быть инвестиции, которые благоприятствуют созданию качественных рабочих мест, обеспечению социальной защиты, обогащению социального диалога и признанию трудовых прав. Важно осуществлять последовательную политику, способную создать прочную основу для реализации политики/инвестиций, в которых будут подчёркиваться стратегические цели достойного труда, что будет способствовать устойчивости и прочности экономики в условиях справедливой глобализации (Всеобщий союз работников, Португалия).

Вызовы

Респонденты, представляющие все группы²⁸, особенно в странах СНГ и Юго-Восточной Европы, называли в качестве одной из проблем несоответствие профессиональных навыков и квалификаций. Этот термин означает различные формы дисбаланса между профессиональными навыками местной рабочей силы и реальными навыками, которые необходимы предприятиям.

Одной из важных характеристик рынка труда в Республике Армения является хроническое несоответствие спроса и предложения (Министерство труда, Правительство Армении).

Уровень знаний и навыков выпускников вузов и профтехучилищ не соответствует требованиям работодателей (Федерация работодателей Украины).

Среди других проблем на рынке труда Украины можно выделить высокий уровень безработицы среди специалистов с высшим образованием, несоответствие образовательных программ и требований рынка, высокий уровень трудовой эмиграции (Федерация профсоюзов Украины).

Также упоминалась неформальная экономика²⁹, особенно в странах СНГ. Термин «неформальная экономика» обозначает все виды экономической деятельности, которые на основании законодательства или существующей практики совсем не охватываются или не в полной мере охватываются официальными правовыми положениями³⁰.

Большинство работающего населения занято на низкоквалифицированных рабочих местах в неформальном секторе экономики. Более того, в Таджикистане слишком много сезонных или временных рабочих мест, доля которых со временем увеличивается. Профессиональная подготовка и высокая заработная плата, пособия и условия труда тоже являются основными показателями снижения уровня бедности (Объединение работодателей Таджикистана).

28. Министерство труда, Правительство Армении; Министерство труда, занятости, ветеранов и социальных вопросов, Правительство Сербии; Федерация работодателей Украины; Федерация профсоюзов Украины.

29. Республиканский союз работодателей Армении, Объединение работодателей Республики Таджикистан, Федерация профсоюзов Украины.

30. Определение содержится в Рекомендации 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (2014).

Общая ситуация на рынке труда остаётся достаточно непростой. Согласно официальным данным, уровень безработицы составляет 9,2%, что ненамного больше, чем в среднем по странам ЕС (8,5%), однако существует другая проблема: 4 млн человек (или 24,6% от общего количества работающих) заняты в неформальном секторе экономики (прежде всего, в сельском хозяйстве и сфере торговли) (Федерация профсоюзов Украины).

В ответах двух организаций работников признаётся потенциально положительный вклад МНК в содействие занятости, однако выражается обеспокоенность тем, что МНК, действующие в свободных экспортных зонах, могут не всегда уважать права работников.

Во многих случаях [...] в МНК не соблюдаются права работников на объединение и права на организацию. [...] В свободных экономических зонах, в которых работают МНК, профсоюзам трудно объединять работников и создавать профсоюзные организации по причине отсутствия допуска к этим предприятиям (Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы).

Глобальные системы поставок и создания стоимости часто уклоняются от исполнения (...) практических правил (...) налогового и трудового законодательства в странах, в которых они действуют (часто имея возможность действовать по своему усмотрению, например, в [свободных экспортных зонах], и часто настаивая на освобождении от требований вышеупомянутого законодательства). Регистрируются и другие серьёзные нарушения прав работников, начиная с лишения права на свободу объединения и нежелания заключать коллективные соглашения (Конфедерации профсоюзов Италии, Италия)³¹.

Что касается равенства возможностей и обращения, высказывались опасения относительно возможной дискриминационной практики МНК.

Проблемы с равенством обращения и с консультациями возникают [в МНК], что порой требует обращения к механизму примирения и передачи таких споров в промышленный трибунал (Министерство по вопросам социального диалога, прав потребителей и гражданских свобод, Правительство Мальты).

Несколько организаций работников считают, что субподрядная практика МНК бросает серьёзный вызов достойному труду.

Субподрядные отношения часто встречаются в течение трудовой жизни. Эта тенденция ведёт к ухудшению условий труда, [в частности] к снижению заработной платы, распространению неучтённой занятости [и] ухудшению состояния [безопасности и гигиены труда] (Конфедерация турецких реальных профсоюзов, Турция).

Вопрос воздействия заёмного труда (аутстаффинга) на постоянную и прямую занятость является актуальным (Федерация профсоюзов Республики Казахстан).

Также все острее в Украине становится вопрос злоупотребления МНК в части фактического использования наёмного труда. МНК не вступают в трудовые отношения с наёмными работниками, а принуждают их к оформлению своей деятельности как физических лиц-предпринимателей [...]. Это приводит к ограничению трудовых и социально-экономических прав

31. Ответы на вопрос опросника были предоставлены одновременно тремя организациями: Всеобщая итальянская конфедерация труда, Итальянская конфедерация профсоюзов трудящихся и Итальянский союз труда.

работников, поскольку в таком случае на них не распространяются гарантии, предусмотренные национальным трудовым законодательством (Федерация профсоюзов Украины).

Неформальная занятость, ненадёжные краткосрочные договоры, низкая заработная плата, небезопасный труд, чрезмерная продолжительность рабочего времени и неоплачиваемая сверхурочная работа – это лишь некоторые из условий труда, неизменно присутствующих в каналах поставок. Именно здесь мы часто находим наиболее эксплуатируемые и уязвимые группы работников. Зачастую компании, действующие в глобальных системах поставок, являются малыми предприятиями, где несправедливая практика встречается чаще и где её трудно выявлять и исправлять. Это также происходит [...], когда микропредприятия зачастую участвуют как поставщики товаров и услуг либо выступают в качестве субподрядчиков в глобальных системах поставок (Конфедерации профсоюзов Италии, Италия).

Возможности

Правительства ряда стран отметили, что присутствие МНК обеспечило новые возможности трудоустройства граждан принимающих стран.

Возрастает роль и влияние МНК на украинский рынок труда как эффективно работающей и более гибкой (по сравнению с национальными компаниями) структуры, в частности на создание рабочих мест и профессиональное обучение (Министерство социальной политики, Правительство Украины).

Присутствие многонациональных предприятий может играть значительную роль в повышении уровня занятости в стране (Министерство труда и социальной политики, Правительство Италии).

Реализация права на труд, обеспечение равного доступа к занятости и гендерное равенство во всех сферах общественной жизни, в том числе в отношении [МНК], относятся к приоритетам Болгарии в социальной сфере [...]. МНК открывают возможности для увеличения занятости во всём мире и для передачи знаний; они создают условия для экономического роста и развития, а также для сокращения масштабов бедности. Рассматривая МНК как важный источник рабочих мест, мы считаем важным обеспечить достойный труд, свободное от дискриминации обращение с женщинами и поощрение их участия на рынке труда, а также гладкий социальный диалог (Министерство труда и социальной политики, Правительство Болгарии).

Также были отмечены возможности, способствующие поощрению равенства возможностей и обращения.

С точки зрения политики в области занятости МНК могли бы воспользоваться мерами (принимаемыми в соответствии с национальным законодательством о занятости) для организации профессиональной подготовки и содействия занятости в соответствии с потребностями всех категорий лиц, которые часто сталкиваются с трудностями с нахождением постоянной работы, таких как определённые женщины, определённые молодые работники, лица с ограниченными возможностями, пожилые работники [и] лица, долгое время пребывающие без работы (Министерство труда и социальной политики, Правительство Болгарии).

Несомненно, МНК подают пример хорошей практики, когда речь идёт о равенстве возможностей и обращения, решении таких вопросов, как гендерное равенство, [содействие трудоустройству лиц с ограниченными

возможностями], и устранении любой дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений и т. д. (Сербская ассоциация работодателей, Сербия).

Один из респондентов выразил надежду на то, что МНК будут обеспечивать стандарты занятости выше национального минимума.

В Польше действуют современные правила трудоустройства и трудовых отношений, и поэтому ожидания в отношении [МНК] связаны, среди прочего, со стандартами занятости выше тех, что гарантированы в Польше, и/или с поиском новых решений в отношении методологии переквалификации работников, обеспечения равных возможностей, продвижения по службе или повышения заработной платы (Министерство по вопросам семьи, труда и социальной политики, Правительство Польши).

Ещё в одном ответе подчёркивалось значение государственной политики в отношении недекларируемой занятости.

Что касается борьбы с недекларируемой занятостью, которая наиболее широко распространена в системе поставок [МНК], следует отметить, что в июле 2015 года вступили в силу поправки к Трудовому кодексу, которые регулируют отдельный тип трудового договора для краткосрочной сезонной работы – однодневный контракт. Основная цель – ограничить недекларируемый труд во время сезонных сельскохозяйственных работ (Министерство труда и социальной политики, Правительство Болгарии).

Респонденты также говорили о явном стремлении повысить стабильность занятости и гарантировать права работников субподрядных предприятий.

Мы включаем работников субподрядных систем в сферу охвата коллективных переговоров и обеспечиваем им защиту путём принятия отдельных положений в этих соглашениях и использования мер защиты, предусмотренных законом (...). Особое внимание также уделяется работникам, занятым на нестабильных условиях, и [их] трудовым правам (Конфедерации профсоюзов Италии, Италия).

4.2.2 Профессиональная подготовка

Почти все респонденты подчеркнули значимую роль, которую играет профессиональная подготовка в содействии занятости (о чем речь шла в разделе выше), повышении квалификации рабочей силы и преобразовании промышленности; при этом они отметили и вызовы, и возможности, существующие в этой области.

Вызовы

Ряд респондентов заявили о необходимости предоставления соответствующих вариантов профессиональной подготовки.

Невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия необходимой профессиональной квалификации. Профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку целесообразно получить непосредственно в учебных центрах агентства занятости или в многонациональных корпорациях в соответствии с заключаемыми договорами (Министерство труда, миграции и занятости населения, Правительство Таджикистана).

Содействие занятости, стабильная занятость, профессиональная подготовка – это важнейшие условия для обеспечения занятости населения. В Казахстане около 2 млн самозанятых лиц (около 28% от работоспособного населения), которые впоследствии не смогут получать социальные выплаты ввиду того, что они не производят социальные отчисления, не платят налоги, страховые отчисления и пр. Многонациональные корпорации могут привлечь самозанятых к своей деятельности, обеспечив соответствующую подготовку кадров (Ассоциация «Конфедерация работодателей (предпринимателей) Республики Казахстан»).

В одном ответе была выделена особая проблема свободных экспортных зон, названных технологическими зонами промышленного развития, которые могут создавать дефицит профессиональных навыков в остальной части экономики.

В целях содействия иностранным инвестициям в [технологические зоны промышленного развития] часть квалифицированной рабочей силы (...) перешла на работу в этих зонах, и в результате возник искусственный дефицит квалифицированной рабочей силы. Поэтому появилась необходимость в дополнительной подготовке некоторых дефицитных профессий, поскольку выпускники школ и вузов не отвечают потребностям работодателей в обученном персонале (Организация работодателей Македонии).

Возможности

Несколько респондентов выразили надежду на то, что ПИИ и деятельность МНК приведут к расширению возможностей профессиональной подготовки и повышения квалификации:

Профессиональная подготовка и ученичество являются двумя ключевыми инструментами развития человеческого капитала в Турции. Аспект Декларации МНК [связанный с профессиональной подготовкой] очень важен для Турции, поскольку новые и стабильные рабочие места могут быть созданы только путём инвестирования в человеческий капитал. [МНК] могут способствовать совершенствованию национальной политики в области профессиональной подготовки и профессиональной ориентации. Они также выделяют средства на новые учебные программы и расширение возможностей ученичества (Турецкая конфедерация ассоциаций работодателей, Турция).

[Конфедерация] считает, что [ПИИ] будут способствовать созданию рабочих мест, а также инновациям, повышению квалификации и качественной профессиональной подготовке. Точно так же новые направления бизнеса будут способствовать расширению занятости, созданию новых и разных рабочих мест, тем самым [улучшая] деловой климат в Португалии (Конфедерация португальской промышленности, Португалия).

Многие респонденты отметили необходимость формирования соответствующих основ политики, позволяющей использовать весь потенциал ПИИ для совершенствования системы профессиональной подготовки, и привели примеры такой политики и инициатив.

Устойчивое развитие экономики страны, широкое внедрение новой техники и технологий во все сферы жизни и появление новых производственных технологий обусловили необходимость наличия на рынке труда высокообразованной, квалифицированной рабочей силы. Эти вопросы нашли своё отражение в Концепции развития «Азербайджан 2020: взгляд в будущее» (Министерство труда и социальной защиты населения, Правительство Азербайджана).

Профсоюзы Украины уделяют значительное внимание развитию современных систем обучения [...]. В 2016 году был разработан план внедрения

Национальной рамки квалификаций, а в начале 2017 года проводилась работа по унификации подходов к разработке профессиональных стандартов. Это позволит совершить в Украине эффективную реформу образования и обеспечить как национального производителя, так и МНК квалифицированными кадрами (Федерация профсоюзов Украины).

Федерация профсоюзов Кыргызстана с 2010 года и по настоящее время находится в процессе формирования системы социального партнёрства в профессиональном образовании и обучении. [...] Работникам многонациональных корпораций соответствующим образом должны предоставляться возможности для получения необходимой профессиональной подготовки, отвечающей нуждам предприятия, а также политике развития страны. Такая подготовка должна содействовать по мере возможности приобретению специальностей, пользующихся, как правило, спросом, и содействовать росту квалификации. Эта задача должна осуществляться в сотрудничестве с органами власти, организациями работодателей и трудящихся (Федерация профсоюзов Кыргызстана).

Организации работодателей подчеркнули важный вклад, который могут внести трёхсторонние комиссии в решение проблем, связанных с профессиональной подготовкой.

Конфедерация работодателей (предпринимателей) Республики Казахстан в начале 2017 года создала Социальный альянс отраслевых ассоциаций и профильные институты развития для рассмотрения, в том числе, проблем занятости на республиканском уровне и на уровне отраслевых ассоциаций и региональных союзов предпринимателей. В превентивном порядке ведётся обсуждение вопросов занятости, подготовки кадров, заработной платы на предприятиях МНК в трёхсторонних комиссиях на всех уровнях: республиканском, отраслевом и региональном (Ассоциация «Конфедерация работодателей (предпринимателей) Республики Казахстан»).

[Была создана] трёхсторонняя комиссия в области подготовки с привлечением работодателей в советы управления образовательных учреждений, разработкой учебных планов, представлением требований рынков труда в отношении востребованных специальностей, разработкой и публикацией материалов по охране труда (Республиканский союз работодателей Армении).

4.2.3 Условия труда и жизни

В этом разделе представлены полученные ответы, касающиеся заработной платы, пособий и условий труда, минимального возраста приёма на работу и безопасности и гигиены труда.

Вызовы

Несколько правительств и организаций работников³² указали на то, что условия труда и жизни – это область, где отмечаются некоторые из важнейших

32. Министерство труда и социальной политики, Правительство Болгарии; Министерство труда, занятости, профессиональной подготовки и социального диалога, Правительство Франции; Всеобщая конфедерация труда (организация работников во Франции); Конфедерации профсоюзов Италии; Министерство по социальным вопросам и занятости, Правительство Нидерландов; Всеобщая конфедерация португальских работников (организация работников); Всеобщий союз работников (организация работников в Испании); Профсоюзная конфедерация рабочих комиссий (организация работников в Испании); Конфедерация турецких реальных профсоюзов; Министерство труда и социального развития, Правительство Кыргызстана.

проблем, касающихся деятельности МНК. Они существуют в странах базирования и принимающих странах и зачастую внутри систем поставок МНК.

Особенно серьёзная проблема связана с поставщиками [МНК] (со всей системой поставок) и условиями труда в системе поставок. Небезопасные условия труда, недобросовестная конкуренция, ненормированная работа, заработная плата ниже черты бедности, принудительный и детский труд, нарушения прав работников – всё это встречается на практике в деятельности [МНК] и их международных производственных сетей. Эти проблемы важно решать, чтобы обеспечить устойчивое экономическое и социальное развитие (Министерство труда и социальной политики, Правительство Болгарии).

Низкая заработная плата, продолжительный рабочий день, отсутствие должной подготовки и низкий уровень безопасности и гигиены труда – это некоторые из основных проблем, связанных с МНК (Всеобщая конфедерация португальских работников).

Один из принципов Декларации МНК предусматривает, что условия труда должны как минимум удовлетворять насущные потребности работников и их семей. Ему не следуют многие МНК, действующие в странах, которые считаются «развитыми», и ещё меньше в развивающихся странах (Всеобщий союз работников, Испания).

Ряд правительств и организаций работодателей и работников выразили озабоченность по поводу заработной платы. Некоторые³³ отметили низкий уровень заработной платы, которая к тому же выплачивается нерегулярно. Правительство Швейцарии указало на то, что они называют практикой демпинга заработной платы. Правительства ряда стран³⁴ отметили необходимость обеспечения равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности и сокращения разрыва в оплате труда мужчин и женщин в некоторых МНК или в конкретных отраслях. Федерация работодателей Черногории заявила о сложности для иностранных МНК национального законодательства о заработной плате. Федерация профсоюзов Кыргызстана оспорила позицию правительства о том, что в Кыргызстане слишком высокая заработная плата, что делает страну непривлекательной для иностранных инвесторов.

В [постановлении Совета министров от 2014 года] предприятиям со штатом свыше 25 работников рекомендуется анализировать разницу в заработной плате женщин и мужчин и формировать стратегию, направленную на устранение возможных неоправданных расхождений (Генеральная дирекция по вопросам занятости и трудовых отношений, Португалия).

Законодательство Черногории (трудовой кодекс и генеральное коллективное соглашение) по-прежнему [опирается] на устаревшую систему расчёта заработной платы, которая при определении размера заработной платы обязывает использовать коэффициент сложности трудовых заданий. В целом, многонациональные корпорации считают, что эта модель сложная и что она препятствует их переходу к использованию собственных моделей заработной

33. Конфедерация профсоюзов Албании; Министерство по гражданским делам, Правительство Боснии и Герцеговины; Конфедерация профсоюзов Черногории; Всеобщая конфедерация португальских работников; Государственный секретариат по экономическим вопросам, Правительство Швейцарии; Союз швейцарских работодателей (организация работодателей в Швейцарии).

34. Генеральная дирекция по вопросам занятости и трудовых отношений, Правительство Португалии; Государственный секретариат по экономическим вопросам, Правительство Швейцарии; Министерство социальной политики, Правительство Украины.

платы и более гибких форм оплаты труда (Федерация работодателей Черногории).

Албания является страной с более низкой [средней] заработной платой в регионе (...), и одна из её основных экономических и социальных задач – повысить существующий минимальный размер заработной платы (Конфедерация профсоюзов Албании).

Министерство экономики Кыргызской Республики в течение ряда лет утверждает, что уровень гарантий для работников слишком высок, что делает экономическую ситуацию в Кыргызстане непривлекательной для иностранных инвесторов. По этому поводу профсоюзы ведут постоянный социальный диалог (Федерация профсоюзов Кыргызстана).

Что касается безопасности и гигиены труда, несколько организаций работников³⁵ указали на крайне необходимые улучшения в этой области, особенно на предприятиях, которые являются частью глобальных систем поставок. Организация работодателей Македонии подчеркнула, что законодательство не соответствует реальной практике на предприятиях. Торгово-промышленная палата Узбекистана заявила о необходимости совершенствовать национальное законодательство.

Закон о безопасности и гигиене труда [в бывшей югославской Республике Македонии] соответствует положениям директив ЕС и, по идее, эффективно регулирует сферу безопасности и гигиены труда, хотя скорее в теории, чем на практике, поскольку число травмируемых или погибающих работников в Македонии одно из самых высоких в Европе. Это указывает на необходимость приближения закона о безопасности и гигиене труда к [местам работы] посредством более активного взаимодействия во время учёбы с экспертами компаний, которые лучше других знают об особенностях производственных процессов (Организация работодателей Македонии, бывшая югославская Республика Македония).

Несмотря на то что Узбекистан не ратифицировал конвенции МОТ по охране и безопасности труда, основополагающие принципы конвенций МОТ отражены в национальном законодательстве. Тем не менее законодательные акты нуждаются в обновлении для достижения положительных сдвигов в области охраны и безопасности труда и мотивации предприятий инвестировать больше средств в обеспечение безопасных условий труда для своих работников (Торгово-промышленная палата Узбекистана).

Безопасность и гигиена труда у некоторых поставщиков и зависимых подрядчиков [МНК], особенно в системах поставок в развивающихся странах, находится в абсолютно запущенном состоянии (Всеобщий союз работников, Испания).

Возможности

Правительства ряда стран и несколько организаций работодателей и работников³⁶ отметили, что условия труда, как правило, лучше в МНК, чем

35. Конфедерация профсоюзов Албании; Конфедерация профсоюзов «Независимость» (организация работников в Сербии); Всеобщий союз работников (организация работников в Испании); Конфедерация турецких реальных профсоюзов.

36. Ассоциация работодателей Хорватии; Министерство социального диалога, Правительство Мальты; Национальная конфедерация работодателей, Республика Молдова; Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы, Республика Молдова; Турецкая конфедерация ассоциаций работодателей; Сербская ассоциация работодателей.

на национальных предприятиях, включая более высокую заработную плату и более строгие нормы безопасности и гигиены труда. Правительство Польши указало на возможности, которые МНК открывают в плане содействия созданию достойных условий труда на международном уровне.

Можно говорить о роли [МНК] в содействии достойной занятости и условиям труда в странах, где действуют такие предприятия, в частности в странах, где условия труда находятся на низком уровне (Министерство по вопросам семьи, труда и социальной политики, Правительство Польши).

[МНК] определённо являются лидерами и поддерживают высочайшие стандарты безопасности и гигиены труда (Сербская ассоциация работодателей, Сербия).

МНК, в большинстве, предоставляют более высокий уровень заработной платы, что может способствовать повышению уровня заработной платы по стране (Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы, Республика Молдова).

Что касается безопасности и гигиены труда, правительства ряда стран³⁷ отметили, что недавно ими была разработана политика, направленная на совершенствование практики в этой области. Турецкая конфедерация ассоциаций работодателей заявила, что МНК с их более развитыми системами безопасности и гигиены труда могут участвовать в разработке такой национальной политики.

При поддержке Европейского социального фонда Болгария разработала «Профили безопасности и гигиены труда», «Своды правил и принципов надлежащей практики», типовые системы управления рисками, относящимися к безопасности и гигиене труда, на предприятиях в отраслях экономики с высоким уровнем производственных рисков (Министерство труда и социальной политики, Правительство Болгарии).

Безопасность и здоровье работников [остаётся] важной темой в Турции. [МНК] с их развитыми системам управления безопасностью и гигиеной труда способствуют разработке политики в области безопасности и гигиены труда в Турции. [МНК] предоставляют последнюю информацию о нормах [безопасности и гигиены труда] в соответствии с [Декларацией МНК] (Турецкая конфедерация ассоциаций работодателей, Турция).

4.2.4 Трудовые отношения

В этом разделе рассматриваются вопросы, касающиеся свободы объединения и права на организацию, коллективных переговоров, консультаций, рассмотрения жалоб и урегулирования трудовых споров.

Вызовы

Ряд респондентов из всех трёх групп³⁸ поделились своими опасениями о практике трудовых отношений в МНК. Одни заявили, что диалог часто

37. Министерство труда и социальной защиты населения, Правительство Азербайджана; Министерство труда и социальной политики, Правительство Болгарии; Министерство труда и социальной политики, Правительство Казахстана; Министерство труда, миграции и занятости населения, Правительство Таджикистана; Министерство труда и социального обеспечения, Правительство Турции.

38. Союз ассоциаций работодателей Республики Сербской (организация работодателей в Боснии и Герцеговине); Министерство труда и социальной политики, Правительство Болгарии; Всеобщая конфедерация труда – Рабочая сила (организация работников во Франции); Исландская конфедерация труда; Всеобщий союз работников (организация работников в Испании); Трудовой союз работников (организация работников в Испании); Профсоюзная конфедерация рабочих

игнорируется, а другие считают, что практика МНК отличается от механизмов трудовых отношений, созданных на национальных предприятиях.

Что касается деятельности французских корпораций за рубежом, представители Национального контактного пункта ОЭСР отметили, что проблемы, с которыми они чаще всего сталкиваются, касаются условий труда и свободы объединения (Министерство труда, занятости, профессиональной подготовки и социального диалога, Правительство Франции).

Очень важно, чтобы МНК [участвовали в] социальном диалоге, как это делают национальные компании (Союз ассоциаций работодателей Республики Сербской, Босния и Герцеговина).

Реальных консультаций нет – есть только «театральные» консультации. Корпоративная культура некоторых предприятий не предусматривает учёта интересов работников. Когда многонациональная корпорация принимает решение на уровне головного офиса, местное руководство его выполняет. Не проводится никаких предварительных расследований или консультаций [с местными работниками] (Трудовой союз работников, Испания).

В частности, многие респонденты³⁹ назвали проблемы МНК, касающиеся свободы объединения. Конфедерация работодателей (предпринимателей) Республики Казахстан отметила необходимость увеличения числа сильных и независимых профсоюзов, особенно для проведения диалога с МНК по вопросам, касающимся прав человека. Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы отметила, что право на свободу объединения особенно сложно реализовать в МНК, действующих в свободных экспортных зонах (см. раздел 4.2.1).

В секторе торговли трудно даже организовать представительные профсоюзные организации (...). Основной проблемой в этом секторе является несоблюдение свободы объединения в том смысле, что работники не хотят вступать в профсоюзы, потому что они опасаются потерять работу или быть переведёнными на работу с меньшей заработной платой] (Конфедерация профсоюзов Черногории).

МНК часто агрессивно борются против создания профсоюзов (Независимый и самоуправляющийся профсоюз «Солидарность», Польша).

Ряд организаций работодателей выразили недовольство тем фактом, что МНК не координируют свои действия с представительными организациями работодателей в стране, где они осуществляют свою деятельность, и не вступают в прямой диалог с правительством.

[МНК] соблюдают собственные стандарты и не рассматривают местные/ национальные организации бизнеса как достойных участников. Тем не менее

комиссий (организация работников в Испании); Министерство труда, миграции и занятости населения, Правительство Таджикистана.

39. Конфедерация независимых профсоюзов Болгарии; Министерство труда, занятости, профессиональной подготовки и социального диалога, Правительство Франции; Всеобщая конфедерация труда – Рабочая сила (организация работников во Франции); Всеобщая конфедерация труда (организация работников во Франции); Национальная конфедерация работодателей (организация работодателей в Республике Молдове); Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы; Конфедерация профсоюзов Черногории; Независимый и самоуправляющийся профсоюз «Солидарность» (организация работников в Польше); Всеобщая конфедерация португальских работников; Конфедерация профсоюзов «Независимость» (организация работников в Сербии); Министерство занятости, Правительство Швеции; Конфедерация турецких профсоюзов.

им нужно понимать местные проблемы (Ассоциация работодателей Грузии, Грузия).

МНК сформировали собственную ассоциацию. Существуют и другие формы собраний, такие как встречи в представительствах иностранных торговых палат. Однако несмотря на приглашения Сербской ассоциации работодателей, выступающей в качестве социального партнёра, они никогда не принимали участия в коллективных переговорах и не участвовали ни в одной рабочей группе, которая разрабатывала поправки к тому или иному закону, полагаясь вместо этого на прямые контакты с правительством (Сербская ассоциация работодателей, Сербия).

Что касается коллективных переговоров, правительства ряда стран⁴⁰ заявили, что они активно содействуют заключению коллективных соглашений, в том числе в МНК. Федерация профсоюзов Кыргызстана отметила, что несмотря на активную поддержку коллективных соглашений со стороны правительства Кыргызстана, некоторые МНК неохотно ведут переговоры с работниками.

Возможности

Правительство Мальты указало, что в целом у работников МНК имеются представительные организации работников.

В целом, [МНК] предлагают хорошие условия труда, а их работники, как правило, представлены профсоюзами и соответствующими трудовыми советами (Министерство по вопросам социального диалога, прав потребителей и гражданских свобод, Правительство Мальты).

В одном ответе говорилось о различиях в корпоративной культуре МНК, действующих в разных странах. Отмечалось, что сотрудничество на международном уровне между социальными партнёрами, в данном случае между профсоюзами, может дать положительные результаты.

Со стороны [украинского филиала немецкой МНК] было большое сопротивление созданию профсоюза (...). С помощью профсоюзов Германии [мы провели] переговоры с работодателями немецкой МНК (...). После этого работодатели на предприятии в Украине согласились сотрудничать с профсоюзами Украины (Львовская областная организация Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Украины).

Правительства многих стран⁴¹ упоминали национальное законодательство, принятое в их странах в целях улучшения трудовых отношений на национальном, отраслевом или корпоративном уровне. Так, правительство Мальты предоставило сведения о принятом в стране нормативном положении, которое требует от предприятий сообщать информацию и проводить консультации с работниками в конкретных ситуациях.

Положение об обращении с работниками (информирование и консультации) (...) создаёт общую основу с минимальными требованиями, касающимися права на информацию и консультации с работниками [на предприятиях

40. Министерство гражданских дел, Правительство Боснии и Герцеговины; Министерство труда и социальной политики, Правительство Болгарии.

41. Среди них Министерство труда и социальной политики, Правительство Болгарии; Министерство труда и социальных вопросов, Правительство Чешской Республики; Министерство по вопросам социального диалога, прав потребителей и гражданских свобод, Правительство Мальты.

и в их филиалах со штатом не менее 50 человек] (Министерство по вопросам социального диалога, прав потребителей и гражданских свобод, Правительство Мальты).

Ряд организаций работников⁴² отметили, что коллективные переговоры играют стержневую роль и что улучшения в этой области помогут обеспечить соблюдение всех других принципов Декларации МНК. Два респондента подчеркнули необходимость более эффективного содействия и использования различных механизмов урегулирования споров.

Несмотря на то что в последние два года улучшилось урегулирование трудовых споров (...), всё ещё необходимо повышать осведомлённость общественности о разрешении конфликтов путём посредничества (Организация работодателей Македонии).

[Один из важнейших вопросов Декларации МНК – это] регулирование через коллективно-договорные отношения вопросов занятости, профессиональной подготовки, безопасности и гигиены труда, гарантии профсоюзной деятельности, урегулирования трудовых споров (Федерация профсоюзов Республики Казахстан).

4.2.5 Прочее

В этом разделе представлена информация, сообщённая респондентами о других областях практики и деятельности МНК, которые они считают актуальными, хотя они явно не упоминались в вопроснике.

Несколько респондентов⁴³ поделились информацией об инициативах, развёрнутых в их странах, которые требуют от крупных компаний подготовки отчётности по корпоративной социальной ответственности и нефинансовым вопросам, связанным с их деятельностью. Например, правительство Португалии сообщило, что оно осуществляет политику, в рамках которой государственные предприятия должны сообщать о заработной плате своих работников, мужчин и женщин; цель политики заключается в сокращении различий в оплате труда. Правительства четырёх других стран⁴⁴ упомянули политику государственных закупок, направленную на обеспечение устойчивости.

Во Франции в статье 116 закона о новом режиме регулирования экономики, принятого в 2001 году, впервые предусмотрено обязательство зарегистрированных на бирже предприятий готовить отчётность по социально-экологическим вопросам без наложения санкций. Этот закон был изменён после принятия статьи 225 закона «Grenelle 2», одобренного в июле 2010 года, который распространил требование к отчётности на предприятия более чем с 500 работников. В нём также требуется, чтобы нефинансовые данные подтверждались независимым аудитором, и вводится понятие

42. Федерация профсоюзов Республики Казахстан; Конфедерация профсоюзов Черногории; Профсоюзная конфедерация рабочих комиссий (организация работников в Испании).

43. Ассоциация работодателей Хорватии; Министерство занятости, Правительство Дании; Всеобщая конфедерация труда (организация работников во Франции); Федеральное министерство труда и социальных вопросов, Правительство Германии; Министерство труда и социальных вопросов, Правительство Норвегии; Генеральная дирекция по занятости и трудовым отношениям, Правительство Португалии.

44. Министерство занятости, Правительство Дании; Федеральное министерство труда и социальных вопросов, Правительство Германии; Министерство по социальным вопросам и занятости, Правительство Нидерландов; Министерство труда и социальных вопросов, Правительство Норвегии.

релевантности индикатора, что должно оцениваться самими предприятиями (Министерство труда, занятости, профессиональной подготовки и социального диалога, Правительство Франции).

Многие правительства и организации работников⁴⁵ подчеркнули важность анализа не только деятельности МНК, но и практики всех предприятий, в том числе участвующих в глобальных системах поставок.

Правительство Нидерландов поручило провести исследование для определения секторов бизнеса, в которых системы поставок потенциально создают повышенные риски с точки зрения соблюдения прав человека и трудовых прав, а также охраны окружающей среды. Исследование позволило выявить 13 приоритетных секторов. К ним относятся самые разные секторы, включая текстильную/швейную промышленность, строительство, металлургию и электронику, нефтегазовую отрасль, сельское хозяйство и пищевую промышленность. В ходе исследования учитывался широкий круг рисков, в том числе детский труд, чрезмерная продолжительность рабочего времени, факторы, угрожающие здоровью работников, и захват земли. С тех пор правительство ведёт диалог с этими секторами бизнеса и их участниками в Нидерландах, стремясь прийти к согласию о путях снижения потенциальных рисков в их системах поставок (Министерство по социальным вопросам и занятости, Правительство Нидерландов).

Зачастую компании, действующие в глобальных системах поставок, являются малыми предприятиями, где несправедливая практика встречается чаще и где её трудно выявлять и исправлять (Конфедераций профсоюзов Италии, Италия).

Что касается систем поставок, то несколько респондентов указали на необходимость того, чтобы МНК проводили тщательный анализ. Правительство Германии отметило, что роль государства заключается в том, чтобы направлять их действия в этом процессе.

Важно обеспечить ответственное и прозрачное управление системами поставок (due diligence), чтобы развивающиеся страны могли идти по пути устойчивого развития. Права человека находятся под угрозой и часто нарушаются на нижних уровнях систем поставок. В силу раздробленности и сложности глобальных систем поставок компании испытывают трудности с тем, чтобы эффективно выявлять, предотвращать и смягчать эти риски. Поэтому они нуждаются в рекомендациях и соответствующих инструментах, которые могут быть предоставлены им, например, государством. Ответственное и прозрачное управление системами поставок также создаёт возможности на уровне компании, позволяющие повышать производительность и экономить ресурсы, предотвращать репутационный ущерб и потенциальные расходы по возмещению ущерба, а также удовлетворять растущие ожидания разных заинтересованных сторон, таких как потребители, инвесторы, работники и представители правительства. Кроме того, в стабильных системах поставок выполняются международно согласованные обязательства, закреплённые в Руководящих принципах Организации Объединённых Наций [касающихся предпринимательской деятельности в аспекте прав человека] и в [резолуции о достойном труде в глобальных системах поставок, принятой

45. Федеральная государственная служба занятости, труда и социального диалога, Правительство Бельгии; Министерство труда и социальной политики, Правительство Болгарии; Конфедерация независимых профсоюзов Болгарии; Министерство занятости, Правительство Дании; Федеральное министерство труда и социальных вопросов, Правительство Германии; Конфедерации профсоюзов Италии.

на Международной конференции труда в июне 2016 года, и в Целях в области устойчивого развития ООН] (Министерство труда и социальных вопросов, Правительство Германии).

Одни организации работников⁴⁶ отметили, что правительствам необходимо повысить свою роль в обеспечении подотчётности МНК. Другие⁴⁷ подчеркнули необходимость того, чтобы МНК соблюдали требования законодательства.

[МНК] получают налоговые льготы и взамен, как правило, обязуются создать определённое количество рабочих мест и содействовать социально-экономическому развитию региона, в котором они осуществляют свою деятельность. Однако выполнение таких обещаний фактически не контролируется (Всеобщая конфедерация португальских работников, Португалия).

Поднимались и другие вопросы, такие как необходимость содействия созданию зелёных рабочих мест и борьбы с коррупцией⁴⁸, чрезмерное влияние МНК на директивные органы⁴⁹ и уклонение МНК от уплаты налогов и раздела прибыли⁵⁰.

4.3 Диалог и консультации

«Имеет ли ваша организация в своей стране официального представителя или офис, который служит в качестве контактного лица для представителей иностранных МНК или коллег из других стран в отношении создания МНК?»

«Проводит ли ваше правительство /ваша организация в своей стране какие-либо консультации по вопросам деятельности МНК с иностранными МНК, правительством и организациями работодателей или работников?»

«Помимо этих официальных консультаций проводила ли ваша организация в последние годы какие-либо мероприятия по темам, рассматриваемым в Декларации МНК?»

Полученные ответы свидетельствуют о значительном масштабе официальных контактов и взаимодействия всех трёх групп с МНК.

4.3.1 Правительства

На рисунке 4.2 обобщены результаты опроса правительств по разделу вопросника, касающемуся диалога и консультаций.

Из всех правительств-респондентов 44% подтвердили существование официальных представителей или конкретного офиса, которые служат в качестве контактного лица для представителей иностранных МНК. Несколько

46. Всеобщая конфедерация португальских работников; Всеобщий союз работников (Испания).

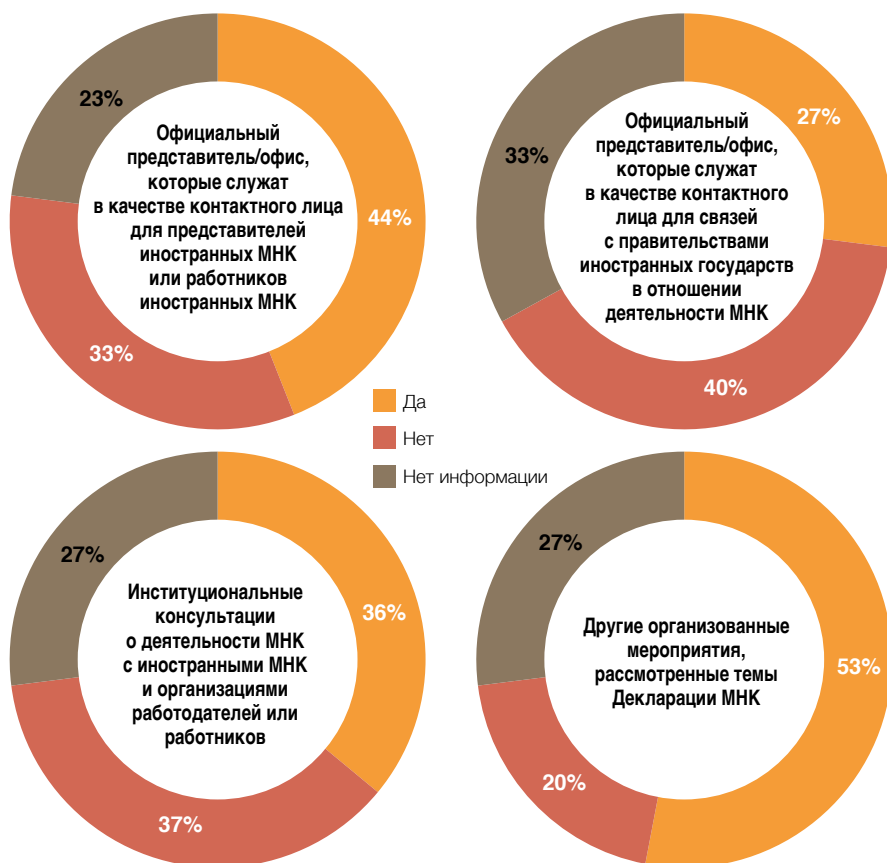
47. Всеобщая конфедерация португальских работников; Конфедерация профсоюзов «Независимость» (организация работников в Сербии).

48. Республиканский союз работодателей Армении.

49. Всеобщая конфедерация труда Франции.

50. Федеральное министерство по труду, социальным вопросам и защите прав потребителей, Австрия.

Рисунок 4.2 Диалог и консультации – правительства



Примечание: проценты были рассчитаны путём деления количества ответов правительства на каждый конкретный вопрос («да», «нет», «нет информации») на общее число ответивших правительств. Пример: 13 из 30 (43,3%) правительств-респондентов ответили «да» на вопрос «Имеет ли правительство в своей стране официального представителя или офис, который служит в качестве контактного лица для представителей иностранных МНК, в том числе представителей работников иностранных МНК?»»

стран указали, что это является одной из функций национального контактного пункта, ответственного за выполнение Руководящих принципов ОЭСР для МНК многонациональных предприятий⁵¹. Правительства, следующие Руководящим принципам ОЭСР для МНК, обязаны учредить национальный контактный пункт. В зависимости от страны национальный контактный пункт может действовать под эгидой одного или нескольких министерств⁵² и иметь одностороннюю, двустороннюю, трёхстороннюю или четырёхстороннюю структуру⁵³. Из 30 стран региона Европы и Центральной Азии, в которых

51. Национальными контактными пунктами, ответственными за реализацию Руководящих принципов ОЭСР для многонациональных предприятий, являются учреждения, создаваемые правительствами участвующих стран в целях содействия выполнению и применению Руководящих принципов ОЭСР. Национальные контактные пункты помогают предприятиям и их представителям принимать надлежащие меры, содействующие соблюдению Руководящих принципов, и предоставлять услуги посредничества и примирения для решения практических вопросов, которые могут возникнуть ходе реализации Руководящих принципов (дополнительную информацию можно найти на сайте www.oecd.org).

52. Так, в Польше национальный контактный пункт ОЭСР действует под эгидой правительства при Министерстве экономического развития.

53. Например, Чешская Республика отметила, что национальный контактный пункт ОЭСР имеет четырёхстороннюю структуру, состоящую из представителей правительства, организаций работодателей, организаций работников и неправительственных организаций.

созданы национальные контактные пункты ОЭСР⁵⁴, правительства восьми стран упомянули их в качестве официальных контактных лиц для представителей иностранных МНК. Это Австрия, Чешская Республика, Венгрия, Италия, Нидерланды, Норвегия, Польша и Швеция. Дания и Финляндия сообщили о существовании национальных контактных пунктов ОЭСР, но не назвали их специальным контактным лицом для иностранных МНК.

Несколько респондентов назвали инвестиционные, торговые или экспортные агентства в качестве контактного лица для иностранных МНК: АВА Invest в Австрии (помимо национального контактного пункта ОЭСР), Эстонское инвестиционное агентство, Trade & Invest и Агентство по вопросам экономики и развития в Германии, «Казах Инвест» в Казахстане, Агентство по иностранным инвестициям и содействию экспорту Республики Македонии. Этим правительственным учреждениям поручено оказывать помощь и содействие в области инвестиций и торговли. Помимо инвестиционного агентства Эстония упомянула Торгово-промышленную палату и Министерство экономики и коммуникаций в качестве контактных лиц. Таджикистан назвал два контактных лица – Государственный комитет по инвестициям и управлению государственным имуществом и Министерство экономического развития и торговли. Хорватия сообщила, что в качестве контактного лица выступает Экономическая палата.

Из всех правительств-респондентов 27% заявили, что у них есть официальный представитель или офис, который служит в качестве контактного лица для консультаций с иностранными правительствами в отношении деятельности МНК⁵⁵. В большинстве случаев контактным лицом является то же министерство или учреждение, которое выступает в роли контактного лица для представителей иностранных МНК. Бельгия назвала международные учреждения, в которых происходит этот диалог (ОЭСР, МОТ и Европейский союз). Швеция сообщала об открытии центра корпоративной социальной ответственности в Пекине (Китай), который взаимодействует с китайскими властями и МНК.

Из всех правительств-респондентов 36% заявили, что они также проводят институциональные консультации по вопросам деятельности МНК с иностранными МНК, правительствами других стран, организациями работодателей или работников⁵⁶. Италия отметила, что комитет национального контактного пункта ОЭСР обеспечивает платформу для таких консультаций, в которых принимают участие многие заинтересованные стороны. Бельгия также упомянула о роли национального контактного пункта ОЭСР и отметила, что для европейских МНК были созданы специальные консультативные органы.

Правительства ряда стран⁵⁷ сообщили о проведении консультаций с МНК в целях обмена информацией посредством национального контактного пункта ОЭСР, разработки национальных планов действий в области предпринимательства в аспекте прав человека (в соответствии с Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединённых Наций), либо на независимой основе. Эти

54. Национальные контактные пункты ОЭСР созданы в следующих странах: Австрии, Бельгии, Чешской Республике, Дании, Эстонии, Финляндии, Франции, Германии, Греции, Венгрии, Исландии, Ирландии, Израиле, Италии, Латвии, Литве, Люксембурге, Нидерландах, Норвегии, Польше, Португалии, Румынии, Словакии, Словении, Испании, Швеции, Швейцарии, Турции, Украине и Соединённом Королевстве.

55. К странам, которые сообщили о существовании официального представителя или офиса, служащих в качестве контактного лица для таких консультаций, относятся Бельгия, Эстония, Венгрия, Италия, Казахстан, Нидерланды, Швеция и Таджикистан.

56. Азербайджан, Бельгия, Болгария, Чешская Республика, Эстония, Венгрия, Италия, Казахстан, Нидерланды, Норвегия и Таджикистан.

57. Среди них Чешская Республика, Дания, Германия и Таджикистан.

консультации посвящаются таким вопросам, как заработная плата, равенство возможностей, социальный диалог, полноценный анализ и вклад МНК в достижение Целей в области устойчивого развития. Конкретные ответы были получены от следующих стран: Чешской Республики – о различиях в оплате труда в МНК, действующих в разных странах Европейского союза, Дании – об обсуждении в рамках национального контактного пункта ОЭСР вопросов проведения тщательного анализа на отраслевом уровне и о вкладе предприятий в достижение Целей в области устойчивого развития, Германии – о прожиточном минимуме и социальном диалоге и Таджикистана – о заработной плате, соблюдении законодательства и равенстве возможностей.

Проводятся встречи и консультации как на уровне руководства, так и на уровне специалистов с (...) МНК по вопросам оперативного обмена информацией о потребности в рабочей силе (в том числе иностранной), разработки и внедрения профессиональных и квалификационных стандартов, разработки прогнозов о потребности кадров в нефтяном секторе, организации обучения и профессиональной подготовки безработных и ищущих работу граждан на базе обучения МНК, реализации совместных социальных проектов в области усиления социальной защиты уязвимых групп населения (в особенности лиц с инвалидностью) и т. д. (Министерство труда и социальной защиты населения, Азербайджан).

Ряд правительств организуют диалоги с МНК в конкретных секторах. В Нидерландах поощряются отраслевые инициативы, связанные с ответственным ведением бизнеса МНК, что приводит к заключению соглашений с участием многих заинтересованных сторон под руководством Социально-экономического совета Нидерландов. Правительство прилагает усилия, нацеленные на согласование политики, поддержку процессов, ведущих к соглашениям, участие в самих соглашениях и финансовую поддержку некоторых из них.

В июле прошлого года соглашение было достигнуто в текстильной и швейной промышленности. Участники соглашения взаимодействуют по таким вопросам, как защита от дискриминации, детский труд, принудительный труд, обеспечение прожиточного минимума, безопасные и здоровые условия труда работников. В октябре прошлого года банковский сектор заключил соглашение с профсоюзами, [неправительственными организациями] и правительством [об ответственном ведении бизнеса] с акцентом на банковские услуги в аспекте прав человека. Мы ожидаем, что в ближайшее время это же произойдет в золотообрабатывающей отрасли, садоводстве, промышленности по обработке природных камней и страховом секторе. (...) Мы считаем, что эти соглашения [об ответственном ведении бизнеса] являются важными инструментами для реализации наших целей в области устойчивого развития, будь то в рамках [Целей устойчивого развития], Парижского соглашения [об изменении климата] или цели, связанной с формированием «круговой экономики». Они также могут непосредственно способствовать более эффективному осуществлению положений об устойчивом развитии [в соглашениях о свободной торговле]. Поскольку они являются одной из форм саморегулирования, они позволяют приходить к согласию со многими участниками и поэтому пользуются широкой поддержкой. В отраслевых соглашениях [об ответственном ведении бизнеса] могут ставиться повышенные цели; они могут адаптироваться к отдельным потребностям и к особенностям конкретных отраслей; они быстрее дают результаты, чем любое законодательство (Министерство по социальным вопросам и занятости, Правительство Нидерландов).

Помимо институциональных консультаций 75% правительств-респондентов отметили, что ими организуются мероприятия по темам, рассматриваемым в Декларации МНК. Примерами служат консультации, связанные с Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединённых Наций, национальные процессы, касающиеся разработки национальных планов действий в области бизнеса и прав человека и мероприятия, организуемые национальными контактными пунктами ОЭСР. Правительство одной страны раскрыло суть программы, направленной на расширение связей между МНК и национальными предприятиями путём поощрения местных закупок, переработки сырья и производства.

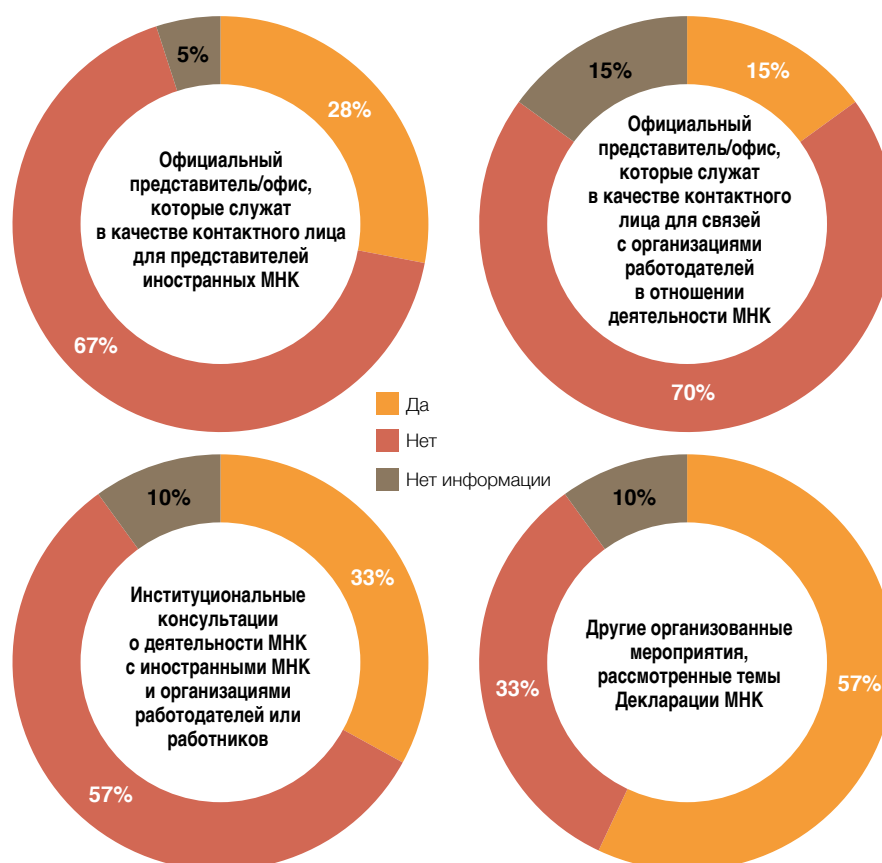
Правительство приступило к реализации кластерной программы, нацеленной на расширение сотрудничества между МНК и местными предприятиями (Министерство по социальным вопросам, Правительство Эстонии).

4.3.2 Организации работодателей

На рисунке 4.3 обобщены результаты опроса организаций работодателей по теме диалога и консультаций.

Среди респондентов из числа организаций работодателей 28% указали, что у них есть официальные представители, выступающие в качестве контактных лиц для иностранных МНК (рис. 4.3).

Рисунок 4.3 Диалог и консультации – организации работодателей



Примечание: проценты были рассчитаны путём деления количества ответов организаций работодателей на каждый конкретный вопрос («да», «нет», «нет информации») на общее число ответивших организаций работодателей. Пример: шесть из 21 (28,6%) организации работодателей ответили «да» на вопрос «Имеет ли Ваша организация в своей стране официального представителя или офис, который служит в качестве контактного лица для представителей иностранных МНК?»

Многонациональные корпорации в [бывшей югославской Республике Македонии] являются членами [Организации работодателей Македонии], а также представителями во всех советах и рабочих группах (таких как [Экономический и социальный совет], Совет по безопасности и гигиене труда и рабочие группы [Экономического и социального совета]); поэтому они могут принимать активное участие в социальном диалоге на всех уровнях процесса, связанного с разработкой политики (Организация работодателей Македонии).

Кроме того, в 15% организаций работодателей назначен официальный представитель или создан офис, который служит в качестве контактного лица для организаций работодателей из других стран в отношении деятельности МНК. В этой связи Конфедерация бизнеса Македонии подчеркнула свои связи с Международной организацией работодателей.

Более высокий процент респондентов (33%) заявили, что они проводят консультации по вопросам деятельности МНК с иностранными МНК, правительством или организациями работников. Хотя несколько организаций отметили, что консультации проводятся на временной основе, часть из них заявили о своём участии в деятельности консультационных механизмов в рамках агентств по содействию инвестициям (например, в случае Союза ассоциаций работодателей Республики Сербской (Босния и Герцеговина)) либо посредством экономических и социальных советов (как это происходит в Конфедерации предпринимателей Македонии).

Республиканский союз работодателей Армении участвовал в консультациях, посвящённых вопросам занятости молодёжи в разрезе деятельности МНК. Федерация работодателей Черногории сотрудничала с организациями работодателей и работников из других стран в целях выполнения директив Европейского союза об информировании работников и проведении с ними консультаций.

Помимо институциональных консультаций 57% ответивших организаций работодателей отметили, что ими организуются мероприятия по темам, рассматриваемым в Декларации МНК. К ним относились организация Конфедерацией работодателей Германии, семинаров по вопросам корпоративной социальной ответственности, транснациональных корпоративных соглашений и глобальных систем поставок.

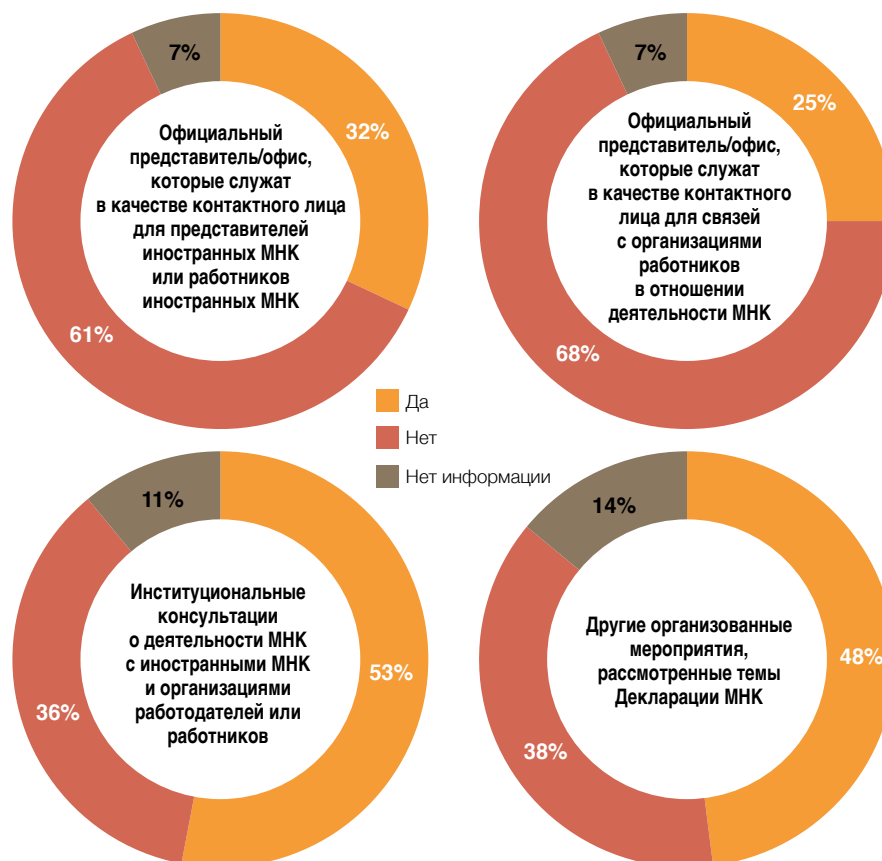
4.3.3 Организации работников

На рисунке 4.4 обобщены результаты опроса организаций работников по теме диалога и консультаций.

Треть респондентов из числа организаций работников (32%) подтвердили, что они назначили контактных лиц для связей с представителями работников иностранных МНК (рисунок 4.4). Зачастую контактный пункт действует при отделах или филиалах профсоюзов (например, в случае Конфедерации независимых профсоюзов Болгарии и Исландской конфедерации труда). Во Франции Всеобщая конфедерация труда – Рабочая сила указала, что контакты могут осуществляться через национальный контактный пункт ОЭСР или напрямую с организацией работников. Всеобщий союз работников Испании отметил, что в качестве контактного лица выступают национальные отраслевые федерации профсоюзов.

Четверть респондентов (25%) сообщили о назначении официального представителя или создании офиса, который служит в качестве контактного лица для организаций работников из других стран в отношении деятельности МНК. В одних случаях контактный пункт располагался в подразделении профсоюза, который занимается международными вопросами. В других

Рисунок 4.4 Диалог и консультации – организации работников



Примечание: проценты были рассчитаны путём деления количества ответов организаций работников на каждый конкретный вопрос («да», «нет», «нет информации») на общее число ответивших организаций работников. Пример: девять из 28 (32,1%) организаций работников ответили «да» на вопрос «Имеет ли Ваша организация в своей стране официального представителя или офис, который служит в качестве контактного лица для представителей работников иностранных МНК?»

случаях контактный пункт действует под эгидой глобальных профсоюзных федераций: Конфедерация турецких профсоюзов сообщила, что по вопросам деятельности МНК она поддерживает связи с глобальным профсоюзом UNI и Международной федерацией работников транспорта. Некоторые респонденты отметили, что контактным пунктом является национальный контактный пункт ОЭСР или его консультативный комитет. Трудовой союз работников (Испания) отметил, что помимо национального контактного пункта ОЭСР контакты можно осуществлять и через глобальные или европейские трудовые советы.

В целом, контакты осуществляются посредством глобальных или европейских трудовых советов. Что касается испанских МНК и их дочерних структур за рубежом, то мы в отдельных случаях подавали жалобы от имени иностранных профсоюзов в головной офис соответствующего предприятия в Испании. Мы также являемся членами консультативного совета национального контактного пункта [ОЭСР] (Трудовой союз работников, Испания).

Более половины респондентов (54%) заявили, что они проводят консультации по вопросам деятельности МНК с иностранными МНК, правительством или организациями работодателей. Ряд респондентов сообщили об участии в таких консультациях в рамках национальных контактных пунктов ОЭСР

либо в разработке национальных планов действий по вопросам бизнеса и прав человека (в соответствии с Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединённых Наций). Многие из них также отметили взаимодействие с другими организациями на национальном и международном уровнях. Так, Конфедерация христианских профсоюзов Бельгии сотрудничает на международном уровне по тематике международных рамочных соглашений. На национальном уровне Конфедерация независимых профсоюзов Болгарии принимала участие в трёхсторонних дискуссиях, связанных с требованием об информировании работников и проведении с ними консультаций по вопросам деятельности МНК, а также о проблемах с обеспечением достойного труда в системах поставок МНК в стране. Другие организации координируют проведение информационно-просветительских кампаний и семинаров.

Начиная с августа 2016 года [Конфедерация независимых профсоюзов Болгарии] активно сотрудничает с [Конфедерацией работодателей и промышленников Болгарии] в рамках совместного проекта «Достойный труд для поставщиков и субподрядчиков многонациональных корпораций». Основной целью проекта является улучшение условий труда, повышение качества рабочих мест на малых и средних предприятиях, являющихся частью производственно-сбытовых систем многонациональных корпораций и других крупных компаний, путём совершенствования систем и механизмов поддержки занятости, социального обеспечения и экологических стандартов [на малых и средних предприятиях]. Перед проектом поставлена цель охватить 400 [малых и средних предприятий], являющихся субподрядчиками или поставщиками [МНК] и других крупных компаний в Болгарии (Конфедерация независимых профсоюзов Болгарии).

Наконец, 50% респондентов из числа профсоюзов в последние годы проводили мероприятия, которые конкретно посвящались темам, рассматриваемым в Декларации МНК. Многие из них организовывали учёбу для своих членов по вопросам корпоративной социальной ответственности, в том числе занятия по Руководящим принципам для многонациональных предприятий ОЭСР или Руководящим принципам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединённых Наций.

4.4 Содействие принципам Декларации МНК

«Проводила ли ваша организация в последние годы какие-либо мероприятия или принимала какие-либо меры, направленные на содействие применению принципов Декларации МНК?»

«Если да, проводились ли какие-либо из этих мероприятий или принимались ли какие-либо из этих мер 1) совместно с организациями работодателей или организациями работников, 2) совместно с организациями других стран, 3) при содействии со стороны МОТ?»

«Разрабатывает ли ваша организация самостоятельно или по заказу какие-либо рекламные материалы, посвящённые принципам Декларации МНК, которые доступны для общественности на языках, распространённых в вашей стране?»

В целом, 48% респондентов указали, что они проводят ту или иную информационно-просветительскую деятельность – 43% правительств, 43% организаций работодателей и 57% организаций работников (таблица 4.4). Почти

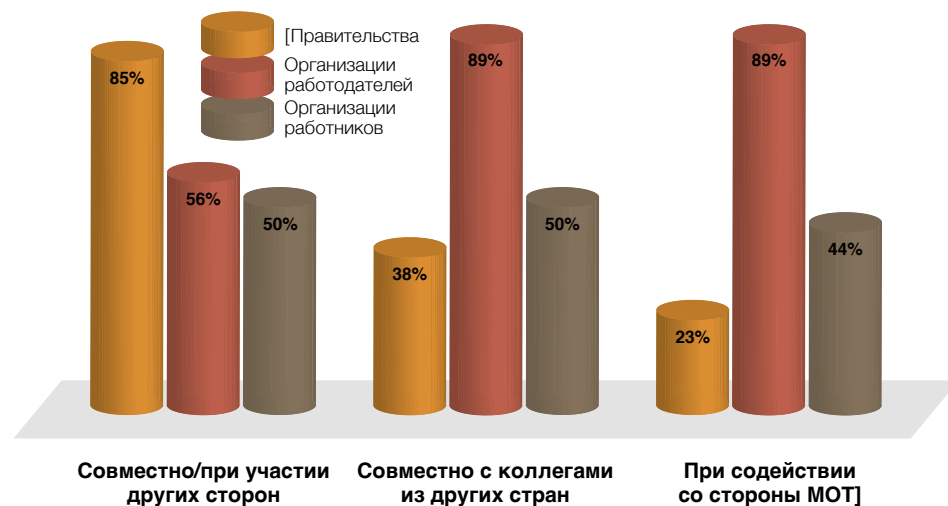
две трети респондентов сообщили об организации мероприятий совместно с другими участниками, более половины из них – с организациями-партнёрами из других стран и чуть менее половины – при содействии со стороны МОТ.

Таблица 4.4 Мероприятия или инициативы, содействующие принципам Декларации МНК, которые проводятся правительствами, организациями работодателей и организациями работников

Субъект	Да	Нет	Нет информации
Правительства	43%	30%	27%
Организации работодателей	43%	48%	10%
Организации работников	57%	36%	7%

На рисунке 4.5 представлено процентное распределение ответов каждой из трёх групп, сообщивших об организации мероприятий с другими участниками в той же стране, с коллегами из других стран и при содействии со стороны МОТ. Из него следует, что почти все мероприятия, организованные правительствами, происходили при участии организаций работодателей и работников. Организации работодателей в основном организовывали мероприятия с коллегами из других стран и при содействии МОТ. Примерно половина респондентов из числа организаций работников отметили, что они организовывали мероприятия с другими группами, с коллегами из других стран и при содействии МОТ.

Рисунок 4.5 Мероприятия и инициативы, совместно организуемые правительствами, организациями работодателей и организациями работников



Примечание: на диаграмме представлена периодичность мероприятий или инициатив, организуемых совместно или при участии других групп и/или совместно с коллегами из других стран и/или при содействии МОТ. Проценты были рассчитаны на основе числа респондентов, сообщивших об организации в последние годы мероприятий или инициатив, направленных на содействие принципам Декларации МНК.

4.4.1 Правительства

Тринадцать ответивших правительств организовывали мероприятия или реализовывали инициативы, содействующие принципам Декларации МНК. Из них 85% указали, что эти мероприятия проводились совместно с

организациями работодателей или работников либо при их участии, 38% совместно с правительствами других стран и 23% при содействии МОТ.

Несколько респондентов⁵⁸ сообщили об организации мероприятий по темам, рассматриваемым в Декларации МНК. Во Франции была учреждена рабочая группа, которой было поручено добиваться улучшения условий труда в системах поставок МНК в текстильном секторе и посредством которой оказывалось содействие Декларации МНК. Правительство также финансировало проект МОТ, направленный на оказание содействия применению принципов Декларации МНК в Кот-д'Ивуаре и Сенегале (вставка 4.1). Правительства ряда стран также сообщили о проведении информационно-просветительских акций в поддержку Руководящих принципов для многонациональных предприятий ОЭСР, в которых упоминаются принципы Декларации МНК. Например, национальный контактный пункт ОЭСР в Венгрии организовал конференцию по теме «Ответственное ведение бизнеса и Руководство ОЭСР для многонациональных предприятий», на которой одна из презентаций была посвящена Декларации МНК.

Вставка 4.1 Предприятия и достойный труд: содействие Декларации МНК в принимающих странах

Проект «Предприятия и достойный труд», финансируемый правительством Франции, направлен на увеличение вклада предприятий в устойчивый, всеохватный и последовательный экономический рост, полную и производительную занятость и достойную работу для всех в Кот-д'Ивуаре и Сенегале.

Он предусматривает действия, нацеленные на укрепление национального потенциала правительств и организаций работодателей и работников, одновременно с конкретными действиями, в которых участвуют национальные и многонациональные предприятия, действующие в Кот-д'Ивуаре и Сенегале. Знания и возможности правительств и организаций работодателей и работников в обеих странах укрепляются, что позволяет им вести упреждающий диалог с предприятиями по национальным приоритетам, касающимся достойного труда. В Кот-д'Ивуаре государственно-частное взаимодействие нацелено на решение приоритетной национальной задачи по обеспечению занятости молодежи. В Сенегале формируются благоприятные условия для мобилизации усилий предприятий, направленных на решение приоритетных национальных задач, связанных с обеспечением достойного труда. Одновременно во Франции проходили мероприятия, направленные на поощрение передовой практики среди французских МНК и их информирование о проблемах и приоритетах достойного труда в странах, где они осуществляют свою деятельность, с тем чтобы они в полной мере могли играть свою роль в этих странах как социально ответственные субъекты.

Среди ответивших правительств четверо указали, что ими были разработаны или заказаны рекламные материалы о принципах Декларации МНК. Например, в Чешской Республике были переведены учебные материалы о Декларации МНК, которые были размещены на веб-сайте министерства.

Германия сообщила, что после недавнего пересмотра Декларации МНК правительство намеревается активно участвовать в её продвижении.

58. Среди них Азербайджан, Болгария, Чешская Республика, Эстония, Франция, Венгрия, Италия, Литва, Нидерланды, Польша, Португалия и Швеция.

4.4.2 Организации работодателей

Девять организаций работодателей заявили, что они проводили мероприятия, освещающие темы Декларации МНК. Из них 56% сообщили об организации мероприятий с правительствами или организациями работников, 89% с организациями работодателей из других стран и 89% при содействии МОТ.

Эти организации упомянули о проведении конференций и семинаров, посвящённых содействию применению принципов Декларации МНК. Например, Республиканский союз работодателей Армении участвовал в ежегодных национальных конференциях по вопросам социального диалога. Конфедерация работодателей Германии приняла участие в конференции на тему предпринимательской деятельности и прав человека, организованной совместно с Международной организацией работодателей. Конфедерация предпринимателей Македонии организовывала учебные занятия для своих членов, посвящённые Декларации МНК и Целям в области устойчивого развития. Организация работодателей Македонии участвовала в проекте МОТ, реализованном в бывшей югославской Республике Македонии (вставка 4.2).

Вставка 4.2 Содействие социальному диалогу в бывшей югославской Республике Македонии

При финансовой поддержке Европейского союза МОТ осуществила проект, направленный на оказание этой стране содействия в укреплении трёхстороннего и двустороннего социального диалога как средства, обеспечивающего экономический рост и социальный прогресс в бывшей югославской Республике Македонии.

Перед проектом было поставлено три конкретных цели. Первая заключалась в укреплении институционального потенциала участников, ответственных за обеспечение устойчивости, эффективности и функциональности трёхстороннего и двустороннего социального диалога, в котором в полной мере могут принимать участие все соответствующие заинтересованные стороны, особенно социальные партнёры, в целях разработки и осуществления экономической и социальной политики. Вторая цель была связана с укреплением социального партнёрства на отраслевом и корпоративном уровнях путём создания слаженного и эффективного механизма коллективных переговоров. Третья цель заключалась в создании оперативного механизма для мирного разрешения трудовых споров, включая подготовку специалистов-посредников и арбитров по трудовым спорам.

МОТ взаимодействовала с членами Национального экономического и социального совета и его секретариата, а также с департаментом по правовым вопросам и социальному диалогу при Министерстве труда и социальной политики, с посредниками и медиаторами и с местными органами в лице местных экономических и социальных советов, государственной инспекции труда, судей и юристов по трудовым вопросам. Особое внимание уделялось организациям работодателей и работников.

Три организации разработали рекламные материалы о Декларации МНК. Конфедерация работодателей Германии разработала рекомендации по вопросам корпоративной социальной ответственности, прав человека и глобальных систем поставок. В рамках проекта «Корпоративная социальная ответственность для всех» (см. раздел 3.4) Турецкая конфедерация ассоциаций работодателей подготовила один справочник по теме корпоративной социальной ответственности для работодателей, а другой по отчётности в области устойчивого развития.

4.4.3 Организации работников

Шестнадцать организаций работников заявили, что они организовывали мероприятия, освещающие темы Декларации МНК. Из них 50% сообщили об организации мероприятий с правительствами или организациями работодателей, 50% с организациями работников из других стран и 44% при содействии МОТ (рисунок 4.5).

Упомянулся целый ряд мероприятий, включая организацию учёбы, касающейся принципам Декларации МНК, для представителей и членов профсоюзов. Многие респонденты сообщили о своём участии в семинарах, посвящённых глобальными системам поставок, в ходе которых освещалась тематика Декларации МНК. Так, Конфедерация христианских профсоюзов Бельгии отметила организацию семинаров по вопросам достойного труда в МНК и глобальных системах поставок. Конфедерации профсоюзов Италии сообщили об обращении к МБТ с просьбой представить этот акт членам трудовых советов МНК. Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы приняла участие в трёхстороннем круглом столе, в ходе которого обсуждались принципы Декларации МНК. Всеобщий союз работников Испании участвовал в кампаниях против крупных торговых соглашений. В ответе профсоюза IG Metall из Германии подчёркивалось, что МНК часто ссылаются на Декларацию МНК в отчётности об устойчивом развитии и в международных рамочных соглашениях.

Что касается рекламных материалов о Декларации МНК, их подготовили четыре организации. По результатам трёхсторонних семинаров Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы подготовила брошюру и буклет о корпоративной социальной ответственности. Профсоюзная конфедерация рабочих комиссий Испании опубликовала доклады о принципах Декларации МНК, касающиеся практики в конкретных МНК или отраслях в Азии, Африке и Латинской Америке. Конфедерация профсоюзов Швеции и Шведская конфедерация профессиональных ассоциаций разработали типовое международное рамочное соглашение, в котором упоминается Декларация МНК. Другие респонденты сообщили о размещении ссылок на Декларацию МНК на веб-сайтах своих организаций и о распространении руководства, подготовленного Бюро по деятельности в интересах работников «The ILO MNEs Declaration: What's in it for Workers?» (Декларация МНК МОТ: что она значит для работников?).

4.5 Любая другая информация

«Просьба предоставить любые другие сведения, которую вы считаете важными с точки зрения содействия применению Декларации МНК на национальном, региональном и международном уровнях».

Вопросник дал респондентам возможность сообщить дополнительную информацию, касающуюся содействия Декларации МНК на национальном, региональном и международном уровнях.

Многие респонденты, представляющие все группы, обратились к МБТ с просьбой активизировать усилия по содействию Декларации МНК в Европе и Центральной Азии и оказать дополнительную техническую поддержку на национальном уровне. Ряд респондентов⁵⁹ предложили расширить

59. Министерство занятости, Правительство Дании; Министерство социального обеспечения и труда, Правительство Литвы; Министерство по вопросам семьи, труда и социальной политики, Правительство Польши; Всеобщая конфедерация труда (организация работников во Франции).

сотрудничество с другими международными организациями по вопросам МНК и достойного труда, в частности с ОЭСР, Глобальным договором Организации Объединённых Наций, Управлением Верховного комиссара Организации Объединённых Наций по правам человека, Международной организацией по стандартизации, форумом Группы двадцати и Европейским союзом. Правительство Польши уточнило, что сотрудничество следует особенно укрепить в отношении глобальных систем поставок. Профсоюзная конфедерация рабочих комиссий Испании предложила провести исследования, посвящённые деятельности МНК. Конфедерация профсоюзов Швеции и Шведская конфедерация профессиональных ассоциаций выразили поддержку инициативе «Глобальное соглашение»⁶⁰.

Объединение работодателей Республики Таджикистан подчеркнуло необходимость продолжения государственной политики в этой области. Всеобщая конфедерация португальских работников отметила необходимость усиления поддержки со стороны правительства и самих МНК.

Декларация МНК могла бы стать значимым инструментом трёхстороннего диалога. Однако в нашей стране не сложились практические условия для содействия применению этой Декларации, поскольку общее поведение большинства МНК не соответствует её принципам. Правительство также не участвует в развитии диалога с МНК (Всеобщая конфедерация португальских работников, Португалия).

Многие респонденты⁶¹ заявили о своей заинтересованности в дальнейшем сотрудничестве с МОТ в этой области. Хотя правительства Австрии и Норвегии высказали оговорки в отношении особой значимости Декларации МНК по сравнению с другими международными актами, другие респонденты выразили желание пропагандировать этот акт и использовать пересмотренный текст Декларации МНК. Правительство Германии отметило, что оно будет учитывать недавно пересмотренную версию Декларации МНК в будущей информационно-просветительской деятельности. Правительство Португалии подчеркнуло, что Декларация МНК используется в качестве основы для разрабатываемого в настоящее время национального плана в области корпоративной социальной ответственности.

60. «Глобальное соглашение» – партнёрство с широким кругом участников – призывает правительства, предприятия, профсоюзы и другие организации брать на себя конкретные обязательства по укреплению социального диалога (<http://www.theglobaldeal.com/>).

61. Ассоциация работодателей Грузии; Конфедерация работодателей Германии; Конфедерации профсоюзов Италии; Национальная конфедерация работодателей Кыргызской Республики; Федерация работодателей Украины.



Заключительные замечания

5

Большое количество ответов, полученных от правительств, организаций работодателей и организаций работников из стран региона Европы и Центральной Азии, ясно свидетельствует об их интересе к возможностям и вызовам, связанным с ПИИ и деятельностью МНК в разрезе достойного труда и всеохватного и устойчивого развития, а также подчёркивает важность содействия трёхстороннему акту МОТ в этой области.

Несмотря на всё разнообразие стран региона, темы Декларации МНК, названные как актуальные респондентами из каждой группы в равных пропорциях, – это стабильность занятости (67% правительств, 57% организаций работодателей и 61% организаций работников), профессиональная подготовка (60%, 67% и 57%, соответственно) и безопасность и гигиена труда (70%, 62% и 71%, соответственно). В среднем тема заработной платы, пособий и условий труда чаще всего упоминалась респондентами, представляющими все три группы (79% респондентов).

Различия в степени актуальности, определяемой респондентами из разных групп, относились к свободе объединения и праву на организацию (60% правительств, 43% организаций работодателей и 71% организаций работников) и коллективным соглашениям (63%, 52% и 79% соответственно).

Правительства и организации работодателей и работников уже создали различные механизмы, способствующие диалогу и консультациям по вопросам деятельности МНК. Полученные ответы свидетельствуют о значительном масштабе официальных контактов и взаимодействия правительств, организаций работодателей и организаций работников с МНК. Из числа респондентов 44% правительств, 28% организаций работодателей и 32% организаций работников назначили контактных лиц для связей с иностранными МНК. Это особенно характерно для государств-членов ОЭСР, где национальные контактные пункты ОЭСР, созданные в соответствии с Руководящими принципами ОЭСР для многонациональных предприятий, часто упоминаются как форум, где проходят эти диалоги и консультации. Респонденты назначили меньше контактных лиц для связей с партнёрами из других стран; тем не менее более трети респондентов в каждой группе проводят консультации по вопросам деятельности МНК с иностранными МНК или организациями работодателей и работников из других стран.

Почти половина респондентов сообщили, что в недавнем прошлом они проводили мероприятия или реализовывали инициативы, направленные на содействие применению принципов Декларации МНК. Большинство из этих мероприятий организовывалось совместно с другими заинтересованными сторонами – с социальными партнёрами и другими участниками из той же страны или с коллегами из других стран.

Информация, полученная непосредственно со стороны правительств, организаций работодателей и работников, указывает на то, что существуют значительные возможности и заинтересованность в дальнейшем содействии Декларации МНК в Европе и Центральной Азии. Несколько респондентов из всех трёх групп обратились к МОТ с призывом активизировать усилия, содействующие применению Декларации МНК в регионе, и выразили готовность удвоить собственные усилия в этой области, особенно в связи с принятием в марте 2017 года Административным советом МБТ пересмотренной Декларации МНК. Ряд респондентов также подчеркнули важность сотрудничества между международными организациями со схожими программами и инструментами, касающимися социально ответственной трудовой практики и ответственных систем поставок. Многие респонденты также предположили нацелить информационно-просветительские усилия на обмен опытом, накопленным в странах базирования и принимающих странах, а также на обмен передовой практикой по реализации принципов Декларации МНК. Ряд респондентов также подчеркнули значение соответствующих основ регулирования и политики для содействия применению принципов Декларации МНК и поделились примерами уже существующей государственной политики. Некоторые из них высказались за продолжение исследований, посвящённых воздействию деятельности МНК, в целях повышения качества рекомендаций по вопросам политики, основанной на фактах.

Состоявшийся сбор информации явно стимулировал размышления в государствах-членах МОТ в Европе и Центральной Азии о том, что ещё можно сделать для поощрения и применения принципов Декларации МНК, что будет побуждать предприятия вносить позитивный вклад в устойчивое развитие и достойный труд. В этом отношении важные возможности открываются благодаря принятию пересмотренной Декларации МНК в марте 2017 года вместе с новым приложением с оперативными инструментами, обеспечивающими прямую связь с усилиями по продвижению Декларации на страновом уровне посредством назначения национальных трёхсторонних контактных лиц и оказания технической помощи.



Ссылки

- Andrijasevic, R. 2016. “Foxconn beyond China: Capital-labour relations as co-determinants of internationalization”, in *China at Work*.
- Assemblée Nationale. 2016. “Proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre”, Assemblée Nationale website, 29 November 2016. См. <http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0843.asp>.
- Barbière C.; White, S. 2017. “France leads EU on duty of care requirements for multinationals”, EURACTIV website, 23 February 2017. См. <http://www.euractiv.com/section/global-europe/news/france-leads-eu-on-duty-of-care-requirements-for-multinationals/>.
- BMAS. 2010. *National Strategy for Corporate Social Responsibility – Action Plan for CSR – of the German Federal Government* (Федеральное правительство Германии по труду и социальным вопросам – BMAS). См. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/PDF-Publikationen/a398-csr-action-plan-englisch.pdf?__blob=publicationFile.
- Британская вещательная корпорация (BBC). 2017. “What is the EU and how does it work?”, BBC News website. См. <http://www.bbc.co.uk/guides/zgjwtyc>.
- Chandran, P. 2015. “A loophole in the slavery bill could allow companies to hide supply chain abuses”, The Guardian website, 24 March 2015. См. <https://www.theguardian.com/global-development/2015/mar/24/loophole-modern-slavery-bill-transparency-supply-chain-abuses>.
- . 2016. “Modern Slavery Act gives UK companies a free pass to profit from slavery overseas”, The Guardian website, 18 October 2016. См. <https://www.theguardian.com/sustainable-business/2016/oct/18/modern-slavery-act-gives-uk-companies-a-free-pass-to-profit-from-slavery-overseas>.
- CNN. 2017. “Eurozone fast facts”, CNN website. См. <http://edition.cnn.com/2013/07/09/world/europe/eurozone-fast-facts/>.
- Dahlberg, E. 2015. *Economic effects of the European single market: Review of the empirical literature* (Stockholm, National Board of Trade).
- Deloitte. 2016. *Doing business in Kazakhstan: Reach, relevance and reliability*.
- Deutsche Welle. 2013. “Foxconn accused of exploiting workers in Europe”, Deutsche Welle website, 2 October 2013. См. <http://www.dw.com/en/foxconn-accused-of-exploiting-workers-in-europe/a-17132689>.
- . 2017. “Eurozone inflation exceeds ECB target”, Deutsche Welle website, 2 March 2017. См. <http://dw.com/p/2YVz4>.
- Economist Intelligence Unit (EIU). 2016. *Foreign investment overview*.
- Ernst & Young Global Ltd. 2016. *How can Europe’s investors turn resilience to growth?*
- Евразийский банк развития (ЕБР). 2009. “EDB chairman becomes CFI member”, веб-сайт ЕБР. См. http://www.eabr.org/e/press_center/press-releases/index.php?id_4=7254&start_4=01.01.1970&end_4=29.11.2012&from_4=26.
- . 2016. *Monitoring of mutual investments in CIS countries 2016*. См. <https://eabr.org/en/analytics/integration-research/cii-reports/monitoring-of-mutual-investments-in-cis-countries-2016/>.

- Европейская комиссия. 2011. *A renewed EU strategy 2011–14 for corporate social responsibility*. См. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681&from=EN>.
- 2012. *20 years of the European single market: Together for new growth* (Brussels).
- 2014. *Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups*. См. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32014L0095>.
- 2016. *European economic forecast: Spring 2016*, European Economy Institutional Paper No. 25. См. https://ec.europa.eu/info/publications/economy-finance/european-economic-forecast-spring-2016_en.
- 2017. *CETA chapter by chapter*. См. <http://ec.europa.eu/trade/policy/in-focus/ceta/ceta-chapter-by-chapter/>.
- Европейский союз 2017. *The EU in brief*. См. https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_en.
- Евростат 2016. *Foreign direct investment statistics*. См. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Foreign_direct_investment_statistics.
- 2017. *Foreign direct investment statistics*. См. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Foreign_direct_investment_statistics#FDI_flows.
- Ewing, G. 2017. “Capital investment in Turkey on the rise, according to revised data”, fDi Intelligence website, 8 March 2017. См. <http://www.fdiintelligence.com/Locations/Europe/Turkey/Capital-investment-in-Turkey-on-the-rise-according-to-revised-data>.
- fDi Intelligence. 2016. *the fDi report 2016: Global greenfield investment trends* (London, The Financial Times Ltd).
- 2017. “The fDi Podcast: China restrictions on overseas investment already biting”, fDi Intelligence website. См. <http://www.fdiintelligence.com/Landing-Pages/fDi-Podcast/The-fDi-Podcast>.
- GRI. 2010. “German ‘Action Plan for CSR’ supports GRI”, GRI website, 3 November 2010. См. <https://www.globalreporting.org/information/news-and-press-center/Pages/German-%E2%80%98Action-Plan-for-CSR%E2%80%99-supports-GRI.aspx>.
- 2013. “Regulating for a more sustainable future: New Norwegian CSR regulation entered into force”, GRI website, 12 June 2013. См. <https://www.globalreporting.org/information/news-and-press-center/Pages/Regulating-for-a-more-sustainable-future-New-Norwegian-CSR-regulation-entered-into-force.aspx>.
- Hanemann, T.; Huotari, M. 2016. *A new record year for Chinese outbound investment in Europe* (Rhodium Group).
- Международное бюро труда (МБТ), 2007. Заключение о содействии жизнеспособным предприятиям, Доклад VI, Международная конференция труда, 96-я сессия, Женева, 2007 г.
- 2014. *Report on the promotion and application of the MNE Declaration in the Americas* (Женева). См. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_311677.pdf.
- 2015. *The ILO at work: Results 2014–2015. ILO work in the regions: Europe and Central Asia* (Женева). См. http://www.ilo.org/pardev/information-resources/publications/WCMS_488061/lang-en/index.htm.
- 2016a. Доклад Комитета по достойному труду в глобальных системах поставок: Резолюция и заключения, представленные для принятия Конференцией, Международная конференция труда, 105-я сессия, Женева, 2016 г.
- 2016b. *Long-term trends in the world of work: Effects on inequalities and middle-income groups* (Женева). См. http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/genericdocument/wcms_455739.pdf.
- 2016c. Доклад IV: Достойный труд в глобальных системах поставок (Женева). См. http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_468097/lang-de/index.htm.
- 2017a. Трёхсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК), 5-е издание (Женева) См. http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang-de/index.htm.
- 2017b. *World employment and social outlook: Trends 2017* (Женева). См. <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/lang-en/index.htm>.
- Kelly, A. 2015. “The UK’s new slavery laws explained: What do they mean for business?”, The Guardian website, 14 December 2015. См. <https://www.theguardian.com/sustainable-business/2015/dec/14/modern-slavery-act-explained-business-responsibility-supply-chain>.

- Kippenberg, J. 2017. "France takes historic step toward reducing supply chain abuses", Human Rights Watch website, 27 February 2017. См. <https://www.hrw.org/news/2017/02/27/france-takes-historic-step-toward-reducing-supply-chain-abuses/>.
- Lim, L. 2011. "In Greek port, storm brews over Chinese-run labor", NPR website, 8 June 2011. См. <http://www.npr.org/2011/06/08/137035251/in-greek-port-storm-brews-over-chinese-run-labor>.
- McBride, J.; Alessi, C. 2015. *The role of the European Central Bank* (Council on Foreign Relations). См. <http://www.cfr.org/europe/role-european-central-bank/p28989>.
- OneWorld. 2017. "Wordt kinderarbeid eindelijk bij wet verboden?", OneWorld website, 9 May 2017. См. <https://www.oneworld.nl/business/wordt-kinderarbeid-eindelijk-bij-wet-verboden>.
- Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), 2017. *FDI stocks*. См. http://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/fdi-stocks/indicator/english_80eca1f9-en.
- Smith, C. 2016. "The management of labour in Chinese MNCs: A critical review", in *China at Work*.
- Tiezzi, S. 2015. "China's 'belt and road' reaches Europe", The Diplomat website. См. <http://thediplomat.com/2015/11/chinas-belt-and-road-reaches-europe/>.
- Конференция Организации Объединённых Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД) 2007. Доклад о мировых инвестициях 2007: Транснациональные корпорации, добывающая промышленность и развитие (Женева).
- . 2016. Доклад о мировых инвестициях 2016: «Гражданство» инвесторов: вывозы политики (Женева)
- . 2017. Доклад о мировых инвестициях: Инвестиции и цифровая экономика (Женева).
- Всемирный банк. 2017. *World Development Indicators: Europe & Central Asia*. См. <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=2&country=ECS#>.
- Zeneli, V. 2016. "Central and Eastern Europe: China's stepping stone to the EU?", The Diplomat website. См. <http://thediplomat.com/2016/11/central-and-eastern-europe-chinas-stepping-stone-to-the-eu/>.



Приложение

Приложение I. Вопросники для правительств и организаций работодателей и работников

Правительства

1. Знание принципов Декларации МНК

1.1 С учётом политической и экономической ситуации в вашей стране какие положения Декларации МНК имеют актуальное значение с точки зрения деятельности много-национальных корпораций?

- Содействие занятости
- Равенство возможностей и обращения
- Стабильность занятости
- Профессиональная подготовка
- Заработная плата, пособия и условия труда
- Минимальный возраст приёма на работу
- Безопасность и гигиена труда
- Свобода объединения и право на организацию
- Коллективные переговоры
- Консультации
- Рассмотрение жалоб
- Урегулирование трудовых споров
- Никакие
- Прочие. Просьба уточнить:

1.2 Просьба предоставить дополнительные сведения о тех областях, которые вы упомянули выше, в том числе о конкретных проблемах и возможностях, а также указать, какие из этих областей являются наиболее актуальными и почему.

1.3 Просьба описать инициативы, предпринимаемые правительством для решения вопросов в вышеуказанных областях (законодательство, политика, меры и действия).

2. Диалог и консультации

2.1 Имеет ли правительство в своей стране официального представителя или офис, который служит в качестве контактного лица для:

2.1.a представителей иностранных МНК, в том числе представителей работников иностранных МНК?

- да. Если да, просьба уточнить
- нет
- информация отсутствует

2.1.b правительств других стран относительно поведения МНК?

- да. Если да, просьба уточнить
- нет
- информация отсутствует

2.2 Проводит ли правительство в своей стране какие-либо институциональные консультации по вопросам деятельности МНК с иностранными МНК и организациями работников или работодателей?

- да. Если да, просьба уточнить
- нет
- информация отсутствует

- 2.3 Помимо этих институциональных консультаций проводило ли правительство в последние годы какие-либо мероприятия по темам, рассматриваемым в Декларации МНК?
- да. Если да, просьба уточнить
 - нет
 - информация отсутствует
- 2.4 Просьба описать институциональные консультации или мероприятие, которые вы считаете наиболее важными, и объяснить почему.

3. Содействие принципам Декларации МНК

- 3.1 Организовывало ли правительство или любое правительственное учреждение в последние годы какие-либо мероприятия или принимали ли они какие-либо меры, направленные на содействие применению принципов Декларации МНК?
- да
 - нет
 - информация отсутствует
- 3.2 Если да, проводились ли какие-либо из этих мероприятий или принимались ли какие-либо из этих мер
- 3.2.a *совместно с организациями работодателей или работников или с их участием?*
- да
 - нет
 - информация отсутствует
- 3.2.b *совместно с правительствами других стран?*
- да
 - нет
 - информация отсутствует
- 3.2.c *при содействии со стороны МОТ?*
- да
 - нет
 - информация отсутствует
- 3.3 Просьба привести примеры таких пропагандистско-просветительских мероприятий и назвать наиболее успешные из них.
- 3.4 Разрабатывает ли правительство самостоятельно или по заказу какие-либо рекламные материалы, посвящённые принципам Декларации МНК, которые доступны для общественности на языках, распространённых в вашей стране? Приведите примеры имеющихся таких материалов.

4. Любая другая информация

- 4.1 Просьба предоставить любые другие сведения, которые вы считаете важными с точки зрения содействия применению Декларации МНК на национальном, региональном и международном уровнях.

Организации работодателей

1. Знание принципов Декларации МНК

1.1 С учётом политической и экономической ситуации в вашей стране какие положения Декларации МНК имеют актуальное значение с точки зрения деятельности много-национальных корпораций?

- Содействие занятости
- Равенство возможностей и обращения
- Стабильность занятости
- Профессиональная подготовка
- Заработная плата, пособия и условия труда
- Минимальный возраст приёма на работу
- Безопасность и гигиена труда
- Свобода объединения и право на организацию
- Коллективные переговоры
- Консультации
- Рассмотрение жалоб
- Урегулирование трудовых споров
- Никакие
- Прочие. Просьба уточнить:

1.2 Просьба предоставить дополнительные сведения о тех областях, которые вы упомянули выше, в том числе о конкретных проблемах и возможностях, а также указать, какие из этих областей являются наиболее актуальными и почему.

1.3 Просьба описать меры, принимаемые вашей организацией для решения вопросов в вышеуказанных областях.

2. Диалог и консультации

2.1 Имеет ли ваша организация в своей стране официального представителя или офис, который служит в качестве контактного лица для:

2.1.a представителей иностранных МНК?

- да. Если да, просьба уточнить
- нет
- информация отсутствует

2.1.b организаций работодателей из других стран относительно поведения МНК?

- да. Если да, просьба уточнить
- нет
- информация отсутствует

2.2 Проводит ли Ваша организация в своей стране какие-либо консультации по вопросам деятельности МНК с иностранными МНК, правительством или организациями работников?

- да. Если да, просьба уточнить
- нет
- информация отсутствует

2.3 Помимо этих консультаций проводила ли ваша организация в последние годы какие-либо мероприятия по темам, рассматриваемым в Декларации МНК?

- да. Если да, просьба уточнить
- нет
- информация отсутствует

2.4 Просьба описать консультации или мероприятие, которые вы считаете наиболее важными, и объяснить почему.

3. Содействие принципам Декларации МНК

3.1 Проводила ли ваша организация в последние годы какие-либо мероприятия или принимала какие-либо меры, направленные на содействие применению принципов Декларации МНК?

- да
- нет
- информация отсутствует

3.2 Если да, проводились ли какие-либо из этих мероприятий или принимались ли какие-либо из этих мер

3.2.a совместно с правительством или организациями работников или с их участием?

- да
- нет
- информация отсутствует

3.2.b совместно с организациями работодателей из других стран?

- да
- нет
- информация отсутствует

3.2.c при содействии со стороны МОТ?

- да
- нет
- информация отсутствует

3.3 Просьба привести примеры таких пропагандистско-просветительских мероприятий и назвать наиболее успешные из них.

3.4 Разрабатывает ли ваша организация самостоятельно или по заказу какие-либо рекламные материалы, посвящённые принципам Декларации МНК, которые доступны для общественности на языках, распространённых в вашей стране? Приведите примеры имеющихся таких материалов.

4. Любая другая информация

4.1 Просьба предоставить любые другие сведения, которые вы считаете важными с точки зрения содействия применению Декларации МНК на национальном, региональном и международном уровнях.

Организации работников

1. Знание принципов Декларации МНК

1.1 С учётом политической и экономической ситуации в вашей стране какие положения Декларации МНК имеют актуальное значение с точки зрения деятельности много-национальных корпораций?

- Содействие занятости
- Равенство возможностей и обращения
- Стабильность занятости
- Профессиональная подготовка
- Заработная плата, пособия и условия труда
- Минимальный возраст приёма на работу
- Безопасность и гигиена труда
- Свобода объединения и право на организацию

- Коллективные переговоры
- Консультации
- Рассмотрение жалоб
- Урегулирование трудовых споров
- Никакие
- Прочие. Просьба уточнить:

1.2 Просьба предоставить дополнительные сведения о тех областях, которые вы упомянули выше, в том числе о конкретных проблемах и возможностях, а также указать, какие из этих областей являются наиболее актуальными и почему.

1.3 Просьба описать меры, принимаемые вашей организацией для решения вопросов в вышеуказанных областях.

2. Диалог и консультации

2.1 Имеет ли ваша организация в своей стране официального представителя или офис, который служит в качестве контактного лица для:

2.1.a представителей работников иностранных МНК?

- да. Если да, просьба уточнить
- нет
- информация отсутствует

2.1.b организаций работников других стран относительно поведения МНК?

- да. Если да, просьба уточнить
- нет
- информация отсутствует

2.2 Проводит ли ваша организация в своей стране какие-либо консультации по вопросам деятельности МНК с иностранными МНК, правительством или организациями работодателей?

- да. Если да, просьба уточнить
- нет
- информация отсутствует

2.3 Помимо этих консультаций проводила ли ваша организация в последние годы какие-либо мероприятия конкретно по темам, рассматриваемым в Декларации МНК?

- да. Если да, просьба уточнить
- нет
- информация отсутствует

2.4 Просьба описать консультации или мероприятие, которые Вы считаете наиболее важными, и объяснить почему.

3. Содействие принципам Декларации МНК

3.1 Проводила ли ваша организация в последние годы какие-либо мероприятия или принимала какие-либо меры, направленные на содействие применению принципов Декларации МНК?

- да
- нет
- информация отсутствует

3.2 Если да, проводились ли какие-либо из этих мероприятий или принимались ли какие-либо из этих мер

3.2.a совместно с правительством или организациями работодателей или с их участием?

- да
- нет
- информация отсутствует

3.2.b совместно с организациями работников других стран?

- да
- нет
- информация отсутствует

3.2.c при содействии со стороны МОТ?

- да
- нет
- информация отсутствует

3.3 Просьба привести примеры таких пропагандистско-просветительских мероприятий и назвать наиболее успешные из них.

3.4 Разрабатывает ли ваша организация самостоятельно или по заказу какие-либо рекламные материалы, посвящённые принципам Декларации МНК, которые доступны для общественности на языках, распространённых в Вашей стране? Приведите примеры имеющихся таких материалов.

4. Любая другая информация

4.1 Просьба предоставить любые другие сведения, которые вы считаете важными с точки зрения содействия применению Декларации МНК на национальном, региональном и международном уровнях.

Приложение II. Список респондентов из числа правительств и организаций работодателей и работников

Страна	Правительство	Работодатели	Работники
Албания			Конфедерация профсоюзов Албании
Армения	Министерство труда	Республиканский союз работодателей Армении	
Австрия	Федеральное министерство по труду, социальным вопросам и защите прав потребителей Федеральная палата по труду		
Азербайджан	Министерство труда и социальной защиты населения		
Беларусь		Бизнес союз предпринимателей и нанимателей имени профессора М.С. Кунявского	
Бельгия	Федеральная государственная служба занятости, труда и социального диалога		Конфедерация христианских профсоюзов
Босния и Герцеговина	Министерство по гражданским делам	Союз ассоциаций работодателей Республики Сербской	Конфедерация профсоюзов Боснии и Герцеговины
Болгария	Министерство труда и социальной политики		Конфедерация независимых профсоюзов Болгарии
Хорватия	Министерство труда и пенсионного обеспечения	Ассоциация хорватских работодателей	
Кипр		Федерация работодателей и промышленников Кипра	
Чешская Республика	Министерство по труду и социальным вопросам		
Дания	Министерство занятости		
Эстония	Министерство по социальным вопросам		
Финляндия	Министерство экономики и занятости		
Франция	Министерство труда, занятости, профессиональной подготовки и социального диалога		Всеобщая конфедерация труда – Рабочая сила Всеобщая конфедерация труда
Грузия		Ассоциация работодателей Грузии	
Германия	Министерство по труду и социальным вопросам	Конфедерация работодателей Германии	IG Metall
Греция	Министерство труда и социального обеспечения		
Венгрия	Министерство национальной экономики		
Исландия			Исландская конфедерация труда

Страна	Правительство	Работодатели	Работники
Ирландия			Ирландский конгресс тред-юнионов
Израиль			Всеобщая итальянская конфедерация труда, Итальянская конфедерация профсоюзов трудящихся и Итальянский союз труда
Италия	Министерство труда и социальной политики		Всеобщая итальянская конфедерация труда, Итальянская конфедерация профсоюзов трудящихся, Итальянский союз труда
Казахстан	Министерство труда и социальной политики	Конфедерация работодателей Республики Казахстан	Федерация профсоюзов Республики Казахстан
Кыргызстан	Министерство труда и социального развития	Национальная конфедерация работодателей Кыргызской Республики	Федерация профсоюзов
Латвия			
Литва	Министерство социального обеспечения и труда		
Люксембург			
Мальта	Министерство по вопросам социального диалога, потребителей и гражданских свобод		
Черногория	Министерство труда и социального обеспечения	Федерация работодателей Черногории	Конфедерация профсоюзов Черногории
Нидерланды	Министерство по социальным вопросам и занятости		
Норвегия	Министерство по труду и социальным вопросам	Конфедерация норвежских предприятий	Норвежская конфедерация профсоюзов
Польша	Министерство по делам семьи, труду и социальной политике		Независимый и самоуправляющийся профсоюз «Солидарность»
Португалия	Генеральная дирекция по вопросам занятости и трудовых отношений	Конфедерация португальской промышленности	Всеобщий союз работников, Португалия Всеобщая конфедерация португальских работников
Республика Молдова		Национальная конфедерация работодателей	Национальная конфедерация профсоюзов Молдовы
Румыния			
Российская Федерация			Федерация независимых профсоюзов России
Сан-Марино			
Сербия	Министерство по вопросам труда, занятости, ветеранов и социальной защиты	Сербская ассоциация работодателей	Профсоюзная конфедерация «Независимость»
Словакия		Федерация ассоциаций работодателей Словацкой Республики	
Словения			

Страна	Правительство	Работодатели	Работники
Испания			Всеобщий союз работников Трудовой союз работников Профсоюзная конфедерация рабочих комиссий
Швеция	Министерство занятости		Конфедерация профсоюзов Швеции Шведская конфедерация профессиональных ассоциаций
Швейцария	Государственный секретариат по экономическим вопросам	Союз швейцарских работодателей	
Таджикистан	Министерство труда, миграции и занятости населения	Объединение работодателей Республики Таджикистан	
Бывшая югославская Республика Македония	Министерство труда и социальной политики	Конфедерация предпринимателей Македонии Организация работодателей Македонии	
Турция	Министерство труда и социального обеспечения	Турецкая конфедерация ассоциаций работодателей	Конфедерация христианских профсоюзов Конфедерация турецких реальных профсоюзов
Туркменистан			
Украина	Министерство социальной политики	Федерация работодателей Украины	Федерация профсоюзов Украины Львовская областная организация Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Украины
Соединённое Королевство			
Узбекистан		Торгово-промышленная палата Узбекистана	

Приложение III. Принципы Декларации МНК (5-е издание, март 2017 г.)

	Принципы, адресуемые правительствам	Принципы, адресуемые предприятиям
Общая политика	<p>Способствовать достижению цели Декларации путём принятия соответствующих законов и политики, мер и действий, в том числе в области регулирования вопросов труда и государственных служб инспекции труда [пункт 3].</p> <p>Обеспечивать равное обращение с многонациональными и национальными предприятиями [пункт 5].</p> <p>Ратифицировать все основополагающие конвенции [пункт 9].</p> <p>Содействовать добросовестной социальной практике в соответствии с Декларацией МНК среди МНК, действующих на территории их стран, и национальных МНК, действующих за рубежом [пункт 12].</p> <p>Быть готовыми в случае необходимости к проведению консультаций с правительствами других стран [пункт 12].</p>	<p>Уважать суверенные права государств, выполнять требования национального законодательства и соблюдать международные нормы [пункт 8].</p> <p>Участвовать в осуществлении Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда и содействовать механизму её реализации [пункт 9].</p> <p>Осуществлять тщательный анализ с учётом центральной роли свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров, а также трудовых отношений и социального диалога [пункт 10].</p> <p>Проводить консультации с правительствами и организациями работодателей и работников с тем, чтобы деятельность предприятий соответствовала национальным приоритетам в области развития [пункт 11].</p>
Занятость	<p>Провозглашать и проводить, в качестве одной из главных целей, активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости и достойному труду [пункт 13].</p> <p>Разрабатывать и внедрять основы комплексной политики, способствующей переходу к формальной экономике [пункт 21].</p> <p>Устанавливать и в соответствующих случаях поддерживать минимальные уровни социальной защиты посредством стратегии, нацеленной на последовательное повышение уровня социального обеспечения [пункт 22].</p> <p>Принимать действенные меры, направленные на предотвращение и искоренение принудительного труда, обеспечивать жертвам доступ к надлежащим средствам правовой защиты, разрабатывать национальную политику и план действий и оказывать поддержку работодателям [пункты 23-24].</p> <p>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 для приёма на работу [пункт 26].</p> <p>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 [пункт 28].</p> <p>Поощрять применение принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности [пункт 29].</p> <p>Никогда не требовать и не поощрять многонациональные корпорации к дискриминации и в соответствующих случаях предоставлять рекомендации о недопущении дискриминации [пункт 31].</p>	<p>Прилагать усилия к расширению возможностей и укреплению норм в сфере занятости, принимая во внимание политику и цели правительств в области занятости [пункт 16].</p> <p>До начала деятельности консультироваться с компетентными органами и национальными организациями работодателей и работников с тем, чтобы согласовывать, насколько это практически осуществимо, планы в сфере занятости с национальной политикой социального развития [пункт 17].</p> <p>Уделять первоочередное внимание вопросам занятости, повышения квалификации, профессионального развития и продвижения граждан принимающей страны [пункт 18].</p> <p>Использовать технологии, которые позволяют прямо или косвенно создавать рабочие места; принимать участие в разработке соответствующих технологий и их адаптации к потребностям и особенностям принимающей страны [пункт 19].</p> <p>Укреплять связи с национальными предприятиями путём использования местных факторов производства, содействия местной переработке сырья и налаживания местного производства комплектующих и оборудования [пункт 20].</p> <p>Способствовать переходу к формальной экономике [пункт 21].</p> <p>Дополнять и стимулировать дальнейшее развитие государственных систем социального обеспечения [пункт 22].</p> <p>Принимать безотлагательные и эффективные меры в целях запрещения и ликвидации принудительного или обязательного труда в своей деятельности [пункт 25].</p> <p>Соблюдать требования о минимальном возрасте для приёма на работу и принимать безотлагательные и эффективные меры, направленные на запрещение и искоренение наихудших форм детского труда [пункт 27].</p>

	Принципы, адресуемые правительствам	Принципы, адресуемые предприятиям
Занятость	<p>Анализировать влияние многонациональных корпораций на занятость в различных отраслях промышленности [пункт 32].</p> <p>В сотрудничестве с многонациональными и национальными корпорациями обеспечивать защиту доходов работников, трудовые отношения с которыми прекращаются [пункт 36].</p>	<p>Руководствоваться принципом недопущения дискриминации и при приёме на работу, назначении на должность, предоставлении профессиональной подготовки и продвижении по службе работников руководствоваться их квалификацией, профессиональным мастерством и опытом [пункт 30].</p> <p>Стремиться обеспечить стабильную занятость работников и соблюдать принятые по итогам свободных переговоров обязательства, касающиеся стабильности занятости и социального обеспечения, способствовать стабильности занятости, заблаговременно уведомлять об предполагаемых изменениях в своей деятельности и не допускать произвольных увольнений [пункты 33-34].</p>
Профессиональная подготовка	<p>В сотрудничестве со всеми заинтересованными сторонами разрабатывать национальную политику в области профессионально-технической подготовки и профессиональной ориентации в тесной увязке к занятости [пункт 37].</p>	<p>Обеспечивать обучение работников всех уровней в целях удовлетворения потребностей предприятий, а также приоритетов страны в области развития [пункт 38].</p> <p>Участвовать в программах, нацеленных на содействие формированию профессиональных навыков, обучению в течение всей жизни, профессиональному развитию и профессиональной ориентации; предоставлять услуги квалифицированных преподавателей в интересах учебных программ [пункт 39].</p> <p>Предоставлять на предприятии возможности для расширения опыта местных менеджеров [пункт 40].</p>
Условия труда и жизни	<p>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 [пункт 42].</p> <p>Обеспечивать достаточные нормы безопасности и гигиены труда в многонациональных и национальных корпорациях и способствовать формированию превентивной культуры безопасности и гигиены труда на предприятиях, в том числе принимать меры по противодействию насилию на рабочем месте и уделять внимание безопасности зданий; работникам, ставшим жертвами несчастных случаев или заболеваний, должна предоставляться компенсация [пункт 43].</p>	<p>Во всей деятельности многонациональных корпораций обеспечивать работникам заработную плату, пособия и условия труда не менее благоприятные, чем те, что предлагаются аналогичными работодателями в соответствующей стране, принимая во внимание общий размер заработной платы, стоимость жизни, социальные пособия, экономические факторы и уровни производительности [пункт 41].</p> <p>Поддерживать высочайшие нормы безопасности и гигиены труда, информировать об особых рисках и связанных с ними мерах защиты, касающихся новых видов продукции и производственных процессов, сообщать информацию о передовой практике, применяемой в других странах, играть ведущую роль в изучении причин рисков для безопасности и гигиены труда [пункт 44].</p> <p>Сотрудничать с международными организациями, занимающимися вопросами безопасности и гигиены труда, национальными властями, работниками и их организациями, а также включать вопросы безопасности и гигиены труда в соглашения, заключаемые с представителями работников [пункты 45-46].</p>

	Принципы, адресуемые правительствам	Принципы, адресуемые предприятиям
Трудовые отношения	<p>Применять принципы, закреплённые в статье 5 Конвенции 87, учитывая – что касается многонациональных корпораций – значение того, чтобы организациям, представляющим эти корпорации или нанятых ими работников, разрешалось по собственному выбору вступать в международные организации работодателей и работников [пункт 51].</p> <p>Не предусматривать в стимулирующих мерах, нацеленных на привлечение иностранных инвестиций, какие-либо ограничения в отношении права работников на свободу объединения или их права на организацию и ведение коллективных переговоров [пункт 52].</p> <p>Предоставлять работникам, чьи права были нарушены, доступ к эффективным средствам правовой защиты с помощью судебных, административных, законодательных или других соответствующих средств [пункт 64].</p> <p>Обеспечивать безвозмездный доступ к механизмам добровольного примирения и арбитража, содействующим предотвращению и урегулированию трудовых споров [пункт 67].</p>	<p>Соблюдать нормы трудовых отношений во всех областях деятельности многонациональных корпораций [пункт 47].</p> <p>Уважать право на свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров, обеспечивать условия и информацию, необходимые для ведения содержательных переговоров [пункты 48, 57 и 61].</p> <p>Оказывать поддержку представительным организациям работодателей [пункт 50].</p> <p>Предусматривать проведение регулярных консультаций по вопросам, представляющим взаимный интерес [пункт 63].</p> <p>Использовать своё влияние, чтобы побуждать деловых партнёров к обеспечению эффективных средств правовой защиты [пункт 65].</p> <p>Рассматривать жалобы работников в соответствии с надлежащей процедурой [пункт 66].</p> <p>Стремиться к созданию механизмов добровольного примирения совместно с представителями и организациями работников [пункт 68].</p>

Приложение IV. Список ратификаций основных конвенций МОТ государствами-членами Европы и Центральной Азии

Страна	Свобода объединения		Принудительный труд		Дискриминация		Детский труд	
	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 1930 года о принудительном труде (29)	Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (105)	Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100)	Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111)	Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (138)	Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (182)
Албания	1957	1957	1957	1997	1957	1997	1998	2001
Армения	2006	2003	2004	2004	1994	1994	2006	2006
Австрия	1950	1951	1960	1958	1953	1973	2000	2001
Азербайджан	1992	1992	1992	2000	1992	1992	1992	2004
Беларусь	1956	1956	1956	1995	1956	1961	1979	2000
Бельгия	1951	1953	1944	1961	1952	1977	1988	2002
Босния и Герцеговина	1993	1993	1993	2000	1993	1993	1993	2001
Болгария	1959	1959	1932	1999	1955	1960	1980	2000
Хорватия	1991	1991	1991	1997	1991	1991	1991	2001
Кипр	1966	1966	1960	1960	1987	1968	1997	2000
Чешская Республика	1993	1993	1993	1996	1993	1993	2007	2001
Дания	1951	1955	1932	1958	1960	1960	1997	2000
Эстония	1994	1994	1996	1996	1996	2005	2007	2001
Финляндия	1950	1951	1936	1960	1963	1970	1976	2000
Франция	1951	1951	1937	1969	1953	1981	1990	2001
Грузия	1999	1993	1993	1996	1993	1993	1996	2002
Германия	1957	1956	1956	1959	1956	1961	1976	2002
Греция	1962	1962	1952	1962	1975	1984	1986	2001
Венгрия	1957	1957	1956	1994	1956	1961	1998	2000
Исландия	1950	1952	1958	1960	1958	1963	1999	2000
Ирландия	1955	1955	1931	1958	1974	1999	1978	1999
Израиль	1957	1957	1955	1958	1965	1959	1979	2005
Италия	1958	1958	1934	1968	1956	1963	1981	2000
Казахстан	2000	2001	2001	2001	2001	1999	2001	2003
Кыргызстан	1992	1992	1992	1999	1992	1992	1992	2004
Латвия	1992	1992	2006	1992	1992	1992	2006	2006
Литва	1994	1994	1994	1994	1994	1994	1998	2003
Люксембург	1958	1958	1964	1964	1967	2001	1977	2001
Мальта	1965	1965	1965	1965	1988	1968	1988	2001
Черногория	2006	2006	2006	2006	2006	2006	2006	2006
Нидерланды	1950	1993	1933	1959	1971	1973	1976	2002

Страна	Свобода объединения		Принудительный труд		Дискриминация		Детский труд	
	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 1930 года о принудительном труде (29)	Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (105)	Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100)	Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111)	Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (138)	Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (182)
Норвегия	1949	1955	1932	1958	1959	1959	1980	2000
Польша	1957	1957	1958	1958	1954	1961	1978	2002
Португалия	1977	1964	1956	1959	1967	1959	1998	2000
Республика Молдова	1996	1996	2000	1993	2000	1996	1999	2002
Румыния	1957	1958	1957	1998	1957	1973	1975	2000
Российская Федерация	1956	1956	1956	1998	1956	1961	1979	2003
Сан-Марино	1986	1986	1995	1995	1985	1986	1995	2000
Сербия	2000	2000	2000	2003	2000	2000	2000	2003
Словакия	1993	1993	1993	1997	1993	1993	1997	1999
Словения	1992	1992	1992	1997	1992	1992	1992	2001
Испания	1977	1977	1932	1967	1967	1967	1977	2001
Швеция	1949	1950	1931	1958	1962	1962	1990	2001
Швейцария	1975	1999	1940	1958	1972	1961	1999	2000
Таджикистан	1993	1993	1993	1999	1993	1993	1993	2005
Бывшая югославская Республика Македония	1991	1991	1991	2003	1991	1991	1991	2002
Турция	1993	1952	1998	1961	1967	1967	1998	2001
Туркменистан	1997	1997	1997	1997	1997	1997	2012	2010
Украина	1956	1956	1956	2000	1956	1961	1979	2000
Соединённое Королевство	1949	1950	1931	1957	1971	1999	2000	2000
Узбекистан	2016	1992	1992	1997	1992	1992	2009	2008

Источник: Международное бюро труда. Normlex: информационная система по международным трудовым нормам. www.ilo.org/normlex.

Приложение V. Список ратификаций других конвенций, упомянутых в Декларации МНК

Страна	Конвенция 1947 года об инспекции труда (81)	Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102)	Конвенция 1958 года о плантациях (110)	Конвенция 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма [с пересмотренной в 1980 году таблицей I] (121)	Конвенция 1964 года о политике в области занятости (122)	Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129)	Конвенция 1969 года о медицинской помощи и пособиях по болезни (130)	Конвенция 1971 года о представителях работников (135)	Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов (142)
Албания	2004	2006			2009	2007		2004	
Армения	2004				1994			1994	
Австрия	1949	1969			1972			1973	1979
Азербайджан	2000				1992	2000		1993	1992
Беларусь	1995				1968				1979
Бельгия	1957	1959		1970	1969	1997			
Босния и Герцеговина	1993	1993		1993	1993	1993		1993	1993
Болгария	1949	2008			2008				
Хорватия	1991	1991		1991	1991	1991		1991	
Кипр	1960	1991		1966	1966			1996	1977
Чешская Республика	2011	1993			1993	2011	1993	2000	1993
Дания	1958	1955			1970	1972	1978	1978	1981
Эстония	2005				2003	2005		1996	
Финляндия	1950			1968	1968	1974	1974	1976	1977
Франция	1950	1974			1971	1972		1972	1984
Грузия					1993				1993
Германия	1955	1958		1972	1971	1973	1974	1973	1980
Греция	1955	1955			1984			1988	1989
Венгрия	1994				1969	1994		1972	1976
Исландия	2009	1961			1990	2009			
Ирландия	1951	1968		1969	1967				1979
Израиль	1955	1955			1970				1979
Италия	1952	1956			1971	1981		1981	1979
Казахстан	2001				1999	2001		2000	
Кыргызстан	2000				1992				1992
Латвия	1994				1992	1994		1992	1993
Литва	1994				2004			1994	1994
Люксембург	1958	1964		1972		2008	1980	1979	2001
Мальта	1965					1988		1988	
Черногория	2006	2006		2006	2006	2006		2006	2006

Страна	Конвенция 1947 года об инспекции труда (81)	Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (102)	Конвенция 1958 года о плантациях (110)	Конвенция 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма [с пересмотренной в 1980 году таблицей I] (121)	Конвенция 1964 года о политике в области занятости (122)	Конвенция 1969 года об инспекции труда в сельском хозяйстве (129)	Конвенция 1969 года о медицинской помощи и пособиях по болезни (130)	Конвенция 1971 года о представителях работников (135)	Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов (142)
Нидерланды	1951	1962		1966	1967	1973	2006	1975	1979
Норвегия	1949	1954			1966	1971	1972	1976	1976
Польша	1995	2003			1966	1995		1977	1979
Португалия	1962	1994			1981	1983		1976	1981
Республика Молдова	1996				1996	1997		1996	2001
Румыния	1973	2009			1973	1975		1975	
Российская Федерация	1998				1967			2010	1979
Сан-Марино									1985
Сербия	2000	2000		2000	2000	2000		2000	2000
Словакия	2009	1993			1993	2009	1993	2009	1993
Словения	1992	1992		1992	1992	1992		1992	1992
Испания	1960	1988			1970	1971		1972	1977
Швеция	1949	1953		1969	1965	1970	1970	1972	1976
Швейцария	1949	1977			2013				1977
Таджикистан	2009				1993				1993
Бывшая югославская Республика Македония	1991	1991		1991	1991	1991		1991	1991
Турция	1951	1975			1977			1993	1993
Туркменистан									
Украина	2004	2016			1968	2004		2003	1979
Соединённое Королевство	1949	1954			1966			1973	1977
Узбекистан					1992			1997	

Источник: Международное бюро труда. Normlex: информационная система по международным трудовым нормам. www.ilo.org/normlex.

Страна	Конвенция 1976 года о трёхсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144)	Конвенция 1977 года о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация) (148)	Конвенция 1981 года о коллективных переговорах (154)	Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (155)	Конвенция 1981 года о работниках с семейными обязанностями (156)	Конвенция 1982 года о прекращении трудовых отношений (158)	Конвенция 1985 года о службах гигиены труда (161)	Конвенция 1986 года об асбесте (162)	Конвенция 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве (167)
Албания	1999		2002	2004	2007				2014
Армения	2005		2005						
Австрия	1979								
Азербайджан	1993	1992	1993		2010				
Беларусь	1993		1997	2000					2001
Бельгия	1982	1994	1988	2011	2015		2011	1996	2016
Босния и Герцеговина	2006	1993	2014	1993	1993	1993	1993	1993	
Болгария	1998				2006		2012		
Хорватия		1991		1991	1991		1991	1991	
Кипр	1977		1989	1989		1985		1992	
Чешская Республика	2000	1993		1993			1993		1993
Дания	1978	1988		1995				2006	1995
Эстония	1994								
Финляндия	1978	1979	1983	1985	1983	1992	1987	1988	1997
Франция	1982	1985			1989	1989			
Грузия									
Германия	1979	1993					1994	1993	1993
Греция	1981		1996		1988				
Венгрия	1994	1994	1994	1994			1988		1989
Исландия	1981			1991	2000				
Ирландия	1979			1995					
Израиль	2010								
Италия	1979	1985							2003
Казахстан	2000	1996		1996	2013			2011	2008
Кыргызстан	2007	1992	2003						
Латвия	1994	1993	1994	1994		1994			
Литва	1994		1994		2004				
Люксембург		2008		2001		2001	2008	2008	2008
Мальта		1988							
Черногория	2006	2006		2006	2006	2006	2006	2006	2015
Нидерланды	1978	2017	1993	1991	1988			1999	
Норвегия	1977	1979	1982	1982	1982			1992	1991

Страна	Конвенция 1976 года о трёхсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144)	Конвенция 1977 года о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация) (148)	Конвенция 1981 года о коллективных переговорах (154)	Конвенция 1981 года о безопасности и гигиене труда (155)	Конвенция 1981 года о работниках с семейными обязанностями (156)	Конвенция 1982 года о прекращении трудовых отношений (158)	Конвенция 1985 года о службах гигиены труда (161)	Конвенция 1986 года об асбесте (162)	Конвенция 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве (167)
Польша	1993	2004					2004		
Португалия	1981	1981		1985	1985	1995		1999	
Республика Молдова	1996		1997	2000		1997			
Румыния	1992		1992						
Российская Федерация	2014	1988	2010	1998	1998			2000	
Сан-Марино	1985	1988	1995		1988		1988		
Сербия	2005	2000		2000	2000	2000	2000	2000	2009
Словакия	1997	1993	2009	1993	2002	2010	1993		1993
Словения	2011	1992	2006	1992	1992	1992	1992	1992	
Испания	1984	1980	1985	1985	1985	1985		1990	
Швеция	1977	1978	1982	1982	1982	1983	1986	1987	1991
Швейцария	2000		1983					1992	
Таджикистан	2014	1993		2009					
Бывшая югославская Республика Македония	2005	1991	2013	1991	1991	1991	1991	1991	
Турция	1993			2005		1995	2005		2015
Туркменистан									
Украина	1994		1994	2012	2000	1994	2010		
Соединённое Королевство	1977	1979							
Узбекистан			1997						

Источник: Международное бюро труда. Normlex: информационная система по международным трудовым нормам. www.ilo.org/normlex.

Страна	Конвенция 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы (168)	Конвенция 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169)	Конвенция 1990 года о химических веществах (170)	Конвенция 1992 года о защите требований работников в случае неплательщикности работодателя (173)	Конвенция 1993 года о предотвращении крупных промышленных аварий (174)	Конвенция 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (176)	Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (184)	Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187)	Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве
Албания	2006			2005	2003	2003		2014	2016
Армения				2005	1996	1999			
Австрия				1996		1999		2011	
Азербайджан									
Беларусь									
Бельгия	2011		2017		2004	2012	2015		2013
Босния и Герцеговина					2010	2010	2010	2010	2010
Болгария				2004					2010
Хорватия									2010
Кипр			2016					2009	2012
Чешская Республика						2000		2008	
Дания		1996						2009	2011
Эстония					2000				2016
Финляндия	1990		2014	1994	2013	1997	2003	2008	2013
Франция								2014	2013
Грузия									
Германия			2007			1998		2010	2013
Греция									2013
Венгрия									2013
Исландия									
Ирландия						1998			2014
Израиль									
Италия			2002						2013
Казахстан								2015	
Кыргызстан							2004		
Латвия				2002					2011
Литва				1994					2013
Люксембург			2008		2008	2008	2008		2011
Мальта									2013
Черногория								2015	2015
Нидерланды		1998	2017		1997				2011
Норвегия	1990	1990	1993			1999		2015	2009

Страна	Конвенция 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы (168)	Конвенция 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169)	Конвенция 1990 года о химических веществах (170)	Конвенция 1992 года о защите требований работников в случае неплательности работодателя (173)	Конвенция 1993 года о предотвращении крупных промышленных аварий (174)	Конвенция 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (176)	Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (184)	Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (187)	Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве
Польша			2005			2001			2012
Португалия				2012		2002	2012		2016
Республика Молдова							2002	2010	
Румыния	1992								2015
Российская Федерация				2012	2012	2013		2011	2012
Сан-Марино									
Сербия								2009	2013
Словакия				1998		1998	2002	2010	
Словения				2001	2010			2014	2016
Испания		2007		1995		1997		2009	2010
Швеция	1990		1992		1994	1997	2004	2008	2012
Швейцария	1990			1995					2011
Таджикистан									
Бывшая югославская Республика Македония								2012	
Турция						2015		2014	
Туркменистан									
Украина				2006	2011	2011	2009		
Соединённое Королевство								2008	2013
Узбекистан									

Источник: Международное бюро труда. Normlex: информационная система по международным трудовым нормам. www.ilo.org/normlex.

Приложение VI. Уровень безработицы (%), страны Европы и Центральной Азии, 2012-16 годы

Страна	2012	2013	2014	2015	2016	Средний уровень безработицы 2012--16 гг. (%)	Колебания уровней безработицы 2012-16 гг.
Албания	13,4	15,6	17,5	17,1	16,3	16,0	2,9
Армения	17,3	16,2	17,5	18,4	16,8	17,2	-0,5
Австрия	4,9	5,3	5,6	5,7	6,1	5,5	1,2
Азербайджан	5,2	5,0	4,9	5,0	5,1	5,0	-0,1
Беларусь	0,6	0,5	0,5	1,0	0,5	0,6	-0,1
Бельгия	7,5	8,4	8,5	8,5	8,3	8,2	0,8
Босния и Герцеговина	28,1	27,5	27,5	27,7	25,8	27,3	-2,3
Болгария	12,3	12,9	11,4	9,1	7,6	10,7	-4,7
Хорватия	15,9	17,3	17,3	16,3	13,5	16,1	-2,4
Кипр	11,8	15,9	16,1	14,9	11,7	14,1	-0,1
Чешская Республика	7,0	7,0	6,1	5,1	4,0	5,8	-3,0
Дания	7,5	7,0	6,6	6,2	6,2	6,7	-1,3
Эстония	10,0	8,6	7,4	6,2	6,9	7,8	-3,1
Финляндия	7,7	8,2	8,7	9,4	9,0	8,6	1,3
Франция	9,4	9,9	10,3	10,4	10,0	10,0	0,6
Грузия	15,0	14,6	12,4	12,0	11,6	13,1	-3,4
Германия	5,4	5,2	5,0	4,6	4,1	4,9	-1,3
Греция	24,4	27,5	26,5	24,9	23,9	25,4	-0,5
Венгрия	11,0	10,2	7,7	6,8	5,2	8,2	-5,8
Исландия	6,0	5,4	4,9	4,0	3,0	4,7	-3,0
Ирландия	14,7	13,0	11,3	9,4	8,1	11,3	-6,6
Израиль	6,9	6,2	5,9	5,3	4,8	5,8	-2,1
Италия	10,7	12,2	12,7	11,9	11,5	11,8	0,8
Казахстан	5,3	5,2	5,1	4,9	5,2	5,1	-0,1
Кыргызстан	8,4	8,3	8,1	7,6	7,7	8,0	-0,7
Латвия	15,1	11,9	10,9	9,9	9,6	11,5	-5,5
Литва	13,4	11,8	10,7	9,1	7,9	10,6	-5,5
Люксембург	5,1	5,9	5,9	6,7	5,9	5,9	0,8
Мальта	6,3	6,4	5,8	5,4	5,3	5,8	-1,0
Черногория	19,7	19,5	18,0	17,6	17,5	18,5	-2,2
Нидерланды	6,1	7,8	7,4	6,9	6,0	6,8	-0,1
Норвегия	3,1	3,4	3,5	4,3	4,7	3,8	1,6
Польша	10,1	10,3	9,0	7,5	6,2	8,6	-3,9
Португалия	15,5	16,2	13,9	12,4	11,1	13,8	-4,4
Республика Молдова	5,6	5,1	3,9	4,9	5,0	4,9	-0,6
Румыния	6,8	7,1	6,8	6,8	6,4	6,8	-0,4

Страна	2012	2013	2014	2015	2016	Средний уровень безработицы 2012--16 гг. (%)	Колебания уровней безработицы 2012-16 гг.
Российская Федерация	5,5	5,5	5,2	5,6	5,7	5,5	0,2
Сан-Марино	6,1	6,0	6,6	7,4		6,5	
Сербия	23,9	22,1	18,9	17,7	16,5	19,8	-7,4
Словакия	14,0	14,2	13,2	11,5	10,0	12,6	-4,0
Словения	8,8	10,1	9,7	9,0	8,0	9,1	-0,8
Испания	24,8	26,1	24,4	22,1	19,6	23,4	-5,2
Швеция	8,0	8,1	8,0	7,4	7,0	7,7	-1,0
Швейцария	4,2	4,4	4,5	4,6	4,6	4,5	0,4
Таджикистан	10,9	10,9	10,7	10,8	10,8	10,8	-0,1
Бывшая югославская Республика Македония	31,0	29,0	28,0	26,1	26,7	28,2	-4,3
Турция	8,2	8,7	9,9	10,2	10,3	9,5	2,1
Туркменистан	9,1	9,0	9,0	8,7	8,6	8,9	-0,5
Украина	7,5	7,2	9,3	9,1	8,9	8,4	1,4
Соединённое Королевство	7,9	7,5	6,1	5,3	4,8	6,3	-3,1
Узбекистан	9,1	9,0	9,0	8,9	8,9	9,0	-0,2

Примечание: данные об уровнях безработицы, сообщаемые МОТ соответствующими странами. В отсутствие данных уровень безработицы, указанный в таблице, основывается на оценках и прогнозах МОТ.

Источник: Международное бюро труда. ILOSTAT: База данных МОТ по статистике труда, уровни безработицы в разбивке по полу и возрасту, оценки и прогнозы МОТ. <http://www.ilo.org/ilostat>.