Профсоюзы и МНК, Антон Леппик, ВЕРС

Профсоюзное движение не связано рамками национальных границ. В условиях глобализирующегося мира глобализация профсоюзного движения является необходимым фактором успеха профсоюзов и на национальном уровне. Профсоюзы на международном уровне ведут борьбу за принятие универсальных трудовых норм, за признание этих норм неотъемлемой частью международных договоров и институтов, за внедрение международных механизмов контроля за соблюдением этих норм. Профсоюзы представляют интересы трудящихся на различных форумах и платформах, стремясь повлиять на политику как уже сложившихся надгосударственных структур, например, в рамках системы ООН, или ЕС, или ОЭСР, так и новых форм надгосударственного регулирования, таких как Большая восьмерка, Большая двадцатка и других. В то же время профсоюзы работают и с негосударственными международными игроками, в первую очередь, с мультинациональными компаниями.

На международном уровне профсоюзы представлены (в первую очередь) организациями, объединяющими национальные профсоюзные центры, например, МКП, и организациями, объединяющими отраслевые профсоюзы, то есть Глобальными профсоюзными федерациями. У каждой профсоюзной структуры своя роль. ГФП встроены в систему производственных отношений, их членские организации ведут коллективные переговоры с конкретными работодателями, поэтому и на международном уровне ГПФ координируют деятельность в рамках конкретных МНК, в отдельных случаях даже ведут коллективные переговоры. МКП объединяет национальные профцентры, роль которых – влияние на вопросы национальной экономической и социальной политики, на нормотворческие процессы. Соответственно, и МКП на международном уровне оказывает влияние на нормативный и политический контекст. В случае с МНК роль МКП, в первую очередь, – участвовать в разработке политики в отношении ведения бизнеса, взаимодействовать с международными структурами, имеющими влияние на МНК, и продвигать механизмы мониторинга их деятельности.

Можно выделить две группы существующих механизмов на влияние / мониторинг деятельности МНК: обязательные (нормативные) или вытекающие из международного права и добровольные, то есть взятые на себя самими компаниями. При этом граница между ними зачастую умышленно размывается, особенно в ходе дискуссии о корпоративной социальной ответственности. Нередки казусы, когда призы за социальную ответственность получает компания, оказавшая благотворительную помощь, но нарушающая права работников и международные нормы, то есть «добровольность» социальной ответственности превалирует над обязательствами компании, вытекающими из международного трудового права.

Говоря о нормативном поле, в первую очередь следует отметить основополагающие Конвенции МОТ, согласованные на трехстороннем уровне. Государство, ратифицировавшее конвенцию, должно обеспечить ее практическое применение как законодательно, так и на практике. В этом случае оно несет ответственность за деятельность МНК на своей территории. Другое дело, когда МНК действует в странах, не ратифицировавших конвенцию. Рост деятельности МНК и всепроникающий ее характер привели к тому, что на международном уровне был разработан ряд механизмов, призванных регулировать деятельность МНК в любых возможных ситуациях. Это, в первую очередь, Декларация МОТ по МНК, Руководство ОЭСР по МНК, руководящие принципы по вопросам бизнеса и прав человека ООН.

Декларация МОТ по МНК была принята несколько десятилетий назад, но в 2006 года она была пересмотрена и учитывает теперь современные реалии. Декларация принята Конференцией МОТ, то есть тремя сторонами – правительствами, работодателями и трудящимися. Среди прочего, декларация констатирует следующие согласованные принципы:

- необходимость соблюдения национального и наднационального законодательства относится не только к государствам, следовательно, международные нормы применимы и к МНК;

- деятельность МНК должна гармонировать с политикой развития и социальными целями и структурой страны, где эта деятельность осуществляется;

- МНК должны вести консультации по вопросам занятости в стране, где осуществляют свою деятельность, в том числе и с социальными партнёрами (где приемлемо);

- привлечение международных инвестиций не может осуществляться за счет ограничения прав, в том числе на свободу объединения;

- продвижение коллективных переговоров (как прописано в статье 4 Конвенции МОТ 98);

- недопущение использования угрозы закрытия / перемещения производства как элемента переговорной тактики;

- возможности разработки механизма подачи жалоб.

Сила Декларации в том, что это трехсторонний документ, однако возможности его использования ограничены, поскольку не существует механизма мониторинга, как, например, при в системе Декларации МОТ о фундаментальных правам, не существует процедуры рассмотрения жалоб на несоответствие деятельности конкретных МНК принципам декларации. Профсоюзы предлагали разработать подобный механизм, однако работодатели и правительства энтузиазма не проявили. Таким образом, этот документ является своего рода официальным сводом ожиданий от деятельности МНК.

Генеральный Совет МКП принял план действий по Декларации МОТ с целью ее полноценного использования, продвижения принципов и норм, а также использования новых возможностей для продвижения достойного труда в цепочках субподряда. В этих целях МКП планирует:

- Выделить контактных лиц на региональном, субрегиональном и местом уровнях, ответственных за продвижение Декларации и ее принципов;

- увеличить число мероприятий по деятельности МНК в рамках национальных программ Достойного Труда;

- повышать осведомленность о Декларации и ее принципах руководителей, сотрудников и акционеров МНК;

- привлекать МОТ к посредничеству на местном уровне (пилотные инициативы)

- продвигать Декларацию и ее принципы через отраслевые каналы (переговоры) и наблюдательные советы;

- изменить формат отчетности в рамках Ежегодного Бюллетеня МКП о нарушениях прав профсоюзов.

Вторым важным документом является Руководство Организации Экономического Сотрудничества и Развития (ОЭСР) по МНК. Этот документ был также разработан несколько десятков лет назад, но недавно был пересмотрен в связи с концептуализацией социальной ответственности бизнеса, осуществленной ООН, и принятием руководящих принципов по вопросам бизнеса и прав человека. Поэтому я сначала остановлюсь на этих принципах.

Принципы «Защищай, уважай, исправляй» были разработаны Джоном Рагги, профессором Гарвардского университета, назначенного на пост Специального представителя Генерального секретаря ООН по вопросу о бизнесе и правах человека в 2005 году. Он осуществлял свою деятельность в рамках мандата исходя из одной цели: «изменить и улучшить реальность» для миллионов людей, испытывающих на себе влияние бизнес-компаний[[1]](#footnote-1). Эти принципы были единогласно приняты Советом по правам человека ООН в июне 2011 года.

Немного предыстории. Когда Генеральный Секретарь ООН запустил «Глобальный Договор» - своего рода этический кодекс, свод минимальных международных обязательств, включающий в себя права трудящихся, то профсоюзы надеялись, что этот документ сможет служить инструментом содействия реализации прав в конкретных компаниях, в первую очередь в тех, которые «присоединились» к Договору, что в рамках Договора профсоюзы смогут вести диалог с этими МНК, поскольку 2 представителя международного профсоюзного движения входят в совет Договора. Однако эти ожидания не реализовались, а среди присоединившихся появились компании с недобропорядочным поведением. В рамках группы по правам трудящихся при Договоре профсоюзы пытались поднять вопрос необходимости механизмов мониторинга, говорили о необходимости правильной оценки социальной ответственности компании, в том числе среди субподрядчиков. Эта дискуссия не привела к конкретным результатам, но свои аргументы профсоюзы смогли представить профессору Рагги. В ходе разработки принципов профессор Рагги неоднократно встречался с представителями профсоюзов и во многом адекватно отразил те позиции, которые МКП продвигала, в итоговом документе.

Как таковые, эти принципы не являются юридическим документом, но они прорабатывают существующие нормы и практики, и четко определяют роль МОТ как источника международного права и определяют права трудящихся (и профсоюзов) как права человека[[2]](#footnote-2). Ответственность бизнеса соблюдать права человека применима ко всем видам деловой деятельности повсеместно и включает все международно признанные права человека. Руководящие принципы ООН в частности ссылаются на Декларацию МОТ о фундаментальных принципах и правах на рабочем месте, которая основана на восьми ключевых конвенциях МОТ. В чем же «прорыв» данного документа?

Во-первых, он утверждает, что роль бизнеса и государства различны и не зависят друг от друга. Государство не может использовать власть бизнеса в качестве предлога не выполнять свои обязательства по защите прав человека.

Во-вторых, он утверждает, что бизнес обязан уважать права человека в любом случае, даже если государство не в состоянии обеспечить реализацию этих прав. Бизнес не может использовать неэффективную защиту государством прав человека как повод избежать ответственности по соблюдению прав человека. Следовательно, даже если правительство той или иной страны не соблюдает международные нормы, это еще не значит, что МНК, действующая в этой стране, может их не соблюдать на своем производстве. Этот принцип предоставляет дополнительные аргументы профсоюзом по реализации основополагающих прав в дочерних предприятиях МНК в странах, нарушающих международные нормы.

В-третьих, вводится понятие «должная забота» (в переводе часто используется понятие «комплексный анализ») в отношении социально-ответственного поведения. Руководство разъясняет, что же именно является социально-ответственным поведением. Под социально ответственным поведением подразумевается, что бизнес использует процедуры «комплексного анализа» для выявления, предотвращения и смягчения неблагоприятных эффектов. Помимо этого, бизнес несет ответственность за восстановление после любых неблагоприятных воздействий, которые он вызвал или к которому был причастен. Бизнес также несет ответственность за предотвращение и смягчение неблагоприятных эффектов, напрямую связанных с деятельностью, продукцией и услугами своих бизнес-партнеров, даже если он не был напрямую причастен к этому воздействию. Ответственность по соблюдению прав человека заключается в том, что бизнес «должен избегать посягательства на права человека и разрешать проблемы неблагоприятных последствий, в которые они вовлечены».

*«Руководящие принципы являются глобальным стандартом, применение которого в настоящее время ожидается от всех правительств и бизнесов по отношению к предпринимательской деятельности и правам человека. Руководящие принципы не представляют собой юридически обязательный документ, однако объясняют следствия существующих стандартов и практики для государств и бизнесов, а также включают пункты, раскрытые в различных международных законодательных актах и практике[[3]](#footnote-3)».*

Это совершенно меняет сам подход к понятиям социальной ответственности и социально-ответственный бизнес. **Не бизнес в одностороннем порядке, а общество определяет, что же является социально-ответственным**.

КСО бизнеса не может заменить государство, роль которого отлична от роли бизнеса. Ответственность — это не «добровольная концепция», а права человека должны соблюдаться не «по желанию», даже если юридические обязательства не закреплены, например, национальным законодательством. В концепции КСО акцент делается на «положительный вклад» , который бизнес решает внести в одностороннем порядке. В новом понимании акцент ставится на неблагоприятном воздействии на окружение, *проблему чего и должен решать бизнес.* У бизнеса не должно быть выбора, какие права человека соблюдать, а какие - нет. Бизнес должен соблюдать все международно признанные права человека. Бизнес должен нести ответственность за вред, нанесенный другим.

**Ответственность бизнеса не прекращается на «первом уровне»** цепочки поставок, но распространяется на все негативные последствия, которые могут быть напрямую связаны с производством, продукцией или услугами такого бизнеса. Концепт бизнес-партнерства шире, чем «цепочка поставок» и может включать косвенные трудовые отношения (например, заемный труд и зависимые подрядчики), которые, например, препятствуют объединению трудящихся и коллективным переговорам.

**Понятие комплексного анализа относится к различным постоянным процессам** — это не «инструмент», который можно применить при необходимости, а затем вновь «убрать» на место. Процессы же могут иметь своей целью выявление потенциальных негативных последствий с целью их предотвращения или смягчение пагубного воздействия.

Стандартом является не просто «ненанесение вреда», но и **активные шаги для предотвращения нанесения вреда**. Бизнес должен быть в состоянии продемонстрировать, какие шаги были предприняты. Эти шаги могут включать несудебные механизмы разрешения споров, которые относятся к части правовой защиты Руководящих принципов. Но профсоюзы должны принять к сведению, что там содержится предупреждение, что такие механизмы разрешения споров «не должны быть использованы для размывания роли легитимных профсоюзов».

Профсоюзы могут использовать Руководящие принципы ООН:

• для решения проблем и наполнения значимостью процедуры комплексного анализа с применением механизмов руководства ОЭСР и других межправительственных механизмов, таких как МФК;

• для воздействия на политику правительства и законодательство в области поведения бизнеса;

• для борьбы с неустойчивой занятостью и требований трудовых отношений в цепочке поставок;

• для влияния на межправительственные организации (МОТ, Всемирный банк, ОЭСР и другие)

• для оценки и изменения программ КСО;

Профсоюзы также могут использовать Руководящие принципы для вовлечения

компаний:

• в решение конкретных проблем

• в расширение диапазона рамочных соглашений

• в изменение концепции социального диалога; решение проблем неустойчивой

занятости и отношений в цепочке поставок; а также

• в оценку политики компаний и нефинансовой отчетности.

Руководящие принципы не предлагают механизм ООН для анализа вопросов, для рассмотрения жалоб на конкретные компании, для разрешения споров или для расследования обвинений в корпоративных проступках. Совет по правам человека ООН объединил пять членов в Рабочую группу, в которую вошли независимые эксперты, в чьи полномочия входят такие функции как продвижение Руководящих принципов, выявление и обмен передовой практикой и предъявление рекомендаций.

Руководящие принципы были учтены при пересмотре Руководства ОЭСР по МНК. Это еще один важный документ для профсоюзов относительно деятельности МНК. При ОЭСР существуют консультативные органы работодателей и профсоюзов (Профсоюзный Консультативный Комитет), которые непосредственно участвовали в процессе пересмотра руководства. Пересмотренное Руководство принято в 2011 году. Этот документ подписали 43 страны – 34 страны-члены ОЭСР и еще 9 присоединившихся стран.

Данный документ четко ссылается на нормы МОТ, учитывает понятие «должной заботы», превентивный подход и консультации с заинтересованными сторонами по вопросам прав человека. Также Руководство внедряет ответственность за цепочки поставщиков и субподрядчиков.

Важным достижением Руководство является принятие странами-подписантами обязательств по созданию механизмов мониторинга соответствия деятельности МНК основополагающим международным нормам, в том числе в сфере трудовой деятельности.

В соответствии с Руководством, каждая стран-подписант, обязана создать национальный контактный пункт. Нет конкретного предписания, каким образом должен быть учрежден и как должен данный орган работать. В разных странах его структура различна. В одних – это правительственное учреждение, в других – трехсторонний орган, в третьих – независимое агентство. Несмотря на различие структуры, эти НКП призваны осуществлять единые функции: рассматривать информацию о несоответствии деятельности Руководству и предпринимать шаги по исправлению положения.

Любая заинтересованная сторона может направить информацию в НКП – профсоюзы, муниципалитеты, экологические организации, потребители и т.п. Эта информация или жалоба должна содержать информацию о деятельности конкретной МНК, которая, соответственно, несет вред (может нанести вред). При этом в сферу внимания может попадать не только сама корпорация, но и ее дочерние, аффилиированные организации, а также участники соответствующих цепочек поставщиков и подрядчиков. Эта жалоба может быть направлена в НКП в той стране, где деятельность МНК несет вред, или же в НКП той страны, где располагается штаб-квартира МНК.

Процедура рассмотрения включает первичное рассмотрение, в случае подтверждения информации могут быть осуществлены попытки посредничества и нейтрализации вредного воздействия. В ходе рассмотрения НКП может запросить дополнительную информацию от компании или заинтересованной стороны. Вне зависимости от того, успешным ли было посредничество или нет, завершающая стадия процедуры – публикация окончательной оценки ситуации НКП.

Конечно, этот механизм не может заменить собой существующие юридические процессы и механизмы – в МОТ, в Совете Европы или в Европейском союзе. НКП не выдают предписания, у них нет на это полномочий. Однако сам процесс рассмотрения ситуации и его публичность могут сыграть позитивную роль, особенно в отношении компаний, позиционирующих себя как социально-ответственные. На настоящий момент профсоюзами было направлено 144 жалобы. На сайте <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/Home.asp> приводится информация о данных случаях. Неудивительно, что большинство профсоюзных случаев связаны с правом на объединение. В 51 случае профсоюзы позитивно оценивают развитие ситуации, то есть механизм НКП помог разрешить существовавшие проблемы и жалоба или была отозвана или посредничество увенчалось успехом.

В мире бизнеса значительное внимание уделяется различным стандартам деятельности. На международном уровне подобными стандартами занимается Международная Организация по Стандартизации. Некоторое время назад данная организация выпустила ряд стандартов и по социальной ответственности бизнеса. Наибольший интерес для профсоюзов представляет ISO26000, являющийся наиболее полным сводом социальных обязательств бизнеса.

Подобная деятельность МОС имеет должна рассматриваться профсоюзами с двух сторон. Во-первых, есть ряд позитивных элементов, на которые можно ссылаться. Раздел по правам трудящихся основан на нормах МОТ. Руководящие принципы по вопросам бизнеса и прав человека учтены. Соответственно, организации не могут сами решать, что является их ответственностью перед обществом. Общество имеет ожидания относительно социально-ответственного поведения. Добровольные инициативы не могут подменить собой социальную ответственность. Организации должны соблюдать универсальные права, даже если этого не обеспечивает государство. Понятия «устойчивое развитие» и «устойчивость организации» четко разделены.

Во-вторых, профсоюзы должны критически подходить к деятельности МОС. МОС – это частная инициатива, это сеть государственных учреждений по статистике. Она создает «добровольные» стандарты. В то же время многие организации, а зачастую и государственные деятели, трактуют эти стандарты как универсальные или ставят их в один ряд с ромами МОТ, девальвируя последние. Это в корне неверно. Международные стандарты в сфере труда разрабатывает МОТ на трехстороннем уровне. Мы не хотим, чтобы МОС разрабатывала стандарты, которые входят в сферу компетенции МОТ, создавая почву для манипулирования общественным созданием. Второй критический элемент – процесс оценки соответствия стандартам. Кто, почему и на каком основании оценивает? «Независимые эксперты» не могут адекватно оценить происходящие внутри компании процессы.

Международные финансовые учреждения тоже могут быть использованы в целях реализации прав трудящихся на конкретных МНК. Это стало результатом многолетней работы международного профсоюзного движения. Финансовые учреждения, предоставляющие займы частному сектору на проекты развития признают, что для содействия устойчивому развитию компании не только должны осуществлять бизнес-проекты, но и сами соответствовать принципам устойчивого развития.

Так, в 2006 году Международная Финансовая Корпорация, структура Всемирного Банка, предоставляющие кредиты частному сектору, внедряет стандарты деятельности МФП (PS2), которые включают в себя основополагающие права трудящихся. Аналогичные стандарты внедряет в 2008 году Европейский Банк Реконструкции и Развития. В ЕБРР они называются Требованиям к реализации проектов. В 2009 году МФК вводит ускоренную процедуру рассмотрения жалоб на соблюдение заемщиками стандартов деятельности, а в 2011 году пересматривает стандарты, увязывая их с вопросами сокращения штатов, а также правами трудящихся – мигрантов. В настоящее время Всемирный Банк начал процесс пересмотра своей политики, и МКП настойчиво рекомендует ВБ принять всеобъемлющие гарантии по основополагающим правам.

Стандарты в сфере трудовых отношений основываются на базовых конвенциях МОТ. На этапе подачи заявки на кредит, компании-заемщики обязаны предоставить планы действий и социальной и экологической оценки для устранения потенциальных рисков и воздействий. Эти планы должны быть публичными, более того, МФК сама публикует эти планы на своем вебсайте ([www.ifc.org/projects](http://www.ifc.org/projects)). Любая заинтересованная сторона может направить жалобу на несоблюдение PS2 в Департамент МФК по окружающей среде и социальному развитию, а также консультанту МФК по соответствию требованиям / Омбудсмену. Соответственно, МФК может посчитать компанию-заемщика несоответствующей стандартам, отказать в финансировании, приостановить оное или даже потребовать возврата кредита. Офис Глобальных Союзов в Вашингтоне готов содействовать профсоюзам в подаче жалобы и мониторинге ее рассмотрения.

На настоящее время профсоюзы представили 31 дело, и офис МКП-ГС в Вашингтоне участвовал в 27 делах. По оценке ГС, из этих дел, положительные результаты достигнуты в 10 случаях, то есть компания устранила нарушения или договорилась с профсоюзом, в 3 случаях было прекращено финансирование, а еще в двух трансфер был заморожен. Неудовлетворительный ответ был получен в четырех случаях. А еще в девяти случаях профсоюзы отозвали жалобу. Один из этих случаев из региона СНГ.

Профсоюзы могут также влиять на принятие решений инвесторами, в первую очередь, на организации, которые управляют капиталом трудящихся, то есть тем капиталом, который аккумулируется схемами коллективного накопления сбережений трудящихся. В первую очередь, это – пенсионные фонды. Многие подобные фонды приняли политику «устойчивых инвестиций», в том числе признавая неустойчивость вложений в недобропорядочные компании. Коалиции инвесторов могут добиться изменения политики компании, акционерами которых являются. Профсоюзы, со своей стороны, должны взаимодействовать со своими доверенными лицами, участвующими в управлении фондами, готовить и обучать их по вопросам инвестирования, а также влиять на политику фондов. В этих целях на международном уровне был создан Комитет по капиталу трудящихся, открытый для членских организаций МКП, ПКК и ГС, который содействует этой деятельности.

В последнее время все большее внимание уделяется негосударственным частным инициативам продвижения социально ответственного бизнеса. В этом участвуют множество организаций, таких как Oxfam, Clean Cloth Campaign, Ethical Trade Initiative, Fair Labour Association, Fair Wear Association, Social Accountability International, Workers Rights Consortsium и другие. Одни из них «сертифицируют» добропорядочных производителей и их продукцию, другие отслеживают цепочки субподряда и продвигают кодексы поведения, третьи оценивают соблюдение стандартов социальной ответственности. В качестве примера, одна из таких организаций – Инициатива Глобального Отчета, цель которой – помочь компаниям в подготовке отчетности по КСО. ИГО включает в себя широкий круг экспертов и организаций, которые разрабатывают данные материалы (которые можно назвать модельным проектом должной отчетности). Из 79 индикаторов деятельности 14 связаны с достойным трудом, 9 с правами человека, при этом учитывается и деятельность посредников и поставщиков.

МКП совместно с Глобальными Союзами реализует ряд корпоративных кампаний, то есть компаний, нацеленных на изменение политики МНК через использование широкого ряда механизмов влияния – через работу с инвесторами, организациями гражданского общества, средствами массовой информации и т.п. Например, в данный момент МКП проводит кампании и ставит себе следующие цели:

- добиться соглашения между UNI и Deutsche Telekom по T-mobile,

- добиться соглашения между ITF и UNI и DHL,

- создание профсоюзов в Swedwood (IKEA) вместе с BWI.

В ближайшее время будут определены следующие цели.

Помимо корпоративных кампаний, МКП ведет тематические кампании, например, за ратификацию конвенции или против принудительного труда. В связи с деятельностью МНК особый интерес представляет кампания «Играй честно», запущенная еще несколько лет назад. Эта кампания призвана улучшить ситуацию с правами трудящихся, занятых в спортивной индустрии. Гиганты индустрии чрезвычайно озабочены своим имиджем, и вкладывают миллиарды на приобретение прав спонсорства и партнёрства различных спортивных мероприятий. Это элемент маркетинга и конкурентной борьбы за потребителей. Когда в 90е годы профсоюзы установили, что при производстве футбольных мячей для чемпионата мира по футболу используется детский труд, и сумели эту информацию донести до общественности, эти МНК стали разрабатывать и внедрять кодексы и этические принципы для своих субподрядчиков и поставщиков, стремясь снизить репутационные риски. Лицензиаты и поставщики Олимпийских игр тоже обязываются следовать определенным этическим нормам, которые предписаны организаторами спортивных событий. Например, при обнаружении детского труда на одной из фабрик официального производителя талисманов Олимпийских Игр Лондона, вмешался Комитет подготовки игр с требованием устранить. МФМ вела кампанию против антипрофсоюзной деятельности RioTinto, официального производителя медалей.

Как вы видели, МКП очень тесно сотрудничает с глобальными союзами, которые стремятся вести диалог с МНК на глобальном уровне. В отличие от национального уровня, на международном уровне не существуют нормативных обязательств вести диалог, однако очевидно, что профсоюзные организации в рамках отдельных МНК заинтересованы в подобном диалоге, в том числе, чтобы понимать и влиять на политику данных компаний, чтобы добиваться признания профсоюзных организаций в дочерних предприятиях. Эту деятельность координируют ГПФ, создавая свои международные советы. В отдельных случаях, когда на региональном уровне создаются определенные юридические нормы, как в Европейском Союзе, МНК обязаны консультироваться с профсоюзами. На глобальном же уровне профсоюзы стремятся добиться этого через заключение Рамочных Соглашений. Заключение Рамочного Соглашения де факто означает признание ГПФ как партнера. Это не настоящий коллективный договор – на международном уровне есть только один подобный договор – но этот документ согласует базовые принципы. Если оценивать отношение к Рамочным Соглашениям, то следует констатировать: зачастую «партнеры» воспринимают его по-разному. Профсоюзы считают его элементом коллективных переговоров, МНК скорее как элемент социальной ответственности. В любом случае, это больше, чем ничего, и заключение соглашения часто открывает двери профсоюзным организатором, а также предотвращает нарушения профсоюзных прав. Следует отдавать отчет, однако, что заключение соглашения не заменяет собой ответственность конкретных государств за реализацию конвенций МОТ.

1. http://www.ohchr.org/RU/NewsEvents/Stories/Pages/Makingbusinessesrespecthumanrights.aspx [↑](#footnote-ref-1)
2. ITUC Briefing Note for Trade Unionists The United Nations “Protect, Respect, Remedy” [↑](#footnote-ref-2)
3. <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf> [↑](#footnote-ref-3)