



---

Международное  
бюро  
труда  
Женева

ТРЕХСТОРОННЯЯ  
ДЕКЛАРАЦИЯ ПРИНЦИПОВ,  
КАСАЮЩИХСЯ  
МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫХ  
КОРПОРАЦИЙ И  
СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ



**ТРЕХСТОРОННЯЯ ДЕКЛАРАЦИЯ ПРИНЦИПОВ,  
КАСАЮЩИХСЯ МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫХ  
КОРПОРАЦИЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ**

Международное бюро труда Женева

Copyright © Международное бюро труда

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее, краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: Publications Branch (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Международное бюро труда приветствует подобные заявки.

Библиотеки, институты и другие пользователи, зарегистрированные в Соединенном Королевстве в Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1P 9NE (Fax: + 44 171 436 3986), в Соединенных Штатах в Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 (Fax: + 1 508 750 4470), или в других странах в ассоциированных организациях по правам на воспроизведение, могут делать фотокопии в соответствии с лицензиями, которые выданы им для этой цели.

---

ISBN 92-2-412637-5

Четвертое издание

---

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

Ответственность за выраженные в подписанных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые в них мнения.

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

Издания Международного бюро труда имеются в продаже в крупных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах; их можно также получить непосредственно в Международном бюро труда; просьба обращаться по адресу: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Каталоги или списки новых публикаций можно бесплатно получить по указанному выше адресу либо по электронной почте [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Посетите наш Интернет-сайт: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Напечатано Международным бюро труда, Женева, Швейцария

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение .....	v
<b>Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики</b> , принятая Административным советом Международного бюро труда на его 204-й сессии (Женева, ноябрь 1977 г.) с поправками, принятыми на его 279-й (ноябрь 2000 г.) и 295-й (март 2006 г.) сессиях .....	1
Приложение: Перечень международных трудовых конвенций и рекомендаций, упоминаемых в Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, принятый Административным советом Международного бюро труда на его 204-й сессии (Женева, ноябрь 1977 г.) с поправками, принятыми на его 279-й (ноябрь 2000 г.) и 295-й (март 2006 г.) сессиях .....	15
<b>Добавление I к Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики</b> , принятое Административным советом Международного бюро труда на его 238-й сессии (Женева, ноябрь 1987 г.) с поправками, принятыми Административным советом на его 279-й (ноябрь 2000 г.) и 295-й (март 2006 г.) сессиях .....	17
Добавление II к Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, принятое Административным советом Международного бюро труда на его 277-й (Женева, март 2000 г.) .....	21
Процедура рассмотрения споров в отношении применения Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, посредством интерпретации ее положений, принятая Административным советом Международного бюро труда на его 232-й сессии (Женева, март 1986 г.) .....	23
Алфавитный указатель .....	25



## ВВЕДЕНИЕ

В 1960-х и 1970-х годах деятельность многонациональных корпораций (МНК) была предметом напряженных дискуссий, в ходе которых были разработаны международные акты, регламентирующие их поведение и определяющие, как должны строиться их отношения с принимающими странами, в основном с развивающимися государствами. Деятельность МНК привела, в частности, к обострению проблем в сфере труда и социальной политики. Стремление МОТ разработать международные рекомендации, касающиеся сферы ее компетенции, привело к принятию в 1977 году Административным советом МБТ Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация о МНК).

Принципы, заложенные в этом универсальном акте служат руководством для МНК, правительств и организаций работодателей и трудящихся в таких областях, как занятость, профессиональная подготовка, условия труда и быта и трудовые отношения. Его положения зиждуются на ряде международных трудовых конвенций и рекомендаций, которые социальные партнеры должны в максимально возможной степени учитывать и применять на практике. Принятие в 1998 году Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизма ее реализации высветило важность основополагающих конвенций МОТ в деле реализации целей Организации и поэтому Декларация о МНК учитывает также приоритеты Декларации 1998 года.

В настоящее время видная роль, которую играют МНК в процессе глобализации социальной и экономической жизни, делает применение принципов Декларации об МНК столь же своевременным и необходимым, как и в период ее принятия. Поскольку усилия, направленные на привлечение и приумножение прямых иностранных инвестиций набирают силу, в различных странах и целых регионах перед заинтересованными сторонами открываются новые возможности использования принципов Декларации в качестве рекомендаций, способствующих усилению положительного воздействия деятельности МНК в социально-трудовой сфере.

МБТ проводятся периодические обследования, нацеленные на осуществление контроля за мерами по реализации положений Декларации МНК правительствами и организациями работодателей и трудящихся. Резюме и анализ получаемых ответов направляются на рассмотрение Административного совета МБТ. Эти документы, а также дополнительная информация и аналитические публикации, посвященные МНК и социальной политике,

доступны для пользователей системы Интернет по адресу:  
<http://www.ilo.org>.

В случае разногласий по поводу применения положений Декларации, стороны могут в соответствии с установленной в 1981 году процедурой обратиться к МБТ с запросом об интерпретации ее положений. Текст, содержащий изложение данной процедуры, прилагается для информации. Международное бюро труда может оказать содействие и дать консультации в отношении представления таких запросов об интерпретации.

Данный акт содержит рекомендации, касающиеся социальной политики в этой столь деликатной и исключительно сложной области деятельности. Неукоснительное выполнение положений Декларации всеми заинтересованными сторонами будет способствовать созданию климата, благоприятного для экономического роста и социального развития.

## Международная организация труда

### ТРЕХСТОРОННЯЯ ДЕКЛАРАЦИЯ ПРИНЦИПОВ, КАСАЮЩИХСЯ МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫХ КОРПОРАЦИЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

*(принятая Административным советом Международного бюро труда на его 204-й сессии (Женева, ноябрь 1977 г.) с поправками, принятыми на его 279-й сессии (ноябрь 2000 г.) и 295-й (март 2006 г.) сессиях)*

Административный совет Международного бюро труда,

напоминая, что Международная организация труда в течение многих лет занималась определенными социальными вопросами, касающимися деятельности многонациональных корпораций,

отмечая, в частности, что различные отраслевые комитеты, региональные конференции и Международная конференция труда на своих сессиях с середины 1960-х годов предлагали Административному совету принять соответствующие меры в области многонациональных корпораций и социальной политики,

будучи информирован о деятельности других международных органов, в частности Комиссии Организации Объединенных Наций по транснациональным корпорациям и Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР),

считая, что МОТ, обладая уникальной трехсторонней структурой, компетенцией и богатым опытом в социальной области должна играть важную роль в разработке принципов, которыми руководствовались бы правительства, организации работодателей и трудящихся и сами многонациональные корпорации,

напоминая, что в 1972 году он провел Трехстороннее совещание экспертов по вопросам взаимосвязи между многонациональными корпорациями и социальной политикой, которое рекомендовало программу исследований и изысканий МОТ, а в 1976 году Трехстороннее консультативное совещание по вопросам взаимосвязи между многонациональными корпорациями и социальной политикой с целью пересмотра программы исследований МОТ и представления рекомендаций о соответствующих действиях МОТ в социальной и трудовой областях,

принимая во внимание результаты обсуждения на Всемирной конференции по занятости,

приняв затем решение об учреждении трехсторонней группы для подготовки проекта Трехсторонней декларации принципов, охватывающей все области в сфере компетенции МОТ, которые связаны с социальными аспектами деятельности многонациональных корпораций, включая создание рабочих мест в развивающихся странах, постоянно помня при этом о

рекомендациях Трехстороннего консультативного совещания, проведенного в 1976 году,

приняв также решение вновь созвать Трехстороннее консультативное совещание для обсуждения проекта Декларации принципов, подготовленного трехсторонней группой,

обсудив доклад и проект Декларации принципов, представленные вновь созданным Трехсторонним консультативным совещанием,

одобряет настоящим нижеследующую Декларацию, которая может именоваться как Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, принятая Административным советом Международного бюро труда, и призывает правительства государств-членов МОТ, соответствующие организации работодателей и трудящихся и многонациональные корпорации, осуществляющие свою деятельность на их территории, соблюдать провозглашенные в настоящей Декларации принципы.

1. Многонациональные корпорации (МНК) играют важную роль в экономике большинства стран и в международных экономических отношениях, вызывая тем самым растущий интерес со стороны правительств, а также работодателей и трудящихся и их соответствующих организаций. Посредством осуществления прямых иностранных инвестиций и других средств эти корпорации могут предоставить значительные выгоды принимающим странам и странам базирования, содействуя более эффективному использованию капиталов, технологии и рабочей силы. В рамках разработанных правительствами политики развития они могут также внести весомый вклад в достижение экономического и социального благосостояния; повышение уровня жизни и удовлетворение основных нужд; создание, прямо или косвенно, возможностей в области занятости; и обеспечение соблюдения основных прав человека, включая свободу ассоциации, во всех странах мира. С другой стороны, выход многонациональных корпораций при организации своей деятельности за национальные пределы может привести к злоупотреблению сосредоточившейся в их руках экономической мощью и к проявлению противоречий с целями национальной политики и интересами трудящихся. Кроме того, сложность многонациональных корпораций и трудность четкого определения их разветвленной структуры, деятельности и политики иногда вызывают озабоченность либо в принимающих, либо в странах базирования, либо и в тех и в других одновременно.

2. Цель настоящей Трехсторонней декларации принципов заключается в том, чтобы поощрять тот положительный вклад, который многонациональные корпорации могут внести в дело экономического и социального прогресса и свести к минимуму и преодолеть трудности, которые могут быть вызваны различными видами их деятельности, с учетом резолюций Организации Объединенных Наций, направленных на установление нового международного экономического порядка, а также последующими достижениями в рамках Организации Объединенных Наций, такими как, например, Глобальный договор и Цели в области развития, сформулированные в Декларации тысячелетия.

3. Эта цель будет достигаться посредством принятия правительствами соответствующих законов и политики, мер и решений, а также путем сотрудничества между правительствами и организациями трудящихся и работодателей всех стран.

4. Изложенные в настоящей Декларации принципы адресуются правительствам, организациям работодателей и трудящихся принимающих стран и стран базирования и самим многонациональным корпорациям.

5. Правительства, организации работодателей и трудящихся и многонациональные корпорации должны руководствоваться этими принципами при принятии таких мер и осуществлении таких действий и социальных мероприятий, в том числе основанных на принципах, изложенных в Уставе и соответствующих конвенциях и рекомендациях МОТ, которые содействовали бы социальному прогрессу.

6. Для достижения целей, провозглашенных в настоящей Декларации, не требуется точного законодательного определения многонациональных корпораций: настоящий пункт имеет целью облегчить понимание Декларации, а не давать такое определение. К многонациональным корпорациям относятся такие корпорации – государственные, смешанные или частные, – в собственности или под контролем которых за пределами страны их базирования находятся производство, распределение, обслуживание и другие сферы. Степень самостоятельности экономических единиц, входящих в многонациональные корпорации, относительно друг друга сильно различается в рамках каждой из таких корпораций и зависит от характера связей между такими единицами и их областей деятельности с учетом значительного разнообразия форм собственности, размеров, характера и места осуществления операций соответствующих корпораций. В случае отсутствия иного определения, термин «многонациональная корпорация» используется в настоящей Декларации для обозначения различных экономических единиц (основных компаний или местных филиалов, или того и другого, или группы в целом) в соответствии с распределением ответственности между ними, предполагая, что они будут сотрудничать между собой и при необходимости оказывать содействие друг другу в соблюдении принципов настоящей Декларации.

7. В настоящей Декларации излагаются принципы в области занятости, профессиональной подготовки, условий труда и быта и трудовых отношений, которые правительствам, организациям работодателей и трудящихся и многонациональным корпорациям рекомендуется соблюдать на добровольной основе; ее положения не ограничивают и никак не влияют на обязательства, вытекающие в связи с ратификацией любой из конвенций МОТ.

## ОБЩАЯ ПОЛИТИКА

8. Все стороны, к которым имеет отношение настоящая Декларация, должны уважать суверенные права государств, подчиняться национальным законодательству и нормам, должным образом учитывать местную практику и соблюдать соответствующие международные нормы. Они должны соблюдать Всеобщую декларацию прав человека и соответствующие

международные пакты, принятые Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, а также Устав Международной организации труда и ее принципы, согласно которым свобода слова и свобода ассоциации являются необходимым условием постоянного прогресса. Они должны содействовать реализации положений Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизма ее реализации, принятой в 1998 году. Они также должны выполнять свободно взятые ими на себя обязательства в соответствии с национальным законодательством и принятыми международными актами.

9. Правительствам государств, которые еще не ратифицировали Конвенции 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 и 182, предлагается сделать это и в любом случае применять, в максимально возможной степени средствами своей национальной политики принципы, изложенные в них, а также в Рекомендациях 35, 90, 111, 119, 122, 146, 169, 189 и 190.<sup>1</sup> Без ущерба для обязательства правительств обеспечивать соблюдение конвенций, которые они ратифицировали, в тех странах, где конвенции и рекомендации, перечисленные в данном пункте, не соблюдаются, все стороны должны рассматривать их как ориентиры в своей социальной политике.

10. Многонациональные корпорации должны полностью учитывать общие цели политики стран, в которых они осуществляют свою деятельность. Их деятельность должна соответствовать первоочередным целям развития и социальным задачам, а также социальной структуре страны, в которой они осуществляют свою деятельность. Для этого следует проводить консультации между многонациональными корпорациями, правительствам, а в случае необходимости, и заинтересованными национальными организациями работодателей и трудящихся.

11. Принципы, заложенные в настоящей Декларации, не направлены на установление или сохранение неравенства в обращении между предприятиями МНК и национальными предприятиями. Они отражают положительную практику в отношении как тех, так и других. От многонациональных и национальных корпораций – в тех случаях, когда их касаются принципы настоящей Декларации – следует ожидать одинакового поведения как в целом, так и в отношении их социальной политики, в частности.

---

<sup>1</sup> Конвенция 1930 года о принудительном труде (29); Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (87); Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98); Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100); Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (105); Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111); Конвенция 1964 года о политике в области занятости (122); Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (138); Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (182); Рекомендация 1930 года о косвенном принуждении к труду (35); Рекомендация 1930 года о равном вознаграждении (90); Рекомендация 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111); Рекомендация 1963 года о прекращении трудовых отношений (119); Рекомендация 1964 года о политике в области занятости (122); Рекомендация 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (146); Рекомендация 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения) (169); Рекомендация 1998 года о наихудших формах детского труда (190); Рекомендация 1999 года о наихудших формах детского труда (190).

12. Правительства стран базирования должны содействовать применению положительной практики в социальной сфере в соответствии с настоящей Декларацией принципов с учетом социального и трудового законодательства норм и практики принимающих стран, а также с учетом соответствующих международных норм. Правительства как стран базирования, так и принимающих стран должны быть готовы к проведению – по инициативе любого из них – взаимных консультаций по мере возникновения необходимости.

## ЗАНЯТОСТЬ

### *Содействие занятости*

13. Для стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и решения проблем безработицы и неполной занятости, правительства в качестве основной цели должны провозгласить и проводить активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости.<sup>2</sup>

14. Это имеет особое значение в отношении правительств принимающих стран, расположенных в развивающихся регионах мира, где проблемы безработицы и неполной занятости стоят особенно остро. В связи с этим необходимо учитывать общие заключения, принятые Всемирной трехсторонней конференцией по занятости, распределению доходов, социальному прогрессу и международному разделению труда (Женева, июнь 1976 г.)<sup>3</sup>, а также положения Глобальной программы занятости (Женева, март 2003 г.)<sup>4</sup>.

15. В вышеприведенных пунктах 13 и 14 устанавливаются рамки, в которых следует уделять должное внимание влиянию многонациональных корпораций на занятость как в принимающей стране, так и в стране базирования.

16. Многонациональные корпорации, особенно если они осуществляют свою деятельность в развивающихся странах, должны прилагать усилия к увеличению возможностей в области занятости и совершенствованию законодательства в области занятости, учитывая при этом политику и цели правительств в области занятости, а также обеспечение гарантий занятости и долгосрочного развития предприятия.

17. До начала своей деятельности многонациональные корпорации должны, в случае необходимости, консультироваться с компетентными органами и национальными организациями работодателей и трудящихся, с тем чтобы согласовывать, насколько это практически осуществимо, свои планы в отношении рабочей силы с национальной политикой социального

<sup>2</sup> Конвенция (122) и Рекомендация (122) о политике в области занятости; Рекомендация 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения) (169); Рекомендации 1998 года о создании рабочих мест на малых и средних предприятиях (189).

<sup>3</sup> МОТ, Всемирная конференция по занятости, Женева, 4-17 июня 1976 г.

<sup>4</sup> Глобальная программа занятости МОТ, 2003 г., МОТ, Женева.

развития. Подобные консультации, как и в случае с национальными корпорациями, должны и в дальнейшем проводиться между многонациональными корпорациями и всеми заинтересованными сторонами, включая организации трудящихся.

18. Многонациональные корпорации должны уделять первоочередное внимание вопросам занятости, повышения профессиональной квалификации, профессионального продвижения и выдвижения на посты на всех уровнях граждан принимающей страны в сотрудничестве, если это необходимо, с представителями работающих у них трудящихся или с организациями этих трудящихся и правительственными органами.

19. Многонациональные корпорации, осуществляя капиталовложения в развивающихся странах, должны учитывать важность использования технологии, благодаря которой создаются рабочие места, как прямо, так и косвенно. В той степени, насколько позволяет характер производственного процесса и условия, преобладающие в соответствующем секторе экономики, они должны приспособлять технологию к нуждам и особенностям принимающих стран. Они должны также, по мере возможности, принимать участие в разработке подходящей для принимающих стран технологии.

20. Для содействия занятости в развивающихся странах в условиях подъема мировой экономики, многонациональные корпорации должны, если это практически осуществимо, рассматривать вопрос о заключении с национальными корпорациями договоров, касающихся производства комплектующих узлов и оборудования, использования местного сырья и содействия постепенному переходу к переработке сырья на месте. Подобные соглашения не должны использоваться многонациональными корпорациями для того, чтобы уклоняться от обязательств, закрепленных в принципах настоящей Декларации.

#### *Равенство возможностей и обращения*

21. Все правительства должны проводить политику, направленную на содействие равным возможностям и обращению в области занятости с целью ликвидации любой дискриминации, проводимой по признакам расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения.<sup>5</sup>

22. Многонациональные корпорации должны руководствоваться этим общим принципом во всей своей деятельности без ущерба для мер, предусмотренных в пункте 18, или для политики правительств, направленной на преодоление исторически сложившихся форм дискриминации и на распространение тем самым равных возможностей и обращения на область занятости.<sup>6</sup> Многонациональные корпорации должны соответственно при наборе, принятии на работу, проведении профессиональной подготовки и

<sup>5</sup> Конвенция (111) и Рекомендация (111) 1958 года о дискриминации в области труда и занятий; Конвенция (100) и Рекомендация (90) 1951 года о равном вознаграждении.

<sup>6</sup> См. следующие два свода практических правил: Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда», 2001 г., МОТ, Женева; Свод практических правил МОТ *Managing disability in the workplace*, 2002 г., МОТ, Женева.

продвижении своих работников по службе на посты всех уровней учитывать степень их квалификации, профессионального мастерства и опыта.

23. Правительства никогда не должны требовать от многонациональных корпораций проводить политику дискриминации или поощрять их к дискриминации на основе каких бы то ни было признаков, указанных в пункте 21, но всегда поощрять, в случае необходимости, их деятельность, направленную на недопущение подобной дискриминации в области труда и занятий.

#### *Гарантии занятости*

24. Правительства должны тщательно изучать характер влияния многонациональных корпораций на занятость в различных отраслях промышленности. Правительства всех стран, а также сами многонациональные корпорации должны принимать надлежащие меры для противодействия последствиям деятельности многонациональных корпораций на занятость и рынок труда.

25. Многонациональные корпорации наравне с национальными корпорациями должны посредством активного планирования рабочей силы прилагать усилия к обеспечению стабильной занятости своих работников и соблюдать принятые на основе свободных переговоров обязательства, касающиеся стабильности занятости и социального обеспечения. Учитывая гибкость, с которой могут действовать многонациональные корпорации, они должны стремиться к тому, чтобы взять на себя ведущую роль в деле содействия обеспечению гарантии занятости, особенно в странах, где прекращение их деятельности может усилить долговременную безработицу.

26. Многонациональные корпорации, намеревающиеся внести какие-либо изменения в свою производственную деятельность (включая слияние, присоединение или перевод производства в другое место), которые могли бы иметь значительные последствия для занятости, должны заблаговременно предупреждать о таких изменениях соответствующие правительственные органы и представителей занятых у них трудящихся и их организации, с тем чтобы их воздействие можно было совместно обсудить для смягчения, по мере возможности, неблагоприятных последствий этих мер. Это особенно важно в случае закрытия какого-либо предприятия, что связано с увольнением или временным освобождением от работы всех работников.

27. Следует избегать процедур произвольного увольнения.<sup>7</sup>

28. Правительства в сотрудничестве с многонациональными, а также национальными корпорациями должны обеспечивать той или иной форме защиту доходов трудящихся, трудовые отношения с которыми были прекращены.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Рекомендация 1963 года о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя (119).

<sup>8</sup> Там же.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

29. Правительства в сотрудничестве со всеми заинтересованными сторонами должны разрабатывать национальную политику в области профессионально-технической подготовки и профессиональной ориентации, которые тесно связаны с занятостью.<sup>9</sup> Именно в этих рамках многонациональные корпорации и должны осуществлять свою политику в области профессиональной подготовки.

30. В своей деятельности многонациональные корпорации должны обеспечивать, чтобы их работникам всех уровней в принимающей стране соответствующим образом предоставлялись возможности для получения необходимой профессиональной подготовки, отвечающей нуждам предприятия, а также политике развития данной страны. Такая подготовка должна содействовать по мере возможности приобретению специальностей, пользующихся, как правило, спросом, и содействовать их продвижению по службе. Там, где это целесообразно, эта задача должна осуществляться в сотрудничестве с органами власти страны, организациями работодателей и трудящихся и компетентными местными, национальными или международными учреждениями.

31. Многонациональные корпорации, осуществляющие свою деятельность в развивающихся странах, должны участвовать вместе с национальными корпорациями в программах, включая специальные фонды, поощряемые правительствами принимающих стран и поддерживаемые организациями работодателей и трудящихся. Цель этих программ должна состоять в содействии приобретению работниками специальности и повышению их профессиональной квалификации, а также в предоставлении профессиональной ориентации, а управляться они должны совместно сторонами, которые их поддерживают. Многонациональные корпорации должны по мере возможности предоставлять услуги имеющихся в их распоряжении квалифицированных преподавателей для оказания помощи проводимым правительствами программам профессиональной подготовки как свой вклад в национальное развитие.

32. Многонациональные корпорации в сотрудничестве с правительствами и в той мере, в какой не наносится ущерб эффективности работы предприятия, должны предоставлять на предприятии как едином целом возможности для расширения опыта национальных кадров управления в соответствующих областях, таких как трудовые отношения.

---

<sup>9</sup> Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов (142) и Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение (195), в которых упоминается о добровольном характере и об уровнях коллективных переговоров.

## УСЛОВИЯ ТРУДА И ЖИЗНИ

### *Заработная плата, пособия и условия труда*

33. Заработная плата, пособия и условия труда, предоставляемые работникам многонациональных корпораций, должны быть не менее благоприятными, чем те, которые предоставляются на аналогичных предприятиях в соответствующей стране.

34. Если многонациональные корпорации осуществляют свою деятельность в развивающихся странах, где аналогичные предприятия могут отсутствовать, они должны предоставлять по возможности лучшие заработную плату, пособия и условия труда в рамках государственной политики.<sup>10</sup> Заработная плата, пособия и условия труда должны увязываться с экономическим положением предприятия, однако как минимум они должны быть достаточны для удовлетворения основных нужд трудящихся и их семей. В тех случаях, когда многонациональные корпорации предоставляют трудящимся такие основные удобства, как жилье, медицинское обслуживание или питание, все они должны соответствовать общепринятым нормам качества.<sup>11</sup>

35. Правительства, в первую очередь развивающихся стран, должны стремиться к принятию соответствующих мер, направленных на то, чтобы максимально возможную пользу деятельность многонациональных корпораций приносила группам населения с низкими доходами и менее развитым районам.

### *Минимальный возраст*

36. Многонациональные корпорации, а также национальные предприятия должны соблюдать требования о минимальном возрасте для приема на работу, с тем чтобы обеспечить эффективность мер по искоренению детского труда, а также должны принимать незамедлительные и действенные меры в рамках своей сферы компетенции во имя запрещения и устранения наихудших форм детского труда в качестве вопроса, не терпящего отлагательств.<sup>12</sup>

### *Безопасность и гигиена труда*

37. Правительства должны следить за тем, чтобы как многонациональные, так и национальные корпорации обеспечивали для своих работников надлежащие нормы безопасности и гигиены труда. При этом правительствам, которые еще не ратифицировали Конвенции МОТ о снабжении машин защитными приспособлениями (119), о защите от радиации (115), о бензоле (136), о профессиональных раковых заболеваниях (139), настоятельно

<sup>10</sup> Рекомендация 1962 года о сокращении продолжительности рабочего времени (116).

<sup>11</sup> Конвенция (110) и Рекомендация (110) об условиях труда на плантациях; Рекомендация о жилищном строительстве для трудящихся (115); Рекомендация о медицинском обслуживании (69); Конвенция (130) и Рекомендация (134) о медицинской помощи и пособиях по болезни.

<sup>12</sup> Конвенции 138 статья 1; Конвенции 182 статья 1.

предлагается в максимально возможной степени применять принципы, содержащиеся в этих Конвенциях и в дополняющих их Рекомендациях (118, 114, 144 и 147). Следует также принимать во внимание перечни профессиональных заболеваний и своды практических правил и практические руководства, указанные в последнем списке публикаций МОТ по вопросам безопасности и гигиены труда.<sup>13</sup>

38. Многонациональные корпорации должны устанавливать максимально высокие нормы в области безопасности и гигиены труда, соответствующие национальным требованиям и учитывающие накопленный ими в рамках предприятия в целом опыт, включая все сведения об особых рисках. Кроме того, они должны предоставлять представителям трудящихся предприятия, а также компетентным органам и организациям работодателей и трудящихся по их требованию во всех странах, в которых они осуществляют свою деятельность, информацию о действующих на предприятиях одних стран нормах в области безопасности и гигиены труда, которых они придерживаются в других странах. В частности, они должны информировать всех тех, кого это может касаться, об отдельных рисках и о соответствующих мерах защиты от них, когда они связаны с новыми производственными процессами и продукцией. Следует ожидать, что многонациональные корпорации, как и аналогичные национальные корпорации, будут играть ведущую роль в изучении факторов риска для безопасности и гигиены труда и в применении таких усовершенствований во всех подразделениях корпорации.

39. Многонациональные корпорации должны сотрудничать с международными организациями, занимающимися разработкой и принятием международных норм в области безопасности и гигиены труда.

40. В соответствии с национальной практикой многонациональные корпорации должны в полной мере сотрудничать с компетентными органами, занимающимися вопросами безопасности и гигиены труда, представителями трудящихся и их организациями и со специальными органами, занимающимися вопросами безопасности и гигиены труда. В случае необходимости вопросы, касающиеся безопасности и гигиены труда, следует включать в договоры, заключаемые с представителями трудящихся и их организациями.

## ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

41. Многонациональные корпорации должны применять нормы трудовых отношений, которые не менее благоприятны, чем те которые применяются на аналогичных предприятиях в соответствующей стране.

<sup>13</sup> Рекомендация 2002 года о перечне профессиональных заболеваний (194). Указанные конвенции и рекомендации МОТ перечислены в *Catalogue of ILO Publications on Occupational Safety and Health*, ред. 2000 г., МОТ, Женева. См. также <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>.

## *Свобода ассоциации и право на организацию*

42. Трудящиеся, занятые на предприятиях МНК, как и трудящиеся национальных предприятий, должны без каких бы то ни было различий пользоваться правом создавать и вступать в организации по своему собственному выбору без получения предварительного разрешения при единственном условии соблюдения устава соответствующей организации.<sup>14</sup> Они также должны пользоваться надлежащей защитой против дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда.<sup>15</sup>

43. Организации, представляющие предприятия МНК или занятых на этих предприятиях трудящихся, должны пользоваться надлежащей защитой от любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность этих организаций или управление ими.<sup>16</sup>

44. Многонациональные корпорации должны в случае необходимости и применительно к местным условиям оказывать поддержку представительным организациям предпринимателей.

45. Правительствам, которые еще не применяют принципы, изложенные в статье 5 Конвенции 87, предлагается делать это, принимая во внимание – особенно в отношении многонациональных корпораций – важность того, чтобы организациям, представляющим эти предприятия, или занятым на них трудящимся, разрешалось вступать по своему выбору в международные организации работодателей или трудящихся.

46. Если правительства принимающих стран создают специальные стимулы для привлечения иностранных инвестиций, подобные стимулы не должны включать в себя какие-либо ограничения свободы ассоциации для трудящихся или их права на организацию и на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.

47. Представителям трудящихся на предприятиях МНК не должны препятствовать собираться для проведения консультаций или взаимного обмена мнениями при условии, что это не наносит ущерба деятельности предприятий и обычным процедурам, в рамках которых строятся отношения с представителями трудящихся и их организациями.

48. Правительства не должны ограничивать въезд в страну представителей организаций работодателей и трудящихся, которые прибывают из других стран по приглашению соответствующих местных или национальных организаций для консультаций по вопросам, представляющим взаимный интерес, если единственным основанием к такому ограничению служит именно указанная выше цель.

<sup>14</sup> Конвенция 87, статья 2.

<sup>15</sup> Конвенция 98, пункт 1 статьи 1.

<sup>16</sup> Конвенция 98, пункт 1 статьи 2.

### *Коллективные переговоры*

49. Трудящиеся, работающие на предприятиях МНК, должны иметь право, в соответствии с национальным законодательством и практикой, на то, чтобы представляющие их организации признавались правомочными вести коллективные переговоры.

50. В случае необходимости, следует принимать соответствующие национальным условиям меры, направленные на то, чтобы поощрять и содействовать полному развитию и применению процедуры ведения на добровольной основе переговоров между работодателями или организациями работодателей и организациями трудящихся с целью регулирования условий занятости путем заключения коллективных договоров.<sup>17</sup>

51. Предприятия МНК, как и национальные предприятия, должны предоставлять представителям трудящихся такие необходимые возможности и средства, которые могут способствовать разработке эффективных коллективных договоров.<sup>18</sup>

52. Предприятия МНК должны предоставлять возможность должным образом уполномоченным представителям трудящихся, занятых на этих предприятиях в каждой из стран, где такие предприятия осуществляют свою деятельность, вести переговоры с представителями администрации, которые уполномочены принимать решения по стоящим на повестке дня переговоров вопросам.

53. Многонациональные корпорации в контексте переговоров *bona fide* с представителями трудящихся об условиях занятости или в связи с осуществлением трудящимися права создавать союзы, не должны угрожать тем, что они прибегнут к переводу всей или части производственной единицы за пределы данной страны, злоупотребляя влиянием на эти переговоры и мешая осуществлению их права создавать свои союзы; они также не должны переводить трудящихся из своих филиалов в других странах с целью подрыва переговоров *bona fide* с представителями трудящихся или воспрепятствования осуществлению трудящимися права создавать союзы.

54. Коллективные договоры должны включать положения об урегулировании споров, возникающих в связи с их толкованием и применением, а также положения об обеспечении взаимного уважения прав и соблюдения обязанностей.

55. Многонациональные корпорации должны предоставлять представителям трудящихся информацию, необходимую для ведения эффективных переговоров с соответствующей экономической единицей, и там, где это соответствует местному законодательству и практике, они также должны предоставлять информацию, позволяющую трудящимся получать полную и истинную картину деятельности экономической единицы или, если необходимо, и всей корпорации в целом.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Конвенция 98, статья 4.

<sup>18</sup> Конвенция 1971 года о защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях (135).

<sup>19</sup> Рекомендация 1967 года о связях между администрацией и трудящимися на предприятии (129).

56. Правительства должны предоставлять представителям организаций трудящихся по их просьбе, когда это допускается законодательством и практикой, информацию об отрасли, в которой осуществляет свою деятельность данная корпорация, что поможет установить объективные критерии в процессе коллективных переговоров. В связи с этим многонациональные и национальные корпорации должны конструктивно реагировать на просьбы правительств о предоставлении соответствующей информации об их деятельности.

#### *Консультации*

57. Разработанные по взаимной договоренности между работодателями и трудящимися и их представителями механизмы, имеющиеся как в многонациональных, так и национальных корпорациях, должны предусматривать в соответствии с национальным и законодательством и практикой проведение регулярных консультаций по вопросам, представляющим взаимный интерес. Такие консультации не должны заменять коллективные переговоры.<sup>20</sup>

#### *Рассмотрение жалоб*

58. Как многонациональные, так и национальные корпорации должны уважать право работающих на них трудящихся, предусматривающее рассмотрение всех их жалоб в соответствии со следующим положением: любой трудящийся, который, выступая от своего имени или вместе с другими трудящимися, считает, что он имеет основания подать жалобу, должен обладать правом представлять такую жалобу без последующего ущерба для себя, а также должен иметь право на то, чтобы такая жалоба была рассмотрена в соответствии с надлежащей процедурой.<sup>21</sup> Это имеет особое значение в тех случаях, когда многонациональные корпорации осуществляют свою деятельность в странах, которые не руководствуются принципами, закрепленными в конвенциях МОТ, касающихся свободы ассоциации, права на организацию профессиональных союзов и на ведение коллективных переговоров, а также дискриминации, детского труда и принудительного труда.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Рекомендация 1952 года о консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия (94); Рекомендация 1967 года о связях на предприятии (129).

<sup>21</sup> Рекомендация 1967 года о рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения (130).

<sup>22</sup> Конвенция 1930 года о принудительном труде (29); Конвенция о свободе ассоциации и защите права на организацию (87); Конвенция о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (98); Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100); Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (105); Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111); Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (138); Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (182); Рекомендация 1930 года о косвенном принуждении к труду (35); Рекомендация 1930 года о равном вознаграждении (90); Рекомендация 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111); Рекомендация 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (146); Рекомендация 1998 года о наихудших формах детского труда (190).

*Разрешение трудовых конфликтов*

59. Многонациональные и национальные корпорации совместно с представителями и организациями трудящихся, работающих у них, должны стремиться к созданию соответствующих национальным условиям органов добровольного примирения, включая возможность проведения добровольного арбитража, с целью содействия в предотвращении и разрешении трудовых споров между работодателями и трудящимися. В органы по добровольному примирению должно входить равное число представителей от работодателей и трудящихся.<sup>23</sup>

Женева, 28 марта 2006 г.

<sup>23</sup> Рекомендация 1951 года о добровольном примирении и арбитраже (92).

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### **Перечень международных конвенций и рекомендаций о труде, упоминаемых в Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики**

*(принятый Административным советом Международного бюро труда на его 204-й сессии (Женева, ноябрь 1977 г.) с поправками, принятыми на его 279-й (ноябрь 2000 г.) и 295-й (март 2006 г.) сессиях)*

#### КОНВЕНЦИИ

- 29 Конвенция 1930 года о принудительном или обязательном труде
- 87 Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию
- 98 Конвенция 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров
- 100 Конвенция 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (100)
- 105 Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда
- 110 Конвенция 1958 года об условиях труда на плантациях
- 111 Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий
- 115 Конвенция 1960 года о защите трудящихся от ионизирующей радиации
- 119 Конвенция 1963 года о снабжении машин защитными приспособлениями
- 122 Конвенция 1964 года о политике в области занятости
- 130 Конвенция 1969 года о медицинской помощи и пособиях по болезни
- 135 Конвенция 1971 года о защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях
- 136 Конвенция 1971 года о защите от опасности отравления бензолом
- 138 Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу
- 139 Конвенция 1974 года о борьбе с опасностью, вызываемой канцерогенными веществами и агентами в производственных условиях, и мерах профилактики
- 142 Конвенция 1975 года о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов
- 182 Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда

## РЕКОМЕНДАЦИИ

- 35 Рекомендация 1930 года о косвенном принуждении к труду
- 69 Рекомендация 1944 года о медицинском обслуживании
- 90 Рекомендация 1951 года о добровольном примирении и арбитраже
- 94 Рекомендация 1952 года о консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия
- 110 Рекомендация 1958 года об условиях труда на плантациях
- 111 Рекомендация 1958 года о дискриминации в области труда и занятий
- 114 Рекомендация 1960 года о защите трудящихся от ионизирующей радиации
- 115 Рекомендация 1962 года о сокращении продолжительности рабочего времени
- 118 Рекомендация 1963 года о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя
- 122 Рекомендация 1964 года о политике в области занятости
- 129 Рекомендация 1967 года о связях между администрацией и трудящимися на предприятии
- 130 Рекомендация 1967 года о рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения
- 134 Рекомендация 1969 года о медицинской помощи и пособиях по болезни
- 144 Рекомендация 1971 года о защите от опасности отравления бензолом
- 146 Рекомендация 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу
- 147 Рекомендация 1974 года о борьбе с опасностью, вызываемой канцерогенными веществами и агентами в производственных условиях, и мерах безопасности
- 169 Рекомендация 1984 года о политике в области занятости (дополнительные положения)
- 189 Рекомендация 1998 года о создании рабочих мест на малых и средних предприятиях
- 190 Рекомендация 1999 года о наихудших формах детского труда
- 194 Рекомендация 2002 года о перечне профессиональных заболеваний
- 195 Рекомендация 2004 года о развитии людских ресурсов

## ДОБАВЛЕНИЕ I

### **Перечень международных трудовых конвенций и рекомендаций, принятых после 1977 года, содержащих положения, относящиеся к Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики**

*(принятое Административным советом Международного бюро труда на его 238-й сессии (Женева, ноябрь 1987 г.) с поправками, принятыми на его 264-й (ноябрь 1995 г.), 279-й (ноябрь 2000 г.) и 295-й (март 2006 г.) сессиях)*

В сносках к тексту Декларации и Приложения к ней имеются ссылки на ряд международных конвенций и рекомендаций, содержащих положения, относящиеся к Декларации. Эти сноски не затрагивают существа положений Декларации, к которым они относятся. Их следует рассматривать как ссылки на соответствующие акты, принятые Международной организацией труда по конкретным вопросам, которые использовались при разработке положений Деклараций.

Со времени принятия Декларации Административным советом 16 ноября 1977 года Международная конференция труда приняла новые конвенции и рекомендации. Приведенный ниже текст включает перечень конвенций и рекомендаций, принятых с 1977 года (в том числе акты, принятые в июне 1977 года), содержащих положения, касающиеся Декларации. Как и сноски, вошедшие в Декларацию во время ее принятия, новые ссылки не затрагивают существа положений Декларации.

В соответствии с добровольным характером Декларации, все ее положения, независимо от того, проистекают ли они из конвенций и рекомендаций МОТ или из других источников, имеют рекомендательный характер, кроме, безусловно, положений самих конвенций, являющихся обязательными для ратифицировавших их государств-членов.

*Перечень Конвенций и Рекомендаций, принятых после 1977 года  
(включительно), которые содержат положения, относящиеся  
к Декларации*

<i>Номер и название конвенции и рекомендации</i>	<i>Пункты Декларации, которых касается данный акт</i>
<b>Конвенции</b>	
148 1977 года о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация)	37
154 1981 года о коллективных переговорах	9, 50
155 1981 года о безопасности и гигиене труда	37
156 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями	21
158 1982 года о прекращении трудовых отношений	9, 26, 27, 28
161 1985 года о службах гигиены труда	37
162 1986 года об асбесте	37
167 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве	37
168 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы	13
170 1990 года о химических веществах	37
173 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателей	28
174 1993 года о предотвращении крупных промышленных аварий	37
176 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах	37
184 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве	37
<b>Рекомендации</b>	
156 1977 года о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация)	37
163 1981 года о коллективных переговорах	52, 55, 56
164 1981 года о безопасности и гигиене труда	37
165 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями	21
166 1982 года о прекращении трудовых отношений	9, 26, 27, 28
171 1985 года о службах гигиены труда	37
172 1986 года об асбесте	37
175 1988 года о безопасности и гигиене труда в строительстве	37

176	1988 года о содействии занятости и защите от безработицы	13
177	1990 года о химических веществах	37
180	1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателей	28
181	1993 года о предотвращении крупных промышленных аварий	37
183	1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах	37
192	2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве	



## ДОБАВЛЕНИЕ II

*принятое Административным советом Международного бюро труда на его 277-й сессии (Женева, март 2000 г.)*

В июне 1998 года Международная конференция труда приняла Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Фактом ее принятия государства-члены Организации вновь подтвердили свои обязательства соблюдать, содействовать и применять, в частности, следующие основополагающие принципы и права в сфере труда: а) свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров; б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; с) действенное запрещение детского труда; и d) недопущение дискриминации в области труда и занятий. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда применима ко всем ее государствам-членам. Тем не менее вклад многонациональных корпораций в дело реализации ее положений может оказаться весомым дополнением к достижению поставленных в ней целей. В этом контексте при интерпретации и применении Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, следует в полной мере учитывать цели Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Такой учет ни в коей мере не затрагивает добровольного характера или толкования положений Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики.



ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ОТНОШЕНИИ  
ПРИМЕНЕНИЯ ТРЕХСТОРОННЕЙ ДЕКЛАРАЦИИ ПРИНЦИПОВ,  
КАСАЮЩИХСЯ МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫХ КОРПОРАЦИЙ И  
СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПОСРЕДСТВОМ ИНТЕРПРЕТАЦИИ  
ЕЕ ПОЛОЖЕНИЙ

*(принятая Административным советом Международного  
бюро труда на его 232-й сессии (Женева, март 1986 г.)\**

1. Целью настоящей процедуры является интерпретация положений Декларации в случае возникновения необходимости в разрешении разногласий по поводу их смысла, вытекающих из конкретной ситуации, между сторонами, которые руководствуются положениями Декларации.

2. Процедура никоим образом не дублирует и не вступает в противоречие с действующими национальными процедурами или процедурами МОТ. Так, она неприменима:

- a) в отношении национального законодательства и практики;
- b) в отношении международных конвенций и рекомендаций о труде;
- c) в отношении вопросов, относящихся к процедуре свободы объединения.

Вышеупомянутое означает, что вопросы, касающиеся национальных законодательства и практики, должны рассматриваться соответствующими национальными органами; что вопросы, касающиеся международных конвенций и рекомендаций о труде, должны рассматриваться в рамках различных процедур, предусмотренных в статьях 19, 22, 24, и 26 Устава МОТ, или по запросам правительств, направляемых ими в МБТ по поводу неформальной интерпретации; и что вопросы, касающиеся свободы объединения, должны рассматриваться в рамках специально предусмотренных для этого процедур МОТ.

3. В случае получения запроса относительно интерпретации Декларации Международное бюро труда подтверждает его получение и направляет его должностным лицам Комитета по многонациональным корпорациям. МБТ информирует правительство и соответствующие центральные организации работодателей и трудящихся о всех запросах об интерпретации, полученных непосредственно от какой-либо из организаций, указанных в подпунктах b) и c) пункта 5.

\* *Official Bulletin* (Женева, МОТ), 1986, Vol. LXIX, Series A, No. 3, pp. 196-197 (заменяет Раздел IV процедур, принятых Административным советом на его 214-й сессии (ноябрь 1980 г.); См. *Official Bulletin*, 1981, Vol. LXIV, Series A, No. 1, pp. 89-90.

4. Должностные лица Комитета по многонациональным корпорациям после консультаций в группах решают единогласно, приемлем ли запрос с точки зрения условий процедуры. Если должностные лица не могут прийти к согласию, то запрос передается на усмотрение Комитета полного состава.

5. Запросы об интерпретации могут направляться в МБТ:

- a) как правило, правительством государства-члена, действующим либо по собственной инициативе, либо по просьбе национальной организации работодателей или трудящихся;
- b) национальной организации работодателей или трудящихся, которая является представительной на национальном и/или отраслевом уровнях при соблюдении условий, указанных в пункте 6. Такие запросы обычно направляются через центральные организации в соответствующей стране;
- c) международной организацией работодателей или трудящихся от имени представительной национальной организации, являющейся ее членом.

6. В предусмотренных в подпунктах b) и c) пункта 5 случаях запросы могут представляться, если имеются свидетельства того,

- a) что соответствующее правительство отказалось представлять запрос МБТ;
- b) что по истечении трех месяцев после обращения организации к правительству она не получила ответа о его намерениях.

7. По приемлемым запросам МБТ готовит предварительный ответ, консультируясь с должностными лицами Комитета по многонациональным корпорациям. При этом используются все соответствующие источники информации, включая информацию, поступающую от правительства, работодателей и трудящихся соответствующей страны. Должностные лица могут запросить МБТ относительно срока, в течение которого должна быть представлена информация.

8. Предварительный ответ на приемлемый запрос рассматривается и утверждается Комитетом по многонациональным корпорациям, а затем представляется на одобрение Административному совету.

9. После того, как ответ получает одобрение Административного совета, он направляется заинтересованным сторонам и публикуется в *Official Bulletin* (Официальном бюллетене) Международного бюро труда.

**АЛФАВИТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ**  
**к Трехсторонней декларации принципов, касающихся**  
**многонациональных корпораций и социальной политики**  
*(пункты)*

Административный совет	Преамбула
Акты вмешательства защита от	43
Арбитраж добровольный	59
Безопасность и гигиена труда	37, 38, 39,40
Безработица	13, 14, 25
Влияние на занятость	15
Возможности в области занятости	1, 16
Всемирная конференция по занятости	Преамбула
Всемирная трехсторонняя конференция по занятости, распределению доходов, социальному прогрессу и международному распределению труда	14
Всеобщая декларация прав человека	8
Глобальный договор	2
Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций	8
Группы населения с низкими доходами	35
Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда (МОТ)	8, доб. II
Детский труд	36
Дискриминация	21, 22, 23, 42
Дискриминационные действия, направленные на ущемление свободы объединения	42
Добровольный арбитраж	59
Добровольные переговоры механизм проведения	50
Договоры	40
Договоры с национальными предприятиями	20
Долговременная безработица	25
Жалобы	58
Жилье	34

Закон	3, 8, 12, 49, 55, 56, 57
Законодательство и практика	49, 55, 56, 57
Занятость	Преамбула, 1, 7, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 42, 43, 45, 50, 52, 53
условия (занятости)	53
дискриминация (в области занятости)	23
Полная	13
гарантия (занятости)	16, 25
Заработная плата	33, 34
Защита доходов	28
Инвестиции	1, 19, 46
Иностранные инвестиции см. также Инвестиции	46
Информация	38, 55, 56
Использование местного сырья	20
Комиссия ООН по транснациональным корпорациям	Преамбула
Конвенции (МОТ)	5, 7, 9, 37, 58, доб. I
Конвенция 87	9, 45
Конвенции 98, 111, 122, 138, 182	9
Конвенции 115, 119, 136, 139	37
Конвенция о бензоле (136)	37
Конвенция о защите от радиации (115)	37
Конвенция о профессиональных раковых заболеваниях (139)	37
Коллективные договоры	50, 51, 54
Коллективные переговоры	49, 56, 57
Консультации	10, 12, 17, 47, 48, 57
Льготы	33, 34
Медицинское обслуживание	34
Менее развитые районы	35
Международное бюро труда	Преамбула
Международная конференция труда	Преамбула
Международные конвенции по труду	Преамбула
Международная организация труда	Преамбула, 5, 7, 8, 37, 58
Международные нормы	8, 12

Международные нормы в области безопасности и гигиены труда	39
Международные обязательства	8
Международные организации	38, 44
Международные пакты	8
Международные прямые капиталовложения см. также Инвестиции	1
Местная практика	8
Местные органы управления	32
Минимальный возраст	36
Многонациональные корпорации	Преамбула, 1, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 49, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59
Набор (трудящихся)	22
Национальная политика	1, 9, 29
Национальное развитие	31
Национальное законодательство и нормы	8
Национальное законодательство и практика	49, 57
Национальные предприятия	38
Национальные предприятия национальные корпорации	11, 17, 20, 25, 28, 31, 37, 42, 51, 56, 57, 58, 59
Неполная занятость	13, 14
Неравенство в обращении	11
Новые продукция и производственные процессы	38
Новый международный экономический порядок	2
Нормы в области занятости	16
Нормы принимающих стран	12
Нормы трудовых отношений	41
Организация Объединенных Наций	2, 8
Организации работодателей	Преамбула, 1, 3, 4, 5, 7, 10, 17, 30, 31, 38, 44, 48, 50
Организации трудящихся	Преамбула, 1, 3, 4, 5, 7, 10, 17, 18, 26, 30, 31, 38, 40, 47, 48, 50, 56, 59
Организация экономического сотрудничества	Преамбула

и развития (ОЭСР)	
Органы компетентные; правительственные	17, 18, 26, 30 38, 40
Органы по добровольному примирению	59
Основные компании	6
Основные нужды	1. 34
Основные права человека	1
Основополагающие принципы и права в сфере труда	8, доб. II
Особые риски	38
Отраслевые комитеты	Преамбула
Первоочередные цели развития	10
Перевод производства	26
Переговоры	52, 53, 55
Переговоры bona fide	53
Планирование рабочей силы	17, 25
Повышение профессиональной квалификации	18
Поглощение (предприятий) см. «присоединение»	26
Подходящая технология	19
Политика правительства	22, 34
Политика развития	1. 30
Политика социального развития	17
Полная занятость	13
Полная и истинная картина деятельности экономической единицы	55
Правительство	Преамбула, 1, 3, 4, 5, 7, 9, 12, 13, 14, 16, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 45, 46, 48, 56
Правительства принимающих стран	31
Право на ведение коллективных переговоров см. также Коллективные переговоры	46, 58
Право на организацию	46, 53, 58
Практика	8, 11, 12, 40, 49, 55, 56, 57
Работодатели	1, 33, 34, 41, 45, 50, 57, 59
Представители администрации	52
Представители работодателей	48, 57

Представители организаций трудящихся	26, 40, 47, 48, 56
Представители трудящихся	18, 26, 38, 40, 47, 51, 52, 53, 55, 57, 59
Изменения в производственной деятельности	26
Принимающие страны и страны базирования	1, 4, 12, 14, 15, 18, 19, 30, 46
Принцип	Преамбула, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 20, 22, 37, 45, 58
Принудительный труд	58
Продвижение по службе	30
Приобретение специальности и повышение профессиональной квалификации	31
Присоединение (предприятий)	26
Профессиональная подготовка	7, 22, 29, 30, 31
Профессиональная подготовка, отвечающая нуждам предприятия	30
Профессионально-техническая подготовка/профессиональная ориентация	29, 31
Процедура ведения переговоров на добровольной основе	50
Процедуры увольнения произвольные	27
Публикации МОТ по вопросам безопасности и гигиены труда	37
Работники (по найму)	25, 30, 37
Равное представительство предпринимателей и трудящихся	59
Равные возможности и обращение в области занятости	21, 22, 23
Развивающиеся страны	Преамбула, 16, 19, 20, 21, 31, 34, 35
Региональные конференции	Преамбула
Регулирование споров	54
Регулярные консультации	57
Рынок труда	24
Свобода ассоциации	1, 46, 58
Свобода слова и ассоциации	8
Своды практических правил и практические руководства	37
Слияние	26
Создание занятости	Преамбула, 1, 13, 16, 19, 20

Сотрудничество	3, 6, 18, 28, 29. 30. 32, 39. 40
Социальное и трудовое законодательство принимающих стран	12
Социальная политика	Преамбула, 5, 9
Социальное обеспечение	25
Стабильность занятости	16, 25
Стабильные рабочие места	25
Суверенные права	8
Технология	1, 19
Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики	Преамбула, 2, 4, 6, 7, 8, 11, 12, 20
Трехстороннее консультативное совещание по вопросам взаимосвязи между многонациональными корпорациями и социальной политикой	Преамбула
Трехстороннее совещание экспертов по вопросам взаимосвязи между многонациональными корпорациями и социальной политикой	Преамбула
Трудящиеся	1, 18, 28, 33. 34. 42, 43, 45, 49, 53, 57, 58
Трудовые отношения	7, 32, 41
Трудовые споры	59
Удобства общепринятые нормы качества	34
Условия занятости	53
Условия труда (и быта)	7, 33, 34
Устав МОТ	5, 8
Увольнения	26, 27
Филиалы	53
Цели политики	1, 10
Цели в области развития (Декларация тысячелетия)	2
Экономическое и социальное благосостояние	1
Экономический и социальный прогресс	2
Экономический рост и развитие	13