



**Четвертый пункт повестки дня:  
Достойный труд в глобальных  
системах поставок**

**Доклады Комитета по достойному  
труду в глобальных системах поставок:  
резолюция и заключения, представленные  
для принятия Конференцией**

Настоящий доклад содержит текст резолюции и предлагаемых заключений, представленных Комитетом по достойному труду в глобальных системах поставок для принятия Конференцией.

Доклад Комитета о ходе его работы размещен на веб-сайте Конференции в *Provisional Record 14-2* и представлен для принятия Конференцией с учетом поправок, которые члены Комитета могут внести до 18.00 10 июня 2016 года.

---

## **Резолюция о достойном труде в глобальных системах поставок**

Генеральная конференция Международной организации труда, собравшаяся в Женеве на свою 105-ю сессию 2016 года,

проведя общее обсуждение на основе Доклада IV, *Достойный труд в глобальных системах поставок*,

1. Принимает следующие заключения;
2. Предлагает Административному совету Международного бюро труда:
  - a) уделить им должное внимание при планировании будущей работы;
  - b) поручить Генеральному директору учитывать их при подготовке будущих предложений по программе и бюджету и в максимально возможной мере проводить их в жизнь в ходе исполнения Программы и бюджета на 2016-17 годы.

## **Предлагаемые заключения о достойном труде в глобальных системах поставок**

### **Возможности и проблемы, возникающие в глобальных системах поставок с точки зрения обеспечения достойного труда и инклюзивного развития**

1. Глобальные системы поставок отличаются сложным, разнообразным и фрагментированным характером. Под воздействием развивающихся технологий глобальные системы поставок укрепляются повсеместно – в текстильной, швейной, розничной, обувной, автомобильной отраслях, в пищевой промышленности и сельском хозяйстве, в секторах морепродуктов, рыбопромысловых хозяйств, электроники и строительства, а также в сфере туризма и гостиниц, в садоводстве, на транспорте и в других отраслях. Они вносят вклад в экономический рост, создание рабочих мест, сокращение масштабов бедности, предпринимательство и могут способствовать переходу от неформальной к формальной экономике. Они могут служить локомотивом развития, содействуя передаче технологий, внедрению новых методов производства и переходу к деятельности с более высокой стоимостью, тем самым стимулируя развитие профессиональных навыков и компетенций, повышение уровня производительности и конкурентоспособности.
2. Положительное воздействие глобальных систем поставок на создание рабочих мест важно с точки зрения демографических изменений, связанных со старением и ростом численности населения, а также с расширением участия женщин на рынке труда. Во всем мире миллионы молодых женщин и мужчин ищут возможность вступить на рынок труда. Участие в глобальных системах поставок повышает их шансы закрепиться в сфере формальной занятости, обеспечить личное благополучие и благополучие своих семей, а также достигнуть успехов в жизни.
3. В то же время сбои, происходящие на всех уровнях глобальных систем поставок, обостряют дефицит достойного труда с точки зрения условий труда в таких областях, как безопасность и гигиена труда, оплата труда и продолжительность рабочего

---

времени, что оказывает воздействие на трудовое правоотношение и защиту, которая может быть обеспечена им. Такие сбои приводят также к подрыву трудовых прав, в частности, принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров. Широкое распространение получили неформальные и нестандартные формы занятости. Проблема использования детского и принудительного труда в некоторых глобальных системах остро стоит в их нижних сегментах. Трудовые мигранты и надомные работники заняты во многих глобальных системах поставок, и они могут сталкиваться с различными формами дискриминации, ограниченной правовой защитой или ее отсутствием.

4. Во многих секторах женщины составляют большую часть рабочей силы в глобальных системах поставок. Они слишком широко представлены на низкооплачиваемых рабочих местах на нижних уровнях системы поставок и часто подвергаются дискриминации, сексуальным домогательствам и другим формам насилия на рабочем месте. Кроме того, они лишены доступа к мерам социальной защиты в целом и к мерам по охране материнства, в частности, а их возможности служебного роста ограничены.
5. Свободные экспортные зоны (СЭЗ) неоднородны и заметно различаются по своим характеристикам. Дефицит достойного труда явно отмечается в значительном числе СЭЗ, связанных с глобальными системами поставок. основополагающие принципы и права в сфере труда и принципы достойного труда должны применяться ко всем территориям, включая СЭЗ. Создаваемые для привлечения инвестиций и создания рабочих мест СЭЗ часто характеризуются освобождением от выполнения положений трудового законодательства и уплаты налогов, а также ограничениями на деятельность профсоюзов и ведение коллективных переговоров. Длительная продолжительность рабочего времени, принуждение к сверхурочной работе и дискриминация в сфере оплаты труда являются в СЭЗ обычной практикой.
6. Правительства могут обладать ограниченными возможностями и ресурсами для осуществления действенного контроля и обеспечения соблюдения законодательства и нормативных правовых актов. Эти изъяны в сфере управления усугубляются в силу расширения глобальных систем поставок за пределы национальных границ.
7. Опираясь на свой мандат, опыт и знания в сфере труда, на нормативный подход к вопросам развития и на трехстороннюю структуру, МОТ занимает уникальное положение для устранения пробелов в сфере управления глобальными системами поставок, чтобы они могли реализовать свой потенциал в качестве ступеней развития.

## **Меры, принимаемые в целях сопряжения экономического развития и достойного труда**

8. МБТ, трехсторонние участники МОТ и другие заинтересованные стороны осуществляют широкий круг мер политики, стратегий, действий и программ, направленных на то, чтобы в глобальных системах поставок обеспечивалась тесная взаимосвязь между экономическим развитием и достойным трудом, включая соблюдение международных трудовых норм. Все они разрабатываются и реализуются на рабочих местах на национальном, отраслевом, региональном и международном уровнях. Несмотря на этот широкий комплекс мер, все еще испытывается дефицит достойного труда и отмечаются пробелы в сфере управления, и эти проблемы должны быть решены.
9. Многие государства-члены принимают меры в целях минимизации пробелов в сфере управления путем укрепления национальных систем регулирования вопросов труда

---

и инспекции труда. Государства-члены также действуют в рамках других международных и многосторонних организаций и региональных групп, осуществляя также включение трудовых положений, в том числе основных трудовых норм, в торговые соглашения и программы государственных закупок, а также посредством программ технического сотрудничества. К другим мерам относится принятие законодательных актов о распределении ответственности вниз по системе поставок, которое иногда обеспечивает трансграничное регулирование систем поставок. В то же время не все государства-члены могут оперативно реагировать на стремительные преобразования, происходящие вследствие их участия в мировой экономике.

10. Инициативы, направленные на обеспечение выполнения норм частными лицами, разворачиваются в отдельных компаниях, отраслевых структурах и группах с участием многих заинтересованных сторон. Они направлены на решение широкого круга вопросов и предполагают использование различных стратегий, таких как аудит, обмен передовым опытом, механизмы подачи и рассмотрения жалоб, взаимное обучение, подготовка рекомендаций и укрепление потенциальных возможностей. Предприниматели несут ответственность за соблюдение в своей деятельности трудовых прав, как это закреплено в Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединенных Наций (Руководящие принципы ООН), и обязанностью правительств являются претворение в жизнь и обеспечение выполнения национальных законодательных и нормативных правовых актов. Усилия других заинтересованных сторон, содействующих соблюдению норм на рабочем месте, могут способствовать повышению эффективности и результативности систем государственного управления, но не могут служить заменой им.
11. Социальные партнеры участвуют в приграничном социальном диалоге и уже заключили международные рамочные соглашения и подписали Протокол о свободе объединения и обязательный к исполнению договор. Они также формируют отраслевую практику ведения коллективных переговоров и разрабатывают отраслевые стандарты, инструментальные средства и рекомендации. Имеются возможности для дальнейшего повышения эффективности и результативности этих инструментальных средств, например, посредством механизмов рассмотрения жалоб несудебным порядком, и для повышения степени осведомленности общественности об этих механизмах регулирования трудовых отношений.
12. В некоторых из этих инициатив МОТ играет видную роль в рамках своего мандата, оказывая поддержку и консультативные услуги по вопросам политики и организуя деятельность в сфере технического сотрудничества.

## **Надлежащие системы управления и меры, принимаемые правительствами и социальными партнерами в целях достижения согласованности экономических результатов и обеспечения достойного труда в глобальных системах поставок**

13. Руководящие принципы ООН основаны на признании: а) существующих обязательств государств соблюдать, защищать и осуществлять права человека и основополагающие свободы; б) роли коммерческих предприятий как специализированных институтов общества, выполняющих особые функции, необходимые для обеспечения соблюдения всех применимых законов и уважения прав человека; с) необходимости обеспечения того, чтобы в случае их нарушения права и обязанности

---

подкреплялись соответствующими и действенными средствами правовой защиты. В резолюции Генеральной Ассамблеи, посредством которой в 2011 году были приняты Руководящие принципы ООН, подчеркивалось, что хотя обеспечение соблюдения законодательства является обязанностью государства, коммерческие предприятия обязаны следовать ему. В ней отмечается, что слабость национальных учреждений, законодательства и правоприменительной практики препятствует достижению максимальных выгод от глобализации и что необходимо принять дальнейшие меры для устранения пробелов в сфере управления на отраслевом, национальном, региональном и международном уровнях. Практические действия должны предусматривать наращивание потенциальных возможностей всех участников, чтобы они могли лучше справиться с проблемой дефицита достойного труда в глобальных системах поставок. Руководящие принципы ООН применяются ко всем государствам и ко всем коммерческим предприятиям, как транснациональным, так и другим, независимо от их размера, месторасположения, формы собственности и структуры.

14. Благодаря своему глобальному мандату, экспертным знаниям и опыту в сфере труда МОТ во взаимодействии со своими государствами-членами является наиболее авторитетной организацией, чтобы возглавить глобальные действия по обеспечению достойного труда в глобальных системах поставок. Создание в 2015 году фонда «Vision Zero» по инициативе Группы семи в сотрудничестве с МОТ в целях содействия безопасности и гигиене труда в странах-производителях – один из примеров последнего времени. В этих целях МОТ должна укреплять свой потенциал в качестве глобального центра передового опыта, с тем чтобы содействовать с учетом всего соответствующего накопленного опыта процессу разработки и осуществления конструктивной последовательной политики и стратегий и укреплению потенциальных возможностей трехсторонних участников.

## **Роль правительств, предпринимателей и социальных партнеров**

15. На государства возложена обязанность принимать, осуществлять реализацию и обеспечивать выполнение национальных законодательных и нормативных правовых актов, а также обязательство обеспечивать, чтобы основополагающие принципы и права в сфере труда и ратифицированные международные трудовые конвенции гарантировали защиту и применялись ко всем работникам с учетом других международных трудовых норм. Правительства, деловые круги и социальные партнеры несут взаимодополняющие, хотя и разные, обязанности по содействию достойному труду в глобальных системах поставок. Предприниматели несут ответственность за уважение прав человека и трудовых прав в своих системах поставок в соответствии с руководящими принципами ООН и за соблюдение национального законодательства в процессе своей предпринимательской деятельности. Согласованность политики, сотрудничество и координация необходимы на глобальном, региональном, отраслевом и национальном уровнях.
16. Правительствам следует:
  - а) Укреплять системы регулирования вопросов труда и инспекции труда в целях обеспечения полноценного соблюдения законодательства и нормативных правовых актов, а также обеспечения доступа к надлежащим и действенным средствам правовой защиты и механизмам рассмотрения жалоб. Ответственность за правоприменение лежит на правительствах, однако необходимо учитывать, что работодателям, работникам и их организациям принадлежит важная роль в содействии соблюдению и в обеспечении соблюдения норм.

- 
- b) Активно содействовать социальному диалогу и основополагающим принципам и правам в сфере труда, включая свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров для всех работников, независимо от их статуса занятости, в том числе в СЭЗ.
  - c) Использовать государственные закупки в целях содействия основополагающим принципам и правам в сфере труда с учетом положений Конвенции 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти (94), так как это может оказать существенное влияние на права работников и условия труда в глобальных системах поставок.
  - d) В случае необходимости требовать от предприятий, находящихся в собственности или под контролем государства, осуществлять комплексные контрольные процедуры и содействовать достойному труду во всей своей деятельности в рамках систем поставок.
  - e) Создавать благоприятные условия, помогающие предприятиям активнее способствовать повышению устойчивости и обеспечению достойного труда во всей своей деятельности, выявлять отраслевые риски и осуществлять комплексные контрольные процедуры в своих системах управления. Правительствам также следует четко довести до сведения предприятий, что они ожидают от них с точки зрения ответственного ведения бизнеса, и правительства могли бы рассмотреть вопрос о том, необходимо ли принимать дополнительные меры, [в том числе в сфере регулирования,] в случае если эти ожидания не оправдываются.
  - f) Побуждать к прозрачности, поощрять и, в зависимости от обстоятельств, требовать, прибегая к различным способам, от предприятий сообщать о соблюдении комплексных контрольных процедур в своих системах поставок и о том, как они решают проблемы, связанные с правами человека.
  - g) Вести борьбу с коррупцией, в том числе оказывая защиту сознательным разоблачителям.
  - h) Рассмотреть вопрос о включении основополагающих принципов и прав в сфере труда в тексты торговых соглашений, учитывая тот факт, что нарушение основополагающих принципов и прав в сфере труда не может служить основой или каким-либо образом быть использовано в качестве законного сравнительного преимущества и что трудовые нормы не могут быть использованы в протекционистских торговых целях.
  - i) Четко определить намерение, чтобы все коммерческие предприятия, находящиеся на их территории и/или в их юрисдикции, соблюдали права человека во всей своей деятельности и основополагающие принципы и права в сфере труда в отношении всех работников, в том числе трудовых мигрантов, надомных работников, работников в нестандартных формах занятости и работников СЭЗ.
  - j) Осуществлять меры, направленные на улучшение условий труда всех работников, в том числе в глобальных системах поставок в отношении заработной платы, продолжительности рабочего времени, безопасности и гигиены труда, а также обеспечивать, чтобы нестандартные формы занятости соответствовали законным потребностям работников и работодателей и не использовались для подрыва трудовых прав и принципов достойного труда. Такие меры должны сопровождаться повышением производительности.
  - k) Нацеливать конкретные меры на малые и средние предприятия (МСП), включая кооперативы и другие субъекты социальной экономики, в интересах повышения их производительности и содействия достойному труду, включая возможности

---

формализации, дальнейшего развития, модернизации и перехода на более высокие уровни систем поставок, в соответствии с заключениями 2007 года о содействии жизнеспособным предприятиям и заключениями 2015 года о малых и средних предприятиях и создании достойных и продуктивных рабочих мест.

- l) В целях устранения принудительного или обязательного труда оказывать консультативную помощь и поддержку работодателям и предпринимателям, чтобы они принимали действенные меры по выявлению, предотвращению и смягчению рисков принудительного или обязательного труда в своей производственной деятельности, в процессе оказания услуг или в ходе операций, к которым они могут иметь непосредственное отношение, а также по отчетности относительно того, как они реагируют на эти риски, в соответствии с Конвенцией 1930 года о принудительном труде (29), Конвенцией 1957 года об упразднении принудительного труда (105) и Протоколом 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде.
  - m) Осуществлять политику, способствующую переходу от неформальной к формальной экономике в соответствии с Рекомендацией 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204), что позволяет расширить налоговую базу для правительств, укрепить основы добросовестной конкуренции между предприятиями и расширить возможности достойного труда работников.
  - n) Поддерживать взаимосвязи через региональные органы в целях согласования законодательных актов и практики и/или усиления согласованности политических мер между странами, с тем чтобы обеспечить достойный труд в глобальных системах поставок.
- 17.** В соответствии с принципом независимости социальных партнеров социальные партнеры должны совместно содействовать достойному труду и основополагающим принципам и правам в сфере труда для всех работников, в том числе в рамках глобальных систем поставок посредством отраслевых инициатив, коллективных соглашений, трансграничного социального диалога и международных рамочных соглашений в соответствующих случаях. Особое внимание следует уделять праву на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров, в частности, для уязвимых групп работников в глобальных системах поставок.
- 18.** В соответствии с Руководящими принципами ООН коммерческим предприятиям следует осуществлять комплексный анализ в разрезе прав человека в целях выявления, предотвращения, смягчения и учета негативных последствий своей деятельности в отношении прав человека и того, как они их преодолевают. Для учета действий, предпринимаемых коммерческими предприятиями по устранению последствий своей деятельности в отношении прав человека, они должны быть готовы уведомлять об этом внешний мир. Коммерческие предприятия должны создавать производственные механизмы рассмотрения жалоб в интересах работников, испытавших на себе воздействие их оперативной деятельности в соответствии с Руководящими принципами ООН.
- 19.** Организации работодателей должны обеспечивать практическое руководство по применению процедур комплексного анализа в системах оперативного управления и укреплению их потенциала. Особое внимание следует уделять МСП, которые нуждаются в поддержке для выполнения своих обязательств.
- 20.** Организации работников должны предоставлять информацию и оказывать поддержку работникам, в частности, в плане соблюдения прав работников и улучшения условий труда. Организации работников также должны вести переговоры с многонациональными предприятиями о заключении соглашений, выполнение которых может

---

быть обеспечено, и привлекать представителей работников к осуществлению контроля за их выполнением.

- 21.** Правительства и социальные партнеры также должны поощрять инициативы с участием многих заинтересованных сторон, направленные на содействие достойному труду в глобальных системах поставок, которые могут содействовать эффективности и результативности систем государственного управления, но не служить им заменой.

## **Действия МОТ**

- 22.** Основываясь на Филадельфийской декларации МОТ (1944 г.), Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации (1998 г.), Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.), Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК), а также на всех соответствующих международных трудовых нормах, включая основополагающие конвенции, включая Конвенцию 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87), Конвенцию 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98), Протокол 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде, Конвенцию 1947 года об инспекции труда (81), Конвенцию 2007 года о труде в рыболовном секторе (188), Конвенцию о труде в морском судоходстве, 2006 год, Конвенцию 1948 года об организации службы занятости (88), Конвенцию 1970 года об установлении минимальной заработной платы (131), Конвенцию 1996 года о надомном труде (177), Конвенцию 2000 года об охране материнства (183), Рекомендацию 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204), Рекомендацию 2006 года об индивидуальном трудовом правоотношении (198), Конвенцию 1997 года о частных агентствах занятости (181), Конвенцию 1981 года о безопасности и гигиене труда (155), Конвенцию 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти (94), Конвенцию 1976 года о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) (144), на заключениях о регулировании вопросов труда и инспекции труда, принятых Международной конференцией труда на ее 100-й сессии (2011 г.), на заключениях о малых и средних предприятиях и создании достойных и продуктивных рабочих мест, принятых Международной конференцией труда на ее 104-й сессии (2015 г.), а также на заключениях о содействии жизнеспособным предприятиям, принятых Международной конференцией труда на ее 96-й сессии (2007 г.), на недавно запущенной инициативе, касающейся будущего сферы труда, а также учитывая факт включения аспектов достойного труда в Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, МОТ предстоит сформулировать программу работы, в которой бы рассматривались проблемы достойного труда в глобальных системах поставок в рамках всеобъемлющих и скоординированных программ. Страновые программы достойного труда и Глобальный пакт о рабочих местах могут быть использованы в качестве национальных политических основ, позволяющих преодолеть дефициты и пробелы в глобальных системах поставок. Для руководства проведением в жизнь своевременной и динамичной программы действий необходимо сформировать контактный центр на уровне высшего руководства.

- 23.** В рамках этой программы действий МОТ должна:

- a) Содействовать ратификации и соблюдению норм МОТ, касающихся достойного труда в глобальных системах поставок.
- b) Укреплять потенциальные возможности и оказывать техническое содействие государствам-членам по проблемам регулирования вопросов труда и систем инспекции труда. Эти действия должны также гарантировать работникам



---

доступ к средствам правовой защиты, в том числе в СЭЗ. МОТ должна продолжать поддерживать усилия правительств, направленные на упрочение принципов верховенства права, и способствовать переходу от неформальной к формальной экономике, внедряя независимые и эффективно действующие судебные системы, обеспечивая более полное соблюдение национального законодательства и наращивая потенциал всех предприятий по соблюдению национальных законов.

- c) Способствовать эффективному национальному и трансграничному социальному диалогу, тем самым проявляя уважение к независимости социальных партнеров. Когда социальные партнеры решают заключить международные рамочные соглашения, МОТ могла бы по их совместной просьбе оказать поддержку и содействие этому процессу и помощь в процессе их реализации, включая аспекты мониторинга, посредничества и урегулирования споров, в зависимости от обстоятельств. Кроме того, МОТ необходимо провести исследования по вопросам эффективности и результативности трансграничного социального диалога.
- d) Оценивать эффект и масштабность программ сотрудничества в целях развития, таких как программа «Better Work» и Программа по устойчивым, конкурентоспособным и ответственным предприятиям, и, при необходимости, корректировать их и расширять их диапазон, а также разрабатывать отраслевые и другие подходы и принципы в целях решения проблем достойного труда в глобальных системах поставок.
- e) Выступать в роли лидера и использовать потенциал МОТ по мобилизации ресурсов, равно как и ее уникальные дополнительные преимущества в целях обеспечения согласованности мер политики в рамках всех многосторонних инициатив и процессов, связанных с достойным трудом в глобальных системах поставок. Она должна действовать в партнерстве с международными организациями и форумами, такими как учреждения ООН, Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Группа семи и Группа двадцати, а также международные торговые и финансовые учреждения, и принимать во внимание такие международные концептуальные основы, как Руководящие принципы ООН, а также другие справочные акты, такие как Руководящие принципы для многонациональных корпораций ОЭСР. МОТ должна, принимая во внимание функции и географический охват национальных контактных центров ОЭСР (НКЦ) и по запросу, предоставлять НКЦ услуги экспертов по вопросам социальных и трудовых норм. В рамках процесса критического анализа Декларации МНК она должна рассмотреть вопрос о создании механизмов по урегулированию споров.
- f) Укреплять свой потенциал по формулировке рекомендаций в адрес предприятий по применению трудовых норм в их системах поставок и предоставлять информацию, касающуюся положения конкретных стран и законодательных и нормативных правовых актов, в том числе по правовому анализу трудовых прав с учетом уже существующих международных руководящих принципов. Многие из этих руководящих принципов помогают предприятиям укреплять основы достойного труда. Эти принципы должны быть более широко известны, и им необходимо содействовать более последовательно.
- g) Рассмотреть вопрос о принятии плана действий в целях содействия достойному труду и защиты основополагающих принципов и прав в сфере труда для работников СЭЗ, в котором бы учитывались итоги состоявшегося обсуждения, равно как и предыдущих дискуссий МОТ по данной теме, например, на Трехстороннем совещании стран, имеющих свободные экспортные зоны (Женева, 1998 г.), а также результаты обсуждения Административным советом на его 286-й

---

сессии (март 2003 г.) проблем занятости и социальной политики применительно к свободным экспортным зонам.

- h) Активно участвовать в процессе накопления и предоставления достоверных данных по достойному труду в глобальных системах поставок в сотрудничестве со всеми заинтересованными организациями и форумами в целях создания эффекта синергии в области статистики и исследовательской деятельности. Более того, она должна создать потенциал на национальном уровне в поддержку усилий трехсторонних участников по накоплению своих собственных данных.
- i) Проводить дальнейшие исследования и анализ, с тем чтобы глубже понять механизм функционирования систем поставок, их различия по отраслям и их эффект для достойного труда и основополагающих прав. Она также должна осуществить оценку многочисленных стратегий и программ, проводимых как силами самой Организации, так и внешними заинтересованными сторонами по содействию достойному труду в глобальных системах поставок. МОТ могла бы подготовить справочник по передовой практике в глобальных системах поставок и стать центром современных знаний, занимающимся оказанием консультативных услуг заинтересованным сторонам как внутри, так и вне Организации, а также упрочить потенциальные возможности трехсторонних участников.

**24.** Декларация МНК является своеобразной системой координат для МОТ, поддерживаемой всеми трехсторонними участниками, и эта декларация нацелена на максимальное усиление позитивного воздействия многонациональных корпораций и на смягчение некоторых возможных негативных эффектов. В ней определены роль и обязанности правительств (стран происхождения и стран оперативной деятельности), многонациональных корпораций, а также организаций работодателей и работников в этом отношении и предусмотрено взаимодействие между этими заинтересованными сторонами в целях решения проблем, связанных с достойным трудом, и выявления возможностей обеспечения инклюзивного роста. В процессе критической оценки текста Декларации МНК и процедуры ее интерпретации, утвержденной Административным советом, необходимо учитывать итоги состоявшегося обсуждения на Международной конференции труда.

**25.** Высказываются опасения по поводу того, что сегодняшние нормы МОТ, возможно, не соответствуют своему целевому назначению и не могут обеспечить достойный труд в глобальных системах поставок. Поэтому МОТ должна осуществить рассмотрение этого вопроса и созвать, как только это будет признано целесообразным, по решению Административного совета техническое трехстороннее совещание или совещание экспертов в целях:

- a) Оценочного анализа сбоев, приводящих к дефицитам достойного труда в глобальных системах поставок.
- b) Определения наиболее острых проблем в области административного управления, с тем чтобы обеспечить достойный труд в глобальных системах поставок.
- c) Выяснения того, какие рекомендации, программы, меры, инициативы или нормы необходимы, чтобы содействовать достойному труду и/или способствовать сокращению дефицитов достойного труда в глобальных системах поставок.



---

.....  
: Настоящий документ напечатан в ограниченном количестве экземпляров в целях сведения к минимуму  
: воздействия на окружающую среду деятельности МОТ и содействия климатической нейтральности  
: Организации. Делегатов и наблюдателей убедительно просят на заседаниях пользоваться своими  
: копиями и не запрашивать дополнительных копий. Все документы Международной конференции труда  
: размещены в сети Интернет по адресу: [www.ilo.org](http://www.ilo.org).  
:.....