



Международное
бюро
труда
Женева

Доклад IV

Достойный труд в глобальных системах поставок



Международная
конференция
труда

105-я сессия, 2016 г.

Международная конференция труда, 105-я сессия, 2016 г.

Доклад IV

Достойный труд в глобальных системах поставок

Четвертый пункт повестки дня

Международное бюро труда, Женева

ISBN 978-92-2-429717-5 (print)
ISBN 978-92-2-428718-2 (Web pdf)
ISSN 0251-3730

Первое издание, 2016

Названия, используемые в публикациях МБТ и соответствующие принятой в Организации Объединенных Наций практике, и изложение материала в них не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе любой страны, района или территории, или их властей, ни о делимитации их границ.

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

Издания МБТ и цифровые продукты можно приобрести в крупных книжных магазинах и получить через платформы распространения цифровых продуктов или заказать непосредственно на сайте: ilo@turpin-distribution.com. Для получения более полной информации посетите веб-сайт: www.ilo.org/publns или свяжитесь с нами по адресу: ilopubs@ilo.org.

Содержание

	<i>Стр.</i>
Список сокращений	v
Глава 1. Введение: Формирование основ	1
Глава 2. Глобальные системы поставок и сфера труда	5
2.1. Тенденции в сфере производства	9
2.2. Тенденции в сфере торговли	14
2.3. Тенденции в сфере инвестиций	16
2.4. Уровень и качество занятости	19
2.4.1. Уровень занятости	20
2.4.2. Качество занятости	23
Глава 3. Модернизация с ориентиром на достойный труд в глобальных системах поставок	31
3.1. Экономическая модернизация	31
3.2. Социальная модернизация	35
3.3. Взаимосвязь между экономической и социальной модернизацией	36
Глава 4. Практика управления в глобальных системах поставок	43
4.1. Подходы в сфере управления к содействию достойному труду	44
4.1.1. Государственное управление	46
4.1.2. Частное управление	52
4.1.3. Инициативы социальных партнеров	59
4.1.4. Многосторонние инициативы	65
4.2. Преодоление недостатков в управлении	69
Глава 5. Перспективы дальнейших действий	73
5.1. Введение	73
5.2. Дальнейшие действия	73
5.3. Вопросы, предлагаемые для обсуждения	76
Приложение	79

Список сокращений

КСО	корпоративная социальная ответственность
СЭЗ	свободные экспортные зоны
ПИИ	прямые иностранные инвестиции
МРС	Международное рамочное соглашение
МФК	Международная финансовая корпорация
МИСТИ	Международный институт социально-трудовых исследований
ИПЕК	Международная программа по упразднению детского труда
МНК	Многонациональная корпорация
НПО	Неправительственная организация
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
УВКПЧ ООН	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека
БГТ	Безопасность и гигиена труда
РСИ	частные инициативы
МСП	малые и средние предприятия
ООН	Организация Объединенных Наций
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ВТО	Всемирная торговая организация

Глава 1

Введение: Формирование основ

1. Глобальные системы поставок стали обычным способом организации инвестиций, производства и торговли в глобальной экономике. Во многих странах, особенно развивающихся, благодаря им создаются рабочие места и появляются возможности экономического и социального развития.
2. Имеются, однако, свидетельства того, что динамика производства и трудовых отношений в рамках глобальной экономики, в том числе в некоторых глобальных системах поставок, может иметь негативные последствия для условий труда. Обрушение здания Рана-Плазы в 2013 году и пожары на фабриках в Пакистане и Бангладеш в 2012 году унесли жизни более 1.500 человек и стали катализатором глобальных действий за обеспечение достойных условий труда в глобальных системах поставок.
3. В условиях сложившейся ситуации Административный совет в октябре 2013 года решил включить в повестку дня 105-й сессии (2016 г.) Международной конференции труда в целях проведения общего обсуждения вопрос о достойном труде в глобальных системах поставок. Это общее обсуждение открывает знаменательную возможность для трехсторонних участников глубже понять, каким образом участие в глобальных системах поставок может повлиять на устойчивое развитие, инклюзивный экономический рост и достойный труд для всех. Многие обследования были посвящены изучению экономических и торговых аспектов глобальных систем поставок; при этом меньше внимания уделялось их последствиям для занятости, условий труда и трудовых прав, включая принципы свободы объединения и ведения коллективных переговоров. Общее обсуждение, таким образом, может придать ощутимый импульс глобальным дебатам.
4. Глобальные системы поставок являются сложными, разнообразными, фрагментированными, динамичными и развивающимися организационными структурами. Существует широкий набор терминов, характеризующих их, включая глобальные производственные сети, глобальные производственно-сбытовые цепочки и глобальные системы поставок. Во всех этих терминах акцент сделан на одних и тех же базовых аспектах трансграничного производства и торговли, но с некоторой разницей в подходах. Применительно к настоящему докладу, эти термины используются синонимично.
5. В данном случае термин «глобальные системы поставок» относится к трансграничной организации деятельности, необходимой для производства товаров или оказания услуг и доставки их потребителям посредством потребляемых факторов и различных этапов разработки, производства и доставки. Это определение включает прямые иностранные инвестиции (ПИИ) многонациональных корпораций (МНК) в 100-процентные дочерние предприятия или совместные предприятия, в которых МНК несут прямую ответственность за трудовое правоотношение. Оно также включает все более доминирующую модель сорсинга, когда участие ведущих фирм определяется условиями контрактных или иногда негласных договоренностей с их поставщиками и субпоставщиками в отношении конкретных товаров, производственных ресурсов и услуг.

6. Многие страны привлекают ПИИ и пользуются сорсингом глобальных систем поставок, благодаря которому создаются рабочие места, что позволяет миллионам людей отказываться от низкопроизводительных рабочих мест, главным образом, в натуральном сельском хозяйстве и переходить на работу в шахтах, в обрабатывающей промышленности и в секторе услуг.¹ Некоторые страны извлекают для себя пользу из деятельности МНК и ведущих фирм, осуществляя передачу знаний, профессиональных навыков и технологии местным работникам, государственным учреждениям и частным фирмам.²

7. Глобальные системы поставок создают возможности для поставщиков по переходу к более рентабельной деятельности и позволяют работникам занимать более высококвалифицированные и более высокооплачиваемые рабочие места с лучшими условиями труда. Если работодатели соблюдают трудовые правовые нормы, то в глобальных системах поставок обеспечиваются условия для достойного труда. Однако имеются многочисленные примеры, когда глобальные системы поставок ведут к дефициту достойного труда.

8. Вызовы с точки зрения достойного труда существовали во многих странах до того, как они стали применять глобальные системы поставок. В некоторых случаях управление этими системами придало хронический характер этим вызовам или обострило имеющиеся проблемы, или же создало новые. Проблемы могут возникать, когда ведущие фирмы принимают решения, касающиеся инвестиций или сорсинга, которые пагубно сказываются на условиях труда в их глобальных системах поставок, напрямую не несущих ответственности за вопросы занятости. Реальна опасность того, что глобальные факторы, оказывающие давление на оптовые цены и сроки поставок, а также острая конкурентная борьба могут оказать сдерживающее воздействие на заработную плату, условия труда и соблюдение основополагающих прав работников систем поставок. В сегменте субподрядчиков глобальных систем поставок поставщики – часто крупные или мелкие субъекты, работающие неформально – могут противостоять такому влиянию благодаря использованию таких форм занятости, которые могут противоречить трудовым правовым нормам, а в некоторых крайних случаях даже приводить к использованию принудительного и детского труда.³ В свою очередь подобная практика приводит к недобросовестной конкуренции в отношении поставщиков, которые соблюдают нормативно-правовые акты в сфере труда и международные трудовые нормы.

9. Поскольку сфера действия трудового законодательства, нормативных правовых актов и судопроизводства ограничивается национальными границами трансграничный сорсинг товаров и услуг создает трудности в плане обеспечения соблюдения норм на рабочих местах. Нормативная база устанавливается и регулируется государственными органами власти, которые могут не иметь ресурсов или опыта для осуществления контроля за соблюдением норм на всех или большинстве рабочих мест. Не все

¹ R. Craigwell: “Foreign direct investment and employment in the English and Dutch-speaking Caribbean”, субрегиональное бюро МОТ для Карибского бассейна (Порт-оф-Спейн, МБТ, 2006 г.); M. Habib and S. Sarwar: “Impact of foreign direct investment on employment level in Pakistan: A time series analysis” in *Journal of Law, Policy and Globalization* (2013, Vol. 10), pp. 46–53; Z. Brincikova and L. Darro: “The impact of FDI inflow on employment in V4 countries” in *European Scientific Journal* (2014, Vol. 1), pp. 245–252.

² Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД): *Доклад о мировых инвестициях 2013: Глобальные производственные системы: инвестиции и торговля в интересах развития* (Женева, ЮНКТАД), pp. 133–135.

³ K. Meagher: “Unlocking the informal economy: A literature review on linkages between formal and informal economies in developing countries”, Женщины в процессе глобализации и организации неформального сектора экономики (WIEGO), рабочий документ № 27, 2013 г.; N. Phillips: “Unfree labour and adverse incorporation in global production networks: Comparative perspectives on Brazil and India”, Исследовательский центр по вопросам хронической бедности, рабочий документ № 176, 2013 г.; N. Phillips: “Unfree labour and adverse incorporation in the global economy: Comparative perspectives on Brazil and India”, in *Economy and Society* (42, 2013), pp. 171–196.

правительства имеют возможность справиться со стремительными преобразованиями, происходящими в силу глобализации экономики, приводящей к пробелам в отношении административного управления.

10. Со своим мандатом, экспертным потенциалом и опытом в сфере труда, со своей трехсторонней структурой, четко обозначенной ролью в области глобального управления и нормативным подходом к проблемам развития МОТ компетентна обсуждать вопросы, касающиеся глобальных систем поставок, и находить точки соприкосновения интересов по ним, а также определять политику и практику, которые бы могли обеспечить использование их позитивного потенциала. Важными инструментами в ходе дискуссии являются Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК), итоги работы Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации,⁴ Декларация о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 года,⁵ недавно запущенная инициатива, касающаяся будущего сферы труда,⁶ а также включение аспектов достойного труда не только как четко сформулированной глобальной цели, но и, что очень важно, как перекрестной цели в Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года.

Вставка 1.1
Достойный труд и Цели устойчивого развития

Достойный труд – важная составляющая Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Содействие достойному труду в глобальных системах поставок будет способствовать достижению нескольких целей и ожидаемых показателей Повестки дня, в том числе глобальных целей: содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех (Цель 8), создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям (Цель 9), сокращение неравенства внутри стран и между ними (Цель 10), обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства (Цель 12), укрепление средств осуществления и активизация работы в рамках Глобального партнерства в интересах устойчивого развития (Цель 17).

Примечание: См. <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>.

11. Международные общие принципы, нацеленные на максимальное извлечение пользы из деятельности от глобальных систем поставок, формируются также другими международными организациями и учреждениями, признающими важность этого вопроса и необходимость скоординированных и согласованных действий на международном уровне, такие как Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединенных Наций (ООН).⁷ Аналогично этому,

⁴ См., например: Всемирная комиссия по социальным аспектам глобализации: *Справедливая глобализация: Создание возможностей для всех* (МБТ, 2004 г.).

⁵ МБТ: *Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации*, Международная конференция труда, 97-я сессия, Женева, июнь 2008 г. Вопрос о резонансе Декларации будет рассматриваться в ходе 105-й сессии Международной конференции труда (2016 г.).

⁶ МБТ: *Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда*, доклад Генерального директора, Доклад I, Международная конференция труда, 104-я сессия, Женева, 2015 г.

⁷ Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций: *Права человека и транснациональные корпорации и другие предприятия*, Совет по правам человека, 17-я сессия, 6 июля 2011 г., A/HRC/RES/17/4: «Будучи обеспокоен тем, что неэффективность национальных законов и их осуществления не позволяет реально смягчать негативное воздействие глобализации на уязвимые экономики, в полной мере использовать выгоды глобализации или извлекать максимальную выгоду из деятельности транснациональных корпораций и других предприятий и что поэтому необходимы дальнейшие усилия по ликвидации пробелов в системе управления на национальном, региональном и международном уровнях».

механизмы, призванные преодолеть пробелы с точки зрения управления, выдвигаются правительствами, предприятиями, профсоюзами и неправительственными организациями (НПО), которые стремятся к тому, чтобы предпринимательские структуры процветали, но при этом не приносились в жертву права работников.

12. В условиях, когда МОТ приближается к своему столетнему юбилею, это общее обсуждение открывает историческую возможность рассмотреть требования, предъявляемые глобальными системами поставок к нормам, руководящим принципам и процедурам, поборником которых является МОТ, содействуя достойному труду на уровне предприятий, на национальном, региональном и международном уровнях, а также гарантировать, чтобы процедуры МОТ соответствовали своему целевому назначению в контексте глобальных систем поставок. МОТ и ее трехсторонние участники обладают уникальной возможностью предоставлять авторитетную консультативную и экспертную помощь по возможным последствиям глобальных систем поставок для сферы труда и по вопросу о том, как можно воспользоваться этим потенциалом и решать возникающие проблемы.

13. В следующей главе описываются основные тенденции в таких областях, как торговля, инвестиции и производство, а также масштабы и качество рабочих мест в глобальных системах поставок. Далее в главе 3 анализируются процессы, благодаря которым рабочие места, созданные глобальными системами поставок, могут привести к достойному труду. Структуры управления в глобальных системах поставок рассматриваются в главе 4. В главе 5 излагаются возможные перспективы дальнейших действий. И наконец, в Приложении содержатся подробности некоторых проектов сотрудничества МОТ в целях развития, которые содействуют достойному труду в глобальных системах поставок.

Вставка 1.2 **Вечерний киносеанс**

Представьте себе, что вы находитесь в кинозале и смотрите популярный развлекательный фильм. А теперь вообразите, скольким людям вы обязаны за это удовольствие. Сам фильм выпущен компанией США, которая использовала субподрядчиков в Индии и Республике Корея. Кукуруза для поп-корна, которую вы едите, была выращена в Аргентине, сам поп-корн изготовлен на пальмовом масле из пальм малайзийской плантации и на оборудовании, собранном в Италии. Кресло, на котором вы сидите, сделано в Польше. Ваш автомобиль, на котором вы приехали в кинотеатр, был собран в Испании из комплектующих, произведенных в Австрии, Франции, Японии, Мексике и Таиланде, и был доставлен на контейнерном судне, принадлежащем гражданину Греции, через либерийскую компанию, причем само судно было построено в Японии и оснащено финскими двигателями. Таким образом, два часа, в течение которых вы смотрели фильм, могли потребовать труда тысяч людей в десятках стран в рамках глобальных систем поставок.

Глава 2

Глобальные системы поставок и сфера труда

14. Разрастание глобальных систем поставок коренным образом изменило характер трансграничного производства, инвестиций, торговли и занятости. К ключевым факторам, обеспечивающим рост глобальных систем поставок, относится, во-первых, развитие телекоммуникаций, финансовых услуг и информационных технологий, которые позволяют в режиме реального времени обеспечивать координацию и логистическую поддержку производства, разбросанного по разным частям земного шара.¹ Во-вторых, благодаря совершенствованию инфраструктуры, логистики и транспортных услуг потребляемые в производстве ресурсы и готовая продукция доставляются быстрее, надежнее и с меньшими затратами.² В-третьих, торговые соглашения сыграли определенную роль в развитии и удешевлении торговли, в том числе путем снижения тарифов, гармонизации институциональных основ и либерализации услуг вначале в рамках Генерального соглашения по тарифам и торговле, а затем в рамках Всемирной торговой организации (ВТО), а также двусторонних и многосторонних торговых соглашений.³ Наконец, вследствие усиления роли Китая и Индии и их участия в глобальных системах поставок удвоилось предложение рабочей силы для мировой экономики.⁴

15. В условиях современной глобальной экономики торговля, как правило, координируется ведущими компаниями посредством глобальных систем поставок.⁵ Ведущая компания определяется как компания, которая контролирует глобальную систему поставок и устанавливает параметры, которым должны соответствовать другие предприятия в системе;⁶ как правило, она несет ответственность за реализацию конечной продукции.⁷ Возможности и формы модернизации систем в значительной степени

¹ R. Baldwin: “Global supply chains: Why they emerged, why they matter, and where they are going”, in D. Elms and P. Low (eds): *Global value chains in a changing world* (ВТО, 2013 г.); H. Escaith, N. Lindenberg and S. Miroudot: “Global value chains and the crisis: Reshaping international trade elasticity?”, in O. Cattaneo, G. Gereffi and C. Staritz (eds): *Global value chains in a postcrisis world: A development perspective* (Вашингтон, ОК, Всемирный банк, 2010 г.).

² N.M. Coe and M. Hess: “Economic and social upgrading in global logistics”, *Capturing the Gains Working Paper* 2013/38, 2013.

³ ОЭСР: *Interconnected economies: Benefiting from global value chains: Synthesis report* (2013).

⁴ R. Freeman: “What really ails Europe (and America): The doubling of the global workforce” in *The Globalist*, 5 Mar. 2010.

⁵ ЮНКТАД: *Доклад о мировых инвестициях 2013: Глобальные производственные системы: инвестиции и торговля в интересах развития* (Нью-Йорк и Женева, 2013 г.).

⁶ J. Humphrey and H. Schmitz: “Inter-firm relationships in global value chains: Trends in chain governance and their policy implications”, in *International Journal of Technological Learning, Innovation and Development* (2008, Vol. 1(3)), pp. 258–282.

⁷ W. Milberg and D. Winkler: *Outsourcing economics: Global value chains in capitalist development* (Cambridge University Press, 2013).

определяются стратегиями ведущих компаний, которые зачастую базируются в развитых странах.⁸ Потоки производства и потребления продукции стали разнонаправленными, что создает новые возможности в области развития и вызывает последствия для стран, предприятий и работников.

16. Глобальные системы поставок могут принимать различные формы в рамках двух основных типов отношений внутри предприятий и между ними: 1) ПИИ многонациональных корпораций, которые непосредственно владеют зарубежными дочерними и зависимыми компаниями; 2) сорсинг, когда ведущие компании не имеют прав собственности или прямых договорных отношений, за исключением поставщиков и посредников первого уровня.

Рисунок 2.1. Офшоринг и аутсорсинг

		Месторасположение	
		Оншоринг (местный/национальный)	Офшоринг (транснациональный)
Организационная граница	Инсорсинг (внутренний)	Внутренние филиалы	Иностранные филиалы (ПИИ)
	Аутсорсинг (внешний)	Внутренний сорсинг	Иностранный сорсинг (международная торговля)

Источник: Адаптировано на основе работы L. Abramovsky and R. Griffith: "Outsourcing and offshoring of business services: How important is ICT?", in *Journal of the European Economic Association* (2006, Vol. 4, Issue 2-3), p. 595.

17. Традиционно многонациональные корпорации создавали дочерние компании, которые полностью принадлежали им на правах собственности, чтобы получить доступ к местным рынкам труда и потребления и экспортировать свою продукцию на региональные рынки и в развитые страны. Во многих странах применялись требования к локализации производства, согласно которым иностранные инвесторы и компании должны были обеспечивать минимальные объемы закупок местных товаров и услуг; цель заключалась в содействии национальному развитию путем передачи технологий, укрепления производственного потенциала, увеличения внутренних инвестиций, создания рабочих мест и повышения квалификации местных работников.

18. Со временем в результате применения этой практики и расширения использования ориентированных на экспорт производственных стратегий возникли новые тенденции и явления. Многие из новых индустриальных стран Азии и Латинской Америки создали

⁸ ОЭСР: *Interconnected economies*, op. cit.

инфраструктуру и понизили требования к инвестициям и использованию местных ресурсов. Правительства создали свободные экспортные зоны с особыми стимулами для привлечения иностранных инвесторов. Таким образом, во всем мире МНК получили возможность передавать стандартизированные виды производственной деятельности на условиях аутсорсинга и офшоринга, не вкладывая средств в создание собственных производственных мощностей и не привлекая напрямую наемных работников.

19. Появившиеся глобальные системы поставок, как правило, ориентируются либо на производителей, либо на покупателей. «Ориентация на производителей» характеризует системы поставок, в которых наиболее существенное влияние на производственный процесс оказывают производственные компании. К примеру, системы поставок в автомобильной промышленности традиционно ориентировались на производителей: во всем мире создавались дочерние компании в 100-процентной собственности учредителей и стабильные сети поставщиков в полной или частичной собственности. В системах поставок, «ориентированных на покупателей», производители связаны решениями розничных компаний и собственников торговых марок; типичным примером служит швейная промышленность.⁹ Со временем многие системы поставок, ориентированные на производителей, приобрели черты систем, ориентированных на покупателей, что дало дополнительный толчок расширению глобальных систем поставок в самых разных секторах.¹⁰ Например, в мировом автомобилестроении производство комплектующих все шире передается на условиях аутсорсинга компаниям-поставщикам, что позволяет самим автомобильным компаниям сосредоточиться на наукоемких и стратегических задачах, таких как общее проектирование и систематизация продукции.¹¹

20. Кроме того, раздробленность производства приводит к росту торговли полуфабрикатами,¹² доля которых в настоящее время превышает все другие вместе взятые внешнеторговые поставки, кроме нефти.¹³ Это создает новые возможности развития для поставщиков из развивающихся стран, которые теперь могут конкурировать и специализироваться на производстве товаров и услуг.

21. У покупателей появилась возможность сравнивать затраты и возможности поставщиков на глобальном уровне, независимо от места производства, и перемещать заказы между поставщиками и странами. Острая ценовая конкуренция и колебания объемов и ассортимента производимых товаров могут стимулировать поставщиков к дальнейшей передаче части производства субподрядчикам, которые лишь косвенно связаны с покупателем. Практика субподряда может включать использование небольших компаний, неформальных цехов и надомных работников, которые неизвестны самой ведущей компании (и которые часто находятся вне сферы охвата или компетенции государственных и частных механизмов регулирования).¹⁴ Малые и средние предприятия (МСП) часто поставляют промежуточные товары компаниям-экспортерам в собственной стране и в этом качестве являются участниками глобальных систем поставок. Фактически, эти

⁹ G. Gereffi and M. Korzeniewicz (eds): *Commodity chains and global capitalism* (Westport, CT, Praeger, 1994).

¹⁰ G. Gereffi: "A global value chain perspective on industrial policy and development in emerging markets", in *Duke Journal of Comparative & International Law*, Vol. 24, No. 4 (2014), pp. 433-458.

¹¹ R. Kaplinsky: *The role of standards in global value chains and their impact on economic and social upgrading* (Всемирный банк, 2010 г.).

¹² G. Gereffi and M. Korzeniewicz, op. cit.; and G. Gereffi: "Commodity chains and regional divisions of labor in East Asia", in *Journal of Asian Business*, Vol. 12, No. 1 (2013), pp. 75-112.

¹³ ВТО: *Статистика международной торговли 2013*.

¹⁴ P. Lund-Thomsen et al.: "Labour in global value chains: Work conditions in football manufacturing in China, India and Pakistan", in *Development and Change* (2012, Vol. 43, Issue 6), pp. 1211 ff.; S. Davies et al.: "Labour standards and capacity in global subcontracting chains: Evidence from a construction MNC", in *Industrial Relations Journal* (2011, Vol. 42, Issue 2), pp. 124-138; I. Mamic: "Implementing codes of conduct: How businesses manage social performance in global supply chains" (Издательство Greenleaf и МБТ, Женева, 2004 г.).

системы могут способствовать формированию групп МСП; это служит примером того, как участие в системах поставок может опосредованно оказывать положительное воздействие на местную экономику.¹⁵

22. Поскольку на МСП приходится 80-90% общей численности занятого населения в развивающихся странах,¹⁶ можно предположить, что значительная часть рабочих мест на нижних уровнях глобальных систем поставок создается на средних, малых и микро-предприятиях.¹⁷ Хотя эти предприятия обеспечивают работникам столь необходимые заработки, в них зачастую отмечается наиболее острый дефицит достойного труда. По оценкам, в мире насчитывается от 420 до 510 млн МСП (не считая микропредприятий), и только 9% из них функционируют в формальной экономике.¹⁸ Эти компании второго и третьего эшелонов часто нанимают работников на неформальных, то есть нерегламентированных, условиях. Кроме того, поскольку большинство предприятий второго и третьего эшелонов составляют МСП, они зачастую не могут воспользоваться благоприятной практикой закупок ведущих компаний.¹⁹

23. Субподрядные трудовые отношения, в которых присутствуют подрядчики рабочей силы и посредники, часто отражают субподрядные формы производства.²⁰ В то время как покупатель может вступать в договорные отношения с поставщиками верхнего уровня, субподрядные поставщики нижнего уровня часто не имеют никаких формальных договорных отношений с покупателем. Тем не менее, на их производственную и трудовую практику влияет необходимость соответствовать требованиям глобальной ведущей компании.

24. Расширение использования международного аутсорсинга посредством глобальных систем поставок приводит к значительным последствиям для занятости. В то время как дочерние компании в полной собственности МНК несут прямую ответственность за работников, в глобальных системах поставок, координируемых ведущей компанией, где производство осуществляется на условиях аутсорсинга и субподряда без возникновения прав собственности, покупатель не является работодателем по закону и не несет никакой формальной ответственности за трудовые правоотношения в компании-поставщике или субподрядной компании, несмотря на значительное воздействие ведущей компании на условия труда – положительное или отрицательное. Это создает препятствия на пути обеспечения достойного труда в глобальных системах поставок.

25. Тем не менее, глобальные системы поставок могут также способствовать созданию формальных рабочих мест. Это может быть особенно полезным для женщин и работников неформальной экономики. Так, женщины составляют большинство работников в определенных сегментах глобальных систем поставок в швейной промышленности, растениеводстве, мобильной телефонии и туризме.²¹ Однако они, как правило,

¹⁵ ОЭСР: *Enhancing the roles of SMEs in global value chains* (Париж, 2008 г.).

¹⁶ ОЭСР и Группа Всемирного банка: *Inclusive global value chains: Policy options in trade and complementary areas for GVC integration by small and medium enterprises and low-income developing countries*, доклад, подготовленный для совещания министров торговли Группы двадцати, Стамбул, Турция, 6 октября 2015 г.

¹⁷ L. Navas-Aleman and T. Guerro: *Good procurement practices and SMEs in supply chains: A review of the international literature* (МБТ, 2016 г., готовится к печати).

¹⁸ МБТ: *Малые и средние предприятия и создание достойных и продуктивных рабочих мест*, Доклад IV, Международная конференция труда, 104-я сессия, Женева, 2015 г., п. 10.

¹⁹ Navas-Aleman and Guerro, op. cit.

²⁰ S. Barrientos: “Labour chains”: Analysing the role of labour contractors in global production networks”, in *Journal of Development Studies* (2013, 49(8)), pp. 1058–1071; D. Weil: *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it* (Harvard University Press, 2014).

²¹ M. Christian, B. Evers and S. Barrientos: *Women in value chains: Making a difference*, Capturing the Gains Revised Summit Briefing No. 6.3, 2013.

заняты видами трудовой деятельности с низким уровнем заработной платы или низким статусом в большей степени, чем мужчины, а также в меньшем числе секторов; мужчины равномернее распределяются по секторам, видам занятий и рабочим мест.²² В результате может возникать значительный гендерный разрыв в оплате труда.²³ Гендерное неравенство может означать, что женщины ограничиваются участием в определенных секторах или видах занятий, что имеет серьезные последствия для модернизации и функционирования систем поставок.²⁴

26. Помимо условий занятости в связи с глобальными системами поставок возникают дополнительные проблемы, в том числе отсутствие эффективных механизмов консультаций с участием представителей коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, а также утрату средств к существованию коренных жителей в результате изгнания с родных мест или утраты земли.²⁵

2.1. Тенденции в сфере производства

27. Несмотря на разную динамику развития глобальных систем поставок в зависимости от сектора и вида производимых товаров или оказываемых услуг, все они имеют общие базовые черты. Типичная глобальная система поставок в обрабатывающей промышленности начинается с подготовки проекта, переходит к производству, изготовлению и согласованию комплектующих и затем проходит серию промежуточных этапов к дистрибуции, розничной торговле и маркетингу. Глобальные системы поставок в швейной промышленности и сельском хозяйстве, изображенные в упрощенном виде на рисунках 2.2 и 2.3, иллюстрируют, как разные поставщики и подрядные компании участвуют в деятельности различных звеньев системы во всем мире. По мере развития модели аутсорсинга и офшоринга в глобальных системах поставок компании-поставщики налаживают все больше подрядных и субподрядных отношений, которые не связаны с прямыми правами собственности.

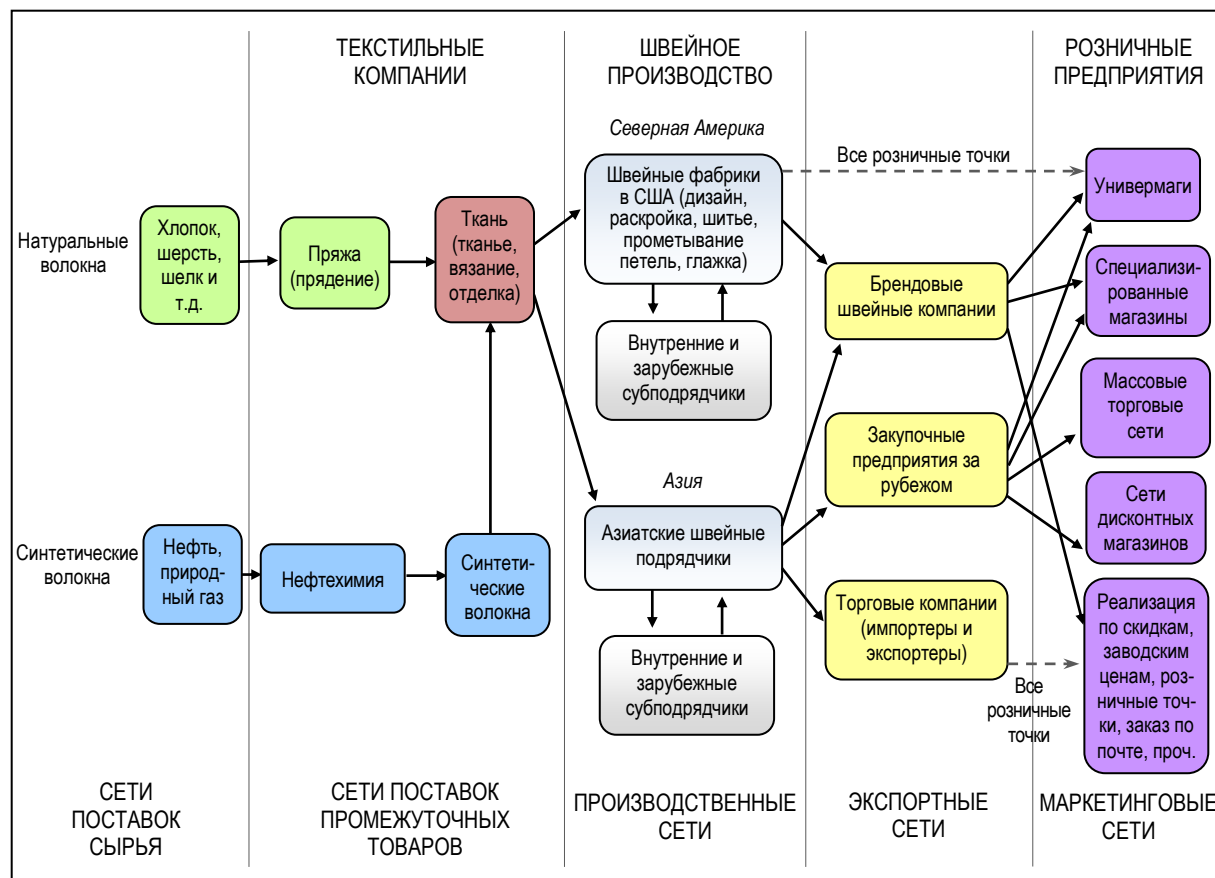
²² M. Fontana: “The gender effects of trade liberalization in developing countries: A review of the literature”, in M. Bussolo and R.E. De Hoyos (eds): *Gender aspects of the trade and poverty nexus: A macro-micro approach*, (Всемирный банк, Palgrave Macmillan, 2009 г.).

²³ Christian, Evers and Barrientos, op. cit.

²⁴ C. Staritz and J. Reis (eds): *Global value chains, economic upgrading, and gender: Case studies of the horticulture, tourism, and call center industries* (Всемирный банк, 2013 г.).

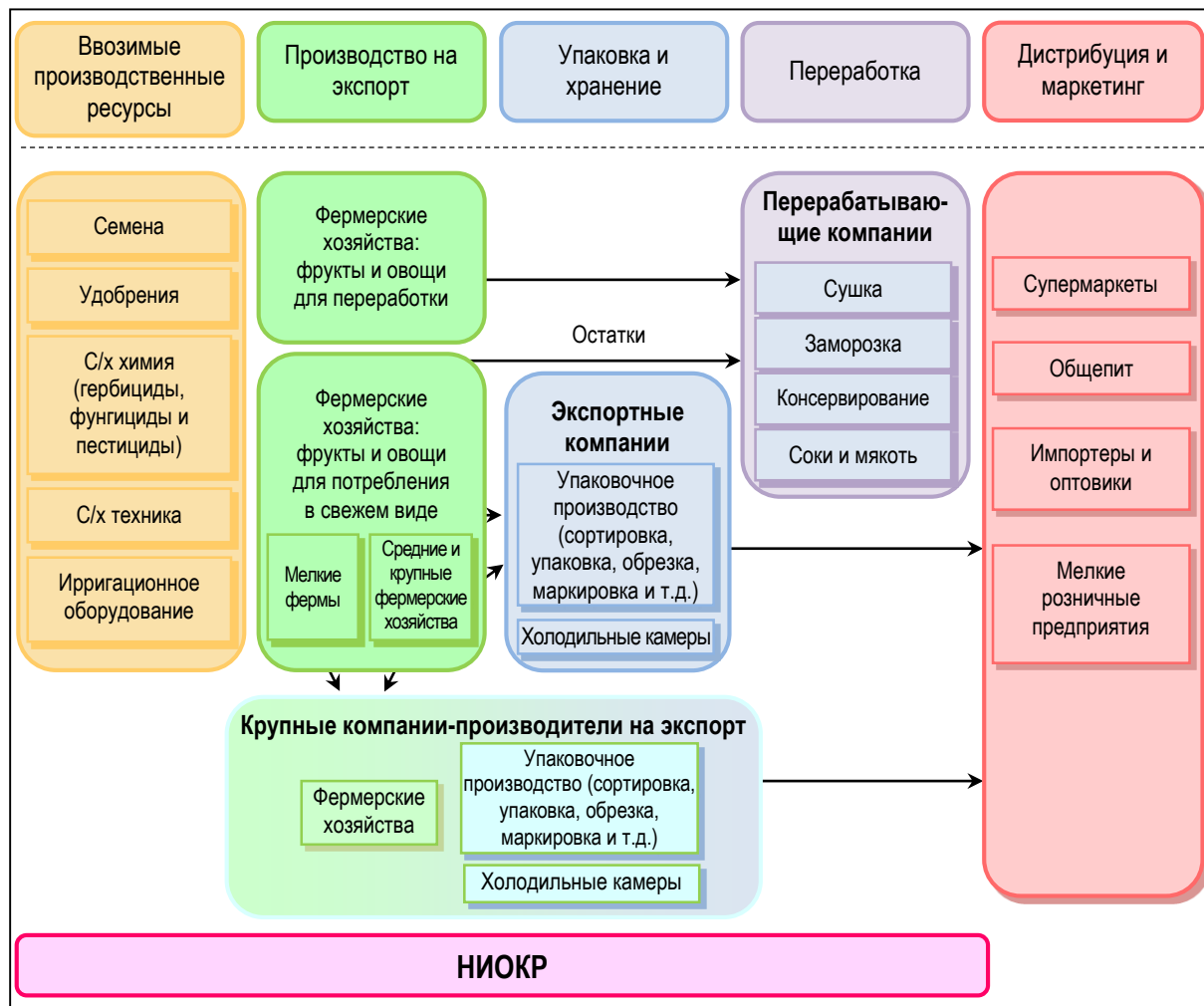
²⁵ Конвенция МОТ 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169), является единственным международным договором, касающимся прав коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни.

Рисунок 2.2. Упрощенная схема глобальной системы поставок в швейной промышленности



Источник: R.P. Appelbaum and G. Gereffi: "Power and profits in the apparel commodity chain", in E. Bonacich et al. (eds): *Global production: The apparel industry in the Pacific Rim* (Temple University Press, 1994), pp. 42–62.

Рисунок 2.3. Упрощенная схема производственно-сбытовой цепочки в агропищевой промышленности



Источник: K. Fernandez-Stark, P. Bamber and G. Gereffi: *The fruit and vegetables global value chain: Economic upgrading and workforce development*, Duke Center on Globalization Governance & Competitiveness, 2011, p. 12.

28. Глобальные системы поставок, как правило, функционируют во многих секторах. Одна и та же система может охватывать сельскохозяйственное производство, обрабатывающую промышленность, сферу услуг, оптовую и розничную торговлю; она может действовать в разных странах, связывая глобальных и местных производителей. На рисунке 2.2, где представлена упрощенная схема глобальной системы поставок в швейной промышленности, стрелками отмечен переход от сельскохозяйственной продукции и сырьевых товаров (таких как хлопок или вискоза) к текстильному производству, пошиву одежды, услугам, заставке товаров и, наконец, к розничной торговле. Розничные компании, торгующие одеждой, как правило, имеют более тесные связи с поставщиками верхнего эшелона. Однако некоторые розничные компании, обеспокоенные возможной нестабильностью системы поставок, налаживают более тесные связи с нижним эшелонам производителей текстильной продукции и даже с хлопкоробами.²⁶

²⁶ См., например: Better Cotton Initiative: "Woolworths and suppliers work to meet Better Cotton target", 5 августа 2015 г.

29. Глобальные системы поставок выходят за рамки официально зарегистрированного сегмента внешнеторговых потоков.²⁷ Внешнеторговый сегмент часто включает в себя только поставщиков верхнего эшелона, которые, как правило, представляют собой крупные и формализованные предприятия. Схемы глобальных систем поставок показывают, что связи между предприятиями могут расширяться на многих уровнях как между странами, так и внутри национальной экономики. На рисунках 2.2 и 2.3 выше показано, что верхние (упрощенные) сегменты системы поставок могут предусматривать перемещение продукции в одной или нескольких странах. Расположенные под каждым сегментом поставщики и производители нижних уровней часто, но не всегда, действуют в рамках национальной экономики.

30. Глобальные системы поставок могут включать в себя крупные, средние и малые предприятия, действующие на многих уровнях формальной и неформальной экономики. Хотя в собственности глобального покупателя может быть всего несколько предприятий, выпускающих закупаемую им продукцию, или такие предприятия могут вовсе отсутствовать, сам объем закупок придает ему значительный рыночный вес в асимметричных рыночных отношениях, где покупатель может оговаривать цены и указывать, что должно производиться из того, что он продает, а также как, когда, где и кем.²⁸ В ниспадающей цепи субподрядных отношений компании-поставщики могут пытаться получить дополнительные ценовые уступки от собственных поставщиков и субподрядчиков, действующих на нижних уровнях системы поставок. Чтобы выполнить триаду требований относительно низких затрат, высокого качества и быстрой доставки, субподрядчики часто применяют весьма гибкие производственные и трудовые механизмы, в том числе неформальные отношения, сдельное и надомное производство и нестандартные формы занятости. Например, отделкой бисером и вышивкой экспортируемых предметов одежды часто занимаются субподрядные надомные работники.²⁹

31. Глобальные системы поставок становятся все более разноразнонаправленными и включают в себя потоки Юг-Юг, Юг-Север и Север-Север. Такая диверсификация обеспечивает значительные возможности для развития стран, которые могут повысить отдачу от имеющихся мощностей, а также расширить производственные возможности и обслуживать различные потребительские рынки. Например, все большее значение для функционирования и повышения добавленной стоимости глобальных систем поставок приобретают услуги. Важнейшим звеном являются транспортные и логистические компании, как это показано на рисунках 2.2 и 2.3. Поэтому расширение глобальных систем поставок вызвало рост логистики и транспорта. В 2011 году мировой рынок логистических услуг составил в общей сложности около 981 млрд евро.³⁰

32. Одной из общих черт глобальных систем поставок является то, что ведущие компании могут координировать и контролировать производственные стандарты производителей разных уровней. Эти частные стандарты и нормы могут касаться целого ряда технических характеристик, качества, безопасности продукции, форм доставки и социально-экологических требований, предъявляемых в качестве одного из условий

²⁷ В традиционной статистике торговли обычно показываются валовые торговые потоки, что может создавать проблемы. Например, данные о внешнеторговом сегменте не всегда отражают предшествующий импорт промежуточных товаров, на которые может приходиться значительная доля добавленной стоимости торгового потока в конкретном сегменте. См. совместный меморандум ОЭСР и ВТО: "Trade in value-added: Concepts, methodologies and challenges" (2012 г.).

²⁸ Milberg and Winkler, op. cit.; G. Gereffi and M. Christian: "The impacts of Wal-Mart: The rise and consequences of the world's dominant retailer", in *Annual Review of Sociology* No. 35 (2009).

²⁹ A. Mezzadri: "Garment sweatshop regimes: The informalisation of social responsibility over health and safety provisions", рабочий документ 30/2015, Центр по разработке политики и исследованиям, Школа востоковедения и африканистики, Лондонский университет.

³⁰ A. Kawa and A. Maryniak: "Logistic sector as a support segment for sustainable supply chains", in P. Golińska and A. Kawa (eds): *Technology management for sustainable production and logistics* (Springer, 2015); A. Doll et al.: *Global logistics markets* (Roland Berger Strategy Consultants, 2014).

поставок. Их использование наиболее распространено в пищевой промышленности, где озабоченность потребителей по поводу безопасности и происхождения продуктов питания привела к тому, что отныне можно проследить весь технологический процесс, порой от поля до тарелки. Например, как показано на рисунке 2.3, все поставщики должны соответствовать стандартам, действующим в их сегменте, которые устанавливаются конечными розничными продавцами, зачастую крупными супермаркетами. Во многих случаях эти стандарты жестче, чем те, которые применяются в международной торговле между странами.

33. Частные стандарты и нормы могут включать и кодексы поведения, затрагивающие условия труда.³¹ Применение частных стандартов и норм является отличительной чертой глобальных систем поставок, ведущие компании которых влияют на процесс производства и трудовые отношения на конкретном предприятии и в конкретной стране, сами не будучи связанными ее законодательством и нормами. Кроме того, в силу сложной структуры глобальных систем поставок с их многочисленными поставщиками происходят случаи, когда пересекаются сети нескольких систем поставок, в которых невозможно выделить единственную преобладающую глобальную систему или в которых различные ведущие компании могут применять разные (иногда противоречащие друг другу) стандарты. Эти стандарты и кодексы поведения, навязываемые покупателями, могут лишать поставщиков способности маневрировать или вести к повышению их издержек.

34. Использование аутсорсинга и субподряда в системах поставок вызывает самые разнообразные экономические последствия для малых и средних производителей на местах. С одной стороны, участие в деятельности нижних ярусов систем поставок может открывать перед ними доступ к новым рыночным возможностям, тем самым увеличивая объем производства и заимствование новых производственных методов и стандартов, которые могут повышать производительность и качество товаров. С другой стороны, из-за пониженных рыночных требований к участию в более трудоемких процессах системы поставок, где требуется менее квалифицированный труд, между потенциальными поставщиками, как правило, разгорается острая ценовая конкуренция, которая отрицательно сказывается на прибыли и оплате труда, что может отрицательно повлиять на условия труда, в частности, малоквалифицированных работников и работников неформальной экономики.

35. Глобальные системы поставок претерпевают постоянные изменения. Некоторые компании-поставщики, крупные посредники и сырьевые агенты, базирующиеся преимущественно в странах Восточной Азии, добились модернизации экономики благодаря передаче технологий, профессиональных навыков и новых производственных процессов и во все большей степени консолидируют собственное производство и контроль. В то же время глобальные покупатели уплотняют списки поставщиков, отдавая предпочтение крупным глобальным поставщикам первого эшелона, с которыми они поддерживают долгосрочные стратегические отношения.³² Эта тенденция к консолидации производства и снабжения в глобальных системах поставок еще более усилилась после сдвигов в мировом производстве, которые произошли под воздействием глобального финансового кризиса 2008-09 годов.³³

36. Процесс консолидации на национальном уровне и на уровне отдельных предприятий наиболее заметен в текстильной и швейной промышленности, производстве электроники, черной металлургии, машиностроении и на транспорте.³⁴ Так, корпорация

³¹ См. главу 4.

³² Gereffi: *A global value chain perspective on industrial policy and development in emerging markets*, op. cit.

³³ Cattaneo, Gereffi and Staritz, op. cit.

³⁴ W. Milberg and D. Winkler: "Trade, crisis and recovery: Restructuring global value chains", in Cattaneo, Gereffi and Staritz, op. cit.

Фохсонн стала крупнейшим в мире подрядным производителем электронных товаров, управляющим огромными системами поставок с закупками комплектующих во всех частях земного шара.³⁵ Компания Li & Fung, в прошлом посредник, торгующий предметами одежды и игрушками, стала крупнейшей торговой компанией мира, которая закупает товары у 15.000 компаний-поставщиков более чем в 40 странах.³⁶ Еще одним примером служит торговля бананами, где три брендовые компании контролируют 36% мирового экспорта³⁷ с высокой концентрацией МНК в сфере розничной торговли, в частности, среди супермаркетов.³⁸

37. Товары, производимые в глобальных системах поставок, становятся более совершенными и создают больше рыночных возможностей для специализации поставщиков. Вероятность участия в глобальных системах поставок выше в отраслях, где производство разбивается на множество операций, так как там имеется больше возможностей привлечь по подряду производителей из других мест. Для глобальных систем поставок важнейшую роль играет сектор услуг, в частности услуг в сфере снабжения и логистики, и в нем также повышается вероятность фрагментации на международном уровне.³⁹ Так, исследование, посвященное японскому производителю холодильной техники, показало, что из 55 видов услуг, связанных с подготовкой производства, изготовлением продукции, продажами, оформлением сделок и послепродажным обслуживанием, 31 услуга была полностью или частично передана на условиях подряда сторонним поставщикам услуг, главным образом из соображений эффективности и экономии средств.⁴⁰

2.2. Тенденции в сфере торговли

38. Значительный рост международной торговли, произошедший в течение последних десятилетий, во многом связан с глобальными системами поставок. Хотя важная роль по-прежнему принадлежит ПИИ, расширение международной практики аутсорсинга и офшоринга является одним из ключевых факторов этого роста и содействует интеграции развивающихся стран в систему международной торговли.

39. Действительно, одной из главных особенностей роста объемов торговли является расширение участия развивающихся стран, доля которых в мировой торговле выросла в период с 2000 по 2012 годы с 33 до 48%.⁴¹ Их растущая доля в мировой торговле отражает расширение участия развивающихся стран в торговле посредством глобальных

³⁵ МБТ: *Ups and downs in the electronics industry: Fluctuating production and the use of temporary and other forms of employment*, доклад для обсуждения на Глобальном форуме-диалоге по адаптируемости компаний к колебаниям в области спроса с учетом масштабов временных и других форм занятости в секторе электроники (Женева, 9-11 декабря 2014 г.).

³⁶ Li & Fung Ltd: *Annual Report 2011*, доступно по адресу: <http://www.lifung.com/wp-content/uploads/2014/06/ar2011.pdf>.

³⁷ Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО): *The changing role of multinational companies in the global banana trade*, Межправительственная группа по бананам и тропическим фруктам (Рим, 2014 г.).

³⁸ Например, четыре супермаркета реализуют более трех четвертей продовольствия в Соединенном Королевстве, и на их полках бананы являются самым популярным и третьим по прибыльности товаром. Соответственно, они используют дешевые бананы в своей стратегии по привлечению клиентов. I. Griffiths and F. Lawrence: "Bananas to UK via the Channel Islands? It pays for tax reasons", in *The Guardian*, 6 Nov. 2007.

³⁹ P. Low: "The role of services", in D.K. Elms and P. Low (eds): *Global value chains in a changing world* (Женева, ВТО, 2013 г.), pp. 61–82.

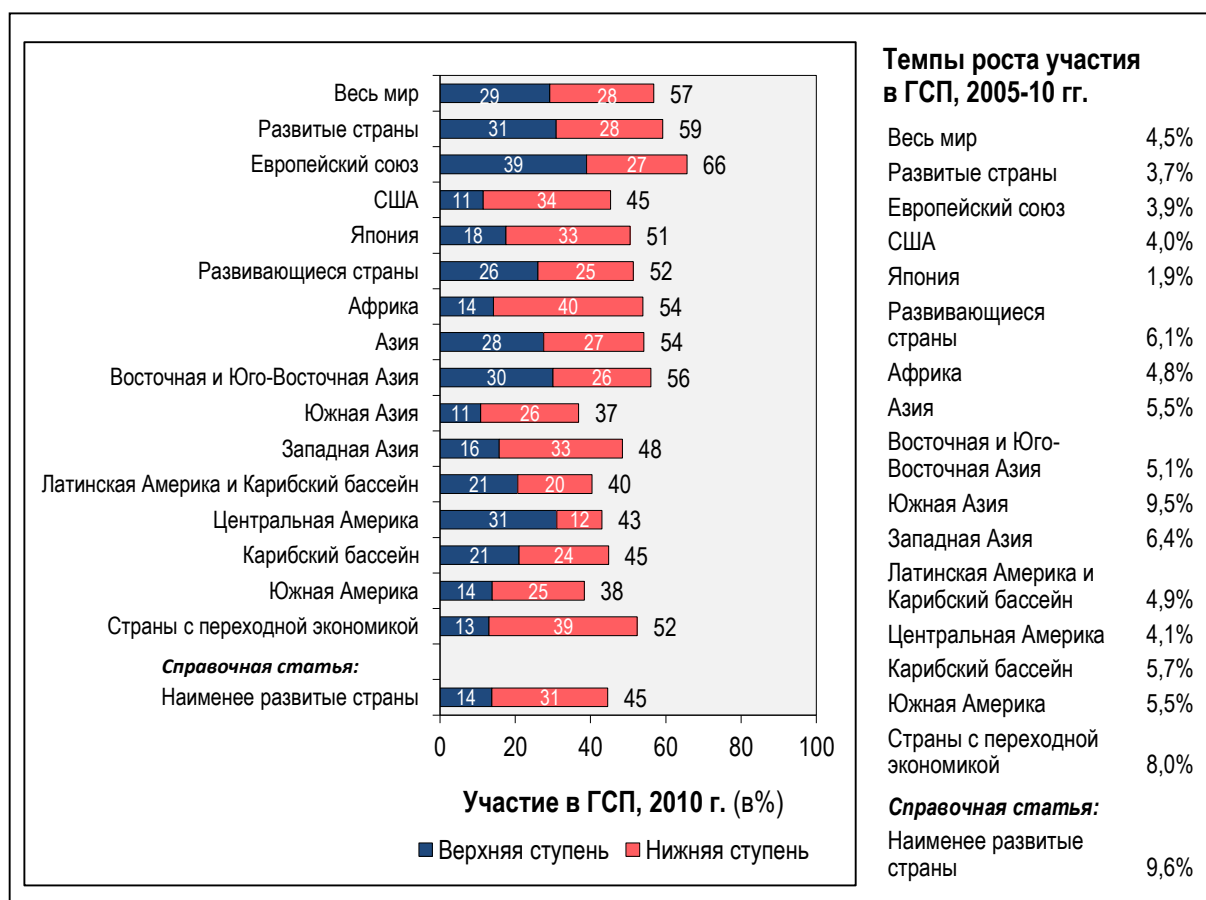
⁴⁰ D. Sit: "Manufacturing of refrigerators", in P. Low and G. Pasadilla: *Services in global value chains: Manufacturing-related services*, Asia-Pacific Economic Cooperation Policy Support Unit (Singapore, 2015), pp. 252–253.

⁴¹ ВТО: *World Trade Report 2014: Trade and development – Recent trends and the role of the WTO*.

систем поставок. В то время как на начальном этапе развитие глобальных систем поставок характеризовалось торговлей промышленными товарами, в последнее время наблюдается рост торговли услугами, которые имеют огромное значение для функционирования и повышения стоимости глобальных систем поставок.⁴² В развивающихся странах также наблюдается рост торговли сельскохозяйственной продукцией и сырьевыми товарами.⁴³

40. В период с 2005 по 2010 годы участие в глобальных системах поставок (ГСП) увеличивалось в среднем на 4,5% в год, как это показано на рисунке 2.4. Европейский союз (ЕС) выступает в роли эффективного координатора торговых процессов верхнего уровня с максимальной долей участия, равной 66%; одновременно доля участия как Азии, так и Африки достигла 54%.⁴⁴

Рисунок 2.4. Участие в глобальных системах поставок



Примечание: Участие в ГСП означает долю экспорта страны, которая является частью многоступенчатого торгового процесса; это стоимость внешнеторговых поставок в собственном экспорте страны (верхняя ступень процесса) плюс стоимость товаров, поставленных для экспорта других стран (нижняя ступень процесса), разделенная на общую стоимость экспорта. Здесь рост участия в ГСП означает годовой прирост торговли на верхней и нижней ступенях процесса (среднегодовые совокупные темпы прироста).

Источник: UNCTAD-Eora GVC Database.

⁴² Low: “The role of services”, op. cit.

⁴³ M. Morris, R. Kaplinsky and D. Kaplan: “‘One thing leads to another’ – Commodities, linkages and industrial development”, Resources Policy, Elsevier (2012, Vol. 37(4)), pp. 408–416; D. DeRosa: “Modeling the effects on agriculture of protection in developing countries”, in M. Ingco and L.A. Winters (eds): *Agriculture and the new trade agenda: Creating a global trading environment for development* (Cambridge University Press, 2008), pp. 248–252.

⁴⁴ ЮНКТАД: *Доклад о мировых инвестициях 2013*, op. cit., pp. 133–135.

41. По оценкам Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД), около 80% мировой торговли (измеряемой как валовой экспорт) в настоящее время связаны с международными производственными сетями МНК и реализуются в форме торговли между МНК и ее филиалом (филиалами), либо посредством международного производства без участия в капитале, либо посредством рыночных сделок между независимыми сторонами.⁴⁵ Торговля Юг-Юг между развивающимися странами выросла с 8% от объема мировой торговли в 1990 году примерно до 25% в 2013 году.⁴⁶ Это сопровождалось появлением ведущих компаний и местных брендовых товаров на глобальном Юге, а также зарождением новых форм регионализации.

42. В конце 2008 года взаимосвязанные трансграничные потоки торговли промежуточными товарами с участием глобальных систем поставок отчасти спровоцировали так называемый «синхронизированный коллапс глобальной торговли», в результате чего торговля в ряде отраслей сокращалась более чем на 30% в течение двух кварталов подряд.⁴⁷ Согласованная торговля в рамках глобальных систем поставок влияет и на оценку объемов самой торговли; как следствие этого, в настоящее время происходит пересмотр баз данных о статистике торговли, чтобы устранить двойной учет показателей валовой торговли и определить, где конкретно создается стоимость внутри глобальных производственных систем.⁴⁸

2.3. Тенденции в сфере инвестиций

43. Модели торговли с добавленной стоимостью в глобальных системах поставок по-прежнему существенно зависят от инвестиционных решений МНК. Страны с большим объемом ПИИ по отношению к размеру экономики, как правило, принимают более широкое участие в глобальных системах поставок и создают относительно больше внутренней добавленной стоимости за счет торговли.⁴⁹ Развивающиеся страны все активнее участвуют в международных инвестиционных потоках, получив более половины мировых ПИИ в 2012 году по сравнению менее чем с 20% в 2000 году⁵⁰ – 681 млрд долл. США в 2014 году (см. рис. 2.5). Среди первых десяти получателей ПИИ в мире – пять развивающихся стран, среди которых крупнейшим получателем является Китай. В период с 2012 по 2014 годы приток ПИИ увеличился в Азии, уменьшился в Латинской Америке и Карибском бассейне и остался неизменным в Африке.⁵¹

⁴⁵ *ibid.*

⁴⁶ *World Trade Report 2014*, *op. cit.*

⁴⁷ Escaith, Lindenberg and Miroudot, *op. cit.*

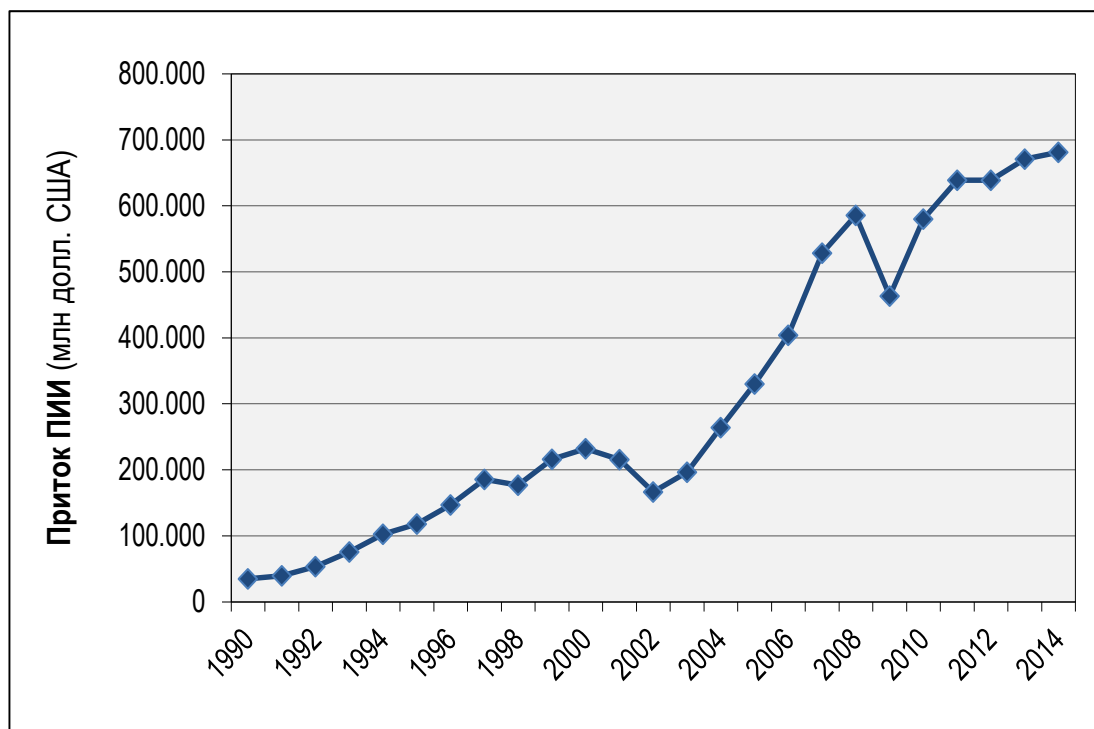
⁴⁸ Для получения дополнительной информации см. Trade in Value Added dataset, доступно по адресу: <http://www.oecd.org/sti/ind/measuringtradeinvalue-addedanoecd-wtojointinitiative.htm>; ЮНКТАД: *World Investment Report 2013*, *op. cit.*

⁴⁹ ЮНКТАД: *Доклад о мировых инвестициях 2013*, *op. cit.*

⁵⁰ ВТО: *World Trade Report 2014*, *op. cit.*

⁵¹ ЮНКТАД: *Доклад о мировых инвестициях 2015: Реформирование управления международными инвестициями* (Женева).

Рисунок 2.5. Приток ПИИ в развивающиеся страны, 1990-2014 гг.



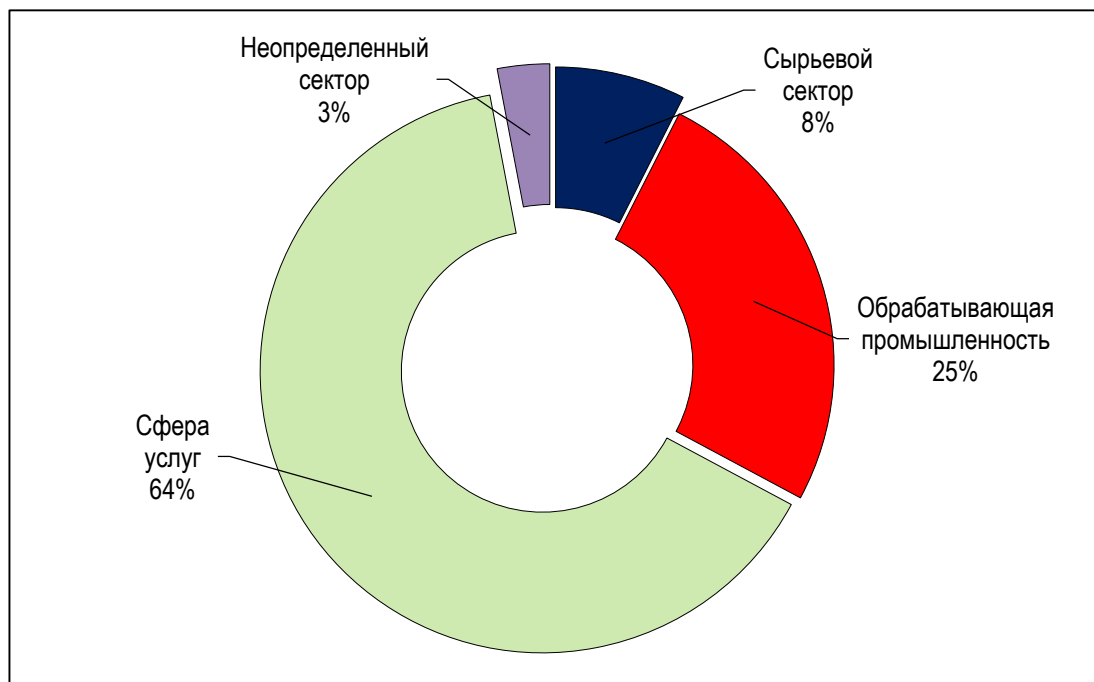
Источник: ЮНКТАД: *Доклад о мировых инвестициях 2015*, op. cit. (приложение).

44. Потоки ПИИ Юг-Юг, вызванные ростом ведущих компаний в странах Юга, значительно увеличились. Отток ПИИ из развивающихся стран вырос с 7% в конце 1980-х годов до 34% в 2012 году и составил 35% от объема глобальных ПИИ в 2014 году.⁵²

45. Глобальные системы поставок в значительной степени зависят от услуг, и, соответственно, услуги ПИИ расширяются: в 2012 году на них пришлось 64% мирового объема ПИИ, что превысило долю обрабатывающей промышленности более чем в два раза, как это показано на рисунке 2.6.

⁵² ЮНКТАД: Foreign direct investment: Inward and outward flows and stocks, annual, 1980–2014, доступно по адресу: <http://unctadstat.unctad.org/wds/TableView/tableView.aspx?ReportId=96740>.

Рисунок 2.6. Оцениваемые глобальные запасы входящих ПИИ в разбивке по секторам, 2012 г. (в % от общемирового объема)



Примечание: Отражены только страны, о которых имеются данные по трем основным секторам. Общемировой объем экстраполирован на основе данных о 103 странах.

Источник: ЮНКТАД/СТАТ: Прямые иностранные инвестиции: входящие и исходящие потоки и запасы, ежегодные, 1980-2014 г., данные получены из: <http://unctadstat.unctad.org/wds/TableView/tableView.aspx?ReportId=96740>.

Свободные экспортные зоны

46. В странах с формирующейся рыночной экономикой и в развивающихся странах росту глобальных систем поставок способствовало создание в ряде стран свободных экспортных зон (СЭЗ).⁵³ В этих промышленных зонах, как правило, создаются особые стимулы для привлечения иностранных инвесторов, а ввозимые из-за рубежа материалы подвергаются определенной обработке, после чего они реэкспортируются.⁵⁴ В традиционной модели весь объем продукции, произведенной в таких зонах, вывозится за рубеж. В отличие от них, гибридные СЭЗ обычно делятся на общую зону, открытую для всех отраслей, и отдельную зону, предназначенную исключительно для ориентированных на экспорт предприятий, зарегистрированных в СЭЗ.⁵⁵ К экономическим стимулам, создаваемым в СЭЗ, относятся освобождение от части или от всех тарифов и налогов и доступ к ориентированным на экспорт производственным и сервисным мощностям. Кроме того, в некоторых странах участники СЭЗ освобождаются от выполнения требований национального трудового законодательства и нормативных правовых актов.

⁵³ МБТ: *World Employment Social Outlook: The changing nature of jobs* (Женева, 2015 г.), р. 139.

⁵⁴ МБТ: *Trade union manual on export processing zones*, Бюро по деятельности в интересах работников (Женева, 2014 г.).

⁵⁵ Группа Всемирного банка: *Special economic zones: Performance, lessons learned, and implications for zone development* (Вашингтон, ОК, 2008 г.), р. 10.

47. Несмотря на весьма ограниченный объем данных о распространенности практики СЭЗ, ясно, что их число стремительно росло в течение последних десятилетий. Большинство из них сосредоточены в Азии, в том числе свыше 300 в одном только Китае.⁵⁶ Стремясь расширить экспорт и включиться в глобальные системы поставок, правительства продолжают выступать в поддержку расширения СЭЗ. По оценкам, на эти зоны приходится около 20% экспорта из развивающихся стран.⁵⁷

48. Однако успехи СЭЗ носят неоднозначный характер, а их достижения с экономической и социальной точек зрения остаются весьма спорными. Появляются сообщения о чрезмерной продолжительности рабочего времени и систематических нарушениях права на свободу объединения. Во многих странах исполнение законодательства на территории СЭЗ обеспечивается в недостаточной мере. В ряде случаев заработная плата работников СЭЗ выше; однако сравнение условий труда на территории этих зон и за их пределами дает неоднозначные результаты.⁵⁸ Некоторые СЭЗ получают сравнительные преимущества, широко используя труд низкооплачиваемых работников; это явление получило название «гонка ко дну».⁵⁹

2.4. Уровень и качество занятости

49. Глобальные системы поставок открывают новые возможности для занятости населения развивающихся стран и стран с формирующейся рыночной экономикой, в том числе для работников, испытывающих трудности с наймом или устройством на формальную работу, таких как женщины, молодежь и работники-мигранты.⁶⁰ Часть рабочих мест, создаваемых в глобальных системах поставок, характеризуется хорошими условиями (особенно для квалифицированных работников). В то же время возникают проблемы, учтенные в Декларации МОТ о социальной справедливости:

... с одной стороны, процесс экономического сотрудничества и интеграции продолжает помогать ряду стран воспользоваться высокими темпами экономического роста и расширения занятости, привлекать многих представителей сельской бедноты в современную городскую экономику, продолжать добиваться достижения целей развития и ускорять инновационные процессы в сфере разработки новой продукции и обмена идеями; с другой стороны, процесс глобальной экономической интеграции заставляет многие страны и отрасли сталкиваться с серьезными проблемами, связанными с неравенством в сфере доходов, хронически высокими уровнями безработицы и бедности, уязвимостью экономики перед внешними потрясениями, ростом как незащищенной занятости, так и неформальной экономики, оказывающей воздействие на трудовое правоотношение и на сферу той защиты, которую оно обеспечивает ...⁶¹

50. Практика аутсорсинга и офшоринга в мировом производстве может быть одним из ключевых факторов, определяющих число и качество рабочих мест в глобальных системах поставок, поскольку ведущие компании контролируют, но не имеют в собственности производственные мощности и действуют во многих национальных

⁵⁶ X. Zeng et al.: *Export processing zones in China: A survey report and a case study*, Бюро МБТ по деятельности в интересах работников (Турин, 2012 г.).

⁵⁷ A. Maurer and C. Degain: *Globalization and trade flows: What you see is not what you get*, WTO Staff Working Paper, 2010.

⁵⁸ W. Milberg and M. Amengual: *Economic development and working conditions in export processing zones: A survey of trends*, рабочий документ № 3 (Женева, МБТ, 2008 г.).

⁵⁹ T. Farole: "Special economic zones: What have we learned?", in *Economic Premise* (2011 г., № 64, Всемирный банк).

⁶⁰ МБТ: *World Employment Social Outlook: The changing nature of jobs*, op. cit., pp. 131–154.

⁶¹ Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, 2008 г., первый пункт Преамбулы.

юрисдикциях. Расширение использования аутсорсинга посредством глобальных систем поставок стало одной из причин роста занятости, особенно в развивающихся странах, о чем, в частности, свидетельствуют растущие возможности трудоустройства женщин, занятых в трудоемких отраслях, таких как швейная промышленность и агропродовольственный сектор.

51. Качество рабочих мест, создаваемых в глобальных системах поставок, широко анализируется, и эмпирические исследования указывают как на положительные, так и на отрицательные результаты. На таких рабочих местах могут обеспечиваться формальные трудовые правоотношения, соответствующие международным трудовым нормам, зачастую благодаря применению кодексов поведения МНК.⁶² В частности, хорошо известно, что ПИИ МНК могут обеспечивать более высокую заработную плату и лучшие условия труда, чем местные предприятия.⁶³ Анализ нарушений трудовых прав в 86 странах в период с 1995 по 2002 годы показал, что в странах, производящих товары для глобального рынка посредством ПИИ, вероятнее ситуация, когда права работников соблюдаются полнее.⁶⁴ Другие исследования свидетельствуют о нарушениях трудовых норм и трудовой практики, происходящих в частых случаях (хотя и не исключительно) на нижних уровнях глобальных систем поставок в подрядных компаниях, использующих неформальные условия занятости⁶⁵ и работников, нанимаемых подрядчиками рабочей силы.⁶⁶ Кроме того, значительное число работников в системах поставок заняты на неформальных условиях на формальных предприятиях или трудятся в их интересах; это признается в Рекомендации 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204), в которой упоминаются эти предприятия.

2.4.1. Уровень занятости

52. По оценкам, содержащимся в докладе MOT *World Economic and Social Outlook 2015*,⁶⁷ в 40 странах, представляющих 85% мирового валового внутреннего продукта и примерно две трети глобальной рабочей силы, в период с 1995 по 2013 годы число рабочих мест, связанных с глобальными системами поставок, увеличилось на 157 млн или на 53%, достигнув в 2013 году в общей сложности 453 млн рабочих мест.⁶⁸ Однако в том же докладе отмечается, что структура спроса и предложения рабочей силы в глобальных системах поставок создает серьезные проблемы для статистики: количество

⁶² R. Locke: *The promise and limits of private power: Promoting labor standards in a global economy* (Cambridge University Press, 2013).

⁶³ R.J. Flanagan: *Globalization and labor conditions: Working conditions and worker rights in a global economy* (Oxford University Press, 2006); T.H. Moran: *Beyond sweatshops: Foreign direct investment and globalization in developing countries* (Brookings Institution, 2002).

⁶⁴ L. Mosley: *Labor rights and multinational production* (Cambridge University Press, 2011).

⁶⁵ M. Carr, M.A. Chen and J. Tate: "Globalization and home-based workers", in *Feminist Economics* (2000, 6(3)); M-K. Chan: *Informal workers in global horticulture and commodities value chains: A review of literature*, WIEGO Working Paper No. 28 (2013).

⁶⁶ Barrientos: "Labour chains", op. cit.

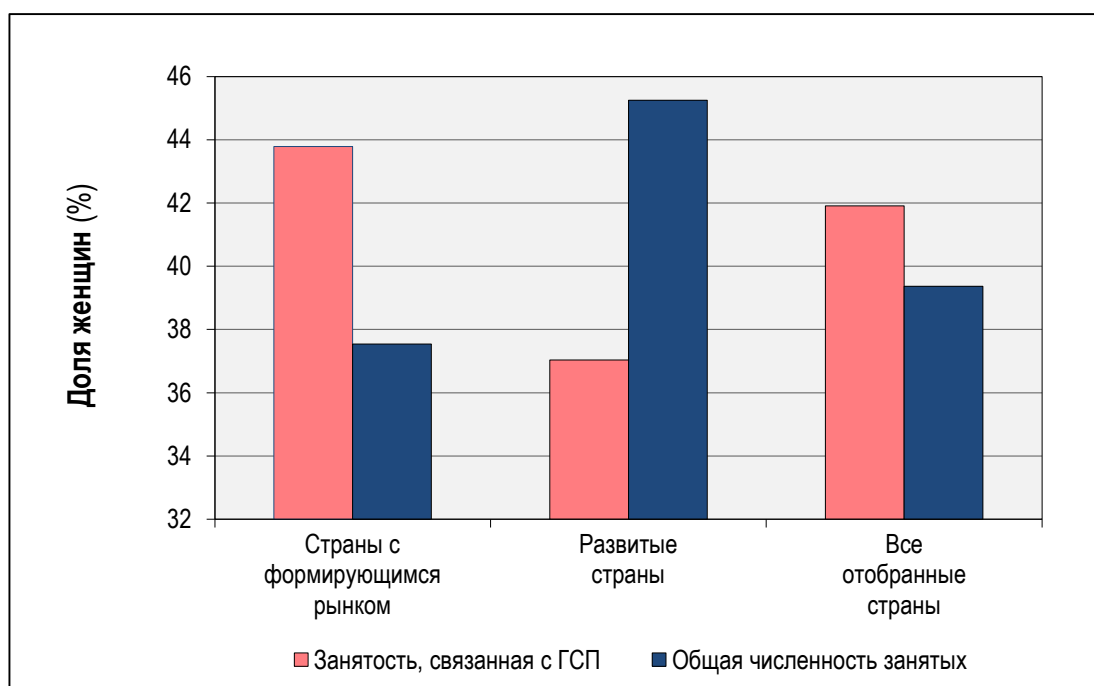
⁶⁷ МБТ: *World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of jobs* (Женева, МБТ, 2015 г.); другие оценки см. M.P. Timmer et al.: "Slicing up global value chains", in *Journal of Economic Perspectives* (2014, Vol. 28, No. 2), pp. 99–118; X. Jiang: *Trade and employment in a vertically specialized world*, исследовательский доклад MOT № 5 (Женева, МБТ, 2013 г.); ОЭСР, ВТО и ЮНКТАД: *Implications of global value chains for trade, investment, development and jobs*, документ, подготовленный для саммита руководителей стран Группы двадцати, Санкт-Петербург, Российская Федерация, сентябрь 2013 г.; I. Arto et al.: "EU exports to the world: Effects on employment and income" (Европейская комиссия, 2015 г.).

⁶⁸ В докладе подчеркивается, что это неглобальные оценки и что оценки рабочих мест в глобальных системах поставок должны трактоваться как верхний оцениваемый предел реального числа рабочих мест, связанных с глобальными системами поставок в экономике анализируемых стран: *World Employment and Social Outlook 2015*, op. cit., p. 133.

рабочих мест в глобальных системах поставок трудно оценить, поскольку в национальной статистике занятости нет различий между разными категориями работников, занятых в глобальных системах поставок, и не в полной мере отражаются неформальные и нестандартные формы занятости. Кроме того, трудно выделить долю работников, участвующих в поставках для глобальных и для внутренних покупателей, равно как трудно установить, снабжают ли местные компании глобальные системы поставок опосредованно, не являясь прямыми экспортерами. Поэтому по имеющимся данным не всегда можно отличить работников, занятых в глобальных системах поставок, от тех, кто там не работает, и, соответственно, сравнить качество рабочих мест внутри глобальных систем поставок и за их пределами.

53. Согласно оценкам, в 2013 году совокупная доля женщин, занятых в глобальных системах поставок в 40 странах, рассматриваемых в докладе, была на 2,5% выше, чем их доля в общей численности занятых. В странах с формирующейся рыночной экономикой их доля была значительно выше, в то время как в развитых странах доля женщин, занятых в глобальных системах поставок, была значительно ниже, чем их доля в общей численности занятых.⁶⁹

Рисунок 2.7. Доля женщин, занятых в глобальных системах поставок и в экономике в целом, 2013 г.



Примечание: На диаграмме показана доля занятых женщин как доля в % от общего числа рабочих мест в ГСП и как доля в % от общей численности занятых.

Источник: Оценки Департамента исследовательской деятельности МБТ, основанные на данных World Input-Output Database и МБТ: *Trend Econometrics Models*, октябрь 2014 г.

54. Рабочие места в глобальных системах поставок создаются преимущественно в странах с формирующейся рыночной экономикой.⁷⁰ К примеру, глобальные системы поставок в химической отрасли, в сфере логистики и туризма обеспечивают связь стран с формирующимся рынком с мировой экономикой, тем самым способствуя созданию

⁶⁹ *ibid.*

⁷⁰ *ibid.*, p. 132.

предприятий и рабочих мест. В настоящее время страны Азии являются основным источником объемов производства и занятости в химической промышленности; большинство услуг в товарно-логистическом секторе предоставляется компаниями из развивающихся стран. Туристические центры в странах с формирующимся рынком привлекают все большее число иностранных и местных туристов, и на них приходится почти половина мирового рынка туризма.⁷¹ Тем не менее, в ряде случаев глобальные системы поставок являются катализатором потери рабочих мест: например, расширение аутсорсинга в обрабатывающей промышленности развивающихся стран, как правило, ведет к сокращению числа рабочих мест в соответствующих отраслях развитых стран.⁷²

55. Глобальные системы поставок могут обладать значительным потенциалом создания новых рабочих мест для молодежи. Например, в Соединенном Королевстве Департамент по международному развитию в рамках инициативы «Торговля в глобальных производственно-сбытовых цепочках» взаимодействовал с одной из сетей супермаркетов в Соединенном Королевстве в целях разработки молодежной программы профессиональной подготовки, которая увенчалась успехом, расширив возможности трудоустройства молодых людей в секторе садоводства Южной Африки.⁷³

56. Несмотря на меньший объем отраслевых данных о занятости в глобальных системах поставок, действующих в пищевой промышленности и сельском хозяйстве, по сравнению с другими секторами, в таблице 2.1 представлены оценки численности наемных работников и мелких садоводов-фермеров в отдельных африканских странах, связанных с глобальными системами поставок. Как явствует из этих примеров, женщины составляют более половины всех работников. Что касается косвенных бенефициариев и иждивенцев, их численность говорит о значении глобальных систем поставок для расширения возможностей получения доходов.

Таблица 2.1. Оцениваемая численность работников и мелких фермеров, занятых садоводством в отдельных африканских странах и участвующих в глобальных системах поставок

Страна/продукт	Мелкие фермеры	Наемные работники	Расчетная доля работающих женщин (%)	Косвенные бенефициарии/ иждивенцы
Южная Африка, фрукты	н.д. ¹	400.000***	53	2.000.000
Кения, цветы, свежие фрукты и овощи	220.000 *	70.000-90.000**	75	2.000.000
Уганда, цветоводство	н.д.	7.000	65-75	35.000

¹ н.д. – нет данных

Примечания: * Свежие овощи на экспорт (2009 г.). ** В основном цветы на экспорт (2010 г.). *** Только фрукты лиственных, цитрусовых, виноградных, субтропических растений (2011 г.).

Источник: S. Barrientos: "Gender and global value chains: Challenges of economic and social upgrading in agri-food", Robert Schuman Centre for Advanced Studies (Florence, European University Institute, 2014).

⁷¹ МБТ: *Sectoral studies on decent work in global supply chains: Comparative analysis of good practices by multinational enterprises in promoting decent work in global supply chains* (Женева, готовится к печати).

⁷² A. Park, G. Nayyar and P. Low: *Supply chain perspectives and issues: A literature review* (Fung Global Institute and WTO, 2013), p. 35; M. Spence: "The impact of globalization on income and employment: The downside of integrating markets", in *Foreign Affairs* (2011, Vol. 90. No. 4), pp. 28–41.

⁷³ Trade in Global Value Chains Initiative, *Newsletter*, Jan. 2015.

2.4.2. Качество занятости

57. Качество занятости в глобальных системах поставок весьма сложно измерить. Помимо конкретных исследований трудно найти данные по целому ряду показателей, которые позволили бы сравнить качество занятости в глобальных системах поставок с другими формами занятости. Отсутствуют подробные и сопоставимые данные по странам, отчасти из-за разных статистических определений, используемых в национальных обследованиях.⁷⁴ Кроме того, данные черпаются из национальных источников, а глобальные системы поставок действуют на международном уровне, и поэтому между ними часто бывает трудно установить четкую взаимосвязь.

Заработная плата и продолжительность рабочего времени

58. Судя по имеющимся данным, участие в глобальных системах поставок не оказывает существенного влияния на заработную плату работников, хотя и предполагает более высокую производительность труда.⁷⁵ Смещение спроса в сторону высококвалифицированных работников в ведущей компании ввиду офшоринга и аутсорсинга производственных операций, выполняемых малоквалифицированными работниками, теоретически может влиять на соотношение средней почасовой оплаты труда высококвалифицированных и малоквалифицированных работников, известное как «премия за квалификацию». В целом, по всей видимости, участие в глобальных системах поставок также не влияет на премию за квалификацию. Как показывают результаты эмпирических исследований, премия за квалификацию колеблется в незначительном диапазоне, за исключением ряда секторов, таких как текстильная промышленность.

59. Несмотря на неполноту достоверных данных о размерах заработной платы работников, занятых в глобальных системах поставок, в которых не учитывается низкооплачиваемый труд, эта проблема, тем не менее, по-прежнему вызывает озабоченность.⁷⁶ На многих предприятиях женщины получают заработную плату по минимальным ставкам; системам оплаты труда недостает прозрачности; структура заработной платы не предусматривает выплаты премий за квалификацию; работники не получают своей доли от роста прибыли, связанного с ростом производительности труда.⁷⁷ Кроме того, женщинам часто не предоставляется отпуск по болезни или отпуск по беременности и родам.⁷⁸

60. Низкие цены на товары поставщиков оказывают давление в сторону сокращения затрат на нижних уровнях системы поставок, что может негативно сказываться на размерах заработной платы.⁷⁹ Поставщики и работники на нижнем ярусе системы поставок часто получают крайне малую долю от розничной цены. К примеру, в Азии затраты труда на производство одной обычной футболки составляют около 20 центов, независимо от розничной цены.⁸⁰ За каждую пачку чая, продаваемую в Соединенном

⁷⁴ МБТ: *Non-standard forms of employment*, доклад для обсуждения на Совещании экспертов по вопросам нестандартных форм занятости, Женева, 16-19 февраля 2015 г.

⁷⁵ Результаты анализа отраслевых данных. См.: *World Employment and Social Outlook 2015*, op. cit., pp. 143–145.

⁷⁶ D. Miller and K. Hohenegger: “Valuing labor, buying practices and the low wage question in apparel supply chains”, preliminary version (МБТ, готовится к печати).

⁷⁷ Joint Ethical Trading Initiatives: *Living wages in global supply chains: A new agenda for business* (2015).

⁷⁸ Oxfam: “Trading away our rights: Women working in global supply chains” (2004); Christian, Evers and Barrientos: *Women in value chains*, op. cit.

⁷⁹ ЮНКТАД: *Доклад о мировых инвестициях 2013*.

⁸⁰ M. Starmanns: “How is value shared within global supply chains? Purchasing practices and low wages in global supply chains”, preliminary version (МБТ, 2016 г., готовится к печати).

Королевстве за 1,60 фунта стерлингов, сборщик чая зарабатывает всего 0,01 фунта.⁸¹ За каждый банан из Эквадора, продаваемый в супермаркете на территории Соединенного Королевства за 12 пенсов, работник плантации или фермы получает только 0,75 пенса.⁸²

61. Реагируя на требования работников о повышении заработной платы и улучшении условий труда в системах поставок, некоторые собственники брендовых марок и розничные компании включили параметры «прожиточного минимума» или «справедливой оплаты труда» в свои кодексы поведения. Однако, как показывают результаты различных исследований, эти инициативы имеют весьма скромный эффект.⁸³

62. В текстильной и швейной промышленности минимальная оплата труда в странах-поставщиках часто устанавливается законом на низком уровне и порой не соответствует потребностям работников и их семей.⁸⁴ Это провоцирует чрезмерную продолжительность сверхурочной работы, что, в свою очередь, вызывает проблемы с соблюдением норм безопасности и гигиены труда и сочетанием трудовой и личной жизни. Однако если системы заработной платы предусматривают разделение с работниками выгод от повышения квалификации и производительности труда, то совершенствование трудовых навыков и обучение на рабочем месте могут вести к росту заработной платы.

63. В ряде глобальных систем поставок одним из ключевых вопросов является режим рабочего времени. Серьезную озабоченность вызывает чрезмерная продолжительность рабочего времени с широким использованием сверхурочных работ, которые значительно превышают предел 48 часов, установленный в Конвенции МОТ 1919 года о рабочем времени в промышленности (1) и Конвенции 1930 года о рабочем времени в торговле и в учреждениях (30). Во многих частных кодексах поведения предусмотрен гораздо более высокий предел – 60 часов в неделю.⁸⁵ Как показало недавнее исследование рабочего времени на китайских и тайских фабриках, выпускающих товары для футбола в рамках систем поставок, 48% их работников трудились более 60 часов в неделю.⁸⁶ Другой общей проблемой является отсутствие достаточных периодов отдыха и оплачиваемого ежегодного отпуска; то же исследование показало, что 25% работников не предоставляется даже одного выходного дня за каждый семидневный период.⁸⁷

64. Чрезмерная продолжительность рабочего времени обусловливается целым рядом факторов. В частности, все больше фактов свидетельствует о том, что сокращение сроков выполнения заказов ввиду использования производственной системы «точно в срок» или системы бережливого производства, сезонного спроса и непостоянных

⁸¹ V. Largo: “PG Tips and Lipton tea estates hit by allegations of sexual harassment and poor conditions” in *The Ecologist*, Apr. 2011.

⁸² BananaLink infographics, доступно по адресу: <http://www.bananalink.org.uk/infographics>.

⁸³ R. Locke: *The promise and limits of private power: Promoting labour standards in a global economy* (Cambridge University Press, 2013).

⁸⁴ МБТ: *Wages and working hours in the textiles, clothing, leather and footwear industries*, доклад для обсуждения на Глобальном форуме-диалоге по заработной плате и продолжительности рабочего времени в текстильной, швейной, кожевенной и обувной отраслях промышленности (Женева, 23-25 сентября 2014 г.).

⁸⁵ Mamic: “Implementing codes of conduct”, op. cit.

⁸⁶ R. Smyth et al.: “Working hours in supply chain Chinese and Thai factories: Evidence from the Fair Labor Association’s ‘Soccer Project’”, in *British Journal of Industrial Relations* (2013, Vol. 51:2, June 2013), pp. 382–408.

⁸⁷ *ibid.*

контрактов по снабжению является одной из главных причин чрезмерно продолжительной и зачастую недостаточно оплачиваемой сверхурочной работы в глобальных системах поставок.⁸⁸

65. На размер заработной платы и продолжительность рабочего времени влияют и условия договоров купли-продажи между покупателем и его поставщиками, которые часто отражают асимметричное рыночное влияние двух партнеров и доминирование покупателя, который может отказаться от одного поставщика в пользу другого. Цены, согласованные между покупателем и поставщиками, могут не покрывать затрат. В этих условиях заработная плата становится корректирующей переменной в конечной части системы поставок,⁸⁹ где конкурентное давление приводит к снижению размера заработной платы и продлению рабочего времени.⁹⁰

Нестандартные формы занятости

66. Поставщики могут реагировать на внешнее давление и непредсказуемость режимов производства путем использования нестандартных форм занятости в качестве гарантии удовлетворения спроса.⁹¹ Такие формы занятости, выпадающие за рамки стандартных механизмов организации труда, все шире применяются во многих глобальных системах поставок.⁹² Зачастую удовлетворение спроса и повышение гибкости происходят самыми разнообразными способами, в том числе за счет расширения использования трудовых договоров, предусматривающих занятость на условиях неполного рабочего времени, на временной или случайной основе и на условиях переменной продолжительности рабочего времени, вплоть до нулевой. В целом, предприятия нанимают работников на нестандартных условиях в силу трех причин: а) гибкости в количественном отношении, то есть способности срочно нанять работников, чтобы помочь предприятию справиться с сезонным спросом⁹³ или колебаниями производственных циклов;⁹⁴ б) функциональной гибкости, то есть возможности легко перемещать работников с одного участка на другой для выполнения разных видов заданий; в) гибкости в оплате труда, то есть возможности изменять размер вознаграждения.

67. Гибкость использования рабочей силы в глобальных системах поставок может повышаться и за счет использования сторонних трудовых посредников или трудовых подрядчиков/брокеров. Иногда это называется «треугольным трудовым правоотношением», при котором работодатель де-юре отделен от лица, в интересах которого

⁸⁸ M. Anner, J. Bair and J. Blasi: "Towards joint liability in global supply chains: Addressing the root causes of labour violations in international subcontracting networks", in *Comparative Labour Law & Policy Journal* (2013, Vol. 35:1), pp. 1–43.

⁸⁹ D. Vaughan-Whitehead: *Fair wages – Strengthening corporate social responsibility* (Edward Elgar, 2010).

⁹⁰ Barrientos: "Corporate purchasing practices in global production networks: A socially contested terrain", in *Geoforum* (2013, Vol. 44), pp. 44–51.

⁹¹ Трехстороннее совещание экспертов МОТ по нестандартным формам занятости (февраль 2015 г.) рассмотрело следующие формы занятости: 1) временную занятость; 2) временный заемный труд и другие договорные отношения с участием нескольких сторон; 3) скрытые трудовые отношения и зависимые формы самозанятости; 4) занятость на условиях неполного рабочего времени. В рамках различных нестандартных форм занятости трудовые отношения могут быть формальными или неформальными.

⁹² МБТ: *Охрана труда в претерпевающей изменения сфере труда: Периодическое обсуждение стратегической задачи социальной защиты (охрана труда)*, Международная конференция труда, 104-я сессия, Женева, 2015 г.; Weil, op. cit.

⁹³ B. Harrison and M.R. Kelley: "Outsourcing and the search for 'flexibility'", in *Work, Employment and Society*, British Sociological Association (1993, Vol. 7(2)), pp. 213–235.

⁹⁴ J.J.R. Ko: "Contingent and internal employment systems: Substitutes or complements?", in *Journal of Labor Research* (2003, Vol. 24, No. 3), pp. 473–490.

выполняется работа.⁹⁵ Посредниками могут быть официально зарегистрированные компании, которые предоставляют услуги найма временного персонала, или неформальные или квази-зарегистрированные подрядчики рабочей силы. Не существует достоверных данных о масштабе использования их услуг. В среде неформальных подрядчиков рабочей силы иногда действует «каскадная» система, когда одни подрядчики используют работников, предоставленных или нанятых другими подрядчиками или посредниками. Пагубная трудовая практика, включая принудительный труд, может применяться на нижних субподрядных уровнях глобальных систем поставок по вине беспринципных подрядчиков рабочей силы, связанных с торговцами людьми; это – один из каналов «современного рабства» в мировой экономике.⁹⁶

68. Несмотря на то что нестандартные формы занятости способствуют расширению участия населения на рынке труда, факты говорят о том, что соответствующие работники чаще страдают от дефицита охраны труда в законодательстве и/или на практике.⁹⁷ Использование нестандартных форм занятости бросает серьезный вызов органам нормативного регулирования. Работодатели могут сознательно не выполнять защитные предписания трудового законодательства из-за нестабильного характера заказов. Службы инспекции труда могут сталкиваться с трудностями в обеспечении применения законов, особенно когда речь идет о труде подрядных надомных работников, неформальных подрядчиков рабочей силы или о сложных особенностях труда сельских работников.⁹⁸ Кроме того, эти работники могут испытывать трудности со вступлением в члены профсоюза или присоединением к коллективным соглашениям.

69. Одним из примеров служит глобальная система поставок плетеной мебели, принадлежащая крупной мебельной компании: в ней изготовление мебели из ротанга выполняется надомными работниками на условиях субподряда. Компания заключает контракты с компаниями-поставщиками, которые нанимают субподрядчиков, в свою очередь нанимающих работников, занимающихся плетением мебели в небольших цехах или на дому. До вступления в деловые отношения с ведущей компанией потенциальные поставщики должны доказать соответствие стандартам и нормам компании, основанным на основополагающих конвенциях МОТ. Эти же стандарты и нормы применяются к субподрядным поставщикам мебели из ротанга и цеховым работникам; однако ряд положений кодекса поведения не распространяется на надомных работников. Поэтому хотя стандарты и нормы положительно влияют на условия труда цеховых работников, нанимаемых субподрядными поставщиками, они в меньшей мере способствуют обеспечению достойных условий труда надомных работников.⁹⁹

70. Социальная защита важна не только для отдельных работников и их семей, но и для населения в целом. Исследования, выполненные МОТ в ряде стран, показывают, что постоянные работники зарегистрированных плантаций, которые часто связаны с глобальными системами поставок, как правило, обеспечены определенной социальной защитой. Однако это может не относиться к временным работникам. Временные работники-женщины рискуют потерять доход во время беременности или отпуска по уходу

⁹⁵ МБТ: *Трудовое правоотношение*, Международная конференция труда, 95-я сессия, Женева, 2006 г.

⁹⁶ Barrientos: “Labour chains”, *op. cit.*

⁹⁷ МБТ: *Non-standard forms of employment*, *op. cit.*

⁹⁸ Например, МБТ: “Rights at work in the rural economy” (Женева, готовится к печати).

⁹⁹ L. Lim: *Employment relationships and working conditions in an IKEA rattan supply chain* (Джакарта, МБТ, 2015 г.).

за ребенком. В целом, работники мелких фермерских хозяйств, на долю которых приходится значительная часть мирового производства пальмового масла, также не имеют доступа к системе социального обеспечения.¹⁰⁰

71. Негативное воздействие на систему охраны труда может сказываться даже на отраслях, использующих передовые технологии и квалифицированную рабочую силу, таких как производство анимационных фильмов и творческая индустрия.¹⁰¹ Значительную часть работников, занятых в индустрии анимационных и визуальных эффектов Японии, составляет молодежь, которая принимается на работу по конкретным проектам. Когда подходит срок выполнения заказа, от производства требуется больше гибкости, что приводит к расширению использования внештатных работников, продлению рабочего времени и использованию ненормированных графиков работы – с низкой заработной платой и менее стабильными перспективами занятости.¹⁰² Анимационные студии могут с малыми издержками дополнительно привлекать к работе практикантов, которые стремятся обогатить свой трудовой опыт, работая бесплатно.¹⁰³ По имеющейся информации, некоторые специалисты-аниматоры уходят из отрасли из-за чрезмерной продолжительности рабочего времени и низкой заработной платы; если им не предоставляется социальная защита на работе, они обращаются к национальной системе медицинского страхования.¹⁰⁴

72. Выращивание бананов служит одним из примеров того, как давление со стороны покупателей, требующих от производителей поставлять продукцию точно в срок и снижать цены, вынуждает их нанимать временную рабочую силу. Известен случай, когда производители бананов неоднократно нанимали работников по краткосрочным договорам, предусматривающим начальный испытательный срок, в течение которого наниматели освобождались от обязанности предоставлять работникам социальное обеспечение, ежегодный отпуск и другие социальные блага. Помимо пагубного влияния на социальную защиту, такая практика вызывает последствия и для основополагающих прав работников, таких как право на ведение коллективных переговоров. Вывод за штат рабочей силы препятствует ведению коллективных переговоров, ограничивая число работников, имеющих право вступать в профсоюз.¹⁰⁵

73. За последние десятилетия резко изменились экономические условия, в которых происходит социальный диалог. Повышение мобильности капитала, обострение конкуренции в условиях глобализации, реформирование рынков труда, сокращение перераспределительных функций налоговых и социальных систем, снижение численности членов профсоюзов – все эти факторы сыграли свою роль в ослаблении позиций

¹⁰⁰ МБТ: “Decent work in oil palm plantations: Surveys in Indonesia and Ghana” (2015 г., неопубликовано).

¹⁰¹ I. Garmann Johnsen: “Formal project organization and informal social networks: Regional advantages in the emergent animation industry in Oslo, Norway”, in *European Planning Studies* (2011, Vol. 19, No. 7).

¹⁰² B. Conor, R. Gill and S. Taylor: “Gender and creative labour”, in *The Sociological Review* (2015, Vol. 63, No. S1), pp. 1–22; D. Perrons: “Care, paid work, and leisure: Rounding the triangle”, in *Feminist Economics* (2000, 6(1)), pp. 105–114; D. Hesmondhalgh and S. Baker: “‘A very complicated version of freedom’: Conditions and experiences of creative labour in three cultural industries”, in *Poetics* (2010, 38(1)), pp. 4–20; H. Yoon: “Promoting decent work in global supply chains: The animation/VFX industry”, в МБТ: *Sectoral studies on decent work in global supply chains*, op. cit.

¹⁰³ D. Hesmondhalgh and S. Baker: “Sex, gender and work segregation in the cultural industries”, in *The Sociological Review* (2015, Vol. 63, No. S1), pp. 23–36; L.R. Shade and J. Jacobson: “Hungry for the job: Gender, unpaid internships, and the creative industries”, in *The Sociological Review* (2015, Vol. 63, No. S19), pp. 188–205.

¹⁰⁴ D. Okeda and A. Koike: “Working conditions of animators: The real face of the Japanese animation industry”, in *Creative Industries Journal* (2011, 3(3)), pp. 261–271.

¹⁰⁵ P.K. Robinson: “Do voluntary labour initiatives make a difference for the conditions of workers in global supply chains?”, in *Journal of Industrial Relations* (2010, 52(5)), pp. 561–573.

работников в ходе переговоров.¹⁰⁶ Представителям работников может не доставать инструментов воздействия и организованности, необходимых для участия в социальном диалоге, особенно когда они заняты в системах поставок в качестве непостоянных, временных или надомных работников. Коллективные договоры ослабляются под воздействием целого ряда факторов, в том числе субподряда и неформального труда. Глобальные системы поставок также усложнили задачу организаций работодателей представлять интересы своих членов и реагировать на их потребности.¹⁰⁷

74. Основную роль в объединении компаний в рамках глобальных систем поставок играет трансграничный грузовой транспорт.¹⁰⁸ Ряд конкретных проблем возникает из-за раздробленности этой отрасли, так как субподрядные собственники-операторы грузового автомобильного транспорта и МСП составляют в большинстве стран основную часть грузовых перевозчиков. Им часто приходится брать на себя покрытие затрат, связанных с владением и техническим обслуживанием транспортных средств и другими эксплуатационными расходами, однако они не могут участвовать в социальном диалоге по причине асимметричного распределения сил на переговорах. Помимо этого, давление со стороны систем поставок может быть основной причиной того, что транспортные работники прибегают к рискованной и небезопасной практике вождения.¹⁰⁹ Недавний опрос представителей крупных логистических компаний и международных покупателей показал, что у них зарождается заинтересованность в реализации мер, направленных на мониторинг и решение проблем достойного труда субподрядных водителей грузовиков.¹¹⁰

Работники-мигранты

75. И в развитых, и в развивающихся странах работники-мигранты часто участвуют в нестандартных формах занятости.¹¹¹ Работодатели и работники-мигранты могут извлекать значительно выгоду от использования временных и гибких форм занятости в глобальных системах поставок.¹¹² Однако когда речь заходит об эффективной защите трудовых прав работников-мигрантов в глобальных системах поставок, пробелы с точки зрения обеспечения соблюдения норм и их фрагментации, политических инициатив и ответственности участвующих сторон могут приводить к серьезным проблемам и возможным нарушениям этих прав.¹¹³ Значительное число работников-мигрантов вынуждены мириться с тяжелыми условиями труда, особенно если они находятся на нелегальном положении либо заняты в неформальной экономике. Во многих случаях

¹⁰⁶ МБТ: *Социальный диалог: Периодическое обсуждение в соответствии с Декларацией МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации*, Доклад VI, Международная конференция труда, 102-я сессия, Женева, 2013 г., с. 17; ОЭСР: *Перспективы занятости ОЭСР 2012* (Париж, 2012 г.); S. Tilford: *Economic recovery requires a better deal for labour* (London, Centre for European Reform, 2012).

¹⁰⁷ МБТ: *Социальный диалог: Периодическое обсуждение в соответствии с Декларацией МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации*, op. cit.

¹⁰⁸ МБТ: *Priority safety and health issues in the road transport sector*, доклад для обсуждения на Трехстороннем отраслевом совещании по вопросам безопасности и гигиены труда на автомобильном транспорте (Женева, 12-16 октября 2015 г.).

¹⁰⁹ МБТ: *Conclusions on safety and health in the road transport sector*, заключения, принятые Трехсторонним отраслевым совещанием по вопросам безопасности и гигиены труда на автомобильном транспорте (Женева, 12-16 октября 2015 г.).

¹¹⁰ МБТ: "Good practices by multinational enterprises in promoting decent work in global supply chains: The freight transport and logistics industry", в МБТ: *Sectoral studies on decent work in global supply chains*, op. cit.

¹¹¹ МБТ: *Non-standard forms of employment*, op. cit., p. 30.

¹¹² P. Thompson, K. Newsome and J. Commander: "Good when they want to be": Migrant workers in the supermarket supply chain", in *Human Resource Management Journal* (04/2013, Vol. 23(2)).

¹¹³ R. Blanpain (ed.): *Protecting labour rights in a multi-polar supply chain and mobile global economy*, Bulletin for Comparative Labour Relations No. 89 (Wolters Kluwer, 2015), p. 189.

женщины из числа трудовых мигрантов в первую очередь страдают из-за низкой заработной платы, ненормированного рабочего времени и отсутствия периодов отдыха и ежегодного отпуска. В последнее время разрабатываются стратегии, нацеленные на создание организаций работников в системах поставок, в которых намечаются пути решения серьезных проблем в глобальных системах поставок рабочей силы, в которых действуют агенты по найму и развернута широкая сеть субподрядчиков и других агентов.¹¹⁴

76. Растущие трансграничные потоки работников также усугубляют риск принудительного труда и торговли людьми. В то время как большинство компаний действует на упреждение, стремясь не допустить применения противоправной трудовой практики, реальна опасность того, что они могут стать причастными к принудительному труду через деловые связи с подрядчиками и поставщиками, которые могут скрывать факт применения незаконной практики.

¹¹⁴ J. Gordon: *Global labour recruitment in a supply chain context*, Fundamentals Working Papers (Женева, МБТ, 2015 г.), pp. 33–42.

Глава 3

Модернизация с ориентиром на достойный труд в глобальных системах поставок

77. Как было отмечено в главе 2, глобальные системы поставок могут создавать возможности для инклюзивного развития компаний-поставщиков, работников и принимающих стран, но они могут создавать и проблемы для долгосрочного экономического роста и достойного труда. Термин «модернизация» относится к процессу, посредством которого участники глобальных систем поставок могут воспользоваться преимуществами своего участия в функционировании глобальных рынков и достичь цели обеспечения достойного труда.¹ В этой главе рассматриваются две формы модернизации глобальных систем поставок – экономическая и социальная.² Экономическая модернизация означает процесс перехода поставщиков к деятельности повышенной стоимости в рамках глобальных систем поставок. Социальная модернизация предусматривает процесс обеспечения достойного труда в глобальных системах поставок. Для достижения цели достойного труда и желательных результатов в области развития социальная модернизация должна сопровождаться экономической модернизацией.

3.1. Экономическая модернизация

78. Экономическая модернизация – это процесс, посредством которого предприятия и работники совершают переход от деятельности с низкой стоимостью к деятельности с относительно высокой стоимостью в глобальных системах поставок.³ Экономическую модернизацию можно анализировать, оперируя данными показателей национального экспорта и цен. На основе результатов глубоких исследований и данных на уровне предприятий или отраслей это явление можно расчленить на модернизацию производственных процессов, продукции, функций и самой системы (см. вставку 3.1). Каждое направление модернизации сопряжено с различными последствиями с точки зрения повышения квалификации рабочей силы и занятости.

¹ Для получения дополнительной информации о процессах модернизации см. S. Barrientos, G. Gereffi and A. Rossi: “Economic and social upgrading in global production networks: A new paradigm for a changing world”, in *International Labour Review* (2011, Vol. 150, No. 3-4), pp. 319–340.

² Термины «экономическая модернизация» и «социальная модернизация», как они используются в настоящем тексте, соответствуют термину «экономический и социальный прогресс» в тексте Декларации МНК.

³ G. Gereffi: “The global economy: Organization, governance, and development”, in N. Smelser and R. Swedberg (eds): *The Handbook of Economic Sociology*, Chapter 8 (Princeton University Press, 2005), p. 171.

Вставка 3.1 Виды экономической модернизации

- ❑ *Модернизация процессов* связана с изменениями производственного процесса, направленными на повышение его *эффективности*. Это может достигаться путем замещения труда капиталом, то есть повышения производительности благодаря автоматизации, и, соответственно, сокращению числа квалифицированных или неквалифицированных работников.
- ❑ *Модернизация продукции* означает внедрение более совершенных видов продукции; часто для производства изделия с улучшенными свойствами требуется более высококвалифицированная рабочая сила.
- ❑ *Функциональная модернизация* означает повышение степени вертикальной интеграции предприятия в производстве товаров и оказание услуг в той или иной глобальной системе поставок. Например, в швейной промышленности освоение отделочных, упаковочных, логистических и транспортных операций открывает перед предприятием или группой предприятий новые возможности. По аналогии, если текстильное предприятие принимает решение добавить мощности по пошиву одежды, это также является функциональной модернизацией.
- ❑ *Модернизация самой системы* означает, что предприятие осваивает новые отрасли или товарные рынки, создавая конкретные мощности в глобальной системе поставок. Точнее всего это можно охарактеризовать как экономическую диверсификацию: к примеру, текстильная компания принимает решение расширить круг отраслей, в которых она реализует свою продукцию, таких как швейная или медицинская промышленность. Что касается компаний, специализирующихся на конкретном материале, например, графите, модернизация системы означает, что эти материалы начинают реализовываться на новых рынках, таких как спортивное оборудование и велосипедные рамы.

Источник: J. Humphrey and H. Schmitz: *How does insertion in global value chains affect upgrading in industrial clusters?*, *Regional Studies*, 36 (2002, Issue 9), pp. 1017–1027; Barrientos, Gereffi and Rossi: “Economic and social upgrading in global production networks”, *op. cit.*

79. Глобальные системы поставок открывают возможности для передачи технологий и ноу-хау ведущих компаний и для их освоения поставщиками, что позволяет им расширять собственные мощности.⁴ Многие страны и предприятия занимаются различными типами экономической модернизации и в разных секторах.

80. Многие азиатские страны, такие как Китай, Индонезия, Малайзия и Вьетнам, расширили свое присутствие на рынке садовой мебели в Соединенном Королевстве благодаря *модернизации производственных процессов* с тем, чтобы выпускать больше продукции по более низкой цене. Мебельное производство является трудоемким, и поэтому модернизация технологических процессов представляет собой весьма выгодную стратегию. Китайские и вьетнамские производители мебели вложили средства в оборудование с числовым программным управлением для массового производства мебели более высокого качества.⁵

81. В качестве примера *модернизации продукции* часто ссылаются на легкую обрабатывающую промышленность, которая переходит к выпуску продукции повышенной стоимости. Например, компания-поставщик одежды может перейти от производства футболок и нижнего белья к производству высокотехнологичных спортивных курток

⁴ Для сравнения результатов многих подобных исследований, см. Duke University Global Value Chains Initiative: <https://globalvaluechains.org>.

⁵ R. Kaplinsky and M. Morris: “Chinese FDI in sub-Saharan Africa: Engaging with large dragons”, in *European Journal of Development Research* (2009, 21(4)), pp. 551–569.

или костюмов.⁶ В секторе туризма компании из развивающихся стран могут модернизироваться, объединяясь с многонациональными собственниками гостиничных брендов для строительства или приобретения гостиниц (следует учитывать объем портфелей некоторых МНК, которые владеют более чем 6.000 отелей и нанимают 150.000 сотрудников более чем в 100 странах).⁷ Компании могут также расширять сети роскошных отелей в собственности и под управлением местных структур, как это происходит в Индии.⁸

82. Модернизация производственных процессов и модернизация продукции часто взаимосвязаны. К примеру, международные системы сертификации, такие как «Good Delivery List» Лондонской ассоциации участников рынка драгоценных металлов предусматривают строгую техническую экспертизу участвующих аффинажных компаний и планов по совершенствованию процессов литья, аффинажа и анализа проб, направленных на повышение качества и стоимости самого золота.⁹

83. *Функциональную модернизацию* можно проиллюстрировать на примере глобальной системы поставок электронной техники, чьи поставщики первого эшелона создали производственные мощности и расширили знания в области сборки и тестирования комплектующих и готовой продукции, а также в области управления системами поставок; все активнее они оказывают дизайнерские услуги для компаний-клиентов в рамках программ функциональной модернизации.¹⁰ Эти подрядные производители координируют собственные огромные глобальные системы поставок, закупая и заказывая комплектующие у большой группы поставщиков.¹¹ К 2012 году ведущие мировые компании в секторе электроники сосредоточили до 80% производства всего лишь в пяти подрядных компаниях-производителях, работающих на условиях аутсорсинга.¹² Подрядные производители также инвестируют средства в инновации, чтобы повысить качество услуг, которые они оказывают брендовым компаниям, например, благодаря использованию технологии трехмерной печати для разработки прототипов продуктов для заказчиков, являющихся собственниками брендов.¹³

84. Глобальный сорсинг позволил автомобилестроению Индии осуществить *модернизацию системы*, в рамках которой крупный национальный производитель комплектующих для автомобильной промышленности модернизировал ассортимент продукции и расширил существующие производственные мощности в международном масштабе.

⁶ J. Bair and G. Gereffi: “Local clusters in global chains: The causes and consequences of export dynamism in Torreon’s blue jeans industry”, in *World Development* (2001, 29(11)), pp. 1885–1903.

⁷ J. Boardman, A. Johns and D. Petre: “Opportunities and challenges in the promotion of decent work in hotel global supply chains”, в МБТ: *Sectoral studies on decent work in global supply chains: Comparative analysis of good practices by multinational enterprises in promoting decent work in global supply chains* (Женева, готовится к печати).

⁸ M. Christian et al.: *The tourism global value chain: Economic upgrading and workforce development*, Center on Globalization, Governance & Competitiveness, Duke University (2011).

⁹ Лондонская ассоциация участников рынка драгоценных металлов: *Good Delivery List*, доступно по адресу: <http://www.lbma.org.uk/the-good-delivery-list>.

¹⁰ G. Raj-Reichert, S. Azmeh and K. Nadvi: “Who is running the show in global value chains? Rethinking the role of large first-tier suppliers in the garments and electronics industry”, presented at Global Production Networks and New Contours of Development, Early Career Workshop, University of Manchester Institute for Development Policy and Management, 29 June 2015.

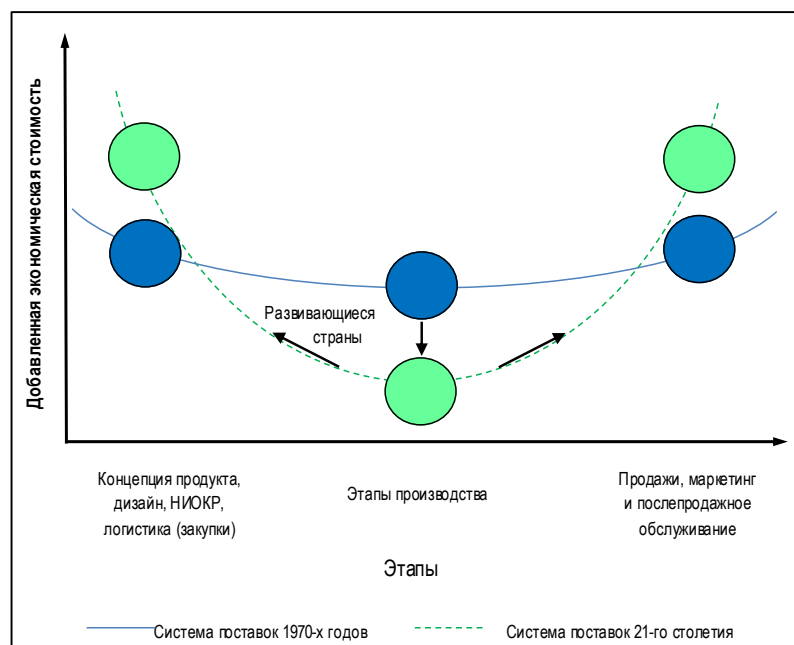
¹¹ T. Sturgeon and M. Kawakami: “Global value chains in the electronics industry: Characteristics, crisis, and upgrading opportunities for firms from developing countries”, in *International Journal of Technological Learning, Innovation and Development* (2011, Vol. 4, No. 1), pp. 120–147.

¹² Европейская комиссия: *ICT sector guide on implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (Брюссель, 2012 г.).

¹³ J. Shinal: “Companies large and small are using 3-D prototyping to push the boundaries of innovation”, *Special for USA Today* (20 Mar. 2013).

Одна из индийских компаний купила завод по производству радиаторных крышек в Ливерпуле (Соединенное Королевство), перевезла его в Индию и перепрофилировала производство с автомобильных крепежных деталей на промышленную продукцию для потребителей в автомобилестроении и других отраслях промышленности.¹⁴

Вставка 3.2
«Улыбающаяся кривая»



Источник: Адаптировано на основе Baldwin, op. cit.

«Улыбающаяся кривая» иллюстрирует различия в стоимости, создаваемой на различных этапах производства товаров или оказания услуг.¹ За некоторыми исключениями, больше всего стоимости создается на этапе подготовки производства и по его завершении – в ходе исследовательских и конструкторских работ и в обслуживании, и меньшая часть создаваемой стоимости приходится на производство и сборку.² Концентрация трудоемких видов деятельности в странах с низким уровнем заработной платы снижает стоимость этих процессов в системе поставок.³ Переход к массовому товарному производству и передача технологий еще заметнее снижают издержки офшорных структур. В результате, развитые страны, как правило, сосредотачиваются на видах деятельности с повышенной стоимостью, а развивающиеся страны – на трудоемких видах деятельности с пониженной стоимостью.⁴ Тем не менее, некоторым компаниям и странам удастся внедриться в отрасли и перейти к видам деятельности, в которых создается больше добавленной стоимости.

Значительная часть торговли в рамках глобальных систем поставок является не глобальной, а внутриотраслевой и внутрирегиональной.⁵ Например, около половины промышленных товаров, экспортируемых из Восточной Азии, направляется в другие страны Восточной Азии.⁶

¹ Термин «улыбающаяся кривая» был впервые использован основателем компании Acer Стэнном Ши в 1992 году при описании проблем, стоящих перед производителями товаров ИТ в Тайбэе, Тайвань (Китай), которые в то время специализировались на производстве с низкой добавленной стоимостью. ² В работе «Where is the value created and captured in manufacturing firms? Case Precision Machinery Product» (Институт экономических исследований Финляндии (ETLA), Brief No. 9, 2013) авторы Сеппяля и Кенни показывают, что на долю самого производства все еще приходится значительная часть стоимости, создаваемой при производстве определенных изделий точного машиностроения. ³ Baldwin, op. cit. ⁴ ОЭСР: *Interconnected economies*, op. cit. ⁵ ibid. ⁶ Baldwin, op. cit.

¹⁴ J. Humphrey and O. Memedovic: *The global automotive industry value chain: What prospects for upgrading by developing countries*, Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО). Sectoral Studies Series Working Paper (2003).

3.2. Социальная модернизация

85. Возможности глобальных систем поставок выступать в роли проводника на пути к инклюзивному развитию расширяются, когда экономическая модернизация и социальная модернизация осуществляются одновременно, позволяя поставщикам переходить к производству товаров повышенной стоимости и при этом обеспечивать достойный труд.

86. В настоящем докладе социальная модернизация определяется как постепенный процесс, ведущий к обеспечению достойного труда в глобальных системах поставок. Понятие «социальная модернизация» тесно связано с четырьмя стратегическими задачами Программы достойного труда МОТ, которые «неразрывно связаны между собой, взаимозависимы и взаимодополняемы»,¹⁵ то есть с занятостью, социальной защитой, социальным диалогом и правами в сфере труда наряду с общими для них целями гендерного равенства и недопущения дискриминации.

87. Социальная модернизация является новой концепцией МОТ. Однако она широко используется в ведущей научной литературе, посвященной вопросам глобальных систем поставок, и в других организациях системы ООН¹⁶ в качестве противовеса экономической модернизации, которой уделяется основное внимание.¹⁷ Социальная модернизация касается качественных аспектов занятости. Ею нельзя оправдать нарушение применимых национальных законов и международных трудовых норм, в том числе основополагающих принципов и прав в сфере труда, которые должны соблюдаться повсеместно, во все времена и при любых обстоятельствах. В Декларации МОТ о социальной справедливости напрямую указывается, что нарушение основополагающих принципов и прав в сфере труда не может применяться или иным образом использоваться в качестве законного сравнительного преимущества и что трудовые нормы не должны использоваться в целях протекционистской торговой практики. Социальная модернизация отражает концепцию, в соответствии с которой конечная цель достойного труда не может быть достигнута до тех пор, пока не будут решены все четыре неразделимые, взаимосвязанные и взаимодополняющие задачи Программы достойного труда.

88. *Международные трудовые нормы* нацелены на содействие расширению возможностей женщин и мужчин обеспечивать для себя достойную и продуктивную работу в условиях свободы, справедливости, стабильности и достоинства. В современной глобальной экономике международные трудовые нормы являются важной частью международных основ, призванных обеспечить, чтобы мировая экономика развивалась во благо всем. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда обязывает государства-члены обеспечивать соблюдение и содействовать осуществлению принципов и прав в четырех категориях независимо от факта ратификации ими соответствующих конвенций, призванных обеспечить соблюдение принципов свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров, ликвидацию дискриминации в области труда и занятий, упразднение принудительного и обязательного труда, а также искоренение детского труда.

89. Социальная модернизация сталкивается с вызовами во всех четырех категориях основополагающих прав. Риски, связанные со свободой объединения в глобальных системах поставок, включают в себя активное противодействие, ограничительное

¹⁵ Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, 2008 г., Часть I B).

¹⁶ Например, ЮНКТАД: *Advancing the post-2015 development agenda requires a development policy rethink*, Policy Brief No. 31, Feb. 2015; ОЭСР: *Global production networks and employment: A developing country perspective*, Рабочая группа Комитета по торговле, 4-5 декабря 2012 г.; T. Fukunishi, K. Goto and T. Yamagata: *Aid for trade and value chains in textiles and apparel* (BTO, 2013 г.).

¹⁷ Barrientos, Gereffi and Rossi, op. cit.

законодательство и «треугольные» трудовые отношения.¹⁸ Хотя инициативы в области корпоративной социальной ответственности (КСО) могут способствовать принятию принципов свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров в глобальных системах поставок, серьезные недостатки отмечаются в сфере социального мониторинга.¹⁹ Социальные аудиторы, как правило, недостаточно подготовлены в этой технической области, а качество трудовых отношений нельзя оценивать только на основе количественных показателей.²⁰ Случаи дискриминации часто наблюдаются среди определенных поставщиков и подрядчиков, в том числе дискриминация по признаку национального происхождения, пола, сексуальной ориентации и репродуктивного статуса.²¹

90. Детский труд применяется на всех уровнях глобальных систем поставок и во многих отраслях, в том числе в сельском хозяйстве, обрабатывающей промышленности и розничной торговле. Когда были вскрыты случаи использования детского труда в производстве футбольных мячей в Сиалкоте (Пакистан), компании встревожились тем, что отрицательная реклама может навредить имиджу ведущей брендовой компании. Под давлением и при поддержке со стороны внешних заинтересованных сторон, НПО и МОТ они осуществили программы, направленные на решение проблемы и устранение коренных причин детского труда.²² Тем не менее, несмотря на широко разрекламированные случаи успешного решения проблем, принудительный и детский труд остаются вызовом, особенно в звеньях систем поставок, связанных с неформальной экономикой.

3.3. Взаимосвязь между экономической и социальной модернизацией

91. Существуют убедительные свидетельства того, что экономическая модернизация может вести к социальной модернизации, но эта связь не является автоматической.²³ Модели экономической и социальной модернизации значительно отличаются друг от друга в разных секторах и глобальных системах поставок. Иногда экономическая модернизация может осуществляться без социальной модернизации.²⁴ Возможно и то, что социальная модернизация приводит к неоднозначным результатам, когда одни работники испытывают повышение социального статуса, а другие – понижение.²⁵

¹⁸ Ethical Trading Initiative: *Freedom of association in company supply chains: A practical guide* (Лондон, 2013 г.).

¹⁹ МБТ: *Свобода объединения на практике: извлеченные уроки*, Доклад Генерального директора, Доклад I(B), Международная конференция труда, 97-я сессия, Женева, 2008 г.

²⁰ *ibid.*

²¹ I. Mamic: *Implementing codes of conduct: How businesses manage social performance in global supply chains* (Издательство Greenleaf и МБТ, Женева, 2004 г.).

²² K. Nadvi: “Global standards, global governance and the organization of global value chains”, in *Journal of Economic Geography* (2008, Vol. 8, No. 3), pp. 323–343.

²³ Barrientos, Gereffi and Rossi, *op. cit.*

²⁴ W. Milberg and D. Winkler: *Outsourcing economics: Global value chains in capitalist development* (Cambridge University Press, 2013); T. Bernhardt and W. Milberg: *International trade and the relation between economic and social upgrading*, Capturing the Gains Summit Briefing (Dec. 2012).

²⁵ A. Rossi, A. Luinstra and J. Pickles (eds): *Towards better work: Understanding labour in apparel global value chains* (МБТ, Palgrave Macmillan, 2014 г.).

92. Хотя экономическая модернизация в глобальных системах поставок часто рассматривается как часть стратегии промышленного развития,²⁶ недостаточное внимание уделяется достижению результатов в области социальной модернизации. Появление подрядных производителей в глобальных системах поставок электронной продукции рассматривается как проявление функциональной модернизации. Однако в последние годы работники, в том числе трудовые мигранты, занятые в этой системе поставок, устраивали беспорядки, забастовки и даже акты суицида на ряде предприятий, протестуя против условий труда, продолжительности рабочего времени и производственного стресса.²⁷

93. Одним из примеров экономической модернизации, которая не сопровождалась социальной модернизацией, является глобальная система поставок морепродуктов, в которой ведущая компания передает на аутсорсинг первичную обработку рыбы (то есть обезглавливание, потрошение и удаление чешуи). Таиланд занимает видное место в отрасли переработки морепродуктов из местного и импортного сырья и отвечает строгим санитарно-гигиеническим нормам международной торговли. Давно утвердившиеся показатели продовольственной безопасности Таиланда дают ему сравнительное преимущество перед другими странами-экспортерами морепродуктов. Экономическая модернизация была достигнута благодаря инвестициям в производство продуктов высокой степени переработки (например, консервированного тунца), а также в холодильные мощности, упаковочные линии и создание торговых марок.²⁸ Однако она сопровождалась серьезными нарушениями трудовых прав, особенно работников-мигрантов. Во многих докладах говорится о самых разнообразных формах эксплуатации и жестокого обращения, в том числе об использовании детского и принудительного труда, не только во всей системе поставок, но и на борту промысловых судов.²⁹ Реализуя инициативу «Передовая практика в трудовой сфере», МОТ стремится стимулировать социальную модернизацию в тайском секторе морепродуктов путем разработки отраслевых регламентов труда одновременно с подготовкой сопутствующей учебной программы по вопросам надлежащей трудовой практики и учреждением многостороннего форума в целях развертывания социального диалога.

94. Коллективные переговоры являются одним из способов обеспечения одновременного роста заработной платы и производительности труда. В глазах работника обязательство работодателя вести коллективные переговоры в духе доброй воли представляет собой гарантию того, что предметом переговоров будет и распределение благ, связанных с любым ростом производительности. С точки зрения работодателя, коллективные переговоры стимулируют инвестиции в развитие новых методов и форм организации производства, которые способствуют повышению его эффективности и производительности. Устанавливая связь между экономической и социальной модернизацией, коллективные переговоры не только подвигают работников к сотрудничеству в интересах преобразований и развития предприятия, поскольку они уверены в справедливом распределении прибыли, но и создают представительный механизм, который, помимо других

²⁶ W. Milberg, X. Jiang and G. Gereffi: "Industrial policy in the era of vertically specialized industrialization", in J. Salazar-Xirinachs, I. Nübler and R. Kozul-Wright (eds): *Transforming economies: Making industrial policy work for growth, jobs and development* (ЮНКТАД и МБТ, 2014 г.).

²⁷ Electronics Watch Consortium: *The ICT sector in the spotlight: Leverage of public procurement decisions on working conditions in the supply chain* (2014).

²⁸ ФАО: Fishery and Aquaculture Country Profiles: The Kingdom of Thailand, <http://www.fao.org/fishery/facp/THA/en> (без даты).

²⁹ МБТ и Фонд Азии: *Migrant and child labour in Thailand's shrimp and other seafood supply chains: Labour conditions and the decision to study or work* (Бангкок, 2015 г.); МБТ и Исследовательский центр стран Азии по проблемам миграции: *Employment practices and working conditions in Thailand's fishing sector* (Бангкок, 2013 г.).

положительных результатов, может усилить информационное воздействие, сократить текучесть кадров и повысить производительность.³⁰

95. При всем действенном признании права на ведение коллективных переговоров и как права работников, и как части благоприятной правовой среды, позволяющей установить взаимосвязь между экономической и социальной модернизацией, на пути практической реализации этого права стоят серьезные препятствия. Во-первых, во многих странах, производящих товары на экспорт, проблемой остается осуществление в полном объеме основополагающих прав, и контрольная система МОТ продолжает рассматривать жалобы на жесткие репрессии в отношении профсоюзов.³¹ Во-вторых, охват коллективными соглашениями, как правило, остается узким во всех отраслях промышленности.³² В-третьих, трудовые отношения часто склоняются к антагонизму, а потенциальные возможности социальных партнеров могут быть слабыми. Результатом может стать хронический конфликт в сфере труда. Хотя трудно найти достоверные статистические данные, исследователи научных центров приводят свидетельства того, что в ряде стран трудовые конфликты вспыхивают все чаще.³³ Наконец, закупочная практика между покупателями и поставщиками и острая конкуренция между компаниями в конечных звеньях системы поставок ограничивают выгоды, которых можно добиться посредством коллективных переговоров.

96. Несмотря на эти проблемы, профсоюзы и работодатели (или организации работодателей) принимают инновационные методы и заключают коллективные соглашения на разных уровнях в зависимости от преобладающей системы трудовых отношений. К примерам результатов их действий в швейной и текстильной промышленности относятся инклюзивные отраслевые соглашения в Южной Африке и Иордании, а также соглашения на уровне предприятий в Индонезии. В них предусматривается размер заработной платы выше установленного законом минимума (в Южной Африке этими соглашениями устанавливается минимальный размер оплаты труда).

97. Повышение квалификации рабочей силы может помочь странам, предприятиям и работникам занять более высокие ступени в глобальных системах поставок. Совершенствование профессиональных навыков и передача знаний могут также содействовать расширению участия развивающихся стран в глобальных системах поставок, позволяя им добиваться соответствия стандартам производства, требуемым ведущими компаниями из развитых стран.

98. Благодаря повышению квалификации работников отрасль растениеводства Чили сегодня занимается не только выращиванием овощей и фруктов, но и их переработкой. В целях выполнения требований к безопасности и качеству продукции правительство Чили и частный сектор приступили к реализации программ обучения и сертификации

³⁰ D. Metcalf: "Unions and productivity, financial performance and investment: International evidence", Chapter 5 in J. Addison and C. Schnabel (eds): *International Handbook of Trade Unions* (Edward Elgar, 2003); and F. Fakhfakh, V. Pérotin and A. Robinson: "Workplace change and productivity: Does employee voice make a difference?", Chapter 5 in S. Hayter (ed.): *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice* (МБТ и Edward Elgar, 2011 г.).

³¹ МБТ: *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Доклад III (Часть 1А), Международная конференция труда, 104-я сессия, Женева, 2015 г., pp. 49, 57 и 88.

³² Дополнительная информация о трудовых отношениях содержится на сайте: www.ilo.org/irdata.

³³ Чтобы ознакомиться с дополнительными сведениями о Китае, см. С.-Н. Lee, W. Brown and X. Wen: "What sort of collective bargaining is emerging in China?", in *British Journal of Industrial Relations* (2014), p. 9. В последних неопубликованных докладах по вопросам трудовых отношений в Южной Африке и Вьетнаме, подготовленных по заказу МОТ, также приводятся данные об увеличении числа конфликтов.

тысяч работников, что позволило отрасли увеличить объем производства и остаться конкурентоспособной на мировом рынке.³⁴

99. Развитие офшорных услуг, таких как отрасль обработки телефонных вызовов на Филиппинах, показывает, как экономическая модернизация может вести к созданию рабочих мест благодаря передаче знаний. В офшорной индустрии обслуживания часто требуются высокие стандарты и особые знания в таких видах деятельности, как фармацевтические исследования и разработки, промышленное строительство и инструментальная диагностика в медицине. Соответственно, передача знаний – это одновременно одно из главных требований и один из ключевых результатов развития этого сектора. Чтобы обеспечить соответствие требованиям, предъявляемым к качеству, компании могут организовывать подготовку и аттестацию конкретных специалистов.³⁵

100. Модернизация может быть результатом политики государства и деятельности профсоюзов и вести к росту производительности труда, повышению размера заработной платы и улучшению условий труда. В период с 1980-х по 2000-е годы правительство Сингапура проводило политику оказания содействия компаниям в перемещении в Малайзию производства базовой электроники, например, сборку жестких дисков, где использовался труд низкооплачиваемых работников, сохраняя в Сингапуре нетрудоёмкие сервисные отрасли, такие как инженерно-технические разработки. Одной из причин сохранения высокого уровня условий труда на предприятиях электронной промышленности в Сингапуре, являются сильные позиции профсоюза, что способствует развитию социального диалога и коллективных переговоров.³⁶

101. Экономическая модернизация в сочетании с действенным трудовым законодательством и его строгим соблюдением может заложить фундамент для социальной модернизации. К примеру, за последние 20 лет в Перу произошли разительные преобразования в сельскохозяйственном секторе, характеризующиеся резким ростом производства нетрадиционных культур, таких как спаржа, виноград и цитрусовые. Темпы роста современного сельскохозяйственного сектора в течение последних 15 лет составляют почти 7% в год; при этом создаются тысячи новых рабочих мест, в первую очередь в экономике сельского хозяйства, где высок был уровень безработицы. Был принят специальный закон о труде, в соответствии с которым работникам, нанимаемым по временным договорам, должны были обеспечиваться формальные условия занятости, включая медицинское обслуживание, пенсии и другие пособия. В период с 2000 по 2010 годы заработная плата работников увеличилась более чем на 40%, что превышает минимальный размер оплаты труда в стране. Бурное развитие агробизнеса также стимулирует участие женщин на рынке труда, большинство из которых в настоящее время занимаются упаковкой плодов; их заработная плата, как правило, выше, чем на плантациях.³⁷

102. Экономической и социальной модернизации могут содействовать и сами предприятия. МОТ накопила богатый опыт в деле поощрения экономической и социальной

³⁴ A. Bibby: “Promoting decent work in global supply chains: Retail commerce”, в МБТ: *Sectoral studies on decent work in global supply chains*, op. cit.

³⁵ K. Fernandez-Stark, P. Bamber and G. Gereffi: “The offshore services global value chain: Economic upgrading and workforce development”, in G. Gereffi, K. Fernandez-Stark and P. Psilos: *Skills for upgrading: Workforce development and global value chains in developing countries* (Duke and RTI International, 2011), pp. 132–189.

³⁶ G. Raj-Reichert: “Promoting decent work in global supply chains: The electronics industry”, в МБТ: *Sectoral studies on decent work in global supply chains*, op. cit.

³⁷ G. Gereffi, K. Fernandez-Stark and P. Bamber (готовится к печати): “Promoting decent work in global supply chains in Latin America and the Caribbean: Key issues, good practices, lessons learned and policy insights”; J.V. León Castillo: “Agroexportación, empleo y género en el Perú: un estudio de casos” [Agricultural exporting, employment and gender in Peru: A case study] (CIES, Lima, 2009); Всемирный банк: “Peru in the table grape global value chain: Opportunities for upgrading” (готовится к печати).

модернизации в рамках своей Программы содействия конкурентоспособным и ответственным предприятиям (СКОП). Она предусматривает организацию практического обучения и производственного консультирования в целях повышения производительности и улучшения условий труда на МСП, в том числе участвующих в глобальных системах поставок. По результатам программы, в половине из 8.000 МСП, где было организовано обучение, наблюдается экономия средств и одновременно улучшаются условия труда. В частности, программа доказала свою эффективность в сокращении числа прогулов, несчастных случаев на производстве и бракованных изделий.

103. В Коста-Рике в результате развития ориентированной на экспорт промышленности медицинского оборудования в период с 2000 по 2015 годы было создано около 17.500 рабочих мест. В зависимости от востребованных профессиональных навыков компании заранее приняли активные меры в целях удержания квалифицированных работников. Как следствие этого, повысился не только размер оплаты труда, но и стабильность занятости: к 2012 году свыше 90% работников были приняты на работу на условиях постоянных договоров. Глобальное регулирование³⁸ сектора также способствовало формированию культуры безопасности и гигиены труда и улучшению условий труда.³⁹

104. В Перу экономическая модернизация высокогорного золотоносного рудника на основе расширения местной сети электроснабжения позволила использовать отбойные молотки и малые электродробилки взамен кирок и традиционных дробилок с ножным приводом. Однако несмотря на уменьшение физических нагрузок работников ручного труда и рост добычи золота, социально-экологические показатели производства не повысились и по-прежнему отмечались низкий уровень охраны труда и загрязнение ртутью близлежащего ледника и источников воды.⁴⁰

105. Неоднозначные результаты с точки зрения достойного труда отмечаются и в тех случаях, когда только часть работников выигрывает от экономической модернизации. После отмены квот швейная промышленность стремительно развивается во многих странах Азии, особенно в Бангладеш.⁴¹ Зачастую это приводит к значительной функциональной модернизации, после того как компании переходят от «кройки и шитья» к производству собственного оборудования, расширяя производственные мощности, в том числе в области дизайна, складирования и сорсинга вводимых ресурсов (например, закупка тканей и окрашивание).⁴² Хотя миллионы женщин воспользовались возможностями, чтобы устроиться на работу по найму, отрасль характеризуется низкой заработной платой и опасными условиями труда, которые провоцируют трагические происшествия и пожары, ярким примером которых служит обрушение здания фабрики «Рана-Плаза» в 2013 году.

106. Работники одного и того же предприятия могут трудиться в разных условиях в зависимости от должности и пола, условий участия компании-поставщика в глобальной системе поставок и возможностей в области экономической модернизации. Например,

³⁸ От компаний требуется сертификация отраслевой системы качества управления по ISO 13845 для участия в глобальной системе поставок, и они должны быть открытыми для проверок со стороны иностранных государственных аудиторов; см. Gereffi, Bamber and Fernandez-Stark (готовится к печати), op. cit.

³⁹ *ibid.*

⁴⁰ B. Larmer: "The real price of gold", in *National Geographic*, Jan. 2009.

⁴¹ С 1974 по 2004 гг. объем мировой торговли изделиями текстильной и швейной промышленности регулировался Многоволоконным соглашением. См. МБТ: *Wages and working hours in the textiles, clothing, leather and footwear industries*, доклад для обсуждения на Глобальном форуме-диалоге по заработной плате и продолжительности рабочего времени в текстильной, швейной, кожевенной и обувной отраслях промышленности, Женева, 23-25 сентября 2014 г.

⁴² J. Pickles: *Economic and social upgrading in apparel global value chains: Public governance and trade policy, Capturing the Gains*, Working Paper 13 (2012).

с повышением квалификации рабочей силы в результате модернизации производственных процессов (например, на основе инноваций, новых технологий и научных исследований и разработок) повысилась заработная плата работников компаний-поставщиков в Республике Корея, Малайзии, Тайване (Китай) и Таиланде. Однако рост заработной платы ограничивается управляющими и инженерами высокой квалификации, на которых обычно приходится лишь малый процент от общей численности работников электронной промышленности.⁴³ В швейной промышленности Марокко функциональная модернизация позволила повысить размер заработной платы, расширить охват социального обеспечения и нормировать рабочее время постоянных работников; при этом временные работники на тех же заводах зачастую испытывали ухудшение социального статуса.⁴⁴

107. Имеется ряд примечательных примеров, когда социальная модернизация фактически придавала импульс экономической модернизации. В швейной промышленности программа «Better Work» – партнерство между МОТ и Международной финансовой корпорацией (МФК) – привлекает покупателей и инвесторов по причине улучшения дисциплины исполнения трудового законодательства и соблюдения прав работников. Это создает репутационное преимущество для покупателей и собственников брендов в высоко конкурентной глобальной системе поставок. Во Вьетнаме швейная промышленность, все активнее интегрируясь в мировую экономику начиная с 90-х годов прошлого столетия, резко нарастила экспорт и одновременно реструктурировала и модернизировала производственные процессы, мощности и связи с поставщиками.⁴⁵ Во Вьетнаме соблюдение национального трудового законодательства стало улучшаться после начала реализации программы «Better Work» в 2009 году, и важные шаги были предприняты в целях более полного соблюдения свободы объединения после учреждения двусторонних комитетов на уровне предприятий, в состав которых свободно избираются представители работников.⁴⁶ Кроме того, факты свидетельствуют о том, что швейные фабрики Вьетнама, где полнее соблюдаются трудовые нормы, имеют и более высокие показатели производительности труда, что ведет к повышению заработной платы работников и увеличению прибыли предприятий.⁴⁷

108. В Иордании международные мигранты составляли значительную долю занятых в швейной промышленности, в которой отмечались серьезные нарушения трудового законодательства.⁴⁸ После развертывания программы «Better Work» в Иордании в 2008 году резко сократились проявления принудительного труда, такие как удержание паспортов, и происходят постоянные улучшения с точки зрения соблюдения норм, относящихся к безопасности и гигиене труда (БГТ), процедуре заключения трудовых договоров и оплате труда.⁴⁹ Так, в 2012 году 94% работников в Иордании имели при себе

⁴³ R. Rasiah: “Foreign firms, technological capabilities and economic performance: Evidence from Africa, Asia and Latin America”, in *Journal of Asian Economics* (2004, Vol. 16(5), Oct.), pp. 905–906.

⁴⁴ A. Rossi: “Does economic upgrading lead to social upgrading in global production networks? Evidence from Morocco”, in *World Development* (2013, Vol. 46), pp. 223–233.

⁴⁵ G. Lopez-Acevedo and R. Robertson (eds): *Sewing success? Employment, wages, and poverty following the end of the Multi-fibre Arrangement* (World Bank Publications, 2012).

⁴⁶ MBT: “Better Work Vietnam shows path for labour law reform”, Better Work case study.

⁴⁷ D. Brown et al.: *Are sweatshops profit-maximizing? Answer: No. Evidence from Better Work Vietnam*, Better Work Discussion Paper Series No. 17 (2015).

⁴⁸ K. Kolben: “Trade, development, and migrant garment workers in Jordan”, in *Middle East Law and Governance* (No. 5, 2013), pp. 195–226.

⁴⁹ A. Rossi: “Better Work: Harnessing incentives and influencing policy to strengthen labour standards compliance in global production networks”, in *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* (2015, Vol. 8, No. 3).

паспорта в отличие от 75% в 2010 году.⁵⁰ Кроме того, отмечены успехи в обеспечении прав мигрантов на свободу объединения, что позволяет им вступать в члены профсоюза и вести коллективные переговоры; это стало следствием заключения первого отраслевого коллективного соглашения.⁵¹ Все эти сдвиги происходят на фоне экономической модернизации и стремительного развития швейной промышленности Иордании, вследствие чего местные поставщики все активнее осваивают высокотехнологичное производство комплектной продукции и привлекают к сотрудничеству ведущие компании высокой стоимости. Результатом стало повышение удельной стоимости экспорта на 3%.⁵²

109. Начиная с 2005 года в хлопковой промышленности Бразилии реализуется ряд мер и программ, опирающихся на принципы устойчивого развития, в том числе трудовые нормы; первым шагом стало учреждение Социального института хлопка. В 2010 году Ассоциация бразильских хлопкоробов присоединилась к инициативе «Better Cotton», которая объединяет участников сложной глобальной системы поставок в хлопковом производстве. Благодаря национальным и международным усилиям, направленным на объединение социальной и экономической модернизации, Бразилия стала крупнейшим участником инициативы «Better Cotton» в мире.⁵³

110. Кооперативы позволяют фермерам укреплять свои позиции на переговорах посредством коллективного представительства и экономии на масштабе деятельности. Примером служит Оромийский кооперативный союз фермеров-производителей кофе в Эфиопии, в который входят свыше 300 первичных кооперативов и более 288.000 домашних фермерских хозяйств. Будучи прямым экспортером кофе, выращиваемого его членами, союз смог усилить контроль производителей в рамках системы и дал возможность своим членам расширить свое присутствие в производственно-сбытовой цепочке, осваивая новые области производства и тем самым способствуя социальной и экономической модернизации.⁵⁴

111. Эти примеры свидетельствуют, что социальная модернизация может сопровождать или даже стимулировать экономическую модернизацию, однако эта положительная связь не является автоматической. Напротив, зачастую требуются тщательно спланированные действия. Все это отчетливо указывает на роль и важность механизмов управления, которые поддерживают и стимулируют комплексную и взаимодополняющую экономическую и социальную модернизацию.

⁵⁰ Better Work Jordan: *Impact Brief* (June 2013).

⁵¹ МБТ: “Collective bargaining agreement signed for Jordanian apparel sector: A sector-wide agreement between employers’ associations and the garment union signed in Jordan”, press release, 27 May 2013.

⁵² T. Bernhardt: “Economic and social upgrading of developing countries in the global apparel sector: Insights from using a parsimonious measurement approach”, in Rossi, Luinstra and Pickles (eds), op. cit.

⁵³ См.: Better Cotton Initiative: *2014 Harvest Report*; and Brazilian Cotton Growers’ Association (ABRAPA): “The Brazilian cotton chain: Challenges and strategies” (2011/2012).

⁵⁴ B. Emana: *Cooperatives: A path to economic and social empowerment in Ethiopia*, COOP Africa Working Paper No. 9 (Женева, МБТ, 2009 г.).

Глава 4

Практика управления в глобальных системах поставок

112. Традиционные государственные механизмы управления фундаментально опираются на национальное законодательство и нормативную базу; до наступления периода стремительной глобализации появились институты регулирования, ориентирующиеся на полномочия национальных правительств в области управления национальными рынками. Компании обязаны соблюдать местное законодательство где бы они ни действовали, даже если они выступают в роли подрядчиков ведущих компаний, которые осуществляют свою деятельность по всему миру. С расширением глобальных систем поставок все большее число поставщиков должны не только следовать местным законам, но и выполнять договорные обязательства в соответствии с требованиями заказчиков и частными стандартами и нормами ведущих компаний, действующих на глобальном уровне, что часто вызывает напряженность. Тем не менее, правительствам стран, где базируются новые поставщики, порой не хватает институциональных возможностей, чтобы в полной мере регулировать трудовые нормы.¹

113. Как заявил представитель одного из ответственных органов: «Развитие глобальной экономики, которая уже не стоит твердо на фундаменте национальных государств, ... привело к значительному *дефициту управления* и спросу на расширение масштаба управления». ² Этот дефицит управления затрудняет соблюдение трудовых норм и защиту трудовых прав. Координируя деятельность во всей системе поставок, ведущие компании могут влиять на условия труда непосредственно в качестве работодателей или косвенно посредством детальных контрактов на поставку товаров или оказание услуг. Тем не менее, основная обязанность государства обеспечить соблюдение национальных законов и регулировать национальные рынки по-прежнему существует, независимо от присутствия глобальных систем поставок в национальной экономике.

114. МОТ утверждает, что государственное управление правительственными органами является основой соблюдения норм в трудовой сфере.³ Ключевыми функциями государства является регулирование вопросов труда, в том числе инспекция труда.⁴ Соблюдение на рабочих местах трудового законодательства, основанного на международных трудовых нормах МОТ и на национальном законодательстве, является обязательным предварительным условием достойного труда. Компании обязаны соблюдать эти

¹ R. Locke: *The promise and limits of private power: Promoting labor standards in a global economy* (Cambridge University Press, 2013), p. 10.

² G. Gereffi and F.W. Mayer: "Globalization and the demand for governance", in *The New offshoring of jobs and global development* (Женева, МБТ, 2006 г.), p. 58 [курсив в оригинале].

³ МБТ: *Labour inspection and private compliance initiatives: Trends and issues*, рабочий доклад для Совещания экспертов по инспекции труда и роли частных инициатив в области соблюдения норм (Женева, 10-12 декабря 2013 г.).

⁴ Конвенция 1978 года о регулировании вопросов труда (150), Конвенция 1947 года об инспекции труда (81) и Рекомендация 1947 года (81).

правила в своей деятельности независимо от их участия в местных или глобальных системах поставок.

115. Государственные механизмы регулирования включают в себя государственную политику, законодательство, нормативные правовые акты и механизмы правоприменения. Частные механизмы регулирования включают в себя социальные нормы, своды правил поведения, принятые корпорациями, социальный мониторинг, востребованное обществом социально ответственное производство товаров и услуг, а также другие неправительственные учреждения и общественные движения.⁵

4.1. Подходы в сфере управления к содействию достойному труду

Типы управления

116. Появилось множество различных программ и структур, призванных управлять конкретными аспектами деятельности глобальных систем поставок. Подходы и инициативы в сфере управления, имеющие отношение к содействию достойному труду в глобальных системах поставок, можно разделить на четыре типа в зависимости от ведущих компаний. Эти формы управления часто пересекаются дополняя или не дополняя друг друга.

- *Государственное управление* связано с обязанностью государства содействовать соблюдению и применению национального трудового законодательства и нормативных правовых актов, а также ратификации и выполнению международных трудовых норм. Как правило, оно предусматривает регулирование вопросов труда и инспекцию труда, урегулирование споров и наказание нарушителей.
- *Частное управление* обеспечивается предприятиями, организациями работодателей и отраслевыми ассоциациями. Программы КСО и частные инициативы по обеспечению соблюдения норм (PCI) могут включать корпоративные кодексы поведения, аудиторские проверки, системы сертификации и другие меры, направленные на более полное соблюдение норм в сфере управления системами поставок.
- *Инициативы социальных партнеров* реализуются на уровне предприятий и на отраслевом, национальном или международном уровнях.⁶ К примерам «социального управления» относятся социальный диалог, коллективные переговоры и глобальные рамочные соглашения. В рамках некоторых инициатив, в которых принимают участие многие партнеры, НПО также принадлежит определенная роль в защите интересов работников, потребителей или общественности в рамках программ регулирования, часто нацеленных на глобальные системы поставок в конкретных секторах.
- *Многосторонние инициативы* включают Декларацию МНК МОТ, Глобальный договор ООН, Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН, Руководящие принципы для многонациональных предприятий Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), а

⁵ F. Mayer and J. Pickles: “Re-embedding the market: Global apparel value chains, governance and decent work”, in A. Rossi, A. Luinstra and J. Pickles (eds): *Towards better work – Understanding labour in apparel global value chains* (ILO, Palgrave Macmillan, 2014), pp. 17–39; A. Posthuma: “Beyond ‘regulatory enclaves’: Challenges and opportunities to promote decent work in global production networks”, in A. Posthuma and D. Nathan (eds): *Labour in global production networks in India* (Oxford University Press, New Delhi, 2010).

⁶ Применительно к настоящему докладу термин «социальное управление» интерпретируется аналогично его трактовке в работе G. Gereffi and J. Lee: “Economic and social upgrading in global value chains and industrial clusters: Why governance matters”, in *Journal of Business Ethics* (2016, Vol. 133, No. 1), pp. 25–38.

также ряд инициатив ЕС в форме директив или других механизмов формирования политики. Большинство из участвующих международных учреждений включает также представителей государств-членов и функционирует посредством национальных правительств. Многие другие международные организации участвуют в той или иной форме в разработке политики, связанной с управлением глобальными системами поставок.⁷

117. В отношении каждой из этих различных форм управления растет понимание того, что пространство регулирования становится перегруженным и запутанным. Наслаивающиеся друг на друга инициативы в области управления могут страдать непоследовательностью и несогласованностью, что может повлиять на способность правительств претворять их в жизнь.⁸ Инициативы в сфере управления должны поощрять стратегическое эффективное использование ограниченных государственных ресурсов, и эта тема анализируется ниже в этой главе.

Международные трудовые нормы

118. Можно сказать, что с исторической точки зрения международные трудовые нормы определяют минимальные нормы, содействующие социальной справедливости. Они играют важную роль в мировой экономике и в управлении глобальными системами поставок. Широко признается тот факт, что фундаментальные основы государственной политики, направленной на создание рабочих мест, требуют уважения прав работников и что политика, расширяющая доступ к правам и повышающая представленность работников, усиливает прозрачность, подотчетность и сплоченность общества.⁹ Применение международных трудовых норм во всех звеньях глобальных систем поставок несет с собой много преимуществ. Поскольку они согласовываются на трехсторонней основе, они воплощают в себе важнейшие нормы, относящиеся к сфере труда.

119. Если говорить конкретнее, в рамках глобальных систем поставок международные трудовые нормы сглаживают неблагоприятные последствия либерализации рынков и открытия мировой экономики. Их ратификация может также вести к экономической и социальной модернизации благодаря повышению производительности.¹⁰ Некоторые международные трудовые нормы, такие как основополагающие конвенции, становятся предпосылками для развития экспорта. Особенно тесная взаимосвязь между основополагающими принципами и правами в сфере труда и глобальными системами поставок отмечена в статье 2 е) Протокола 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде, в которой говорится об оказании «поддержки как государственному, так и частному секторам в их активных усилиях, направленных на предотвращение рисков принудительного или обязательного труда и на принятие соответствующих ответных мер». Тем не менее, основополагающие конвенции не являются единственными международными трудовыми нормами, конкретно касающимися вопросов достойного труда в рамках глобальных систем поставок. Многие современные системы сертификации и

⁷ В настоящем докладе невозможно охватить все инициативы, связанные с управлением глобальными системами поставок. Помимо упомянутых инициатив, существует множество других механизмов управления. Например, первостепенное внимание системам поставок уделяется в стратегии развития ЕС до 2020 года; достойный труд в глобальных системах поставок также определен как приоритетная цель Группой двадцати и Группой семи; ВТО инициировала широкие исследования, посвященные роли систем поставок в промышленной политике; ФАО приступила к реализации проектов, направленных на совершенствование деятельности устойчивых систем поставок продовольствия.

⁸ M. Amengual and L. Chiro: “Reinforcing the State: Transnational and State Labor Regulation in Indonesia”, (2015 г., неопубликованная работа).

⁹ Всемирный банк: *Доклад о мировом развитии 2013: Занятость*.

¹⁰ W. Sengenberger: *Globalization and social progress: The role and impact of international labour standards*, Report prepared for the Friedrich-Ebert-Stiftung (Bonn, 2005).

другие механизмы частного и социального управления ссылаются на широкий круг международных трудовых норм.

4.1.1. Государственное управление

120. Государственное управление связано с обязанностью государства содействовать соблюдению и применению национального трудового законодательства и нормативных правовых актов, а также выполнению ратифицированных международных трудовых конвенций. Оно включает в себя регулирование вопросов труда, инспекцию труда и механизмы правоприменения, такие как разрешение споров и наказание нарушителей. Правительства содействуют соблюдению норм на рабочих местах с учетом национальных правовых, экономических и исторических особенностей. Проблемы и ограничения традиционного государственного управления с точки зрения обеспечения соблюдения норм на рабочих местах хорошо изучены и подробно рассматривались в ходе общего обсуждения вопросов регулирования и инспекции труда на Международной конференции труда в 2011 году.¹¹ В следующих разделах рассматриваются различные формы государственного управления, которые непосредственно касаются глобальных систем поставок.

Экстерриториальное применение законодательства

121. Регулирование глобальных систем поставок является сложной задачей, учитывая трансграничную фрагментацию производства и то, что юридическая ответственность часто ограничивается корпоративным законодательством. В рамках доктрины экстерриториального суверенитета государство имеет ограниченную юрисдикцию для регулирования корпоративной деятельности, происходящей за пределами национальных границ. Государства, принимающие на своей территории поставщиков, должны защищать трудовые права местных работников. Однако когда условия труда определяются условиями договоров, заключаемых с иностранной ведущей компанией, принимающее государство не обладает юрисдикцией для привлечения ведущей компании к ответственности. Отсутствие юрисдикции также ограничивает способность государства регистрации регулировать экстерриториальное поведение корпораций, штаб-квартиры которых находятся на территории под его собственной юрисдикцией.¹² Государство регистрации может быть глубоко заинтересовано в содействии созданию достойных условий труда в глобальных системах поставок и в обеспечении надлежащего поведения его национальных корпораций за рубежом. Некоторые эксперты полагают, что это – ответственность государства.

122. Экстерриториальная юрисдикция усложняет разрешение частных случаев, когда работники стремятся обеспечить соблюдение своих прав либо в принимающих государствах, где их работодатель может обладать недостаточным капиталом, либо в государстве регистрации МНК, где суды могут отклонить чужую юрисдикцию по делам, связанным с деятельностью за рубежом.¹³ Сдвоенные доктрины отдельного корпоративного лица и ограниченной корпоративной ответственности позволяют МНК сводить к

¹¹ МБТ: *Регулирование вопросов труда и инспекция труда*, Доклад V, Международная конференция труда, 100-я сессия, Женева, 2011 г.; МБТ: *Labour inspection and private compliance initiatives: Trends and issues*, op. cit.

¹² D.P. Forsythe (ed.): *Encyclopedia of Human Rights* (2009); Y. Kryvoi: "Enforcing labor rights against multinational corporate groups in Europe", in *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* (2009, Vol. 46), pp. 366–386.

¹³ Например, Верховный суд Норвегии единогласно отклонил апелляцию авиакомпании, заявившей, что поданный против нее несправедливый иск об увольнении должен рассматриваться в стране регистрации компании, а не в Норвегии, где проживает истец и где она находилась во время увольнения. Авиакомпания утверждала, что все занятые на борту ее воздушных судов работают в стране регистрации компании и, следовательно, подпадают под действие трудового законодательства этой страны, а не страны проживания истца. См.: <http://sbd-eng.com/2014/07/09/supreme/>.

минимуму юридическую ответственность за корпоративные проступки, посредством создания сложных юридических структур.¹⁴

Национальные законодательные инициативы в области управления системами поставок

123. Принимаемые в последнее время законодательные инициативы направлены на повышение прозрачности и подотчетности деятельности ведущих компаний в рамках систем поставок. Одним из примеров является закон штата Калифорния о прозрачности деятельности систем поставок от 2012 года, который обязывает местные розничные и производственные компании с годовым международным оборотом от 100 млн долл. США сообщать о принимаемых ими мерах, направленных на искоренение рабства и торговли людьми, а также защищать основные права человека во всей системе поставок.¹⁵ В Соединенном Королевстве закон о противодействии современному рабству от 2015 года требует от компаний с годовым оборотом свыше 36 млн фунтов стерлингов сообщать о мерах борьбы с торговлей людьми в их системах поставок.¹⁶ Несмотря на то что эти и подобные инициативы призваны содействовать соблюдению трудовых прав во всех звеньях глобальных систем поставок, пока еще преждевременно судить, приведут ли они к устойчивому соблюдению норм на рабочих местах.

Обеспечение соблюдения норм в СЭЗ

124. Приняв инновационный подход к укреплению практики соблюдения национальных и международных трудовых норм, ЮНКТАД предложила, чтобы СЭЗ предоставляли услуги в сфере труда,¹⁷ которые могли бы включать содействие в развитии инфраструктуры (посредством, например, назначения инспекторов труда, специалистов по разрешению конфликтов, горячих линий и координаторов по гендерным вопросам), а также оказывали административную поддержку путем расширения возможностей улучшения условий труда и ведения социального диалога.¹⁸ В течение более 30 лет МОТ проводит исследования, посвященные уровню и качеству занятости в СЭЗ.¹⁹

¹⁴ Для получения дополнительной информации см. M. Eroglu: *Multinational enterprises and tort liabilities: An interdisciplinary and comparative examination* (Edward Elgar, 2008); and Kryvoi, op. cit.

¹⁵ J. Pickles and S. Zhu: *The California Transparency in Supply Chains Act*, Capturing the Gains Working Paper 15, University of Manchester (2013).

¹⁶ См.: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/part/6/enacted> и <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2015/1833/contents/made>. В настоящее время парламент Франции рассматривает законопроект об ответственности МНК, который, в случае его принятия, возложит на МНК ответственность за действия их дочерних компаний и прямых субподрядчиков, касающихся нарушений личных свобод, нанесения ущерба окружающей среде и посягательств на права человека; см: <http://www.senat.fr/dossier-legislatif/pp114-376.html>.

¹⁷ ЮНКТАД: *Доклад о мировых инвестициях 2013: Глобальные производственные системы: инвестиции и торговля в интересах развития* (Нью-Йорк и Женева, 2013 г.).

¹⁸ ЮНКТАД: *Enhancing the contribution of export processing zones to the Sustainable Development Goals: An analysis of 100 EPZs and a framework for sustainable economic zones* (Нью-Йорк и Женева, 2015 г.).

¹⁹ См., например, МБТ: “Free trade zones”, in *Employment effects of multinational enterprises in developing countries* (Женева, 1981 г.); МБТ: *Labour and social issues relating to export processing zones*, доклад для обсуждения на Трехстороннем совещании представителей стран-операторов свободных экспортных зон; *Note on the proceedings* (Женева, 1998 г.); МБТ: *Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs)*, GB.286/ESP/3 (Женева, 2003 г.).

Вставка 4.1 **Расширение налоговой базы**

Расширение налоговой базы – один из вопросов, вызывающих растущую озабоченность в мире, который чреват серьезными последствиями для глобальных систем поставок. Так, в Аддис-Абебской программе действий ставится цель «обеспечить справедливость и повысить прозрачность, эффективность и действенность наших налоговых систем, в том числе путем расширения налоговой базы и продолжения усилий по интеграции неформального сектора в формальную экономику с учетом национальных условий». Это необходимо для того, чтобы «все компании, в том числе транснациональные корпорации, платили налоги правительствам стран, где происходит экономическая деятельность и создается стоимость в соответствии с национальным и международным правом и политикой».¹ Это предполагает пересмотр стимулов, таких как освобождение от уплаты налогов в СЭЗ, наряду с изъятиями из сферы действия национального трудового законодательства и нормативных правовых актов. Налоги имеют особое значение для обеспечения достойного труда, так как уклонение от уплаты налогов и коррупция могут препятствовать инвестициям в сферу социальной защиты, регулирования вопросов труда и наращивания потенциальных возможностей социальных партнеров на местном и национальном уровнях.

¹ Организация Объединенных Наций: Итоговый документ третьей Международной конференции по финансированию развития: Аддис-Абебская программа действий, Аддис-Абеба, 13-16 июля 2015 г.

Трудовые положения в торговых соглашениях

125. В двусторонние и региональные торговые соглашения стали чаще включаться положения о труде.²⁰ Сторонники включения трудовых положений в торговые соглашения заявляют, что эти акты способны повышать соблюдение прав работников и содействовать применению трудовых норм на рабочих местах.²¹ Североамериканское соглашение о свободной торговле, заключенное в 1994 году Соединенными Штатами Америки, Канадой и Мексикой, стало первым региональным торговым соглашением, предусматривавшим включение трудовых положений в параллельное соглашение – Североамериканское соглашение о сотрудничестве в трудовой сфере.²² Основные обязательства по этому соглашению ограничивались обеспечением соблюдения сторонами существующего трудового законодательства и стремлением к укреплению трудовых норм, связанных с основополагающими принципами и правами в сфере труда, минимальными условиями труда и правами мигрантов.²³ Последние торговые соглашения ЕС, США и Канады требуют от сторон воздерживаться от снижения трудовых норм в целях поощрения торговли или инвестиций. В качестве первоисточника они ссылаются на

²⁰ Так, в Сингапурской декларации министров стран ВТО констатируется, что МОТ является компетентной организацией по вопросам, связанным с международными трудовыми нормами. В ней отвергается использование трудовых норм в качестве средства протекционизма и отмечается, что сравнительные преимущества развивающихся стран с низким уровнем заработной платы не должны подвергаться сомнению.

²¹ См., например: E. de Wet: “Labor standards in the globalized economy: The inclusion of a social clause in the General Agreement on Tariff and Trade/World Trade Organization”, in *Human Rights Quarterly* (1995, Vol. 17, No. 3), pp. 443–462; C. Granger and J.M. Siroën: “Core labor standards in trade agreements: From multilateralism to bilateralism”, in *Journal of World Trade* (2009, Vol. 40, No. 5), pp. 813–836; Международный институт социально-трудовых исследований (МИСТИ): *Studies on growth with equity: Social dimensions of free trade agreements* (Женева, МБТ, 2013 г.); J.M. Siroën: “Labour provisions in preferential trade agreements: Current practice and outlook”, in *International Labour Review* (2013, Vol. 152, No. 1), pp. 85–106.

²² M.J. Bolle: *NAFTA Labor Side Agreement: Lessons for the worker rights and fast-track debate*, US Congressional Research Service (9 Oct. 2001).

²³ F.C. Ebert and A. Posthuma: *Labour provisions in trade arrangements: Current trends and perspectives*, ILS Discussion Paper Series No. 205 (Женева, МБТ, 2011 г.); МИСТИ: *Studies on growth with equity: Social dimensions of free trade agreements* (Женева, МБТ, 2013 г.).

Декларацию МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации и предусматривают создание механизма урегулирования споров в рамках трудовых положений этих договоров.²⁴ Например, Соглашение о транстихоокеанском партнерстве содержит главу, посвященную трудовым вопросам, в которой намечается путь к ратификации Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87) и Конвенции 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98).²⁵

126. В ряде случаев трудовые положения в торговых соглашениях помогли обеспечить более полное соблюдение трудовых норм на микроуровне посредством торговых стимулов и постоянного мониторинга рабочих мест. Например, трудовые положения текстильного торгового соглашения, заключенного Соединенными Штатами Америки и Камбоджей, стимулировали швейную промышленность Камбоджи к выполнению требований национального законодательства, увязывая увеличение экспортных квот с соблюдением трудовых прав под контролем МОТ. Реализуемый в Камбодже проект «Better Factories Cambodia» позволил выявить и предать гласности недостатки на отдельных фабриках; собственникам предприятий были предоставлены стимулы в целях обеспечения соблюдения ими национального законодательства и основных трудовых норм.²⁶ Торговые соглашения могут способствовать достойному труду в глобальных системах поставок посредством механизмов их реализации и поддержки других дополнительных мер в области политики, в том числе социального диалога и мониторинга на уровне предприятий. Тем не менее, необходимы дальнейшие исследования по вопросам долгосрочной устойчивости достижений в области прав и условий труда, которые были реализованы в рамках трудовых положений торговых соглашений.

Трудовые положения в государственном кредитовании

127. Регулирование вопросов труда в глобальных системах поставок может осуществляться с применением конкретных стимулов. Положительные стимулы в международных компаниях, где вознаграждается соблюдение конкретных трудовых и экологических норм, могут служить одним из инструментов, содействующих социальной модернизации.²⁷

128. Многие учреждения, финансирующие проекты развития, подготовили условия, касающиеся трудовой сферы. Например, МФК установила ряд критериев, на основе которых она обеспечивает устойчивость своих инвестиционных и консультативных проектов. Начиная с 2006 года предприятия-клиенты МФК обязаны следовать восьми социальным и экологическим «стандартам и нормам эффективности» в качестве одного из договорных условий финансирования. К ним относится стандарт «Условия труда и работы», который прямо ссылается на восемь основополагающих конвенций МОТ.

²⁴ P. Lazo Grandi: *Trade agreements and their relation to labour standards: The current situation*, Issue Paper No. 3, Международный центр по вопросам торговли и устойчивого развития (Женева, 2009 г.). Эволюция и содержание трудовых положений раскрываются в работе Ebert and Posthuma: *Labour provisions in trade arrangements*, op. cit.; МИСТИ: *Studies on growth with equity*, op. cit.; and R. Peels and M. Fino: “Pushed out the door, back in through the window: The role of the ILO in EU and US trade agreements in facilitating the Decent Work Agenda”, in *Global Labour Journal* (2015, Vol. 6, No. 2).

²⁵ Trans-Pacific Partnership Agreement 2015, Chapter 19: Labour. Доступно по адресу: <https://ustr.gov/sites/default/files/TPP-Final-Text-Labour.pdf>.

²⁶ K. Kolben: “Trade, monitoring, and the ILO: Working to improve conditions in Cambodia’s garment factories”, in *Yale Human Rights and Development Journal* (2004, Vol. 7, No. 1), pp. 79–107; S. Salem and F. Rozental: “Labor standards and trade: A review of recent empirical evidence”, in *United States International Trade Commission Journal of International Commerce and Economics* (2012, Vol. 4, No. 2), pp. 63–98; S. Polaski: “Combining global and local forces: The case of labor rights in Cambodia”, in *World Development* (2006, Vol. 34, No. 5), pp. 868–932.

²⁷ F.C. Ebert and A. Posthuma: *Labour standards and development finance institutions: A review of current policies and activities*, Discussion Paper No. 204 (Женева, МИСТИ, МБТ, 2010 г.).

Предприятия-клиенты, не соблюдающие стандарты и нормы эффективности в течение определенного срока после подключения к программе технической помощи, согласованной с МФК, считаются нарушившими условия договора и могут быть отстранены от финансирования.²⁸

129. Хотя, по всей видимости, не проводилось независимых оценок общего воздействия системы стандартов и норм эффективности, недавний исследовательский проект²⁹ показал крайне незначительное число случаев, когда заметные изменения можно было бы связать с этими стандартами и нормами. Достижение эффекта зависело от участия профсоюзов, которые уже обрели способность принимать действенные меры в интересах своих членов. Профсоюзы могли использовать в качестве рычага обязательство работодателя соблюдать стандарты и нормы эффективности, например, отстаивая свои цели на переговорах.

Политика государственных закупок

130. Учет социальных положений в процессах государственных закупок может оказывать ощутимое влияние на права работников и условия труда в глобальных системах поставок ввиду объема государственных расходов и сильных позиций государственных органов на переговорах.³⁰ Социальные положения в сфере государственных закупок преимущественно относятся к вопросам занятости, развития МСП и охраны труда.³¹ Однако в большинстве социальных положений ответственность возлагается только на подрядчиков первого уровня. Положения о субподряде и аутсорсинге включаются в договоры о государственных закупках от случая к случаю и, как правило, обязывают подрядчиков и субподрядчиков соблюдать положения основных конвенций МОТ, в частности, запрещающих использование детского труда.³²

131. Существует множество примеров использования инструментов и инициатив в сфере государственных закупок, способствующих обеспечению достойного труда в глобальных системах поставок, на международном, национальном и местном уровнях. Конвенция 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти (94), служит примером международного акта, который может стимулировать социальную модернизацию в глобальных системах поставок посредством государственных закупок. Конвенция обязывает национальные органы, осуществляющие государственные закупки, включать в процесс публичных конкурсов требование о защите трудовых прав. Эти положения должны гарантировать заработную плату, продолжительность рабочего времени и другие условия труда как минимум равные тем, которые обычно предусматриваются для соответствующих видов работ в отрасли, где выполняется данный контракт.³³ Вопрос о том, охватывает ли Конвенция всю систему

²⁸ МФК: *Performance Standard 2: Labor and working conditions* (2012).

²⁹ C. Cradden, J.-C. Graz and L. Pamingle: "Governance by contract? The impact of the International Finance Corporation's social conditionality on worker organization and social dialogue", рабочий документ, Лозаннский университет, 2015 г.

³⁰ Государственные расходы составляют от 15 до 30% национального валового внутреннего продукта. Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП): *Sustainable Public Procurement Implementation Guidelines: Introducing UNEP's approach* (Париж, 2012 г.).

³¹ ЮНЕП: *Sustainable public procurement: A global review final report* (2013), p. 14.

³² МБТ: *Labour clauses in public contracts: Integrating the social dimension into procurement policies and practices*, 2008 г.

³³ В Рекомендации 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти (84), уточняются положения, касающиеся заработной платы и рабочего времени.

поставок, должен рассматриваться в каждом конкретном случае в зависимости от участия работников в исполнении того или иного государственного контракта.³⁴

132. В ЕС новая директива о государственных закупках предусматривает включение социальных положений в технические условия конкурса.³⁵ Она обязывает организаторов конкурса отклонять аномально низкие заявки, если низкая цена обусловлена несоблюдением законодательства ЕС или международных трудовых норм, в частности, что касается использования детского труда.³⁶ Кроме того, заказчик может отклонить заявку на участие в конкурсе, если ему известны случаи нарушения трудового законодательства.³⁷ Директива устанавливает минимальные требования, которые должны быть закреплены в национальном законодательстве. При этом несколько стран уже используют социальные положения в процессах государственных закупок.³⁸ Такие европейские инициативы, как LANDMARK и Responsibility in Procurement (RESPIRO), поощряют использование государственных закупок на местном уровне в европейских странах для обеспечения достойного труда в глобальных системах поставок.³⁹

133. В Соединенных Штатах Америки исполнительный приказ № 13126⁴⁰ обязывает федеральных подрядчиков, поставляющих товары по списку, опубликованному Департаментом труда,⁴¹ подтвердить, что они делают все возможное, чтобы определить, использовался ли принудительный или кабальный детский труд при производстве товаров из этого списка. Если продукция была добыта, произведена или обработана с применением принудительного или кабального детского труда, то контракт может быть расторгнут, а подрядчик может утратить право на получение федеральных заказов как максимум в течение трех лет.⁴²

134. В Испании местное правительство Барселоны анализирует и сортирует заявки участников конкурса, стремясь обеспечить, чтобы при производстве закупаемых текстильных изделий соблюдались основополагающие конвенции МОТ. Участники конкурса могут выбрать один из нескольких вариантов, чтобы доказать соблюдение ими социальных критериев. Они могут доказать это, представив акт о сертификации SA8000 Аккредитационной службы по вопросам социальной ответственности или конкретный ярлык, утвержденный в той или иной программе с участием многих партнеров или фондом Fair Wear, либо другой альтернативный ярлык или сертификат. Альтернативой может стать проведение независимого внешнего аудита. Посещая производственные

³⁴ МБТ: *Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94), and Recommendation (No. 84): A practical guide* (2008).

³⁵ Директива о государственных закупках 2014/24/EU Европейского парламента и Совета от 26 февраля 2014 года.

³⁶ *ibid.*, статья 69 2) d) и e).

³⁷ *ibid.*, статья 57 4) a).

³⁸ T. Schulte et al.: *Pay and other social clauses in European public procurement: An overview on regulation and practices with a focus on Denmark, Germany, Norway, Switzerland and the United Kingdom* (Европейская федерация профсоюзов общественного обслуживания, 2012 г.).

³⁹ EUROCITIES: *RESPIRO guide on socially responsible procurement of textiles and clothing* (2007); LANDMARK Consortium: *Verifying social responsibility in supply chains: A practical and legal guide for public procurers* (2012).

⁴⁰ Executive Order No. 13126 of 12 June 1999 – Prohibition of acquisition of products produced by forced or indentured child labor.

⁴¹ Департамент труда США: *List of goods produced by child labor or forced labor*, 2014 г., доступно по адресу: http://www.dol.gov/ilab/reports/pdf/TVPRA_Report2014.pdf.

⁴² Американская федерация учителей и Международный форум по трудовым правам: *United States policies to address child labor globally*, 2013 г., доступно по адресу: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1821&context=globaldocs>.

площадки, аудиторы определяют, имеют ли место какие-либо нарушения прав работников в любой части системы поставок. Кроме того, в процессе конкурса происходит интенсивный рыночный диалог между представителями местного органа власти и компаниями, чтобы гарантировать соблюдение требуемых норм.⁴³

4.1.2. Частное управление

135. Ведущие предприятия являются направляющей силой развития принципов частного управления, применяемых в целях обеспечения соблюдения норм и стандартов в национальных и глобальных системах поставок. Термин «корпоративная социальная ответственность» или КСО, широко используется в качестве термина, относящегося к добровольному саморегулированию предприятиями социальных, экологических и экономических вопросов. Частные инициативы по обеспечению соблюдения стандартов и норм (PCI) являются механизмами частных структур, установленными на добровольных началах ведущими фирмами или группами предприятий для мониторинга соблюдения кодексов поведения или других конкретных стандартов и норм.⁴⁴ Они могут включать кодексы поведения и оценки социальных аспектов деятельности, инициативы сертификации или другие механизмы самоотчетности, такие как Глобальный договор Организации Объединенных Наций.⁴⁵ Было сформулировано множество PCI в целях решения вопросов, поднимаемых профсоюзами и гражданским обществом. Они более распространены в отраслях, в которых имидж международных брендовых марок может испытывать на себе давление со стороны профсоюзов, потребителей и НПО. Системы частного управления, преследующие цель содействия правам в сфере труда, значительно менее распространены в системах корпоративных поставок.

136. Кодексы поведения и взаимосвязанные программы их мониторинга и применения часто являются частью договорного соглашения между закупщиком и поставщиком. Наиболее продвинутые PCI и кодексы поведения включают указание на основополагающие конвенции МОТ и на требования о соблюдении трудового законодательства; при этом многие из них менее категоричны. Кодексы могут предусматривать применение экономических санкций, таких как прекращение действия контракта или иные средства обеспечения соблюдения норм.⁴⁶ Однако имеющиеся у частных фирм возможности применения мер наказания весьма ограничены, если их сопоставить с нормативно-правовыми полномочиями правительства. Рост числа PCI сопровождается расширением индустрии социального аудита в целях мониторинга соблюдения норм. Частные фирмы могут быть заинтересованы в незамедлительном соблюдении стандартов и норм в разрезе мер управления рисками, тогда как государственные учреждения, преследующие более широкие цели государственной политики, должны формировать свою регуляторную политику с ориентиром на содействие профилактическим мероприятиям и мерам по обеспечению соблюдения норм.

137. В 2011 году Международная конференция труда пришла к заключению, что «в соответствии с международными трудовыми нормами инспекция труда должна оставаться прерогативой государства» и что «реальна опасность того, что некоторые виды этих частных структур могут подорвать основы государственных служб инспекции труда».⁴⁷ В 2013 году Совещание экспертов МОТ по инспекции труда и роли частных

⁴³ LANDMARK Consortium, op. cit.

⁴⁴ МБТ: *Labour inspection and private compliance initiatives*, op. cit.

⁴⁵ *ibid.*

⁴⁶ D. O'Rourke: "Outsourcing regulation: Analyzing non-governmental systems of labor standards and monitoring", in *Policy Studies Journal* (2003, Vol. 31, No. 1), pp. 1–29.

⁴⁷ МБТ: *Заключения о регулировании вопросов труда и инспекции труда*, принятые Международной конференцией труда на ее 100-й сессии, Женева, июнь 2011 г.

инициатив по обеспечению соблюдения норм подтвердило, что не сложилось четкого консенсуса в среде социальных партнеров относительно эффективности PCI.⁴⁸

138. Существует ряд фундаментальных ограничений эффективности PCI с точки зрения обеспечения соблюдения норм в долгосрочной перспективе, включая то, что они часто затрагивают исключительно поставщиков верхнего эшелона, что отсутствует координация действий с местными органами регулирования вопросов труда и что хромает подотчетность. Предприятия сами определяют для себя, какие вопросы необходимо решать, на кого они распространяются и какие средства правовой защиты в случае нарушений следует применять, задавая, тем самым, параметры собственной инициативы. Если меняются приоритеты ведущей фирмы, она может частично свернуть проверки социальных аспектов деятельности и мероприятия по наращиванию потенциальных возможностей. Многообразие кодексов с различным содержанием вызывает замешательство и, как указывают некоторые эксперты, может даже привести к снижению производительности. В PCI может содержаться ссылка на конвенции и другие акты МОТ, однако исследования показывают, что эти инициативы не могут гарантировать применения расширительных прав, например, в отношении свободы объединения и ведения коллективных переговоров, а также недопущения дискриминации.⁴⁹ Широко признается, что инициативы ведущих фирм по КСО и оценке социальных аспектов деятельности имеют некоторый успех в принятии мер по очевидным нарушениям трудовых норм, таких как нормативно-правовые положения, касающиеся безопасности и гигиены труда, оплаты труда и трудовых договоров.⁵⁰ Однако, даже если расширительные права непосредственно включены в кодексы, их трудно измерить и проконтролировать их реализацию, а частные оценки социальных аспектов деятельности зачастую не дают возможности выявлять факты нарушений принципов недопущения дискриминации, свободы объединения и ведения коллективных переговоров.⁵¹

139. Беспокойство вызывает также и то, что частные инициативы страдают отсутствием подотчетности, поскольку в них часто не предусматривается осуществления инклюзивных процессов, которые бы поощряли работников к участию в них и, кроме того, в них нет положений о публичном раскрытии информации. Зачастую работники не привлекаются к разработке PCI и могут не иметь возможности оценить правильность докладов или высказать свои замечания по ним или же оказать влияние на процессы принятия решений.⁵² В ходе таких проверок соблюдения норм часто не проводится консультаций с работниками, занятыми нестандартными формами труда, и лицами, работающими по подряду, или такие работники не расположены поднимать вопросы из-за боязни

⁴⁸ МБТ: *Final report*, Совещание экспертов по инспекции труда и роли частных инициатив по обеспечению соблюдения норм (Женева, 10-12 декабря 2013 г.).

⁴⁹ S. Barrientos and S. Smith: "Do workers benefit from ethical trade? Assessing codes of labour practice in global production systems", in *Third World Quarterly* (2007, 28(4)), pp. 713–729; M. Anner: "Corporate social responsibility and freedom of association rights: The precarious quest for legitimacy and control in global supply chains", in *Politics & Society* (2012, 40(4)), pp. 609–644; A. Rossi: "The impact of the Fibre Citoyenne label on the Moroccan garment industry and its workers", in J. Bair, M.A. Dickson and D. Miller (eds): *Workers' rights and labor compliance in global supply chains: Is a social label the answer?* (London, 2013); N. Egels-Zandén and J. Merk: "Private regulation and trade union rights: Why codes of conduct have limited impact on trade union rights", in *Journal of Business Ethics* (2014, Vol. 123(3)), pp. 461–473; X. Yu: "Upholding labour standards through corporate social responsibility policies in China", in *Global Social Policy* (2015, Vol. 1(21)).

⁵⁰ Barrientos and Smith, op. cit.

⁵¹ D. O'Rourke: "Monitoring the monitors: A critique of corporate third-party labor monitoring", in R. Jenkins, R. Pearson and G. Seyfang (eds): *Corporate responsibility and labour rights: Codes of conduct in the global economy* (Лондон, Earthscan, 2002 г.), pp. 196–208.

⁵² Egels-Zandén and Merk, op. cit.

потерять работу.⁵³ Другой важный вызов, связанный с РСІ, заключается в том, что частные оценки социальных аспектов обычно проводятся относительно поставщиков верхнего эшелона глобальных систем поставок, и значительно реже в отношении фирм низшего уровня, где весьма часты документально подтвержденные случаи несоблюдения норм.⁵⁴ Еще одним недостатком РСІ является отсутствие координации между структурами, отвечающими за закупку/сорсинг, и службами, несущими ответственность за обеспечение соблюдения норм/КСО. Эти бизнес-структуры могут преследовать не стыкующиеся между собой цели, которые не могут быть скоординированы руководящими лицами. Компании могут вознаграждать менеджеров за производственные показатели, но при этом не предусматривать аналогичных стимулов или мер поощрения за достижение целей по КСО.⁵⁵

140. Сильной стороной РСІ является их потенциал по расширению возможностей обеспечения соблюдения норм на рабочих местах. Они олицетворяют собой принцип признания того, что ведущие фирмы несут определенную ответственность за соблюдение трудовых норм в своих системах поставок. РСІ способствуют усилению потенциала по инвестированию как финансовых средств, так и человеческих ресурсов в инициативы, нацеленные на обеспечение соблюдения норм, по сравнению с ограниченными государственными ресурсами, выделяемыми на цели инспекции труда и регулирования вопросов труда. Помимо этого, многие ведущие фирмы обладают богатым корпоративным экспертным потенциалом и широкими возможностями проведения обучения в обеспечение того, чтобы их штатные работники соблюдали требования кодекса поведения компании. Вызов для РСІ заключается в том, чтобы делиться или обмениваться этими техническими знаниями и профессиональным опытом с фирмами-поставщиками. Частные оценки или программы самоотчетности могут способствовать мониторингу уровня соблюдения норм, но они являются лишь первым шагом на пути расширения потенциальных возможностей поставщиков по соблюдению требований кодексов поведения и положений национального законодательства.

141. Более четкая координация и более тесное сотрудничество как между ведущими фирмами, так и между ведущими фирмами и их подрядчиками на национальном уровне могут обеспечить более полное соблюдение норм на рабочих местах. Обследование, осуществленное в обувной и швейной промышленности и в сфере розничной торговли, подтвердило тот факт, что обмен информацией и стратегия сотрудничества являются кардинальными факторами успешной реализации РСІ.⁵⁶ Сотрудничество может предусматривать осуществление стратегий наращивания потенциальных возможностей по таким вопросам, как подготовка рекомендаций и учебных материалов, совместное проведение проверок соблюдения норм и критическая оценка деятельности поставщиков. Кроме того, РСІ оказывались более эффективными в случаях, когда их кодекс в полной мере учитывался структурами управления ведущей фирмы и сочетался с действиями профсоюзов на рабочих местах и действенным обеспечением соблюдения

⁵³ S. Barrientos: "Contract labour: The 'Achilles heel' of corporate codes in commercial value chains", in *Development and Change* (2008, Vol. 39, No. 6), pp. 977–990.

⁵⁴ Ситуационные обследования, проведенные в Азиатско-Тихоокеанском регионе, подтверждают тот факт, что частное нормативно-правовое регулирование систем поставок продовольствия, осуществляемое ведущими операторами розничной торговли, обычно ограничивается поставщиками первого уровня. Эти обследования также свидетельствуют о незначительной роли, которую играют в настоящее время НПО и профсоюзы в процессе управления системами поставок продовольствия. См. S. Frenkel, I. Mamic and L. Greene: "Global supply chains in the food industry: Insights from the Asia-Pacific region" (2015 г., неопубликовано).

⁵⁵ ЮНКТАД: *Corporate social responsibility in global value chains: Evaluation and monitoring challenges for small and medium sized suppliers in developing countries* (2012), p. 13.

⁵⁶ I. Mamic: "Managing global supply chain: The sports footwear, apparel and retail sectors", in *Journal of Business Ethics* (2005, Vol. 59, No. 1), pp. 81–100.

национального законодательства.⁵⁷ Более того, взаимоотношения внутри фирмы, строящиеся на принципах сотрудничества, взаимного уважения и распространения передовых методов работы, способствовали более стабильному соблюдению норм на рабочих местах.⁵⁸

142. Система управления цепочкой поставок охватывает все процессы и методы планирования, координируемые ведущими фирмами в целях оказания влияния на действия своих поставщиков и субподрядчиков и контроля за ними. РСІ становятся обязательными звеньями систем управления цепочкой поставок ведущих фирм. Обследование механизма управления системы поставок фирмы Nike позволило осуществить анализ того, как ее кодекс поведения воздействует на соблюдение норм на рабочих местах и на условия труда. Кодекс поведения Nike включает указание на минимальные нормы, касающиеся возраста работников, безопасности и гигиены труда и другие условия труда. Каждый поставщик должен подписать этот кодекс и дать свое согласие на участие в проведении оценок социальных аспектов деятельности на своих рабочих местах. От множества факторов зависит, приведут ли эти оценки к соблюдению норм на рабочих местах. Это обследование по Nike позволило выявить различные уровни соблюдения норм в различных географических районах, при этом фабрики фирмы, расположенные в Азии, в среднем получили более низкую оценку, чем фабрики в Африке и на американском континенте. Более того, различия в уровнях соблюдения и в применяемой в сфере занятости практике были также вскрыты у поставщиков, расположенных в той же стране, следующих требованиям того же кодекса и имеющих сходные черты. Например, в случае когда собственный персонал Nike поддерживал непосредственные контакты с поставщиками, более заметными были положительные сдвиги.⁵⁹

143. В процессе управления системами поставок можно решать конкретные проблемы, такие как сексуальные домогательства со стороны мужчин и руководителей среднего и высшего звена управления. Ведущая группа розничной торговли в швейной, обувной и текстильной промышленности Южной Африки квалифицировала сексуальные домогательства как вызывающий озабоченность в отношении ее работников-женщин фактор. В сотрудничестве с профсоюзами фирма подготовила кампанию за недопущение сексуальных домогательств на рабочих местах. Политика в отношении сексуальных домогательств была пересмотрена и включена в качестве основополагающего элемента в программу введения в курс обязанностей принимаемых на работу сотрудников; эта программа предусматривает проведение мер по укреплению потенциальных возможностей штатного персонала и менеджеров; была также открыта специальная бесплатная телефонная линия, по которой работники могут сообщать о происшедшем. В ходе оценки этой программы был сделан вывод о существенном сокращении числа жалоб на сексуальные домогательства на рабочих местах, а также об укреплении уверенности молодых женщин, занятых в компании, в надежности своего положения – это стало прямым результатом проведения этого проекта. Политика компании по сексуальным домогательствам распространяется на все ее отделения в Южной Африке и еще на восемь стран. К проведению программы в Южной Африке привлекались профсоюзы в качестве

⁵⁷ R. Locke et al.: “Beyond corporate codes of conduct: Work organization and labour standards at Nike’s suppliers”, in *International Labour Review* (2007, Vol. 146, No. 1-2), pp. 21–40; R. Locke: “Complements or substitutes? Private power, public regulation, and the enforcement of labor standards in global supply chains”, Chapter 7 in Locke: *The promise and limits of private power*, op. cit.

⁵⁸ G. Distelhorst, J. Hainmueller and R. Locke: “Does lean capability building improve labor standards? Evidence from the Nike supply chain”, Ватсоновский институт международных исследований Университета Брауна, рабочий документ № 2013-09; R. Locke, M. Amengual and A. Mangla: “Virtue out of necessity? Compliance, commitment and the improvement of labor conditions in global supply chains”, in *Politics & Society* (2009, Vol. 37, No. 3), pp. 319–351; C. Oka: “Channels of buyer influence and labor standard compliance: The case of Cambodia’s garment sector”, in *Advances in Industrial and Labor Relations* (2010, Vol. 17), pp. 153–183.

⁵⁹ Locke et al.: “Beyond corporate codes of conduct”, op. cit.

партнера-исполнителя; однако в других странах профсоюзы были задействованы в меньшей степени.⁶⁰

144. Многообразие местных экономических и правовых контекстов и видов поставщиков еще более усложняют процесс управления системами поставок как для ведущих фирм, так и для поставщиков. Что касается отраслей, в которых, главным образом, используются гибкие краткосрочные контракты, такая непредсказуемость может привести к тому, что для ведущих фирм станет невыгодным мониторинг соблюдения норм и принудительное изменение порядка найма. Что касается поставщиков, такая непредсказуемость будущих деловых связей с ведущей фирмой является тормозом для инвестирования средств в системы, обеспечивающие соблюдение различных кодексов поведения в отношении контрактов с разными закупщиками. Помимо этого, разные PCI могут не являться предметом координации на отраслевом или национальном уровне.⁶¹ Различные кодексы поведения могут частично совпадать и включать несовместимые положения, затрудняя и удорожая для поставщиков процесс соблюдения всех норм и стандартов, установленных закупщиками, особенно если местное законодательство не соответствует основополагающим международным трудовым нормам.⁶²

145. С учетом многих из этих вызовов эволюционировали и PCI. Первоначально они следовали принципам надзора, когда поставщики наказывались за неприсоединение к кодексу поведения. Ориентиром служили оценки социальных аспектов деятельности. Однако они оказались неэффективными в плане оценки соблюдения положений кодексов, и в ходе их проведения зачастую неоднократно вскрывались одни и те же проблемы. На следующем этапе более весомый акцент был сделан на меры наращивания потенциальных возможностей и обучения поставщиков в целях устранения коренных проблем. В настоящее время подходы к PCI видоизменяются, вступая в новую фазу, когда признается необходимость более широкой подготовки по вопросам управления и важность повышения производительности при одновременном укреплении потенциальных возможностей национальных правительств по созданию благоприятной производственной среды.⁶³

Отраслевые инициативы

146. Учитывая недостатки одностороннего и несбалансированного подхода, был разработан ряд отраслевых инициатив, объединяющих ключевые ведущие фирмы в рамках той или иной глобальной системы поставок в целях обеспечения честной конкуренции. Несоблюдение норм несколькими отдельными компаниями в одном секторе может подорвать репутацию всей отрасли и ослабить те компании, которые строго выполняют свои обязательства. Например, в глобальной системе поставок химических продуктов в 2011 году в рамках всей отрасли началось претворение в жизнь инициативы Together for Sustainability (Вместе – за устойчивость). Ее логическая схема подразумевает

⁶⁰ Gender Alliance: “Promoting decent work: The case of South African multi-national clothing retailers” (МБТ, 2015 г., неопубликовано), p. 12.

⁶¹ Обследование, осуществленное ОЭСР, показало, что значительно большее число кодексов издается отдельными фирмами и ассоциациями предпринимателей или отраслевыми объединениями по сравнению с инициативами многосторонних заинтересованных участников и межправительственными кодексами. См. ОЭСР: *Codes of corporate conduct: Expanded review of their contents*, рабочий документ ОЭСР по международным инвестициям, № 2001/6 (2001, OECD Publishing), p. 5.

⁶² В карте стандартов Международного торгового центра приводится краткое описание всех частных стандартов соблюдения норм, которым должны следовать предприятия, если они стремятся стать частью глобальных систем поставок; см.: <http://www.intracen.org/itc/market-info-tools/voluntary-standards/standardsmap/>.

⁶³ Международная организация работодателей и МБТ: *Global supply chains: Contributing to development and improved working conditions*, справочная и концептуальная записка, подготовленная для Симпозиума работодателей по глобальным системам поставок, Бангкок, 8-9 декабря 2015 г.

использование динамики развития системы поставок и коллективных действий подавляющей части производителей химической продукции и брендовых марок в целях улучшения условий труда в компаниях, таких как агенты по продаже и МСП, которые менее подвержены давлению со стороны общественности или не обладают достаточными мощностями, что, таким образом, приводит к повышению стандартов и норм во всей глобальной системе поставок продукции химической промышленности. Компании, присоединившиеся к этой инициативе, подвергаются независимой оценке, а ее результаты доводятся до сведения других членских компаний, которые также выражают готовность обмениваться информацией в целях содействия передовой практике и совершенствования методов управления рисками. Поставщики членских компаний тоже должны подвергаться оценочной проверке, с результатами которой знакомятся другие участники инициативы, с тем чтобы, по мере возможности, избежать повторных ошибок. Поставщики, которые не соответствуют критериям оценочной проверки, в течение определенного времени должны продемонстрировать положительные сдвиги в соответствии с планом корректирующих мер.⁶⁴ При этом поставщики получают заблаговременное уведомление об оценочных проверках, уже осуществленных по этой схеме. Кроме того, хотя данная схема и претендует на то, чтобы выступать в роли стимула для членских компаний по их участию в диалоге с заинтересованными сторонами, не вполне ясна степень участия в этом процессе работников и их представителей.

147. Аналогично этому, Гражданской коалицией электронной промышленности был разработан кодекс поведения,⁶⁵ в котором указывается на международные трудовые нормы. Положения о труде охватывают такие аспекты, как запрещение принудительного и детского труда, безопасность и гигиена труда, принципы свободы объединения и ведение коллективных переговоров (в соответствии с местными законами), недопущение дискриминации, гуманное обращение, оплата труда и пособия и продолжительность рабочего времени (недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 60 часов). Несмотря на то что фирмы, принимающие кодекс «должны рассматривать его как всеохватывающую инициативу всей системы поставок», его требования применимы только к фирмам первого и второго уровней. Процесс применения кодекса предусматривает использование инструментальных средств оценки рисков, вопросников по самооценке и отчетность перед всеми членами коалиции, поддерживающими отношения «клиент-поставщик».⁶⁶ В новой версии кодекса, вступившей в силу 1 января 2016 года, указывается, что «работники не должны выплачивать работодателям или посредникам комиссионного вознаграждения за трудоустройство или каких-либо других сборов, связанных с их занятостью». Уже в 2014 году одна из американских компаний электронного оборудования запретила прибегать к услугам агентств по подбору персонала при найме иностранных работников и также запретила взимать комиссионные сборы по трудоустройству со всех работников, занятых в глобальных системах поставок.⁶⁷

⁶⁴ Together for Sustainability: *The chemical initiative for sustainable supply chains* (2012).

⁶⁵ Electronic Industry Citizenship Coalition: Code of Conduct, доступен на сайте: http://www.eiccoalition.org/media/docs/EICCCodeofConduct5_1_English.pdf.

⁶⁶ G. Raj-Reichert: "The electronic industry code of conduct: Private governance in a competitive and contested global production network", in *Competition and Change* (2011, Vol. 15, No. 3), pp. 221–238.

⁶⁷ C. Biron: "HP becomes first tech company to eliminate foreign labor recruiters", in *MintPress News*, 20 ноября 2014 г.

Инициативы по сертификации и социальной маркировке продукции

148. Программы социальной маркировки, такие как Fairtrade International, функционируют как системы контроля за социальной эффективностью предприятия с использованием зримых средств коммуникации: физических ярлыков с указанием социальных условий производства того или иного продукта или оказания той или иной услуги.⁶⁸ Вышеизложенные опасения относительно качества проверок в данном случае также имеют место, но, тем не менее, отмечается заметный рост использования таких программ.

Вставка 4.2 Этичная торговля

Fairtrade International предоставляет ярлык для продуктов, которые отвечают конкретным социальным, экологическим и экономическим производственным и торговым стандартам и нормам. Проверка соблюдения норм осуществляется отдельно компанией FLOCERT, которая сертифицирует более 20 наименований продуктов, включая бананы, чай, сахар, какао, кофе, срезанные цветы и футбольные мячи.¹ Один набор норм применяется к группам мелких фермеров и торговцам, гарантирующим минимальную цену плюс надбавку от Fairtrade за этичную торговлю. Другой набор норм используется в отношении работников, работодатели которых выплачивают им достойную заработную плату, гарантируют им право быть членами профсоюза и обеспечивают безопасность и гигиену труда и адекватные жилищные условия.² Некоторые представители органов власти считают, что сертификация Fairtrade может быть действенным средством повышения доходов³ и наделяния производителей правами и возможностями⁴ и стимулирования их участия в организациях производителей,⁵ в первую очередь, что касается участия женщин.⁶

Принципы, которых придерживается Fairtrade, широко тиражируются в других отраслях. Например, Alliance for Responsible Mining (Альянс за ответственный горный промысел) является объединением горняков, созданным в 2004 году. Совместно со своими партнерами это объединение разработало и апробировало стандарт этичной горнодобычи в отношении золотодобычи и добычи других драгметаллов кустарным способом;⁷ этот стандарт смоделирован по системе Fairtrade для сельского хозяйства. Сертификационные требования определяют «ответственную артельную горнодобычу и мелкие горные разработки» как работы на принципах «достойного труда, в соответствии с основополагающими принципами и правами МОТ».⁸ В данном стандарте рассматриваются некоторые из самых серьезных социальных и экологических проблем в секторе артельной и мелкой золотодобычи, включая детский труд, принудительный труд, использование ртути и цианида, безопасность и гигиену труда и социальную защиту. Эта система сертификации должна привести к устранению некоторых звеньев цепочки поставок, чтобы старатели могли иметь дело непосредственно с ювелирами, что, тем самым, обеспечило бы им более высокую цену на добытое золото.

¹ Fairtrade International: *Monitoring the scope and benefits of Fairtrade*, sixth edition, 2014. ² idem: *Fairtrade standard for hired labour* (2014). ³ E. Arnould, A. Plastina and D. Ball: "Does fair trade deliver on its core value proposition? Effects on income, educational attainment, and health in three countries", in *Journal of Public Policy & Marketing* (2009, Vol. 28, No. 2), pp. 186–201. ⁴ K. Utting: "Assessing the impact of Fair Trade coffee: Towards an integrative framework", in *Journal of Business Ethics* (2009, Vol. 86, No. S1), pp. 127–149. ⁵ L.T. Reynolds, D. Murray and P.L. Taylor: "Fair Trade coffee: Building producer capacity via global networks", in *Journal of International Development* (2004, Vol. 16(8)), pp. 1109–1121. ⁶ S.D. Elder, H. Zerriffi and P. Le Billon: "Effects of Fair Trade Certification on social capital: The case of Rwandan coffee producers", in *World Development Report 2012* (Vol. 40, No. 11), pp. 2355–2367; and T. Basset: "Slim pickings: Fairtrade cotton in West Africa", in *Geoforum* (2010, Vol. 41), pp. 44–55. ⁷ Alliance for Responsible Mining/Fairmined: *Fairmined standard for gold from artisanal and small-scale mining, including associated precious metals*, version 2.0, Apr. 2014. ⁸ *ibid.*, p. 17.

⁶⁸ J. Diller: "A social conscience in the global marketplace? Labour dimensions of codes of conduct, social labelling and investor initiatives", in *International Labour Review* (1999, Vol. 138, No. 2), p. 103.

149. Отраслевые инициативы и инициативы по сертификации и маркировке продукции по целому ряду факторов отличаются от односторонних индивидуальных PCI, реализуемых ведущими фирмами в глобальных системах поставок. Они, как правило, используются для выравнивания требований и норм для целого ряда предпринимателей и ведущих фирм. В некоторых случаях они также отличаются большей инклюзивностью, поскольку консультации и участие распространяются ими на другие звенья глобальных цепочек поставок. Однако можно привести аргументы в пользу того, что ни односторонние, ни коллективные инициативы частного сектора по КСО не затрагивают коренных причин несоблюдения норм. В отдельных случаях эти пласты управления в частном секторе могут подрывать, а не укреплять структуры управления в государственном секторе.

4.1.3. Инициативы социальных партнеров

150. «Социальное управление» описывает взаимодействие между социальными партнерами на уровне предприятия и на отраслевом, национальном и международном уровнях.⁶⁹ В социальном управлении профсоюзы, предприятия, организации работодателей и другие организации гражданского общества участвуют в процессе формирования и применения схем совместного управления. В отличие от частных механизмов управления, которые в одностороннем порядке применяются предприятиями, социальное управление требует проведения переговоров между работниками и работодателем. Работники представлены профсоюзами в процессе коллективных переговоров на рабочих местах и на отраслевом или национальном уровне. Некоторые работодатели, профсоюзы и НПО участвуют в многосторонних инициативах, используя их как средство формализации коллективных подходов к управлению глобальными системами поставок. МНК и международными профсоюзными федерациями международные (или глобальные) рамочные соглашения используются в целях улучшения трудовых отношений в глобальных системах поставок.

151. Приверженность социальному диалогу нашла подтверждение в нескольких актах МОТ, включая Декларацию о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 года,⁷⁰ в которой признается важность «содействия социальному диалогу и трипартизму как надлежащему способу: ... придания эффективного характера трудовому законодательству и трудовым институтам, в том числе в отношении признания трудового правоотношения, содействия нормальным трудовым отношениям и создания эффективно действующих систем инспекции труда».⁷¹

152. Социальные партнеры играют решающую роль в эффективном применении и обеспечении соблюдения национального трудового законодательства. Профсоюзы содействуют инспекции труда и урегулированию споров, предъявляя претензии в защиту прав работников и сотрудничая с органами инспекции труда в ходе расследований. Организации работодателей оказывают помощь, в том числе посредством обучения, предприятиям по вопросам их юридической ответственности и проведения действенной политики по соблюдению норм на рабочих местах. Социальные партнеры могут применять механизмы социального управления в целях упрочения механизмов государственного административного управления.

⁶⁹ Применительно к настоящему докладу термин «социальное управление» интерпретируется аналогично его трактовке в работе Gereffi and Lee, *op. cit.*

⁷⁰ См. также: Заключение о периодическом обсуждении проблем социального диалога в соответствии с Декларацией МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, Международная конференция труда, 102-я сессия, Женева, 2013 г.

⁷¹ Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, 2008 г., Часть I А) iii).

153. Представительство интересов работников гарантирует определенную степень подотчетности, хотя уровень инклюзивности и транспарентности может быть разным. Адекватное представительство интересов работников и работодателей может носить коллизионный характер в глобальных системах поставок, как это явствует из главы 3. Инклюзивность может быть весьма ограниченной в силу того, что ведущие фирмы не участвуют в процессах на национальном уровне, а МСП бездействуют на местном уровне. Такие вызовы сужают диапазон действий социальных партнеров по участию в конструктивном социальном диалоге и в процессе сотрудничества для обеспечения реального соблюдения норм на рабочих местах в глобальных системах поставок.

Инициативы с участием заинтересованных сторон

154. Инициативы с участием заинтересованных сторон (ИЗС) обеспечивают вовлечение «частных и неправительственных заинтересованных сторон в процесс согласования норм в сфере труда, безопасности и гигиены труда и охраны окружающей среды, мониторинга соблюдения этих норм и формирования механизмов сертификации и маркировки, которые бы поощряли фирмы к соблюдению этих норм».⁷² ИЗС развиваются во многих глобальных системах поставок потребительских товаров, таких как одежда, продукты растениеводства, а также продукция добывающих отраслей, как, например, алмазы и золото.

155. Одним из примеров ИЗС служит международная инициатива по какао, которая преследует цель «мониторинга и поддержания усилий по искоренению наихудших форм детского и принудительного труда в отрасли выращивания и обработки какао-бобов и их производных продуктов».⁷³ МОТ выступает в роли советника по деятельности в рамках этой инициативы, направленной на улучшение жизни детей, за счет оказания поддержки местному развитию с ориентиром на детей и ответственного управления системами поставок во всем секторе какао-продукции.⁷⁴ Подготовленная в 2002 году эта программа осуществляется в Кот-д'Ивуаре и Гане. В 2010 году несмотря на то, что она смогла охватить лишь незначительную долю населения в обеих странах, эта инициатива принесла обнадеживающие результаты, проявившиеся в углублении осознания остроты проблем и в сокращении опасной практики.⁷⁵ Тем не менее, ее обвиняют в «зеленом пиаре»: включении НПО и профсоюзов сравнительно низкого статуса, чтобы придать поверхностный экологически чистый вид МНК, которые на самом деле не предпринимают никаких шагов к обеспечению устойчивости.⁷⁶

156. Инициативы этичной торговли являются отдельными инициативами заинтересованных сторон, проводимыми в Дании, Норвегии и Соединенном Королевстве; их членами являются компании, профсоюзы и НПО. Каждая из них имеет свой Кодекс трудовой практики, разработанный на основе конвенций и документов ООН и МОТ, касающихся принудительного труда, свободы объединения и коллективных переговоров, детского труда, дискриминации, грубого обращения, безопасности и гигиены труда, заработной платы, продолжительности рабочего времени и постоянной занятости. В каждой из них указывается, что применение кодекса или соответствующих положений

⁷² D. O'Rourke: "Locally accountable good governance: Strengthening non-governmental systems of labor regulation", Global Economic Governance Working Paper 2005/16, p. 2.

⁷³ Международная инициатива по какао: Устав, доступно по адресу: <http://www.cocoainitiative.org/en/documents-manager/english/27-ici-charter/file>.

⁷⁴ МБТ: "Combating child labour in cocoa growing", Международная программа по упразднению детского труда (ИПЕК) (2005 г.).

⁷⁵ МБТ: "The International Cocoa Initiative", ИПЕК (2010 г.).

⁷⁶ D. Dentonia and H.C. Peterson: "Multi-stakeholder sustainability alliances in agri-food chains: A framework for multi-disciplinary research", in *International Food and Agribusiness Management Review* (2011, Vol. 14, Issue 5).

национального законодательства зависит от строгости этих актов.⁷⁷ Инициатива этичной торговли Соединенного Королевства была первой подобной инициативой, и в настоящее время она объединяет более 70 компаний с общим ежегодным доходом в 179 млрд фунтов стерлингов. По ее данным, ею охвачено ежегодно более 10 млн работников.⁷⁸

157. Инициатива заинтересованных сторон по справедливому найму, запущенная МОТ в 2014 году, нацелена на предотвращение торговли людьми и принудительного труда, на защиту работников и их прав, включая трудовых мигрантов, от противоправных действий и мошеннической практики во время найма или в процессе трудоустройства и на сокращение издержек, связанных с трудовой миграцией, и на обеспечение более высокой результативности действий в области развития в интересах работников-мигрантов и их семей, равно как и в интересах стран их происхождения и назначения.⁷⁹

158. В обследовании по ряду ИЗС в швейной промышленности⁸⁰ сделан вывод о том, что несмотря на бесспорные заслуги каждой из них в долгосрочной перспективе будут проявляться недостатки в обеспечении их эффективности и самодостаточной устойчивости. Один недостаток связан с теми же вызовами с точки зрения потенциальных возможностей, которые были вскрыты в отношении механизмов государственного управления: сфера охвата, обучение и возможности инспекторов и коррупция. Другие проблемы включают опасность оттеснения с передовых позиций организаций работников и профсоюзов. Звучат также критические замечания в отношении того, что ИЗС являются формой реабилитации со стороны МНК и что им присуща элитная форма нормативно-правового регулирования сверху-вниз.⁸¹

Международные рамочные соглашения

159. Международные рамочные соглашения (МРС), известные также как глобальные рамочные соглашения, – это «соглашения между ... МНК и глобальными федерациями профсоюзов ..., представляющими интересы работников на глобальном уровне по отраслям деятельности».⁸² Они являются прямым ответом на вызовы, связанные с обеспечением соблюдения на рабочих местах норм в рамках глобальной оперативной деятельности МНК, когда национальные профсоюзы имеют ограниченные потенциальные возможности вести переговоры непосредственно с ведущими фирмами. МРС позволяют поддерживать социальный диалог между МНК и глобальными федерациями профсоюзов по установлению минимальных норм в целях улучшения условий труда на глобальном уровне.⁸³ МРС последнего времени начали ссылаться на глобальные системы поставок и включать положения о соблюдении требований соглашения как

⁷⁷ См. Базовый кодекс инициативы этичной торговли Соединенного Королевства, доступен по адресу: <http://www.ethicaltrade.org/resources/eti-base-code>; Руководящие принципы инициативы этичной торговли Дании, доступно по адресу: <http://www.dieh.dk/om-dieh/etisk-handel/hvordan-etisk-handel/dieh-retningslinjer-for-etisk-handel/dieh-guidelines/>; Руководящие принципы инициативы этичных госзакупок Норвегии, доступно по адресу: www.etiskhandel.no/noop/file.php?id=8630.

⁷⁸ См. веб-сайт Инициативы этичной торговли: <http://www.ethicaltrade.org/about-eti/why-we-exist/eti-origins>.

⁷⁹ МБТ: “Fair recruitment”, <http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/lang--en/index.htm>.

⁸⁰ O’Rourke: “Locally accountable good governance”, op. cit.

⁸¹ C. Rodriguez-Garavito: “Global governance and labor rights: Codes of conduct and anti-sweatshop struggles in global apparel factories in Mexico and Guatemala”, in *Politics & Society* (2005, Vol. 33, No. 2), pp. 203–233.

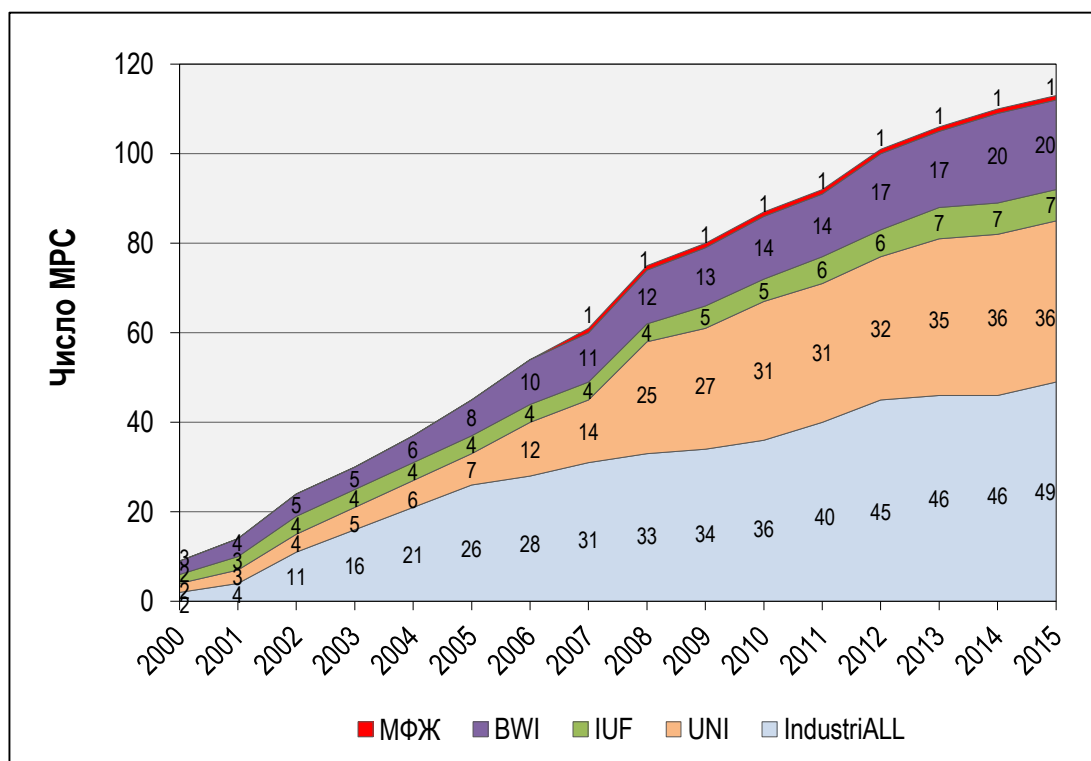
⁸² K. Papadakis (ed.): *Shaping global industrial relations. The impact of international framework agreements*, (Palgrave Macmillan, 2011), p. 2.

⁸³ M. Helfen and M. Fichter: “Building transnational union networks across global production networks: Conceptualising a new arena of labour–management relations”, in *British Journal of Industrial Relations* (2013, Vol. 51, No. 3).

необходимого условия сохранения деловых отношений с поставщиками и субподрядчиками.⁸⁴

160. За последние 15 лет возросло число МРС и расширилось разнообразие охваченных ими секторов. На рисунке 4.1 показано возрастающее число и расширяющееся разнообразие глобальных федераций профсоюзов, вовлеченных в процесс переговоров с МРС.⁸⁵ Помимо количественного роста МРС повысилось их качество благодаря использованию ими конвенций МОТ, Декларации МНК МОТ и других международных актов, таких как Руководящие принципы ОЭСР.⁸⁶ Практически во всех из них сделана ссылка на восемь основополагающих конвенций по труду МОТ.

Рисунок 4.1. Рост числа и диверсификация МРС в период с 2000 по 2015 годы



Примечания: МФЖ: Международная федерация журналистов; BWI: Международная федерация профсоюзов строителей и деревообделочников; IUF: Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, ресторанного и гостиничного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей; UNI: Глобальный профсоюз UNI; IndustriALL: Глобальный профсоюз IndustriALL. Интернационал общественного обслуживания (ИОО) является стороной, подписавшей три МРС: два с IndustriALL и одно с BWI и IndustriALL.

Источник: Hadwiger: "Global Framework Agreements", op. cit. (число в выборке = 112).

161. Некоторые эксперты указывают, что хотя МРС и не носят обязательного в правовом отношении характера, они доказывают свою эффективность в плане их потенциала регулировать соблюдение норм на рабочих местах и служить возможным механизмом расширения потенциальных возможностей МСП, применяя принципы управления сверху-вниз посредством сетей МНК и глобальных федераций профсоюзов. Например,

⁸⁴ F. Hadwiger: "Global framework agreements: Achieving decent work in global supply chains", справочный документ (Женева, МБТ, 2015 г.).

⁸⁵ ibid.

⁸⁶ ibid.

МРС могут дополнять собой местную практику коллективных переговоров, как, например, в случае с цепью гостиниц AccorHotels и международным союзом работников IUF. В одном обследовании указывается на важность МРС и на содействие со стороны IUF процессу местного профсоюзного строительства в Австралии, Индонезии и Северной Америке.⁸⁷ В секторе строительства Южной Африки МРС между компанией Lafarge и международной федерацией профсоюзов BWI продемонстрировала многообещающие перспективы содействия трудовым нормам во всей системе поставок, включая поставщиков и подрядчиков.⁸⁸

162. Существует ряд проблем в отношении эффективности МРС в содействии достойному труду в рамках глобальных систем поставок. Одной из них является отсутствие дочерних профсоюзных структур на рабочих местах, как это явствует из опыта работы системы поставок бананов (см. вставку 4.3). Другая проблема заключается в процессе координации действий существующих дочерних профсоюзов, их распространения и делегирования им полномочий. Некоторые местные профсоюзы иногда могут сталкиваться с трудностями в решении часто встречающихся вопросов, таких как поддержание солидарности между различными группами работников внутри профсоюза, проблемы неформальных работников, не являющихся членами профсоюза и конкуренция между профсоюзами. Наличие МРС может помочь решить некоторые из этих проблем при условии, что местные профсоюзы обладают достаточным потенциалом, чтобы использовать это соглашение как средство сплочения в ходе переговоров.

163. Глобальный профсоюз IndustriALL и ряд закупщиков и производителей присоединились к совместной инициативе – Action Collaboration Transformation (Видоизменение действий в целях сотрудничества), стремясь создать систему отраслевых коллективных переговоров в нескольких странах-поставщиках. Это весьма важная инициатива, поскольку она предусматривает обеспечение договоренностей относительно принципов содействия отраслевым коллективным переговорам или коллективным соглашениям между несколькими работодателями (в частности, в отношении заработной платы) в швейной промышленности и привлекает к процессу достижения этого результата глобальные и национальные профсоюзы и заинтересованных бизнес-партнеров.⁸⁹

Вставка 4.3

Международное рамочное соглашение в глобальной системе поставок бананов в Латинской Америке

В 2001 году в рамках глобальной системы поставок бананов благодаря региональному соглашению между компанией-производителем и дистрибьютором Chiquita, IUF и Координационным органом профсоюзов Латинской Америки сектора производства бананов и агропромышленного сектора (COLSIBA) были согласованы вопросы защиты и развития профсоюзов и трудовых прав в странах-производителях. Это соглашение доказало свою исключительную важность в плане содействия усилиям по организации профсоюзов в Колумбии и Гондурасе.¹ В Коста-Рике МРС стимулировало процесс заключения постоянных договоров с работниками, прежде имевшими временные контракты. Положение этого соглашения о сексуальных домогательствах применялось в целях решения этой проблемы в секторе производства бананов.

⁸⁷ J. Wills: “Bargaining for the space to organize in the global economy: A review of the Accor–IUF trade union rights agreement”, in *Review of International Political Economy* (2002, Vol. 9, No. 4), pp. 675–700.

⁸⁸ G. Williams, S. Davies and C. Chinguno: “Subcontracting and labour standards: Reassessing the potential of international framework agreements”, in *British Journal of Industrial Relations*, (2015, Vol. 53, No. 2), pp. 181–203.

⁸⁹ J. Holdcroft: “Transforming supply chain industrial relations”, in *International Journal of Labour Research* (2015, Vol. 7(1-2)), pp. 95–104.

Однако во время подписания этого соглашения в 2001 году Chiquita поставляла 70% бананов на экспорт с собственных плантаций. Тенденции более позднего времени заставили компанию Chiquita поставлять около 70% бананов из других источников – поставщики и независимые плантации –, в которых уровень членства в профсоюзах неизвестен.² Несмотря на то что Chiquita требует, чтобы все ее поставщики следовали социальной политике, действенное применение положений этого рамочного соглашения, возможно, затрудняется в более низких звеньях цепочки поставок.

¹ L. Riisgaard: *The IUF/COLSIBA-CHIQUITA framework agreement: A case study* (МБТ, 2004 г.), р. 4.

² A. Cooper and V. Quesada: "Labour relations: Successful cases within the banana industry", Всемирный форум по бананам–Рабочая группа по трудовым правам (2015 г.).

Соглашение по пожарной и строительной безопасности в Бангладеш

164. Два катастрофических бедствия в отрасли готовой одежды в Бангладеш – пожар на фабрике «Тазрин» в 2012 году и обрушение здания фабрики «Рана-Плаза» в 2013 году – привлекли к себе внимание мировой общественности к факторам производственной опасности в промышленных компаниях, в которых плохо соблюдаются правовые нормы. В результате этих трагических событий две глобальные федерации профсоюзов (IndustriALL и Глобальный профсоюз UNI) достигли договоренности по юридически обязательному Соглашению по пожарной и строительной безопасности в Бангладеш⁹⁰ с многочисленными известными во всем мире торговыми марками и розничными торговыми фирмами, численность которых в настоящее время составляет более 200. МОТ отреагировала на запрос сторон, поддерживающих эту инициативу, и выступает сегодня в роли независимого и нейтрального председателя руководящего комитета соглашения. Этот случай наглядно свидетельствует о заинтересованности участников всей системы поставок текстильной продукции в согласовании исторически беспрецедентной, юридически обязательной программы, чтобы добиться снижения уровня несчастных случаев со смертельным исходом в отрасли готовой одежды в Бангладеш. До обрушения здания фабрики «Рана-Плаза» РСІ и НПО уже предпринимали некоторые шаги по мониторингу соблюдения норм. Однако тот факт, что некоторые производители, занимающие производственные помещения в здании «Рана-Плаза», прошли сертификационную проверку, свидетельствует об ограниченных возможностях частных добровольных инициатив на деле вскрывать производственные риски, повышать безопасность и гигиену труда и защищать права работников. Принимая во внимание эти крупномасштабные катастрофические бедствия, в ходе переговоров по этому соглашению на закупщиков было оказано заметное воздействие и на них были возложены дополнительные обязательства по отчетности.⁹¹ Глобальные федерации профсоюзов и группы гражданского общества, проводящие кампании, используют существующие взаимоотношения с компаниями-закупщиками в целях согласования условий и расширения участия глобальных брендов.

165. Ключевые компоненты этого соглашения включают: независимую программу инспекционных проверок фабрик первого, второго и третьего уровней, сопровождаемых, в случае необходимости, мерами по устранению нарушений; учебные программы по вопросам наделения правами и возможностями работников; публичное раскрытие информации о всех поставщиках сторон, подписавших соглашение, включая субподрядчиков; формирование комитетов по безопасности и гигиене труда в составе

⁹⁰ Соглашение по пожарной и строительной безопасности в Бангладеш, 13 мая 2013 г., http://bangladeshaccord.org/wp-content/uploads/2013/10/the_accord.pdf.

⁹¹ J. Reinecke and J. Donaghey: "The 'Accord for Fire and Building Safety in Bangladesh' in response to the Rana Plaza disaster", in A. Marx et al. (eds): *Global governance of labor rights: Assessing the effectiveness of transnational public and private policy initiatives* (2015).

представителей профсоюзов, компаний и МОТ; обязательство сторон соглашения предоставлять достаточные финансовые ресурсы для осуществления плана, разработанного в рамках соглашения. Хотя еще слишком рано давать заключения по этому соглашению на длительную перспективу, оно является еще одним свидетельством наметившейся тенденции применения подходов транснациональных заинтересованных сторон к управлению глобальными системами поставок.

166. Социальное управление, в целом, и ИЗС и МРС, в частности, являются совместными подходами к содействию достойному труду в глобальных системах поставок. Что касается частных структур управления, социальные партнеры могут быть ограничены в инструментальных средствах обеспечения соблюдения норм по сравнению с правительственными учреждениями. Однако социальные инициативы могут быть использованы в дополнение к государственным методам управления в целях повышения государственной подотчетности и демократической легитимности за счет того, что работникам и их представителям придается большая видимость и они наделяются правами по принятию решений, особенно когда задействованы как ведущие фирмы, так и фирмы-поставщики. Например, в ходе Глобального форум-диалога по заработной плате и продолжительности рабочего времени в текстильной, швейной, кожевенной и обувной промышленности трехсторонние участники сочли необходимым содействовать социальному диалогу и указали, что организации работодателей и работников должны «определять для себя и совершенствовать механизмы, позволяющие привлекать закупщиков к процессу улучшения условий труда и повышения производительности и конкурентоспособности».⁹²

4.1.4. Многосторонние инициативы

167. Признав недостатки в области управления, некоторые международные учреждения выдвинули инициативы по продвижению международно согласованных норм и стандартов по эффективному управлению в глобальных системах поставок. В настоящем разделе рассматриваются некоторые инициативы, которые наиболее важны для текущего обсуждения проблем достойного труда в глобальных системах поставок. Многосторонние инициативы намечаются международными организациями и затем реализуются различными сторонами, такими как правительства, предприятия и профсоюзы. Хотя они могут требовать осуществления мер отчетности, мониторинга или рассмотрения жалоб, весьма ограничен их потенциал по непосредственному обеспечению соблюдения норм.

Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики

168. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики МОТ (Декларация МНК), принятая в 1977 году и пересмотренная в 2006 году, преследует цель максимального повышения вклада МНК в экономическое и социальное развитие и сведения к минимуму возможных трудностей на этом пути.⁹³ Это единственный международный акт, касающийся деятельности МНК, который принимался на трехсторонней основе и который является наиболее всеобъемлющим актом по вопросам труда и занятости, содержащим рекомендации, адресованные правительствам и организациям работодателей и работников. Несмотря на то что она в первую очередь касается деятельности МНК, она также применима к национальным предприятиям, включая те, которые поддерживают коммерческие связи с МНК.

⁹² МБТ: Points of consensus of the Global Dialogue Forum on Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries (Женева, 23-25 сентября 2014 г.) (GDFTCLI/2014/6), p. 4.

⁹³ МБТ: Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Женева, 2006 г.).

169. В Декларации МНК сделано четкое разграничение между ролью правительств и предприятий: правительства несут ответственность за законодательную деятельность и за обеспечение соблюдения норм, равно как и за создание среды, благоприятствующей ответственному ведению бизнеса; компании поощряются к тому, чтобы соблюдались права работников в процессе их собственной оперативной деятельности. Примечателен тот факт, что в Декларации МНК подчеркивается вклад, который МНК могут внести в расширение занятости и в процесс передачи профессиональных навыков и технологических новшеств предприятиям в принимающих странах.

170. Декларация МНК задает основы для обеспечения согласованности политических мер, проводимых правительственными ведомствами, включая министерства торговли, инвестиционной политики, промышленности и труда, что чрезвычайно важно для экономического и социального развития. Декларация МНК стимулирует диалог между трехсторонними участниками и МНК в целях решения вопросов экономического и социального развития работников и более широких слоев населения, равно как и диалог между странами происхождения и принимающими странами в целях более тесной координации политики.

171. На своей 325-й сессии (ноябрь 2015 г.) Административный совет поручил МБТ «сформулировать предложения, касающиеся механизма пересмотра Декларации МНК» для принятия решения на мартовской сессии 2016 года.⁹⁴

172. МОТ оказывает дальнейшее содействие посредством своей службы поддержки деловых клиентов по вопросам международных трудовых норм, которая предлагает консультативные услуги и рекомендации непосредственно менеджерам компаний и профсоюзам и организует интернет-семинары и проводит учебные программы по конкретным темам.⁹⁵

Руководящие принципы для многонациональных предприятий ОЭСР

173. Впервые принятые в 1976 году, Руководящие принципы для многонациональных предприятий ОЭСР включают не носящие обязательного характера принципы и нормы по ответственному ведению бизнеса, согласующиеся с применимыми законами и международно признанными нормами. Страны, присоединившиеся к Декларации о международных инвестициях и многонациональных корпорациях ОЭСР, обязуются содействовать применению этих руководящих принципов всеми компаниями со штаб-квартирой в их странах, где бы они ни осуществляли свою деятельность, а также компаниями, действующими на территории их стран. Несмотря на то что эти руководящие принципы в основном адресованы МНК, они также включают положения, касающиеся их систем поставок, что, таким образом, расширяет сферу их применения на поставщиков, а также на других партнеров по бизнесу. Руководящие принципы ОЭСР были недавно пересмотрены в 2011 году, и они были дополнены главой, посвященной правам человека, соотносясь с Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.⁹⁶ Кроме того, глава по занятости и трудовым отношениям была более тесно увязана с Декларацией МНК МОТ. В обеих главах указывается на основополагающие принципы и права в сфере труда.

174. Присоединившиеся к Руководящим принципам страны должны сформировать национальный контактный центр для содействия и распространения Руководящих принципов и реагирования на поступающие запросы информационного порядка. В

⁹⁴ МБТ: Решение по девятому пункту повестки дня, Административный совет, 325-я сессия, Женева, ноябрь 2015 г., GB.325/POL/9.

⁹⁵ <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>.

⁹⁶ ОЭСР: *Руководящие принципы для многонациональных предприятий ОЭСР*, издание 2011 г.

случае заявленного факта несоблюдения Руководящих принципов профсоюз, НПО или любая другая заинтересованная сторона может подать жалобу в соответствующий национальный контактный центр, который должен принять участие в обеспечении урегулирования этого вопроса. Большинство жалоб подается в связи с положениями о занятости и трудовых отношениях и все чаще по главе, касающейся прав человека.⁹⁷

175. ОЭСР поощряет также заинтересованные стороны оказывать содействие принципам ответственного ведения бизнеса в системах поставок отдельных отраслей. Наиболее показательным примером служат *Руководящие принципы должной осмотрительности для ответственного управления цепочкой поставок полезных ископаемых из районов, затронутых конфликтом, и районов повышенного риска*, которые были опубликованы в 2010 году в целях повышения отслеживаемости систем поставок и должной осмотрительности действий систем поставок минерального сырья. Эти руководящие принципы сформулированы в помощь компаниям, чтобы они могли обеспечивать соблюдение прав человека и не допускали обострения конфликтов по причине их решений и практики закупок минерального сырья и металлов. В настоящее время осуществляется подготовка дополнительных отраслевых рекомендательных документов по проблеме надлежащей осмотрительности. МОТ часто сотрудничает с ОЭСР, в том числе в рамках технического содействия по трудовым вопросам и посредством совместного проведения мероприятий.

Глобальный договор ООН

176. В 2000 году Генеральный секретарь ООН выступил инициатором Глобального договора ООН, в котором компаниям предлагается вести свой бизнес, соблюдая десять принципов, затрагивающих права человека, труд, окружающую среду и борьбу с коррупцией.⁹⁸ Принципы, касающиеся труда, соответствуют основополагающим принципам и правам в сфере труда МОТ. Участвующие компании должны отчитываться о прогрессе, достигнутом по этим десяти принципам. В 2010 году была создана консультативная группа по устойчивости систем поставок в качестве платформы по интеграции десяти принципов в системы управления системами поставок. В 2012 году несколько сотен компаний были исключены из списка участников за несоблюдение минимальных требований по отчетности. С тех пор продолжало возрастать число компаний, присоединяющихся к Глобальному договору, хотя, по одним расчетам, «лишь 40% из 500 крупнейших глобальных компаний и только 10% многонациональных корпораций присоединились к договору».⁹⁹ МОТ совместно с Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ ООН) выступает в роли секретариата рабочей группы Глобального договора по правам человека и труду и оказывает широкое техническое содействие. Кроме того, МОТ и Глобальный договор совместно опубликовали руководство для предпринимателей по принципам Глобального договора в сфере труда.

Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН

177. Совет по правам человека ООН утвердил в 2011 году Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН. В этих принципах изложены рекомендации в адрес государственных заинтересованных сторон – защищать, а для частных заинтересованных сторон – соблюдать права человека, а также

⁹⁷ J.G. Ruggie and T. Nelson: “Human rights and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Normative innovations and implementation challenges”, рабочий документ инициативы по корпоративной социальной ответственности № 66 (Гарвардский университет, 2015 г.).

⁹⁸ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>.

⁹⁹ J. Confino: “Cleaning up the Global Compact: Dealing with corporate free riders” in *The Guardian*, 26 Mar. 2012.

гарантировать доступ для жертв нарушений прав человека к существующим средствам правовой защиты. В них сформулированы индивидуальные, но взаимодополняющие обязанности и меры ответственности государств и коммерческих предприятий, которые применимы ко всем государствам и коммерческим предприятиям, как транснациональным, так и к другим, независимо от их размеров, отрасли, местоположения, формы собственности или структуры. Несмотря на то что Руководящие принципы ООН не носят обязательного юридического характера, они строятся на подразумеваемых положениях существующих юридических обязательств, которые государства принимают на себя в соответствии с международным правом в области прав человека.¹⁰⁰

178. В Руководящих принципах определены рамки в отношении предотвращения и решения проблем, связанных с нарушениями прав человека, и эти рамки применимы ко всем государствам и предприятиям. Эти рамки включают следующие параметры: публичное обязательство соблюдать права человека во всей деятельности компании; осуществляемый процесс надлежащей осмотрительности по оценке, отслеживанию и смягчению рисков для прав человека и информирование о его эффективности; процесс восполнения ущерба, который компания могла нанести.¹⁰¹

179. Согласно Руководящим принципам, ответственность коммерческого предприятия за соблюдение прав человека выходит за рамки взаимоотношений первого уровня и охватывает всю их деятельность и все их взаимосвязи. В соответствии с руководящим принципом 13, коммерческие предприятия должны «избегать оказания или содействия оказанию неблагоприятного воздействия на права человека в рамках своей деятельности и устранять последствия такого воздействия в случае, когда оно имело место»; что касается систем поставок, компании должны также «стремиться предотвращать или смягчать неблагоприятное воздействие на права человека, которое непосредственно связано с их деятельностью, продукцией или услугами вследствие их деловых отношений, даже если они непосредственно не способствовали оказанию такого содействия». «Деловые отношения» определяются широко и, как представляется, включают собственные непосредственные действия предприятия или компании, отношения с партнерами по предпринимательской деятельности, с субъектами по его цепочке поставщиков и с другими негосударственными или государственными субъектами, имеющими непосредственное отношение к его предпринимательской деятельности, продуктам или услугам.¹⁰² В этих принципах напрямую указывается на основополагающие принципы и права в сфере труда, и они косвенно включают многие другие трудовые права, такие как право на безопасное и надежное, с точки зрения здоровья, рабочее место. Однако остается сложной задача практического применения концепции надлежащей осмотрительности в целях предотвращения нарушения прав человека.

180. В июне 2014 года Рабочая группа по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях¹⁰³ предложила государствам-членам ООН приступить к реализации Руководящих принципов ООН посредством национальных

¹⁰⁰ Генеральная Ассамблея ООН: Доклад Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпораций и других предприятиях Джона Рагги: Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок Организации Объединенных Наций, касающихся «защиты, соблюдения и средств правовой защиты», 21 марта 2011 г., A/HRC/17/31, п. 14.

¹⁰¹ УВКПЧ ООН: Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок Организации Объединенных Наций, касающихся «защиты, соблюдения и средств правовой защиты» (Нью-Йорк и Женева, 2011 г.).

¹⁰² *ibid.*, Комментарий по руководящему принципу 13.

¹⁰³ Учреждена Советом по правам человека ООН.

планов действий по предпринимательской деятельности и правам человека.¹⁰⁴ В ходе анализа первых национальных планов действий был сделан вывод о том, что хотя большинство из них прибегает к процессу консультаций при разработке планов, содержание последних практически всецело посвящено проводимой деятельности и лишь поверхностное внимание уделено в них будущим практическим действиям.¹⁰⁵

181. В июне 2014 года Совет по правам человека ООН учредил межправительственную рабочую группу открытого состава, которой поручалось подготовить имеющий обязательную юридическую силу договор о предпринимательской деятельности и правах человека. Первое заседание этой рабочей группы состоялось в июле 2015 года,¹⁰⁶ а второе запланировано на 2016 год.

182. Учитывая особую актуальность деятельности МОТ в разрезе прав предпринимателей и прав человека, Организация установила структурно оформленные контакты с Рабочей группой по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях. Эти взаимосвязи предполагают сотрудничество в отношении посещения стран представителями этой рабочей группы, подготовку тематических докладов и проведение ежегодного форума по предпринимательской деятельности и правам человека.

183. В сентябре 2015 года Группа двадцати подтвердила свою решительную приверженность принципам безопасности и гигиены труда, в частности, в плане обеспечения более безопасных рабочих мест в глобальных системах поставок.¹⁰⁷ В октябре 2015 года Группа семи вновь подтвердила свое обязательство, взятое ею на саммите Группы семи в июне 2015 года, способствовать развитию прочных глобальных систем поставок.¹⁰⁸ Это предусматривало создание фонда с участием многочисленных доноров – Vision Zero Fund – с административным руководством со стороны МОТ, который будет содействовать социальному диалогу и применению норм МОТ по безопасности и гигиене труда, а также основополагающим принципам и правам в сфере труда в глобальных системах поставок. Министры Группы семи признали также важность общей ответственности всех заинтересованных сторон в оказании содействия ответственным и прочным глобальным системам поставок.

4.2. Преодоление недостатков в управлении

184. В предыдущем разделе рассматривались многие из подходов, используемых правительствами и другими заинтересованными сторонами в целях заполнения пробелов с точки зрения управления в глобальных системах поставок. Несмотря на то что ответственность за обеспечение соблюдения норм остается за государством, другие заинтересованные стороны могут оказать воздействие на эффективность и результативность мер государственного управления. Чтобы преодолеть недостатки в управлении, необходимо усилить звенья управления, укрепить потенциал государственных органов управления

¹⁰⁴ Международный корпоративный круглый стол по вопросам подотчетности (ICAR) и Европейская коалиция за корпоративную справедливость (ECCJ): *Assessments of existing National Action Plans (NAPs) on business and human rights*, ноябрь 2014 г.

¹⁰⁵ *ibid.*, p. 4.

¹⁰⁶ Совет по правам человека ООН: Первое заседание межправительственной рабочей группы открытого состава по транснациональным корпорациям и другим предприятиям в аспекте прав человека, <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/Session1.aspx>.

¹⁰⁷ Группа двадцати: *G20 Labour and Employment Ministerial Declaration*, Анкара, 3-4 сентября 2015 г.

¹⁰⁸ Группа семи: *Action for Fair Production*, Заявление министров занятости и развития на совещании министров Группы семи, Берлин, 13 октября 2015 г.

и расширить социальный диалог. В нижеприведенных примерах показано, как усовершенствованные методы управления могут применяться для содействия достойному труду.

Бразилия: Борьба с принудительным трудом

185. Усилия Бразилии, направленные на решение проблем принудительного труда в глобальных системах поставок, показывают, насколько важны такие элементы, как расширенные потенциальные возможности государственных властей, интеграция действий различных государственных регулятивных органов и новаторский подход, для решения вопросов, связанных с современными формами принудительного труда. Правительство Бразилии совместно с представителями работодателей и работников и НПО разработали синергичные принципы управления в целях борьбы с детским и принудительным трудом, а также содействия правам работников в ряде систем поставок.

186. В 1995 году правительство Бразилии признало существование «форм труда в условиях, аналогичных рабству»,¹⁰⁹ в сельских районах и сформировало Исполнительную группу по пресечению принудительного труда и приданную ей специальную мобильную инспекционную группу. Согласно статистическим данным правительства, в период между 1995 и 2013 годами Министерством труда и занятости было вызволено в общей сложности 46.478 работников из форм занятости, подобных рабскому труду.

187. В 2005 году был внедрен разработанный заинтересованными сторонами в лице Института моральных ценностей, Института социальных исследований, НПО Repórter Brasil и МОТ Национальный пакт по искоренению рабского труда. Он требует от компаний, подписавших этот пакт, прекращать торговые связи с теми коммерческими структурами в их производственно-сбытовых цепочках, которые применяют принудительный труд. Благодаря содействию взаимной ответственности и коммерческим санкциям в отношении поставщиков, уличенных в эксплуатации принуждаемых к труду работников, компании добровольно признают важность подотчетности в плане неприемлемой трудовой практики в рамках их систем поставок. К 2014 году к Национальному пакту присоединилось более 400 национальных и многонациональных компаний.

188. Отличительной особенностью опыта Бразилии в области борьбы с принудительным трудом в системах поставок в сельском хозяйстве и обрабатывающей промышленности является привлечение к этому процессу многочисленных заинтересованных сторон. Национальная комиссия по искоренению рабского труда, учрежденная в 2003 году и объединяющая в своих рядах правительственных должностных лиц, представителей работников и работодателей и организации гражданского общества, должна координировать практические действия и разрабатывать отраслевые стратегии. Эта комиссия отвечает также за мониторинг Национального плана по искоренению рабского труда, сформулированного в процессе широкого социального диалога.

189. Наряду с этим управление инспекции труда, прокуратура по трудовым вопросам и судебные органы осуществляют более строгий надзор за соблюдением трудового законодательства на всех уровнях. При поддержке со стороны МОТ управлением инспекции труда был накоплен экспертный потенциал в таких проблемных областях, как искоренение детского и принудительного труда в аграрных секторах, включая животноводство, производство сои и заготовку сахарного тростника, а также в обрабатывающей промышленности в городских районах, включая швейную промышленность. Инспекторы труда совершенствуют свои методы проверок местных систем поставок и пользуются преимуществами как традиционных форм обеспечения соблюдения норм,

¹⁰⁹ Согласно статье 149 Уголовного кодекса Бразилии считается, что работник находится в условиях, аналогичных рабству, если он или она подвергаются: принудительному труду или вынуждены работать чрезмерно длительное время; работают в унижительных для достоинства человека условиях; находятся в состоянии долговой кабалы.

так и технической помощи, мер информационно-разъяснительного характера и обучения, поощряя заинтересованные предприятия к тому, чтобы они соблюдали установленные требования.

190. Чтобы вызволенные из принудительного труда работники вновь не оказались в этом положении, на них распространяется действие различных социальных пособий, включая страховку по безработице, и также проводятся мероприятия информационно-разъяснительного характера. Борьба Бразилии с принудительным трудом признается на международной арене, и она наглядно демонстрирует, как правительство в сотрудничестве с социальными партнерами и другими заинтересованными сторонами прививает культуру соблюдения норм благодаря применению транспарентных стимулирующих факторов функционирования систем поставок.

Программа МОТ-МФК «Better Work»

191. Программ «Better Work» – наглядный пример синергии в области управления между трехсторонними участниками (на национальном, отраслевом и глобальном уровнях), ведущими фирмами и многосторонними заинтересованными сторонами. Эта программа представляет собой партнерство между МОТ и МФК, которое было сформировано в 2007 году с целью улучшения условий труда и содействия конкурентоспособности в глобальных системах поставок в швейной промышленности. Программа опирается на успешный опыт проведения программы МОТ «Better Factories Cambodia», запущенной в 2001 году. Она является примером практических действий, охватывающих различные уровни. На уровне предприятия программа «Better Work» оценивает меру соблюдения на фабриках международных трудовых норм и национального законодательства. Это один из наиболее строгих и эффективных механизмов мониторинга. Оказывается содействие диалогу между представителями работников и администрации на уровне предприятия, чтобы выправить ситуацию в отношении дефицита достойного труда, и осуществляется адресное обучение в целях укрепления их потенциальных возможностей. Консультанты программы на предприятии набираются на местах, и они выполняют свои обязанности, строго следуя морально-этическому кодексу, включающему такие понятия, как честность, транспарентность, дипломатичность и уважение, что, тем самым, позволяет противодействовать распространенным критическим замечаниям в адрес частных систем мониторинга.¹¹⁰ На отраслевом и глобальном уровнях программа «Better Work» поддерживает партнерские отношения с ведущими фирмами в целях разрешения проблем, связанных с общесистемными нарушениями норм по всей цепочке поставщиков брендовых товаров, и применения рациональных методов управления системами поставок.

192. Программа «Better Work» добилась заметных результатов по содействию соблюдению основополагающих принципов и прав в сфере труда, а также национального законодательства. Кроме того, поскольку сексуальные домогательства широко распространены в швейной промышленности, программой «Better Work» запущена специальная учебная программа по борьбе с сексуальными домогательствами и она обеспечивает применение типовой схемы политических мер по домогательствам пилотными фабриками.¹¹¹ После того как стала проводиться программа «Better Work» повысилось соблюдение норм по всем восьми страновым программам, в рамках которых она осуществляется,¹¹² а улучшение условий труда повлекло за собой рост благополучия и

¹¹⁰ A. Rossi: “Better Work: Harnessing incentives and influencing policy to strengthen labour standards compliance in global production networks”, in *Cambridge Journal of Regions, Economy, and Society* (2015, Vol. 8, No. 3), pp. 505–520.

¹¹¹ Better Work: *Case study: Addressing sexual harassment in Jordan’s garment industry*.

¹¹² Бангладеш, Камбоджа, Гаити, Индонезия, Иордания, Лесото, Никарагуа и Вьетнам.

удовлетворенности работников в бытовом отношении,¹¹³ повышение производительности труда и рентабельности¹¹⁴ и положительно сказалось на семьях работников и общинах.¹¹⁵

Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве

193. Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве (КТМС, 2006 г.) – еще один пример синергии в области управления. Моряки, судовладельцы и правительства признали, что отсутствуют правовые нормы, действенно защищающие их интересы в международных водах. Единственным способом установления единых правил игры для всех было объединить все фрагментарные нормативные правовые акты, которые были приняты в течение многих лет (более 40 морских конвенций, в принятии которых принимала участие МОТ), в единую всеобъемлющую нормативную систему, которой стала Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве. В ней установлена система сдержек и противовесов в целях мониторинга, отчетности и гарантий того, что судовладельцы и государства флага выполняют свои обязательства по предоставлению морякам достойных условий труда. Правительства, судовладельцы и моряки, каждый сам по себе, облечены некоторыми полномочиями и обладают определенной свободой в отношении сотрудничества в рамках этой системы, с тем чтобы придать системе управления в целом больший вес, чем вес каждой из ее частей.

¹¹³ G. Domat et al.: ““Do factory managers know what workers want? Manager–worker information asymmetries and Pareto optimal working conditions”, Better Work Discussion Paper No. 10 (2013).

¹¹⁴ D. Brown et al.: “Are sweatshops profit-maximizing? Answer: No. Evidence from Better Work Vietnam”, Better Work Discussion Paper No. 10 (2013).

¹¹⁵ Всемирный банк: *Доклад о мировом развитии: Занятость* (Вашингтон, ОК, 2013 г.); Всемирный банк: *InterWoven: How the Better Work program improves jobs and life quality in the apparel sector* (2015 г.).

Глава 5

Перспективы дальнейших действий

5.1. Введение

194. В условиях расширения глобальных систем поставок претерпел существенные изменения характер трансграничного производства, инвестиций, торговли и трудовых отношений. Благодаря этому появились широчайшие возможности для предприятий осваивать новые рынки, технологии и знания и расширять масштабы своего производства. Помимо этого, участие в глобальных системах поставок может повлечь за собой новые перспективы инклюзивного роста, когда меры, нацеленные на улучшение ситуации в экономической и социальной областях, увязываются между собой и носят взаимодополняющий характер, что способствует созданию стабильных условий для экономического развития и достойного труда. Однако расширение глобальных систем поставок может также быть сопряжено с существенными пробелами в области управления и глобальных процессов конкурентной борьбы, что иногда оказывает нежелательное воздействие на условия труда и соблюдение прав в сфере труда, включая принципы свободы объединения и ведения коллективных переговоров, а также на другие основополагающие права.

195. При условии более тесной согласованности между экономическими задачами и целями достойного труда, вполне возможно повысить роль глобальных систем поставок в обеспечении справедливого и инклюзивного роста. Это означает, что пробелы в управлении на отраслевом, национальном, региональном и глобальном уровнях должны быть реально заполнены. Несмотря на то что неоднократно прилагались усилия к тому, чтобы решить эти проблемы, извлеченные из этого опыта уроки свидетельствуют, что недостаточно активно еще поддерживаются взаимосвязи и синергия между трехсторонними партнерами и другими сторонами, участвующими в глобальных системах поставок. Необходимо проводить политику, которая бы учитывала проблемы прошлого и обеспечивала решение существующих проблем, чтобы гарантировать создание возможностей для получения достойной работы и распространить их на всех работников.

5.2. Дальнейшие действия

196. Учитывая информацию, представленную в главах 1-4, можно было бы сформулировать ряд замечаний и выводов относительно потребностей и проблем трехсторонних участников, а также потенциальных возможностей для МОТ по наращиванию усилий, нацеленных на содействие достойному труду в глобальных системах поставок. В этом плане Международная конференция труда может пожелать рассмотреть новаторский комплексный подход к содействию достойному труду в глобальных системах поставок, включающий все нижеизложенные взаимосвязанные элементы или некоторые из них.

197. **Роль МОТ.** Вопросы экономического роста и создания рабочих мест в глобальных системах поставок обсуждались на многих форумах в течение последних лет; однако ни одна другая международная организация не обладает соответствующим

мандатом, экспертными знаниями и практическим опытом в сфере труда или трехсторонней структурой, чтобы рассматривать вопросы, касающиеся достойного труда в глобальных системах поставок. Благодаря своему нормативному подходу к процессу развития и своему мандату и экспертным знаниям в сфере труда МОТ обладает мобилизационным потенциалом и может объединить основных участников и заинтересованные стороны, несущие ответственность за преодоление проблем в области управления на отраслевом, национальном, региональном и глобальном уровнях в глобальных системах поставок. Таким образом, следует подумать над тем, чтобы предоставить МБТ дополнительные возможности для осуществления мероприятий по укреплению потенциала, оказанию конструктивных консультативных услуг по вопросам политики и проведению информационно-разъяснительной работы.

198. Содействие международным трудовым нормам. Можно было бы осуществить оценку того, закладывают ли существующие акты МОТ достаточно прочные основы для государств-членов Организации, чтобы они могли содействовать достойному труду в глобальных системах поставок. Было бы столь же важно вскрыть трудности, возникающие на пути ратификации этих актов, и выяснить, какие дополнительные рекомендации и/или нормы необходимы для результативного содействия достойному труду в глобальных системах поставок. Особого внимания требуют права, открывающие дополнительные возможности, такие как право на организацию и на ведение коллективных переговоров.

199. Заполнение пробелов в области управления. Выявленные в настоящем докладе пробелы в области управления должны рассматриваться в разрезе координации и сочетания различных и взаимодополняющих механизмов обеспечения соблюдения норм. Системы управления должны содействовать эффективному управлению глобальными системами поставок, ориентируясь на главенствующую роль государства, чтобы гарантировать соблюдение законодательства и основополагающих прав в сфере труда. Таким образом, следует поразмышлять над ролью МОТ в этом отношении с точки зрения оказания поддержки системам государственного, частного и социального управления, административного руководства ими, упрощения формальностей в отношении этих систем и/или размещения их у себя. Способность быстро реагировать на безотлагательные запросы, как это было в случае обрушения здания «Рана-Плаза», – также важный фактор максимального расширения возможностей для поддержания сотрудничества между трехсторонними участниками.

200. Содействие инклюзивному и эффективному социальному диалогу. Комплексный подход к содействию достойному труду в глобальных системах поставок предусматривает усиление эффективности социального диалога и участие в нем. Он будет совершенствоваться благодаря обмену передовой практикой по применению новаторских механизмов репрезентативности, таких как коллективные переговоры с участием нескольких работодателей, национальный трехсторонний диалог и привлечение к нему предприятий и частных агентств занятости и подрядчиков, а также МНК и других заинтересованных сторон. МБТ необходимо продолжить работу по наращиванию потенциальных возможностей социальных партнеров на различных уровнях, чтобы они могли отстаивать интересы своих потенциальных представляемых групп, и, в частности, защищать права и следить за условиями труда работников в низовых звеньях цепочки поставок.

201. Расширение трансграничного социального диалога. Международные рамочные соглашения (МРС) доказали свою важность как средство содействия правам работников в системах поставок МНК. По запросам МБТ могло бы оказывать поддержку МРС и содействовать их развитию, а также представлять рекомендации относительно минимальных требований как по их содержанию, так и по механизмам реализации таких соглашений. Можно было бы проанализировать возможности МОТ, которая бы могла сыграть свою роль в области мониторинга, посредничества и арбитража,

наращивания потенциальных возможностей и оказания технических консультативных услуг по применению и практической реализации положений МРС. Можно было бы разработать инструментальные средства и оказывать помощь глобальным, региональным, отраслевым и местным заинтересованным сторонам, задействованным в таких инициативах, используя в качестве ориентира трудовые нормы и Декларацию МНК.

202. Упрочение сотрудничества в целях развития с ориентиром на расширение прав и улучшение условий в глобальных системах поставок. Практические действия в странах, в том числе в контексте страновых программ достойного труда, можно было бы расширить и адаптировать их к различным жизненным обстоятельствам трехсторонних участников в мире, опираясь на богатый опыт и уроки, извлеченные в процессе осуществления таких программ сотрудничества в целях развития, как «Better Work», СКОП, Международная программа по упразднению детского труда (ИПЕК), а также на результаты проводимой МОТ работы с участием международных закупщиков и других заинтересованных сторон. Это потребовало бы дополнительного финансирования, которое могло бы быть изыскано посредством новаторских стратегий, сочетающих в себе средства регулярного бюджета с внебюджетными ресурсами, выделяемыми на сотрудничество в целях развития, государственно-частные партнерства и сотрудничество Юг-Юг.

203. Повышение ценности осуществляемых процессов. Можно было бы рассмотреть вопрос укрепления взаимосвязей между многочисленными процессами, нацеленными на содействие ответственному ведению бизнеса как в странах-поставщиках, так и в странах регистрации ведущих фирм. Это должно увязываться с другими соответствующими процессами в разрезе Руководящих принципов ООН и Руководящих принципов ОЭСР. МОТ могла бы оказать поддержку по разработке и внедрению основ таких национальных процессов, опираясь на механизм диалога в стране регистрации, предусмотренный Декларацией МНК. В целях обеспечения согласованности и точности интерпретации и реализации этих принципов и норм МОТ потребовалось бы придать большую видимость своим контрольным функциям и создать потенциал по использованию международных трудовых норм.

204. Укрепление систем регулирования вопросов труда. Технические консультативные услуги МОТ, наращивание потенциальных возможностей и сотрудничество в целях развития должны предусматривать осуществление обширных программ в помощь национальным системам регулирования вопросов труда по мере того, как они адаптируются и модернизируются, ориентируясь на решение проблем, возникающих в связи с быстро изменяющейся сферой труда. Таковые включают: изменение структуры производства, аутсорсинг, организацию труда, структуры занятости и трудовые отношения, трудовую миграцию и неформальную экономику. Системы регулирования вопросов труда должны осваивать эффективные и результативные общеорганизационные принципы и методы управления и создавать партнерства с трехсторонними участниками и другими заинтересованными сторонами.

205. Заполнение пробелов в знаниях. Необходимы дальнейшие исследования и аналитические обзоры, учет передовой практики и обмен знаниями по проблемам занятости и условий труда в глобальных системах поставок, чтобы установить принципы управления, доказавшие свою эффективность в содействии комплексной экономической и социальной модернизации, более высокой результативности работы органов инспекции труда и функционированию систем контроля за соблюдением норм на рабочих местах, а также формированию новаторских механизмов социального диалога. Следует выявить примеры передовой практики между закупщиками и поставщиками, чтобы последние обеспечивали более высокую заработную плату и лучшие условия труда. МБТ может извлечь для себя уроки из опыта правительств, претворяющих в жизнь стратегии по решению новых возникающих проблем, связанных с глобальными системами поставок. Ведущие фирмы и поставщики могут выявлять случаи передовой

практики и делиться передовым опытом посредством отраслевого, национального и глобального социального диалога. МБТ может обеспечивать сетевые взаимосвязи и стимулировать сотрудничество с другими международными организациями и научными учреждениями.

206. Более надежная статистика. Отмечаются пробелы с точки зрения охвата и сопоставимости статистических данных, касающихся занятости в глобальных системах поставок, и испытывается необходимость укрепления потенциала по сбору и анализу соответствующих данных на отраслевом, национальном и глобальном уровнях, в том числе в разбивке по признаку пола. Одним из путей, посредством которого МОТ может внести свой уникальный вклад в выправление ситуации, является совершенствование систем сбора и распространения систематизированных данных по аспектам достойного труда в глобальных системах поставок, в соответствии с решениями Международной конференции статистиков труда. Благодаря систематической публикации данных по достойному труду в глобальных системах поставок МОТ может заполнить пробелы в знаниях, тем самым дополнив другую информацию, накопленную Организацией.

207. Содействие партнерствам. МОТ может расширять и интенсифицировать партнерства в целях повышения эффективности программ и деятельности Организации. Участниками таких партнерств являются негосударственные субъекты и экономические структуры, такие как МНК и профсоюзы, действующие в глобальных масштабах на отраслевом уровне, а также международные и региональные организации, облеченные мандатами в тесно сопряженных областях. МОТ можно было бы предложить оказывать более широкое содействие трехсторонним участникам, действующим на глобальном уровне, преследуя цель расширения трипартизма и транснационального социального диалога.

208. Повышение согласованности мер. Согласованность мер содействия достойному труду в глобальных системах поставок, осуществляемых международными организациями, могла бы быть повышена. Другие международные организации проявляют повышенный интерес к вопросам содействия достойному труду в глобальных системах поставок и все активнее участвуют в этом процессе. Однако политика, провозглашаемая другими международными организациями, не всегда учитывает нормы МОТ и ее ценности. Более полная интеграция этих вопросов в программную деятельность двусторонних, региональных и многосторонних организаций открывает для МОТ возможность подтвердить свою уникальную роль специализированного учреждения.

5.3. Вопросы, предлагаемые для обсуждения

209. Цель этого обсуждения заключается в том, чтобы МОТ и ее трехсторонние участники могли глубже осознать диапазон возможностей и проблем глобальных систем поставок в отношении достойного труда. По итогам обсуждения Организация должна будет подтвердить или соответствующим образом скорректировать свои приоритеты.

1. Какие возможности и вызовы с точки зрения достижения целей достойного труда и инклюзивного развития возникают в связи с глобальными системами поставок и как эти проблемы решаются?
2. Какие политические меры, стратегии, действия и программы применяют МБТ, трехсторонние участники и другие заинтересованные стороны в обеспечение того, чтобы цели экономического развития и достойного труда, включая соблюдение международных трудовых норм, были неразрывно связаны между собой?
3. Какие разновидности систем управления, включая нормы, применяемые в глобальных системах поставок, могут эффективнее всего обеспечивать достижение целей экономического роста, достойного труда и инклюзивного развития и как можно добиться синергии в этом отношении?

4. Какие меры должны предпринять правительства и социальные партнеры, чтобы глобальные системы поставок обеспечивали более тесную согласованность между экономическими показателями и достойным трудом, включая соблюдение международных трудовых норм? Что могут сделать для этого другие заинтересованные стороны? Что должна сделать МОТ для оказания им поддержки в их усилиях?

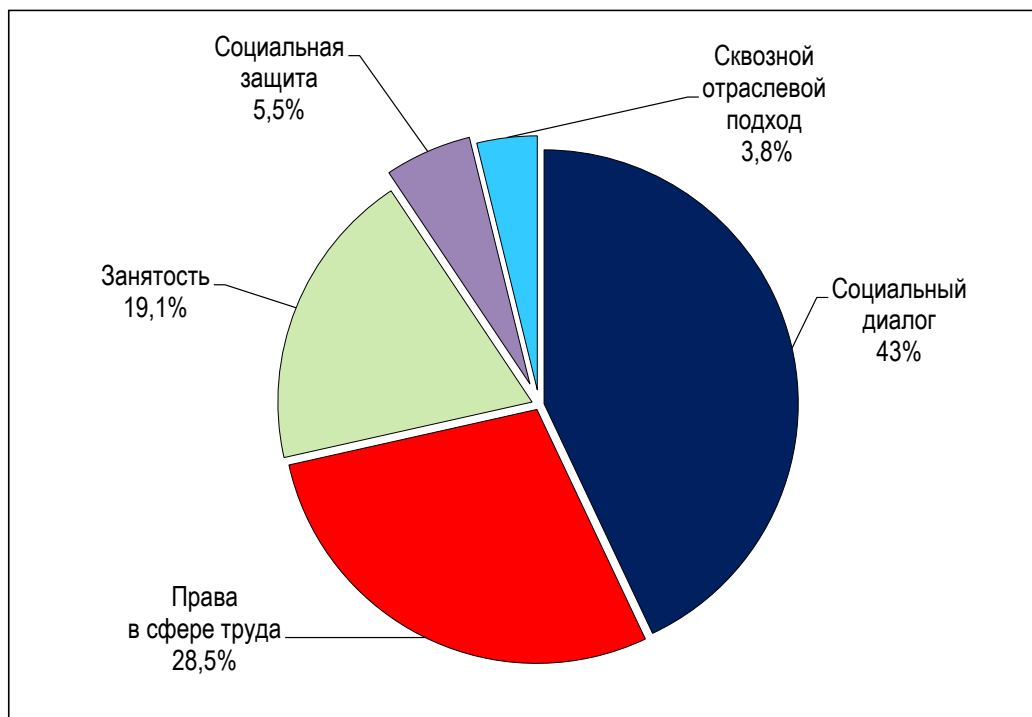
Приложение

Отдельные примеры проектов МОТ по сотрудничеству в целях развития, играющие свою роль в содействии достойному труду в глобальных системах поставок

1. С самого начала своего существования в 1919 году МОТ обогащает свои экспертные знания и практический опыт в области содействия достойному труду посредством разработки норм, исследовательской деятельности, наращивания потенциальных возможностей и сотрудничества в целях развития. Этот опыт имеет самое непосредственное отношение к созданию возможностей и решению проблем, возникающих в глобальных системах поставок.
2. В контексте общего обсуждения на Конференции в 2016 году проблем достойного труда в глобальных системах поставок была осуществлена тщательная оценка 250 важных программ сотрудничества в целях развития МОТ, выполненных в период 2000-15 годов. Проекты охватывают все регионы, а конкретные мероприятия проводятся более чем в 40 странах. Многочисленные партнерства были сформированы с правительствами, социальными партнерами, другими учреждениями ООН, Всемирным банком, Европейской комиссией и частным сектором. Как показано на рисунке ниже, большинство проектов ориентировано на социальный диалог и права в сфере труда и на целый спектр секторов, в частности, сельское хозяйство и текстильную промышленность. Помимо этого, был осуществлен анализ докладов об оценке отдельных проектов, с тем чтобы учесть наиболее важные извлеченные уроки, в частности, в связи с социальным диалогом, правами в сфере труда, занятостью и социальной защитой.¹
3. В ходе оценки был сделан вывод о том, что вовлеченность и участие социальных партнеров всегда были и остаются важнейшим залогом успешного завершения всех проектов, связанных с глобальными системами поставок. Планирование и анализ проектов сотрудничества в целях развития наглядно показывают, что в настоящее время нет единого комплексного подхода или модели практических мер по содействию достойному труду в глобальных системах поставок. Выводы, сделанные по результатам планирования и оценки проектов, были распределены по четырем стратегическим задачам.

¹ МБТ: Evaluation Office case study: “Independent synthesis review of selected interventions to promote decent work in global supply chains”, январь 2016 г. (неопубликовано).

Рисунок. Проекты МОТ, касающиеся глобальных систем поставок, по стратегическим задачам МОТ (2000-15 гг.)



Социальный диалог

4. Как указывалось в главе 4, программа МОТ-МФК «Better Work» является самой значимой программой сотрудничества в целях развития, связанной с глобальными системами поставок, и охватывает почти 1.300 предприятий в восьми странах. Недавняя независимая оценка показала, что эта программа успешно способствовала преобразованиям и улучшениям в глобальных системах поставок участвующих в ней компаний, а также оказанию воздействия на глобальную повестку дня.
5. Проекты МОТ, касающиеся систем регулирования вопросов труда и инспекции труда в глобальных цепочках поставок, реально обеспечивали соблюдение трудового законодательства в Бангладеш, Грузии, на Гаити, в Иордании, Лаосской Народно-Демократической Республике, Пакистане, на Филиппинах и во Вьетнаме. В Бангладеш была начата реализация инициативы с участием нескольких доноров по улучшению условий труда в секторе готовой одежды массового производства посредством регулирования вопросов труда. Проводилась также работа в Иордании по содействию тому, чтобы соблюдались трудовые права благодаря упрочению потенциала управления инспекции труда по обеспечению соблюдения основополагающих принципов и прав, в том числе в отношении работников-мигрантов. Этот проект способствовал укреплению учреждений и процессов, ориентированных на содействие полноценным трудовым отношениям и эффективному функционированию служб посредничества и примирения в сфере труда. Совместно с МОТ правительство Пакистана разработало программу по обеспечению соблюдения норм и отчетности по ним в целях улучшения производственной практики в текстильной промышленности. Ею оказывается поддержка 210 фабрикам по соблюдению международных трудовых норм в целях повышения производительности. В результате происшедших положительных сдвигов в отношении соблюдения трудового законодательства текстильной промышленности Пакистана был присвоен новый статус преференциальной торговли (GSP+) Европейским

союзом, который прогнозирует почти 15-процентный прирост в текстильной и швейной промышленности Пакистана.²

6. Проекты МОТ касаются также трудовых отношений, которые воспринимаются как все более важные в решении вопросов, связанных с трудом в глобальных системах поставок. В частности, в швейной промышленности Камбоджи, Индонезии и Пакистана практические мероприятия целенаправленно проводились по механизмам установления минимальной заработной платы и ведению коллективных переговоров. В Бангладеш, Камбодже, Эфиопии и Мьянме сотрудничество между МОТ и крупным закупщиком швейных изделий было расширено на вопросы трудовых отношений, оплаты труда и профессиональной подготовки.
7. МОТ осуществляет также проекты, ориентированные на потребности социальных партнеров. В настоящее время в 18 странах Латинской Америки проводится две широкомасштабных программы в интересах работников и работодателей с акцентом на безопасность и гигиену труда (БГТ). Кроме того, в Объединенной Республике Танзании МОТ приступила к реализации отдельного проекта, нацеленного на расширение социального диалога в обеспечение роста производительности. В секторе швейной промышленности Вьетнама в рамках государственно-частного партнерства с производителем одежды МОТ занимается разъяснительной работой, преследуя цель углубления понимания работниками, работодателями и общественностью репрезентативной роли профсоюзов на уровне предприятий. На глобальном уровне МОТ оказывает помощь по повышению производительности и конкурентоспособности работодателей посредством наращивания потенциальных возможностей организаций работодателей. Помимо этого, в Азиатско-Тихоокеанском регионе реализуется проект, нацеленный на укрепление технического потенциала профсоюзных руководителей по разработке политических и практических мер профсоюзов и участию в коллективных переговорах.
8. МОТ приступила к проведению проектов по содействию социальному диалогу в зонах свободного экспорта (СЭЗ). В рамках одного из проектов был создан механизм диагностики в странах и секторах, в которых, по имеющимся данным, применяются принципы свободы объединения. В ходе оценки проекта был сделан вывод о том, что в результате осуществления программы был достигнут определенный прогресс. Благодаря учебной деятельности в рамках этой программы работники смогли объединяться в профсоюзы, а также укрепился потенциал профсоюзов по обеспечению соблюдения прав работников в СЭЗ.³ По завершении проекта был сделан вывод, что обеспечение участия профсоюзов в преодолении дефицитов достойного труда, в частности, в тех областях, в которых национальное законодательство и/или меры правоприменения могут быть слабыми, может быть значимым подходом при содействии достойному труду в глобальных системах поставок.

Занятость

9. Многие проекты МОТ содействуют процессу создания рабочих мест и улучшению их качества в глобальных системах поставок, в частности в МСП. Программа содействия конкурентоспособным и ответственным предприятиям (СКОП) ориентирована на сред-некрупных низовых поставщиков в национальных и глобальных системах поставок, при этом основной упор делается на обрабатывающей промышленности. СКОП использует комплексный подход, в котором сочетаются современные методы управления с элементами улучшения условий труда. Данная программа поддерживает партнерские отношения с международными ведущими закупщиками в плане проведения

² МБТ: “Increasing productivity and competitiveness through labour law compliance in Pakistan’s textile sector”, Департамент партнерств и поддержки программ на местах (PARDEV), без даты.

³ МБТ: Evaluation Office case study, op. cit.

учебной подготовки по СКОП, адресованной их поставщикам, обслуживающим МСП. Этот подход нацелен на обеспечение более широкого охвата и повышение финансовой устойчивости практических мер. В ходе оценки программы был сделан вывод, что залогом ее успеха стало привлечение к учебной деятельности трехсторонних участников. В результате повысилась производительность МСП, а также оказывалось содействие по соблюдению прав работников.

10. Другие важные проекты в различных странах и секторах связаны с развитием производственно-сбытовых цепочек. В провинции Индонезии Восточная Нуса-Тенгарра МОТ совместно с Продовольственной и сельскохозяйственной Организацией Объединенных Наций (ФАО) проводят в жизнь меры содействия достойному труду в выборочных системах поставок агропромышленного сектора, и они нацелены на повышение производительности и улучшение условий труда, благодаря чему обеспечиваются более высокие доходы и продовольственная безопасность местных общин. Осуществленные оценки свидетельствуют, что укрепление национальных и местных систем поставок позволяет им становиться более конкурентоспособными в рамках глобальных систем поставок. Недавно МОТ приступила к проведению проекта по обогащению знаний в целях измерения количественного и качественного эффекта практических мер в рамках производственно-сбытовых цепочек для рынка труда.⁴ Кроме того, МОТ является ведущим членом Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития производственно-сбытовых цепочек,⁵ которая занимается продвижением межучрежденческого сотрудничества в области производственно-сбытовых цепочек.
11. В рамках программы «Начни и совершенствуй свой бизнес» (НССБ) подготовку по основам предпринимательства прошло 6 млн человек в период 2003-14 годов, и она позволила расширить потенциальные возможности МСП по участию в глобальных системах поставок. Кроме того, ряд программ МОТ (в Египте, Южной Африке и Шри-Ланке) ориентировались на оказание поддержки кооперативам сельхозпроизводителей благодаря правовой и политической реформе, институциональному строительству и укреплению связей с рынком, с тем чтобы обеспечить рост доходов своих членов. В Колумбии МОТ помогает улучшить социально-экономические условия в горнорудном секторе. Помимо содействия принципам свободы объединения и ведению коллективных переговоров этот проект пропагандирует практику БГТ среди МСП, входящих в горнорудную систему поставок.
12. Проекты МОТ ориентируются также на разработку кодексов поведения и руководств по КСО, а также на оказание помощи по обеспечению соблюдения норм. В Эфиопии 52 хозяйства по выращиванию цветов в настоящее время следуют кодексу поведения, разработанному в рамках программы МОТ, и были сертифицированы, благодаря чему у них появились возможности экспорта своей продукции. Во Вьетнаме в рамках проекта по местному экономическому развитию было подготовлено наставление для домашних работников (ткачей из ратанговой пальмы) и руководителей их групп, в котором представлены рекомендации, касающиеся прав в сфере труда, БГТ, коммерческой деятельности и переговоров в целях улучшения условий труда и наделения правами и возможностями женщин. В Замбии МОТ занимается содействием применению Декларации МНК в горнорудном секторе.

⁴ См.: www.ilo.org/thelab.

⁵ Неформальная группа в составе десяти учреждений ООН, занимающихся проблемами развития производственно-сбытовых цепочек.

Основополагающие принципы и права в сфере труда

13. ИПЕК является инициатором большинства из наиболее значительных инициатив по содействию правам в сфере труда в глобальных системах поставок. В настоящее время за эту программу отвечает отдел по основополагающим принципам и правам в сфере труда, который стремится придерживаться комплексного подхода к ее реализации. ИПЕК осуществляется приблизительно в 90 странах и преследует цель стимулирования целого комплекса политических и практических мер с привлечением правительств на разных уровнях, а также представителей работников и работодателей, местных общин и компаний. На страновом уровне расширение знаний и их распространение позволили заметно повысить понимание социально-экономических причин детского труда в значительном числе стран и экономических секторов. Кроме того, разработка новаторских методологий по проведению обзоров и сбору данных позволила установить расчетные уровни детского труда на отраслевом, национальном и глобальном уровнях. В рамках целенаправленных проектов на страновом уровне оказывается поддержка по вопросам политики и предоставляются прямые услуги, демонстрирующие практически применимые модели борьбы с детским трудом. В Узбекистане, например, МОТ оказывает поддержку по искоренению детского и принудительного труда в системе поставок хлопка. ИПЕК участвует также в ряде государственно-частных партнерств в некоторых секторах по таким продуктам, как какао, лесной орех, табак и целлюлоза. Посредством платформы по детскому труду МОТ предоставляет компаниям форум для обмена знаниями в отношении того, какие меры эффективны в борьбе с детским трудом в системах поставок; в результате были разработаны методические инструментальные средства и подготовлены пояснительные записки по передовой практике и исследования по таким важнейшим вопросам, как подтверждение возраста.
14. Специальной программой действий МОТ по борьбе с принудительным трудом, в настоящее время объединенной с ИПЕК и ставшей флагманской программой МОТ по детскому и принудительному труду, осуществляла и продолжает осуществлять оценки политических мер и проводит учебные мероприятия по обеспечению более полного соблюдения законодательных и нормативных правовых актов. В Бразилии действия МОТ были направлены на устранение принудительного труда в глобальных системах поставок посредством социального диалога. В Бангладеш, Индии и Непале эта программа ориентирована на недопущение торговли женщинами и девочками в швейной промышленности. Проводимый проект помогает наделять правами и возможностями женщин, углубляя их понимание своих прав, принципов объединения в организации и важности профессиональной подготовки. Расширяя их знания и вооружая их практическими навыками, эта инициатива непосредственно наделяет правами и возможностями женщин, тем самым повышая их перспективы получения достойной работы в странах назначения. Она также прилагает серьезные усилия, наряду с правительствами, в странах происхождения и назначения к тому, чтобы улучшать ситуацию в отношении применения законодательных положений и политических мер в таких ключевых областях, как миграция, торговля людьми и найм рабочей силы. Как таковой этот превентивный адресный подход обеспечивает подготовку женщин к надежной трудовой миграции.
15. МОТ также выполняет программы по содействию достойному труду на плантациях, уделяя особое внимание производству чая, бананов и пальмового масла. Хотя плантации долгое время использовались для производства товарных культур, в последние десятилетия они становятся все больше интегрированными в сложные агропромышленные глобальные системы поставок.
16. Особое внимание в учебных программах, нацеленных на рабочие места, уделяется решению проблем недопущения дискриминации в глобальных системах поставок. В оценке описывается проект, касающийся системы поставок в Китае в области туризма

и ремесел меньшинств, в ходе реализации которого решалась проблема дискриминации посредством обучения местных госслужащих, занимающихся вопросами труда. Результаты позволили сделать вывод о том, что произошли крупные изменения в поведении и позициях должностных лиц, которые стали проявлять больший интерес к вопросам миграции, и что расширились возможности занятости на местах.

Социальная защита

17. МОТ содействует также социальной защите в глобальных системах поставок в разрезе инициативы по обеспечению минимального уровня социальной защиты. Малави, Мозамбику и Замбии МОТ оказывает техническую помощь в процессе происходящего социального диалога по минимальным уровням социальной защиты. Работа в области минимальных уровней социальной защиты проводилась также в Камбодже, Доминиканской Республике, Сальвадоре, Гане, Лаосской Народно-Демократической Республике, Нигеру и Замбии, а также в Многонациональном Государстве Боливия, Эквадоре и Перу с особым упором на неформальных работников и женщин. Один из важнейших результатов заключается в том, что системы социальной защиты, в том числе минимальные уровни социальной защиты, в настоящее время занимают видное место в Целях устойчивого развития. Вследствие этого, в июне 2015 года МОТ и Группа Всемирного банка взяли на себя обязательство осуществить совместную программу действий, нацеленную на пропаганду важности обеспечения всеобщей социальной защиты всеми странами в качестве основного инструментального средства развития и приоритетной задачи.
18. Учитывая, что все возрастающее число предприятий внедряют глобальные системы социальных гарантий в интересах своих наемных работников и что многие компании обеспокоены отсутствием или неадекватным характером государственных систем социальной защиты, в октябре 2015 года была сформирована глобальная предпринимательская сеть по минимальным уровням социальной защиты. Эта сеть включает МНК, организации работодателей и фонды частного сектора, готовые обмениваться передовым опытом и вносить свой вклад в процесс пропаганды и установления минимальных уровней социальной защиты во всем мире. Она будет также способствовать обмену информацией относительно применяемых методов и возникающих тенденций, чтобы выявлять общие проблемы и возможности и расширять поддержку заинтересованных сторон частного сектора, оказываемую государственным системам социальной защиты.
19. Помимо этого, проекты МОТ ориентированы на БГТ в глобальных системах поставок. Благодаря проекту, выполненному в Мексике и Южной Африке в период 2004-08 годов в рамках государственно-частного партнерства с крупной автомобилестроительной фирмой, улучшилось положение в плане безопасности и гигиены труда в системе поставок этого автопроизводителя и при этом повысились национальные нормы в области БГТ. В результате работники на уровне предприятия стали пользоваться более благоприятными условиями труда, на них стала распространяться культура БГТ более превентивного характера и они получили выгоды от роста производительности. Другие проекты, включающие весомый элемент по БГТ, содействуют обеспечению строительной и пожарной безопасности, совершенствованию трудового законодательства и нормативным правовым актам по труду и улучшению условий труда более чем на 3.500 фабриках швейной промышленности Бангладеш.