

I

Резолюция о достойном труде в глобальных системах поставок¹

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

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

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

Заключения о достойном труде в глобальных системах поставок

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

1. Глобальные системы поставок отличаются сложным, разнообразным и фрагментированным характером. Под воздействием развивающихся технологий глобальные системы поставок укрепляются повсеместно – в текстильной, швейной, розничной, обувной, автомобильной отраслях, в пищевой промышленности и сельском хозяйстве, в секторах морепродуктов, рыбопромысловых хозяйств, электроники и строительства, а также в сфере туризма и гостиниц, в садоводстве, на транспорте и в других отраслях. Они вносят вклад в экономический рост, создание рабочих мест, сокращение масштабов бедности, предпринимательство и могут способствовать переходу от неформальной к формальной экономике. Они могут служить локомотивом развития, содействуя передаче технологий, внедрению новых методов производства и переходу к деятельности с более высокой стоимостью, тем самым стимулируя развитие профессиональных навыков и компетенций, повышение уровня производительности и конкурентоспособности.

2. Положительное воздействие глобальных систем поставок на создание рабочих мест важно с точки зрения демографических изменений, связанных со старением и ростом численности населения, а также с расширением участия женщин на рынке труда. Во всем мире миллионы молодых женщин и мужчин ищут возможность вступить на рынок труда. Участие в глобальных системах поставок повышает их шансы закрепиться в сфере формальной занятости, обеспечить личное благополучие и благополучие своих семей, а также достигнуть успехов в жизни.

3. В то же время сбои, происходящие на всех уровнях глобальных систем поставок, обостряют дефицит достойного труда с точки зрения

¹ Принята 10 июня 2016 года.

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

4. Во многих секторах женщины составляют большую часть рабочей силы в глобальных системах поставок. Они слишком широко представлены на низкооплачиваемых рабочих местах на нижних уровнях системы поставок и часто подвергаются дискриминации, сексуальным домогательствам и другим формам насилия на рабочем месте. Кроме того, они лишены доступа к мерам социальной защиты в целом и к мерам по охране материнства, в частности, а их возможности служебного роста ограничены.

5. Свободные экспортные зоны (СЭЗ) неоднородны и заметно различаются по своим характеристикам. Дефицит достойного труда явно отмечается в значительном числе СЭЗ, связанных с глобальными системами поставок. Основополагающие принципы и права в сфере труда и принципы достойного труда должны применяться ко всем территориям, включая СЭЗ. Создаваемые для привлечения инвестиций и создания рабочих мест СЭЗ часто характеризуются освобождением от выполнения положений трудового законодательства и уплаты налогов, а также ограничениями на деятельность профсоюзов и ведение коллективных переговоров. Длительная продолжительность рабочего времени, принуждение к сверхурочной работе и дискриминация в сфере оплаты труда являются в СЭЗ обычной практикой.

6. Правительства могут обладать ограниченными возможностями и ресурсами для осуществления действенного контроля и обеспечения соблюдения законодательства и нормативных правовых актов. Эти изъяны в сфере управления усугубляются в силу расширения глобальных систем поставок за пределы национальных границ.

7. Опираясь на свой мандат, опыт и знания в сфере труда, на нормативный подход к вопросам развития и на трехстороннюю структуру, МОТ занимает уникальное положение для устранения пробелов в сфере управления глобальными системами поставок, чтобы они могли реализовать свой потенциал в качестве ступеней развития.

МЕРЫ, ПРИНИМАЕМЫЕ В ЦЕЛЯХ СОПРЯЖЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И ДОСТОЙНОГО ТРУДА

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

9. Многие государства-члены принимают меры в целях минимизации пробелов в сфере управления путем укрепления национальных систем регулирования вопросов труда и инспекции труда. Государства-члены

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

10. Инициативы, направленные на обеспечение выполнения норм частными лицами, разворачиваются в отдельных компаниях, отраслевых структурах и группах с участием многих заинтересованных сторон. Они направлены на решение широкого круга вопросов и предполагают использование различных стратегий, таких как аудит, обмен передовым опытом, механизмы подачи и рассмотрения жалоб, взаимное обучение, подготовка рекомендаций и укрепление потенциальных возможностей. Предприниматели несут ответственность за соблюдение в своей деятельности трудовых прав, как это закреплено в Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединенных Наций (Руководящие принципы ООН), и обязанностью правительств являются претворение в жизнь и обеспечение выполнения национальных законодательных и нормативных правовых актов. Усилия других заинтересованных сторон, содействующих соблюдению норм на рабочем месте, могут способствовать повышению эффективности и результативности систем государственного управления, но не могут служить заменой им.

11. Социальные партнеры участвуют в приграничном социальном диалоге и уже заключили международные рамочные соглашения и подписали Протокол о свободе объединения и обязательный к исполнению договор. Они также формируют отраслевую практику ведения коллективных переговоров и разрабатывают отраслевые стандарты, инструментальные средства и рекомендации. Имеются возможности для дальнейшего повышения эффективности и результативности этих инструментальных средств, например, посредством механизмов рассмотрения жалоб несудебным порядком, и для повышения степени осведомленности общественности об этих механизмах регулирования трудовых отношений.

12. В некоторых из этих инициатив МОТ играет видную роль в рамках своего мандата, оказывая поддержку и консультативные услуги по вопросам политики и организуя деятельность в сфере технического сотрудничества.

НАДЛЕЖАЩИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ И МЕРЫ, ПРИНИМАЕМЫЕ
ПРАВИТЕЛЬСТВАМИ И СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ В ЦЕЛЯХ
ДОСТИЖЕНИЯ СОГЛАСОВАННОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ
РЕЗУЛЬТАТОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА
В ГЛОБАЛЬНЫХ СИСТЕМАХ ПОСТАВОК

13. Руководящие принципы ООН основаны на признании: а) существующих обязательств государств соблюдать, защищать и осуществлять права человека и основополагающие свободы; б) роли коммерческих предприятий как специализированных институтов общества, выполняющих особые функции, необходимые для обеспечения соблюдения всех применимых законов и уважения прав человека; в) необходимости обеспечения того, чтобы в случае их нарушения права и обязанности подкреплялись соответствующими и действенными средствами правовой защиты. В резолюции Генеральной Ассамблеи, посредством которой в 2011 году были приняты Руководящие принципы ООН, подчеркивалось, что хотя обеспечение соблюдения законодательства является обязанностью

государства, коммерческие предприятия обязаны следовать ему. В ней отмечается, что слабость национальных учреждений, законодательства и правоприменительной практики препятствует достижению максимальных выгод от глобализации и что необходимо принять дальнейшие меры для устранения пробелов в сфере управления на отраслевом, национальном, региональном и международном уровнях. Практические действия должны предусматривать наращивание потенциальных возможностей всех участников, чтобы они могли лучше справляться с проблемой дефицита достойного труда в глобальных системах поставок. Руководящие принципы ООН применяются ко всем государствам и ко всем коммерческим предприятиям, как транснациональным, так и другим, независимо от их размера, месторасположения, формы собственности и структуры.

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

Роль правительств, предпринимателей и социальных партнеров

15. На государства возложена обязанность принимать, осуществлять реализацию и обеспечивать выполнение национальных законодательных и нормативных правовых актов, а также обязательство обеспечивать, чтобы основополагающие принципы и права в сфере труда и ратифицированные международные трудовые конвенции гарантировали защиту и применялись ко всем работникам с учетом других международных трудовых норм. Правительства, деловые круги и социальные партнеры несут взаимодополняющие, хотя и разные, обязанности по содействию достойному труду в глобальных системах поставок. Предприниматели несут ответственность за уважение прав человека и трудовых прав в своих системах поставок в соответствии с руководящими принципами ООН и за соблюдение национального законодательства в процессе своей предпринимательской деятельности. Согласованность политики, сотрудничество и координация необходимы на глобальном, региональном, отраслевом и национальном уровнях.

16. Правительствам следует:

- a) Укреплять системы регулирования вопросов труда и инспекции труда в целях обеспечения полноценного соблюдения законодательства и нормативных правовых актов, а также обеспечения доступа к надлежащим и действенным средствам правовой защиты и механизмам рассмотрения жалоб. Ответственность за правоприменение лежит на правительствах, однако необходимо учитывать, что работодателям, работникам и их организациям принадлежит важная роль в содействии соблюдению и в обеспечении соблюдения норм.
- b) Активно содействовать социальному диалогу и основополагающим принципам и правам в сфере труда, включая свободу объединения и право на ведение коллективных переговоров для всех работников, независимо от их статуса занятости, в том числе в СЭЗ.
- c) Использовать государственные закупки в целях содействия основополагающим принципам и правам в сфере труда с учетом положений Конвенции 1949 года о трудовых статьях в договорах, заключаемых

государственными органами власти (94), так как это может оказать существенное влияние на права работников и условия труда в глобальных системах поставок.

- d) В случае необходимости требовать от предприятий, находящихся в собственности или под контролем государства, осуществлять комплексные контрольные процедуры и содействовать достойному труду во всей своей деятельности в рамках систем поставок.
- e) Создавать благоприятные условия, помогающие предприятиям активнее способствовать повышению устойчивости и обеспечению достойного труда во всей своей деятельности, выявлять отраслевые риски и осуществлять комплексные контрольные процедуры в своих системах управления. Правительствам также следует четко довести до сведения предприятий, что они ожидают от них с точки зрения ответственного ведения бизнеса, и правительства могли бы рассмотреть вопрос о том, необходимо ли принимать дополнительные меры, в том числе в сфере регулирования, в случае если эти ожидания не оправдываются.
- f) Побуждать к прозрачности, поощрять и, в зависимости от обстоятельств, требовать, прибегая к различным способам, от предприятий сообщать о соблюдении комплексных контрольных процедур в своих системах поставок и о том, как они решают проблемы, связанные с правами человека.
- g) Вести борьбу с коррупцией, в том числе оказывая защиту сознательным разоблачителям.
- h) Рассмотреть вопрос о включении основополагающих принципов и прав в сфере труда в тексты торговых соглашений, учитывая тот факт, что нарушение основополагающих принципов и прав в сфере труда не может служить основой или каким-либо образом быть использовано в качестве законного сравнительного преимущества и что трудовые нормы не могут быть использованы в протекционистских торговых целях.
- i) Четко определить намерение, чтобы все коммерческие предприятия, находящиеся на их территории и/или в их юрисдикции, соблюдали права человека во всей своей деятельности и основополагающие принципы и права в сфере труда в отношении всех работников, в том числе трудовых мигрантов, надомных работников, работников в нестандартных формах занятости и работников СЭЗ.
- j) Осуществлять меры, направленные на улучшение условий труда всех работников, в том числе в глобальных системах поставок в отношении заработной платы, продолжительности рабочего времени, безопасности и гигиены труда, а также обеспечивать, чтобы нестандартные формы занятости соответствовали законным потребностям работников и работодателей и не использовались для подрыва трудовых прав и принципов достойного труда. Такие меры должны сопровождаться повышением производительности.
- k) Нацеливать конкретные меры на малые и средние предприятия (МСП), включая кооперативы и другие субъекты социальной экономики, в интересах повышения их производительности и содействия достойному труду, включая возможности формализации, дальнейшего развития, модернизации и перехода на более высокие уровни систем поставок, в соответствии с заключениями 2007 года о содействии жизнеспособным предприятиям и заключениями 2015 года о малых и средних предприятиях и создании достойных и продуктивных рабочих мест.
- l) В целях устранения принудительного или обязательного труда оказывать консультативную помощь и поддержку работодателям и предпринимателям, чтобы они принимали действенные меры по выявлению, предотвращению и смягчению рисков принудительного или обязательного труда в своей производственной деятельности, в процессе оказания услуг или в ходе операций, к которым они могут иметь

непосредственное отношение, а также по отчетности относительно того, как они реагируют на эти риски, в соответствии с Конвенцией 1930 года о принудительном труде (29), Конвенцией 1957 года об упразднении принудительного труда (105) и Протоколом 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде.

- m) Осуществлять политику, способствующую переходу от неформальной к формальной экономике в соответствии с Рекомендацией 2015 года о переходе от неформальной к формальной экономике (204), что позволяет расширить налоговую базу для правительств, укрепить основы добросовестной конкуренции между предприятиями и расширить возможности достойного труда работников.
- n) Поддерживать взаимосвязи через региональные органы в целях согласования законодательных актов и практики и/или усиления согласованности политических мер между странами, с тем чтобы обеспечить достойный труд в глобальных системах поставок.

17. В соответствии с принципом независимости социальных партнеров социальные партнеры должны совместно содействовать достойному труду и основополагающим принципам и правам в сфере труда для всех работников, в том числе в рамках глобальных систем поставок посредством отраслевых инициатив, коллективных соглашений, трансграничного социального диалога и международных рамочных соглашений в соответствующих случаях. Особое внимание следует уделять праву на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров, в частности, для уязвимых групп работников в глобальных системах поставок.

18. В соответствии с Руководящими принципами ООН коммерческим предприятиям следует осуществлять комплексный анализ в разрезе прав человека в целях выявления, предотвращения, смягчения и учета негативных последствий своей деятельности в отношении прав человека и того, как они их преодолевают. Для учета действий, предпринимаемых коммерческими предприятиями по устранению последствий своей деятельности в отношении прав человека, они должны быть готовы уведомлять об этом внешний мир. Коммерческие предприятия должны создавать производственные механизмы рассмотрения жалоб в интересах работников, испытавших на себе воздействие их оперативной деятельности в соответствии с Руководящими принципами ООН.

19. Организации работодателей должны обеспечивать практическое руководство по применению процедур комплексного анализа в системах оперативного управления и укреплению их потенциала. Особое внимание следует уделять МСП, которые нуждаются в поддержке для выполнения своих обязательств.

20. Организации работников должны предоставлять информацию и оказывать поддержку работникам, в частности, в плане соблюдения прав работников и улучшения условий труда. Организации работников также должны вести переговоры с многонациональными предприятиями о заключении соглашений, выполнение которых может быть обеспечено, и привлекать представителей работников к осуществлению контроля за их выполнением.

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

Действия МОТ

22. Основываясь на Филадельфийской декларации МОТ (1944 г.), Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации (1998 г.), Декларации МОТ о социальной

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

23. В рамках этой программы действий МОТ должна:

- a) Содействовать ратификации и соблюдению норм МОТ, касающихся достойного труда в глобальных системах поставок.
- b) Укреплять потенциальные возможности и оказывать техническое содействие государствам-членам по проблемам регулирования вопросов труда и систем инспекции труда. Эти действия должны также гарантировать работникам доступ к средствам правовой защиты, в том числе в СЭЗ. МОТ должна продолжать поддерживать усилия правительств, направленные на упрочение принципов верховенства права, и способствовать переходу от неформальной к формальной экономике, внедряя независимые и эффективно действующие судебные системы, обеспечивая более полное соблюдение национального законодательства и наращивая потенциал всех предприятий по соблюдению национальных законов.
- c) Способствовать эффективному национальному и трансграничному социальному диалогу, тем самым проявляя уважение к независимости социальных партнеров. Когда социальные партнеры решают заключить международные рамочные соглашения, МОТ могла бы по их совместной просьбе оказать поддержку и содействие этому процессу и помощь в процессе их реализации, включая аспекты мониторинга, посредничества и урегулирования споров, в зависимости от обстоятельств. Кроме того, МОТ необходимо провести исследования по

вопросам эффективности и результативности трансграничного социального диалога.

- d) Оценивать эффект и масштабность программ сотрудничества в целях развития, таких как программа «Better Work» и Программа по устойчивым, конкурентоспособным и ответственным предприятиям, и, при необходимости, корректировать их и расширять их диапазон, а также разрабатывать отраслевые и другие подходы и принципы в целях решения проблем достойного труда в глобальных системах поставок.
- e) Выступать в роли лидера и использовать потенциал МОТ по мобилизации ресурсов, равно как и ее уникальные дополнительные преимущества в целях обеспечения согласованности мер политики в рамках всех многосторонних инициатив и процессов, связанных с достойным трудом в глобальных системах поставок. Она должна действовать в партнерстве с международными организациями и форумами, такими как учреждения ООН, Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Группа семи и Группа двадцати, а также международные торговые и финансовые учреждения, и принимать во внимание такие международные концептуальные основы, как Руководящие принципы ООН, а также другие справочные акты, такие как Руководящие принципы для транснациональных корпораций ОЭСР. МОТ должна, принимая во внимание функции и географический охват национальных контактных центров ОЭСР (НКЦ) и по запросу, предоставлять НКЦ услуги экспертов по вопросам социальных и трудовых норм. В рамках процесса критического анализа Декларации МНК она должна рассмотреть вопрос о создании механизмов по урегулированию споров.
- f) Укреплять свой потенциал по формулировке рекомендаций в адрес предприятий по применению трудовых норм в их системах поставок и предоставлять информацию, касающуюся положения конкретных стран и законодательных и нормативных правовых актов, в том числе по правовому анализу трудовых прав с учетом уже существующих международных руководящих принципов. Многие из этих руководящих принципов помогают предприятиям укреплять основы достойного труда. Эти принципы должны быть более широко известны, и им необходимо содействовать более последовательно.
- g) Рассмотреть вопрос о принятии плана действий в целях содействия достойному труду и защиты основополагающих принципов и прав в сфере труда для работников СЭЗ, в котором бы учитывались итоги состоявшегося обсуждения, равно как и предыдущих дискуссий МОТ по данной теме, например, на Трехстороннем совещании стран, имеющих свободные экспортные зоны (Женева, 1998 г.), а также результаты обсуждения Административным советом на его 286-й сессии (март 2003 г.) проблем занятости и социальной политики применительно к свободным экспортным зонам.
- h) Активно участвовать в процессе накопления и предоставления достоверных данных по достойному труду в глобальных системах поставок в сотрудничестве со всеми заинтересованными организациями и форумами в целях создания эффекта синергии в области статистики и исследовательской деятельности. Более того, она должна создать потенциал на национальном уровне в поддержку усилий трехсторонних участников по накоплению своих собственных данных.
- i) Проводить дальнейшие исследования и анализ, с тем чтобы глубже понять механизм функционирования систем поставок, их различия по отраслям и их эффект для достойного труда и основополагающих прав. Она также должна осуществить оценку многочисленных стратегий и программ, проводимых как силами самой Организации, так и внешними заинтересованными сторонами по содействию достойному труду в глобальных системах поставок. МОТ могла бы подготовить справочник по передовой практике в глобальных системах поставок и

стать центром современных знаний, занимающимся оказанием консультативных услуг заинтересованным сторонам как внутри, так и вне Организации, а также упрочить потенциальные возможности трехсторонних участников.

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

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

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