



**Интернационал
Общественного Обслуживания**



**DGB
BILDUNGSWERK**

BUND

Глобальная федерация профсоюзов работников общественного обслуживания
Глобальная федерация профсоюзов работников общественного обслуживания

ИНТЕРНАЦИОНАЛ ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

Практическое руководство по действиям профсоюзов

международные документы по
правам человека



**Практическое
руководство по
действиям профсоюзов:**
международные документы по
правам человека

Карлос Ледесма

ИНТЕРНАЦИОНАЛ ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ – PSI

Практическое руководство по действиям профсоюзов: международные документы по правам человека

Президент: Дейв Прентис

Генеральный секретарь: Роза Паванелли

45, Avenue Voltaire, BP 9, 01211 | Ferney-Voltaire Cedex, France

Телефон: + 33(0)45 040-64-64 – <http://www.world-psi.org> | psi@world-psi.org

Региональный секретарь Межамериканского региона PSI: Жоселио Драммонд

Rua da Quitanda, 162 - 4º andar | CEP 01012-010 –São Paulo-SP –Brasil | psi.interamerica@world-psi.org

Координация: Элида Родригиш да Круз Шуркало

Поддержка: Юань Гибб/Татьяна де Кассиа Юркович

Автор: Карлос Фелипе Ледесма Сеспедес

Перевод: Акиза Габриэла душ Сантуш

Редактирование: Роберт Брюс де Фигейредо Стюарт

Графический дизайн: Editora Limiar Ltda

Фото обложки: Нориан Сегатто

Настоящее руководство является частью проекта «Борьба за права и укрепление позиций профсоюзов в продвижении равных возможностей и борьбе с дискриминацией», № 2017 2606 6/DGB 0014, 2018-2020, в сотрудничестве с DGB Bildungswerk BUND. Публикация получила финансовую поддержку со стороны BMZ (Федерального министерства экономического сотрудничества и развития Германии), а за ее содержание отвечает исключительно PSI. Полное или частичное воспроизведение разрешено со ссылкой на PSI.

Декабрь 2020 года



Содержание

ПРЕДИСЛОВИЕ	7
ВВЕДЕНИЕ	9
1 УНИВЕРСАЛЬНАЯ СИСТЕМА ЗАЩИТЫ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ	11
1.1 ЧТО ТАКОЕ УНИВЕРСАЛЬНАЯ СИСТЕМА ЗАЩИТЫ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА?	11
1.2 КАК ПРОФСОЮЗЫ МОГУТ ИСПОЛЬЗОВАТЬ ПОСТОЯННО ДЕЙСТВУЮЩИЕ МЕХАНИЗМЫ УНИВЕРСАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ?	13
1.3 КАК ПРОФСОЮЗЫ МОГУТ ИСПОЛЬЗОВАТЬ СПЕЦИАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ УНИВЕРСАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ?	18
2 СИСТЕМА КОНТРОЛЯ ЗА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ПОВЕСТКИ ДНЯ НА ПЕРИОД ДО 2030 ГОДА	22
2.1 ЧТО ТАКОЕ Повестка дня на период до 2030 года?	22
2.2 КАК ООН ОЦЕНИВАЕТ ПРОГРЕСС В ДОСТИЖЕНИИ ЦЕЛЕЙ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ?	26
2.3 ПОЧЕМУ ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ АКТУАЛЬНЫ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ?	31
3 ПООЩРЕНИЕ И ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ РУКОВОДЯЩИХ ПРИНЦИПОВ ОЭСР	34
3.1 ЧТО ТАКОЕ Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий?	34
3.2 КАКОВО СОДЕРЖАНИЕ Руководящих принципов?	35
3.3 КАК ПРОФСОЮЗЫ МОГУТ ИСПОЛЬЗОВАТЬ НАЦИОНАЛЬНЫЕ КОНТАКТНЫЕ ПУНКТЫ?	40

4 ГЛОБАЛЬНЫЕ РАМОЧНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ	45
4.1 ЧТО ТАКОЕ ГЛОБАЛЬНЫЕ РАМОЧНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ?	45
4.2 КАКИЕ ГЛОБАЛЬНЫЕ РАМОЧНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ ПОДПИСАЛ ИНТЕРНАЦИОНАЛ ОБЩЕСТВЕННОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ?	47
4.2.1 Глобальное рамочное соглашение с Группой EDF	48
4.2.2 Глобальное рамочное соглашение с Группой ENEL	53
4.2.3 Глобальное рамочное соглашение с Группой GDF SUEZ-ENGIE	60

5 ГЛАВЫ О ТРУДЕ СОГЛАШЕНИЙ О СВОБОДНОЙ ТОРГОВЛЕ	63
5.1 ЧТО ТАКОЕ ГЛАВЫ О ТРУДЕ СОГЛАШЕНИЙ О СВОБОДНОЙ ТОРГОВЛЕ?	63
5.2 КАКОВО СОДЕРЖАНИЕ ГЛАВ О ТРУДЕ СОГЛАШЕНИЙ О СВОБОДНОЙ ТОРГОВЛЕ?	64
5.3 КАК ПРОФСОЮЗЫ ИСПОЛЬЗУЮТ ГЛАВЫ О ТРУДЕ СОГЛАШЕНИЙ О СВОБОДНОЙ ТОРГОВЛЕ?	66

6 МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДА МЕЖДУНАРОДНЫХ ФИНАНСОВЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	72
6.1 ЧТО ТАКОЕ ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ МНОГОСТОРОННИХ БАНКОВ РАЗВИТИЯ?	72
6.2 КАКОВО СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВЫХ ГАРАНТИЙ МНОГОСТОРОННИХ БАНКОВ?	74
6.3 КАК ПРОФСОЮЗЫ МОГУТ ИСПОЛЬЗОВАТЬ ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ МНОГОСТОРОННИХ БАНКОВ?	78

7 УГОЛОВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ГЕНОЦИД И ПРЕСТУПЛЕНИЯ ПРОТИВ ЧЕЛОВЕЧНОСТИ	80
7.1 ЧТО ТАКОЕ ГЕНОЦИД И ПРЕСТУПЛЕНИЯ ПРОТИВ ЧЕЛОВЕЧНОСТИ?	80
7.2 КУДА ПРОФСОЮЗЫ МОГУТ СООБЩАТЬ О ПРЕСТУПЛЕНИЯХ ПРОТИВ ЧЕЛОВЕЧНОСТИ И ГЕНОЦИДЕ?	83
7.2.1 Национальные суды государства, на территории которого были совершены преступления	84
7.2.2 Международный уголовный суд	85
7.2.3 Национальные суды и принцип универсальной юрисдикции	90

Предисловие

Публикация, которую вы держите в своих руках (или видите на своем экране) является последним из руководств по совместным действиям, опубликованных PSI при поддержке DGB.

В дополнение к двум другим ранее опубликованным документам – Практическому руководству по действиям профсоюзов в межамериканской системе защиты прав человека и Практическому руководству по действиям профсоюзов в Международной организации труда – в ней идет речь о дальнейших усилиях Секретариата Межамериканского региона по созданию и обеспечению доступности практических, эффективных и современных инструментов для всех членских организаций ИОО в регионе.

Она не первая и, скорее всего, не последняя. Нарушение прав трудящихся, как в общественном секторе, так и в целом, воплощает в себе постоянную борьбу и проблемы. Помимо того, что нарушения постоянно повторяются, они становятся все более сложными и изощренными. Поэтому мы обязаны выйти из зоны комфорта и изучить другие механизмы, действия и направления деятельности,

если хотим не только сохранить, но и расширить наши права.

Механизмы, о которых идет речь в настоящем руководстве, на сегодняшний день сравнительно недостаточно используются профсоюзами. Однако речь идет не о вытеснении, а стратегическом использовании их в зависимости от обстоятельств. Они ни в коем случае не могут заменить действия профсоюзов на национальном уровне.

Пандемия COVID-19 наглядно продемонстрировала, как события такого рода накладывают новые пределы и ограничения на наши действия, в том числе наши права, и как цифровые и другие инструменты все чаще становятся неотъемлемой частью нашей работы и наших обществ.

Эти трансформации требуют от нас адаптации и использования всех имеющихся в нашем распоряжении средств для обеспечения нашего собственного будущего и того, чтобы поведение правительств и предприятий было более демократичным, инклюзивным и уважающим права трудящихся. Настоящее руководство дает нам возможность решать эти задачи в предстоящие годы.

Камило Рубиано

сотрудник PSI по правам профсоюзов

Введение

В настоящем Практическом руководстве по действиям профсоюзов: международные документы по правам человека представлены инструменты, которые профсоюзы могут использовать на международном уровне для усиления своей деятельности по защите и поощрению прав человека на местном и национальном уровнях.

Права человека, включая права трудящихся и профсоюзов, уже давно признаны в важных международных стандартах в области прав человека, принятых в рамках Организации Объединенных Наций и Международной организации труда. Нет сомнений в том, что международное регулирование прав человека в сфере труда и прав профсоюзов стало важным шагом на пути к улучшению условий труда и жизни рабочего класса. Однако очевидно также, что одних лишь деклараций на международном уровне недостаточно для того, чтобы права человека эффективно уважались, продвигались или защищались на местном и национальном уровнях. Непременным условием является наличие конкретных и эффективных механизмов контроля и защиты, способных обеспечить выполнение государствами и компаниями международных обязательств в области прав человека.

Сегодня на международном уровне существуют различные механизмы

(судебные, внесудебные, «полусудебные»), которые профсоюзы могут использовать для оказания давления на государства и компании с целью заставить их соблюдать права человека. Подавляющее большинство этих механизмов дополняют друг друга, т.е. могут использоваться профсоюзами параллельно и согласованно. Сочетание и одновременное использование таких механизмов профсоюзами повышает их эффективность.

Кроме того, существование международных механизмов недостаточно для того, чтобы гарантировать эффективное соблюдение прав человека трудящихся. Что действительно важно, так это их эффективное и стратегическое использование. В этом смысле действия профсоюзов необходимы и незаменимы для обеспечения эффективности, уважения, поощрения и защиты прав человека рабочего класса.

С учетом всего этого Интернационал общественного обслуживания при поддержке DGB ранее опубликовал Практическое руководство по действиям профсоюзов в межамериканской системе защиты прав человека и Международной организации труда. В дополнение к ним в настоящем руководстве представлена практическая информация по следующим 7 международным инструментам:

- 1 | **Универсальная система защиты прав человека Организации Объединенных Наций.**

- 2 | **Система контроля за достижением Целей в области устойчивого развития, сформулированных в Повестке дня на период до 2030 года.**

- 3 | **Система поощрения и осуществления Руководящих принципов ОЭСР для многонациональных предприятий.**

- 4 | **Глобальные рамочные соглашения.**

- 5 | **Главы о труде соглашений о свободной торговле.**

- 6 | **Трудовые гарантии многосторонних банков.**

- 7 | **Международная уголовная система по преступлениям против человечности и геноциду.**

Руководство разработано с использованием практического подхода для применения профсоюзными лидерами и советниками. Были приняты меры по разъяснению содержания с целью ознакомления членов профсо-

юзов с механизмами и процедурами каждого из 7 инструментов, введения в курс дела и предложения им ознакомиться с этими инструментами и использовать их для укрепления профсоюзной деятельности.

1.1 | Что такое универсальная система защиты прав человека?

Универсальная система защиты прав человека (далее – «универсальная система») является одной из важнейших международных систем защиты на глобальном уровне, которая может использоваться профсоюзами для защиты и поощрения прав человека, в том числе прав трудящихся и профсоюзов.

Устав Организации Объединенных Наций, принятый в 1945 году, и Всеобщая декларация прав человека, принятая в 1948 году, являются ос-

новополагающими принципами Организации Объединенных Наций и определяют ее мандат по обеспечению мира, безопасности и уважения прав человека во всем мире.

На основе Всеобщей декларации прав человека Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций приняла ряд международных договоров по правам человека и механизмов для обеспечения уважения, поощрения и защиты их осуществления.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА, ПРИНЯТЫЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

- **Международный пакт о гражданских и политических правах**
- **Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах**
- **Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации**
- **Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания**

- Конвенция о правах ребенка
- Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин
- Конвенция о правах инвалидов
- Международная конвенция для защиты всех лиц от насильственных исчезновений

Универсальная система включает международные стандарты в области прав человека, принятые в рамках Организации Объединенных Наций, и механизмы (договорные и внедоговорные), созданные для контроля за соблюдением государствами своих

международных обязательств в области прав человека. На приведенной ниже схеме показана структура универсальной системы и процедуры, представленные в настоящем руководстве.



Разработка автора

1.2

Как профсоюзы могут использовать постоянно действующие механизмы универсальной системы?

Договорные органы (комитеты) – это органы, созданные в соответствии с международными договорами, принятыми Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, для контроля за выполнением международных обязательств в области прав человека государствами, ратифицировавшими эти договоры. Каждый

комитет состоит из независимых экспертов. Как правило, в состав каждого комитета входят 18 экспертов.

В таблице 1 приведен список существующих комитетов и международных договоров, за контроль которых они отвечают, а также ссылка на каждый комитет.

ТАБЛИЦА 1

Международные комитеты и договоры, контролируемые ими

Комитет (договорной орган)	Международный договор, контролируемый комитетом	Веб-ссылка
Комитет Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ)	Международный пакт о гражданских и политических правах	https://www.ohchr.org/EN/pages/home.aspx
Комитет по экономическим, социальным и культурным правам (КЭСКП)	Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах	https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cescr/pages/cescrindex.aspx
Комитет по ликвидации расовой дискриминации (КЛРД)	Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации	https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cerd/pages/cerdindex.aspx
Комитет по правам ребенка (КПР)	Конвенция о правах ребенка	https://www.ohchr.org/en/hrbodies/crc/pages/crcindex.aspx
Комитет по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (КТМ)	Конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей	https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cmw/pages/cmwindex.aspx

Комитет (договорной орган)	Международный договор, контролируемый комитетом	Веб-ссылка
Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ)	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин	https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx
Комитет по правам инвалидов (КПИ)	Конвенция о правах инвалидов	https://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/crpdindex.aspx
Комитет по насильственным исчезновениям (КНИ)	Конвенция для защиты всех лиц от насильственных исчезновений	https://www.ohchr.org/en/hrbodies/ced/pages/cedintro.aspx
Комитет против пыток (КПП)	Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания	https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cat/pages/catindex.aspx
Подкомитет по предупреждению пыток (ППП)	Факультативный протокол к Конвенции против пыток	https://www.ohchr.org/En/HRbodies/opcat/Pages/OPCATIndex.aspx

Профсоюзы могут использовать различные процедуры, с помощью которых договорные органы или комитеты

осуществляют свою работу по контролю и защите прав человека:

● **внесудебные процедуры:**

- система отправки периодической информации;
- принятие замечаний общего порядка;
- запросы ex officio государствам-участникам.

● **квазисудебные процедуры:**

- система индивидуальных жалоб;
- расследования ex officio.

ТАБЛИЦА 2

Как профсоюзы могут использовать постоянно действующие механизмы универсальной системы?

Договорной механизм	Что собой представляет?	Как профсоюзы могут использовать этот механизм?
Система периодической отчетности	<p>Он заключается в рассмотрении комитетами периодических докладов, направляемых государствами-участниками международных договоров. После рассмотрения доклада комитет устанавливает диалог с представителями государства-участника и, наконец, составляет и представляет заключительные замечания и рекомендации. Это является обязанностью всех комитетов.</p> <p>Это превентивная (ex ante) система, направленная на выявление трудностей, препятствующих соблюдению международных обязательств, и мер, которые должны быть приняты для их преодоления.</p>	<p>Профсоюзы могут направлять в комитеты соответствующую информацию, которая будет учитываться при рассмотрении периодических докладов, направляемых государствами, а также на открытых заседаниях, проводимых в рамках данного механизма.</p> <p>Профсоюзы могут также направлять комитетам информацию о последующих мерах, принимаемых государствами в соответствии с заключительными замечаниями и рекомендациями.</p> <p>Полезным руководством, которое может поддержать участие профсоюзов, является документ, предназначенный для участия гражданского общества в работе Комитета по экономическим, социальным и культурным правам, с которым можно ознакомиться по ссылке: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2f2000%2f6&Lang=en</p> <p>Профсоюзы могут найти заключительные замечания и рекомендации в Универсальном индексе по правам человека, который можно найти по ссылке: https://uhri.ohchr.org/en/.</p> <p>Календарь можно найти по ссылке: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/MasterCalendar.aspx?Type=Session&Lang=SP.</p> <p>Компиляцию руководящих принципов по процедуре можно найти по ссылке: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Download.aspx?symbolno=HRI%2fGEN%2f%2fRev.6&Lang=en.</p>

Договорной механизм	Что собой представляет?	Как профсоюзы могут использовать этот механизм?
Общие комментарии	<p>Речь идет об официальных заявлениях, которые разрабатываются и принимаются комитетами в рамках их полномочий по толкованию сферы действия положений международных договоров по правам человека, принятых Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций.</p> <p>С замечаниями общего порядка принятыми комитетами, можно ознакомиться по ссылке: https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/Pages/GeneralComments.aspx.</p>	<p>Профсоюзы могут использовать замечания общего порядка в поддержку своих требований на национальном уровне. Например, следующие общие замечания Комитета по экономическим, социальным и культурным правам могут иметь отношение к поддержке профсоюзных позиций:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Замечание общего порядка № 18 (2005) о праве на труд: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=en ■ Замечание общего порядка № 23 (2016) о праве на справедливые и благоприятные условия труда: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f23&Lang=en ■ Замечание общего порядка № 19 (2007) о праве на социальное обеспечение: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f19&Lang=es ■ Замечание общего порядка № 20 (2009) о недопущении дискриминации экономических, социальных и культурных прав: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f20&Lang=en ■ Замечание общего порядка № 24 (2017) об обязательствах государств по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах в контексте предпринимательской деятельности: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f24&Lang=en ■ Замечание общего порядка № 24 (2017) об обязательствах государств по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах в контексте предпринимательской деятельности: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2f2005%2f4&Lang=en

Договорной механизм	Что собой представляет?	Как профсоюзы могут использовать этот механизм?
Система подачи индивидуальных сообщений (жалоб) ¹	<p>Механизм расследования, с которым некоторые комитеты могут взаимодействовать по своей собственной инициативе (ex officio), когда получают достоверную информацию, указывающую на наличие серьезных или систематических нарушений в государстве-участнике прав, закрепленных в договоре, за соблюдением которого они следят.</p> <p>Такие расследования могут включать выезды на места, слушания и меры защиты.</p> <p>https://juris.ohchr.org/Home/About</p>	<p>Любое лицо может подать жалобу в комитет против государства-участника соответствующего договора, признающего компетенцию Комитета. Она может также быть подана третьими сторонами, представляющими потерпевших, при условии получения ими письменного согласия потерпевших. В некоторых случаях третья сторона может подать жалобу без такого согласия (например, когда лицо находится в тюрьме и не имеет контактов с внешним миром или когда является жертвой насильственного исчезновения). Профсоюзы могут подавать жалобы от имени своих членов.</p> <p>Необходимо принять во внимание два требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ профсоюзы должны удостовериться в том, что требование об исчерпании внутренней юрисдикции выполнено; ■ невозможно представить одно и то же дело или подать жалобу в другой международный механизм, такой как Межамериканский суд по правам человека. <p>Временные меры могут быть запрошены в случае серьезной и неминуемой угрозы непоправимого ущерба.</p> <p>Для облегчения подачи жалоб была разработана типовая форма. Ссылка на форму находится по ссылке: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/TB/ComplaintForm.doc</p> <p>Жалобы можно подать по электронному адресу: tb-petitions@ohchr.org</p> <p>Полезным руководством по вопросам участия профсоюзов в данном механизме является информационная брошюра, подготовленная Организацией Объединенных Наций, в которой подробно разъясняется процедура и особенности каждого комитета: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet7Rev2_sp.pdf</p> <p>С Положениями о системе индивидуальных сообщений в соответствии с Факультативным протоколом к Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах можно ознакомиться по ссылке: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/49/3&Lang=en</p>

1. Комитеты имеют три процедуры получения жалоб, касающихся нарушений положений, содержащихся в договорах по правам человека: претензии государств друг к другу, индивидуальные сообщения, расследования по собственной инициативе. Процедура рассмотрения жалоб по межгосударственным каналам состоит из жалобы государства-участника договора в комитет, отвечающий за нарушения договора в отношении другого государства-участника договора. До настоящего времени этот механизм никогда не использовался.

Договорной механизм	Что собой представляет?	Как профсоюзы могут использовать этот механизм?
Расследования ex officio	<p>Механизм расследования, с которым некоторые комитеты могут взаимодействовать по своей собственной инициативе (ex officio), когда получают достоверную информацию, указывающую на наличие серьезных или систематических нарушений в государстве-участнике прав, закрепленных в договоре, за соблюдением которого они следят.</p> <p>Такие расследования могут включать выезды на места, слушания и меры защиты.</p>	<p>Профсоюзы могут помочь убедить и уверить комитеты в существовании ситуации серьезных и систематических нарушений прав человека государствами, являющимися участниками договоров. Так, например, широко распространенное и систематическое насилие против профсоюзов в некоторых странах, таких как Гватемала, Гондурас и Колумбия, которое неоднократно осуждалось на международном уровне международными профсоюзами в МОТ и регистрировалось в Глобальном индексе прав Международной конфедерации профсоюзов, является примером ситуации, которая может быть предметом рассмотрения этого механизма Комитетом.</p> <p>Один из элементов, который следует иметь в виду, заключается в том, что такого рода расследования могут проводиться только в отношении государств, признающих компетенцию Комитета в отношении этой процедуры расследования.</p> <p>С правилами процедуры системы запросов в соответствии с Факультативным протоколом к Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах можно ознакомиться по ссылке:</p> <p>https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/49/3&Lang=en</p>

1.3

Как профсоюзы могут использовать специальные механизмы универсальной системы?

В центре внедоговорных механизмов универсальной системы находится Совет по правам человека, являющийся главным межправительственным органом Организации Объединенных Наций по поощрению и защите прав человека. Совет по правам человека является вспомогательным органом Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций и состоит из

47 членом (избираемых Генеральной Ассамблеей на трехлетний срок). Он проводит не менее трех очередных сессий (в марте, июне и сентябре), а Управление Верховного комиссара по правам человека (УВКПЧ) выполняет функции секретариата Совета.

Совет по правам человека осуществляет свою работу через три механизма:

- Универсальный периодический обзор (УПО);
- процедура подачи жалоб в Совет по правам человека;
- специальные процедуры.

ТАБЛИЦА 3

Как профсоюзы могут использовать специальные механизмы универсальной системы?

Договорной механизм	Что собой представляет?	Как профсоюзы могут использовать этот механизм?
Универсальный периодический обзор (УПО)	<p>Периодический обзор выполнения международных обязательств в области прав человека государствами-членами Организации Объединенных Наций, проводимый Советом по правам человека.</p> <p>В отличие от периодического обзора, проводимого независимыми экспертами, входящими в состав комитетов (договорных органов), Универсальный периодический обзор представляет собой обзор, проводимый самими государствами.</p> <p>Обзор проводится Рабочей группой в составе 47 государств-членов Совета по правам человека, а также государств-наблюдателей.</p> <p>После проведения обзора Рабочая группа утверждает доклад с рекомендациями государству-объекту обзора. Совет принимает итоговый документ, содержащий доклад Рабочей группы и позицию государства-объекта обзора в отношении полученных рекомендаций.</p>	<p>Профсоюзы могут представлять информацию для включения в Резюме информации заинтересованных сторон (подготовленное Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека).</p> <p>Информация может быть представлена профсоюзами, имеющими консультативный статус при Экономическом и Социальном Совете.</p> <p>Для предоставления информации профсоюзы должны воспользоваться онлайн системой представления УПО, которую можно найти по ссылке: https://uprdoc.ohchr.org/</p> <p>Профсоюзные организации, имеющие консультативный статус при Экономическом и Социальном Совете, могут быть аккредитованы для участия в качестве наблюдателей в сессиях Рабочей группы и пленарных заседаниях Совета по правам человека. К числу профсоюзов, имеющих консультативный статус, относится Международная конфедерация профсоюзов.</p> <p>Профсоюзы также могут участвовать в последующей деятельности по итогам Универсального периодического обзора, работая совместно с организациями-партнерами в целях выполнения государством рекомендаций, вынесенных по итогам обзора, в соответствии с его обязательствами в области прав человека. Это может быть связано с поощрением правовых реформ, государственной политики и национальной практики.</p> <p>Полезным руководством по участию профсоюзов в этом механизме является Практическое руководство для гражданского общества по Универсальному периодическому обзору, подготовленное Организацией Объединенных Наций, с которым можно ознакомиться по ссылке: https://www.ohchr.org/en/HRBodies/UPR/Documents/PracticalGuideCivilSociety.pdf</p> <p>Вся информация об этом механизме (процедуры, документы, календари, руководства и т.д.) находится по ссылке: https://www.ohchr.org/EN/hrbodies/upr/pages/Documentation.aspx</p>

Договорной механизм	Что собой представляет?	Как профсоюзы могут использовать этот механизм?
Процедура подачи жалоб в Совет по правам человека	<p>Это новая процедура рассмотрения жалоб, созданная для решения проблемы постоянной практики грубых и достоверно подтвержденных нарушений прав человека, происходящих в любой части мира и при любых обстоятельствах.</p> <p>Процедура носит конфиденциальный характер в целях укрепления сотрудничества с заинтересованным государством.</p> <p>Рабочая группа по сообщениям и Рабочая группа по ситуациям отвечают за рассмотрение письменных сообщений и уведомление Совета о систематических грубых и достоверно подтвержденных нарушениях прав человека.</p>	<p>Процедура рассмотрения жалоб касается сообщений, поданных отдельными лицами, группами или неправительственными организациями, утверждающими, что являются жертвами нарушений прав человека, или обладающими прямыми и достоверными сведениями о таких нарушениях.</p> <p>Профсоюзы могут подать жалобу на любую страну независимо от того, ратифицировала ли она тот или иной договор или сделала оговорки в соответствии с тем или иным документом.</p> <p>Жалобы можно направлять по электронной почте по адресу cp@ohchr.org или в любое национальное или региональное отделение Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека.</p> <p>Для использования этого механизма необходимо учитывать следующее:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ это не должно быть дело, которое уже рассматривается в рамках специальной процедуры, договорного комитета, иной аналогичной процедуры ООН или региональной процедуры; ■ внутренние средства правовой защиты должны были быть исчерпаны, если только не представляется, что такие средства были бы неэффективными или неоправданно затянутыми; ■ эта процедура не предназначена для предоставления средств правовой защиты в отдельных случаях или для выплаты компенсации предполагаемым жертвам. <p>Полезным руководством по участию профсоюзов в данном механизме является документ «Совет по правам человека: процедура рассмотрения жалоб», с которым можно ознакомиться по ссылке: https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/ComplaintProcedure/ComplaintProcedurebooklet_s.pdf</p>
Специальные процедуры	<p>Механизм в составе независимых экспертов, назначаемых Советом по правам человека для контроля положения в области прав человека на тематической и страновой основе и представления докладов Совету.</p>	<p>Профсоюзы могут использовать механизм специальных процедур как для сообщения об отдельных случаях и проблемах, так и для предупреждения о проблемах в области прав человека структурного характера.</p> <p>В настоящее время существуют 44 тематические и 12 страновых специальных процедур. Список тематических специальных процедур можно найти по ссылке: https://spinternet.ohchr.org/ViewAllCountryMandates.aspx?Type=TM&lang=En</p>

Договорной механизм	Что собой представляет?	Как профсоюзы могут использовать этот механизм?
Специальные процедуры	<p>Это могут быть специальные докладчики, независимые эксперты или рабочие группы (в составе 5 членов). Их деятельность включает: поездки на места, систему направления сообщений государствам и другим субъектам, вклад в развитие международного права прав человека, консультирование по вопросам технического сотрудничества.</p> <p>Раз в год независимые эксперты представляют Совету доклады со своими выводами и рекомендациями.</p>	<p>Некоторые специальные процедуры, которыми могут пользоваться профсоюзы:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Специальный докладчик по вопросу о праве на свободу мирных собраний и ассоциации; ■ Специальный докладчик по вопросу о положении правозащитников; ■ Специальный докладчик по вопросу о правах коренных народов; ■ Независимый эксперт по вопросам защиты от насилия и дискриминации по признаку сексуальной ориентации или гендерной идентичности; ■ Специальный докладчик по вопросу о современных формах расизма, расовой дискриминации, ксенофобии и связанной с ними нетерпимости; ■ Рабочая группа по произвольным задержаниям. <p>Полезное руководство по использованию профсоюзами этого механизма можно найти в главе IV Руководства ООН для гражданского общества, доступного здесь: https://www.ohchr.org/documents/publications/ngohandbook/ngohandbook6.pdf</p> <p>Онлайн-форму для подачи жалоб в рамках механизма подачи сообщений можно найти по ссылке: https://spsubmission.ohchr.org/</p> <p>База данных, в которой представлены сообщения специальных процедур и ответы государств, находится по ссылке: https://spcommreports.ohchr.org/Tmsearch/TMDocuments.</p> <p>С информацией о посещениях (предстоящих, находящихся на рассмотрении или уже завершенных) можно ознакомиться по ссылке: https://spinternet.ohchr.org/Home.aspx?lang=En.</p>

2 | СИСТЕМА КОНТРОЛЯ ЗА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ПОВЕСТКИ ДНЯ НА ПЕРИОД ДО 2030 ГОДА

2.1 | Что такое Повестка дня на период до 2030 года?

Повестка дня на период до 2030 года является в настоящее время наиболее важным глобальным планом действий в области устойчивого развития и прав человека. Государства-члены Организации Объединенных Наций обязались адаптировать свои национальные структуры и планы развития в целях контроля за их выполнением. Кроме того, все специализированные учреждения и все вспомогательные органы Организации Объединенных Наций, включая Международную организацию труда и универсальную систему защиты прав человека, включили цели и задачи Повестки дня на период до 2030 года в свои процессы.

В сентябре 2015 года в рамках Организации Объединенных Наций была утверждена Повестка дня на период до 2030 года. Она содержит 17 Целей в области устойчивого развития (ЦУР), которые определяют повестку дня стран с точки зрения устойчивого развития и прав человека на период с 1 января 2016 года по декабрь 2030

года. Это гораздо более всеобъемлющая и универсальная повестка дня, чем Цели развития тысячелетия (ЦРТ, 2000-2015 годы), поскольку в ней более полно и согласованно интегрированы экологические, социальные и экономические аспекты устойчивого развития и охвачены все страны, независимо от уровня их развития.

Имеется конкретная ЦУР, касающаяся достойного труда – ЦУР 8 «Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех», которая получила решительную поддержку со стороны международного профсоюзного движения. Существуют также и другие ЦУР, имеющие отношение к профсоюзному движению, такие как ЦУР 10 «Сокращение неравенства внутри стран и между ними», имеющая основополагающее значение для стран Латинской Америки и Карибского бассейна.

ТАБЛИЦА 4

Цели в области устойчивого развития, сформулированные в Повестке дня на период до 2030 года

ЦУР 1	Повсеместная ликвидация нищеты во всех ее формах.
ЦУР 2	Ликвидация голода, обеспечение продовольственной безопасности и улучшение питания и содействие устойчивому развитию сельского хозяйства.
ЦУР 3	Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте.
ЦУР 4	Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех.
ЦУР 5	Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек.
ЦУР 6	Обеспечение наличия и рационального использования водных ресурсов и санитарии для всех.
ЦУР 7	Обеспечение всеобщего доступа к недорогим, надежным, устойчивым и современным источникам энергии для всех.
ЦУР 8	Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех.
ЦУР 9	Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям.
ЦУР 10	Сокращение неравенства внутри стран и между ними.
ЦУР 11	Обеспечение открытости, безопасности, жизнестойкости и экологической устойчивости городов и населенных пунктов.
ЦУР 12	Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства.
ЦУР 13	Принятие срочных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями.
ЦУР 14	Сохранение и рациональное использование океанов, морей и морских ресурсов в интересах устойчивого развития
ЦУР 15	Защита и восстановление экосистем суши и содействие их рациональному использованию, рациональное лесопользование, борьба с опустыниванием, прекращение и обращение вспять процесса деградации земель и прекращение процесса утраты биоразнообразия.
ЦУР 16	Содействие построению миролюбивого и открытого общества в интересах устойчивого развития, обеспечение доступа к правосудию для всех и создание эффективных, подотчетных и основанных на широком участии учреждений на всех уровнях.
ЦУР 17	Укрепление средств осуществления и активизация работы в рамках Глобального партнерства в интересах устойчивого развития.

Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК) создала региональную платформу знаний по Повестке дня на период до 2030 года и ЦУР (с которой можно ознакомиться по ссылке: <https://agenda2030lac.org/en>), где вы можете найти информацию по каждой стране, механизмам контроля и ин-

формационным инструментам, раскрывающим содержание ЦУР.

Каждая ЦУР имеет конкретные задачи и показатели, некоторые из которых весьма актуальны для профсоюзов. Так, например, ЦУР 1 имеет показатель охвата населения минимальным уровнем социальной защиты (ЦУР

1.3.1), ЦУР 5 имеет показатель времени, затрачиваемого на неоплачиваемую работу (работа по дому и уходу) в разбивке по полу (ЦУР 5.4.1), ЦУР 10 имеет показатель доли труда в ВВП (ЦУР 10.4.1), ЦУР 16 имеет показате-

ль убийств/похищений/пытток защитников прав человека. В таблице 5 приведены задачи и показатели ЦУР 8, касающиеся обеспечения достойного труда и экономического роста.

ТАБЛИЦА 5 Задачи и показатели ЦУР 8

ЗАДАЧИ	ПОКАЗАТЕЛИ
<p>8.1 Поддерживать экономический рост на душу населения в соответствии с национальными условиями и, в частности, рост валового внутреннего продукта на уровне не менее 7% в год в наименее развитых странах.</p>	<p>8.1.1 Ежегодный темп роста реального ВВП на душу населения.</p>
<p>8.2 Добиться повышения производительности в экономике посредством диверсификации, технической модернизации и инновационной деятельности, в том числе путем уделения особого внимания секторам с высокой добавленной стоимостью и трудоемким секторам.</p>	<p>8.2.1 Ежегодный темп роста реального ВВП на каждого занятого.</p>
<p>8.3 Содействовать проведению ориентированной на развитие политики, которая способствует производительной деятельности, созданию достойных рабочих мест, предпринимательству, творчеству и инновационной деятельности, и поощрять официальное признание и развитие микро-, малых и средних предприятий, в том числе посредством предоставления им доступа к финансовым услугам.</p>	<p>8.3.1 Доля неформальной занятости в несельскохозяйственных секторах в разбивке по полу.</p>
<p>8.4 На протяжении всего срока до конца 2030 года постепенно повышать глобальную эффективность использования ресурсов в системах потребления и производства и стремиться к тому, чтобы экономический рост не сопровождался ухудшением состояния окружающей среды, как это предусматривается Десятилетней стратегией действий по переходу к использованию рациональных моделей потребления и производства, причем первыми этим должны заняться развитые страны.</p>	<p>8.4.1 Совокупные ресурсозатраты и ресурсозатраты на душу населения и по отношению к ВВП.</p> <p>8.4.2 Совокупное внутреннее материальное потребление и внутреннее материальное потребление на душу населения и в процентном отношении к ВВП.</p>

ЗАДАЧИ	ПОКАЗАТЕЛИ
<p>8.5 К 2030 году обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех женщин и мужчин, в том числе молодых людей и инвалидов, и равную оплату за труд равной ценности.</p>	<p>8.5.1 Средний почасовой заработок женщин и мужчин в разбивке по роду занятий, возрасту и признаку инвалидности.</p> <p>8.5.2 Уровень безработицы в разбивке по полу, возрасту и признаку инвалидности.</p>
<p>8.6 2020 году существенно сократить долю молодежи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков.</p>	<p>8.6.1 Доля молодежи (в возрасте от 15 до 24 лет), которая не учится, не работает и не приобретает профессиональных навыков.</p>
<p>8.7 Принять срочные и эффективные меры для того, чтобы искоренить принудительный труд, покончить с современным рабством и торговлей людьми и обеспечить запрет и ликвидацию наихудших форм детского труда, включая вербовку и использование детей-солдат, а к 2025 году покончить с детским трудом во всех его формах.</p>	<p>8.7.1 Доля и число детей в возрасте от 5 до 17 лет, занятых детским трудом, в разбивке по полу и возрасту</p>
<p>8.8 Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надежных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая трудящихся-мигрантов, особенно женщин-мигрантов, и лиц, не имеющих стабильной занятости.</p>	<p>8.8.1 Производственный травматизм со смертельным и несмертельным исходом в разбивке по полу и миграционному статусу.</p> <p>8.8.2 Ситуация с соблюдением трудовых прав на национальном уровне (свобода объединений и заключение коллективных соглашений) на основе документальных источников Международной организации труда (МОТ) и национального законодательства в разбивке по полу и миграционному статусу.</p>
<p>8.9 К 2030 году обеспечить разработку и осуществление стратегий поощрения устойчивого туризма, который способствует созданию рабочих мест, развитию местной культуры и производству местной продукции.</p>	<p>8.9.1 Непосредственный вклад туризма в ВВП в процентном отношении к совокупному ВВП и по темпам роста.</p> <p>8.9.2 Доля занятых в индустрии устойчивого туризма в общем числе рабочих мест в отрасли.</p>

ЗАДАЧИ	ПОКАЗАТЕЛИ
<p>8.10 Укреплять способность национальных финансовых учреждений поощрять и расширять доступ к банковским, страховым и финансовым услугам для всех.</p>	<p>8.10.1 Число а) филиалов коммерческих банков и б) банкоматов на 100 тысяч взрослых.</p> <p>8.10.2 Доля взрослых (от 15 лет), имеющих счет в банке или ином финансовом учреждении или пользующихся услугами операторов мобильных финансовых услуг.</p>
<p>8.а Увеличить оказываемую в рамках инициативы «Помощь в торговле» поддержку развивающихся стран, особенно наименее развитых стран, в том числе по линии Расширенной комплексной рамочной программы для оказания технической помощи в области торговли наименее развитым странам.</p>	<p>8.1а Объем обязательств и выплат в рамках инициативы «Помощь в торговле».</p>
<p>8.б К 2020 году разработать и ввести в действие глобальную стратегию обеспечения занятости молодежи и осуществить Глобальный пакт о рабочих местах Международной организации труда.</p>	<p>8.1б Наличие разработанной и осуществляемой национальной стратегии молодежной занятости в качестве отдельной стратегии или в рамках национальной стратегии в области занятости.</p>

Официальную базу данных ООН по ЦУР, задачам и статистической информации по каждой из задач можно найти по ссылке:

<https://unstats.un.org/sdgs/indicators/database/>

2.2

Как ООН оценивает прогресс в достижении Целей в области устойчивого развития?

Повестка дня на период до 2030 года предусматривает три уровня контроля: национальный, региональный и глобальный. На схеме 2 ниже показаны различные уровни и некоторые механизмы

контроля за осуществлением ЦУР, а в таблицах 6, 7 и 8 приведена подробная информация о том, из чего состоит каждый уровень контроля и каждый инструмент.



Разработка автора

ТАБЛИЦА 6 Национальный контроль

ЧТО ТАКОЕ НАЦИОНАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ КОНТРОЛЯ ЗА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ПОВЕСТКИ ДНЯ НА ПЕРИОД ДО 2030 ГОДА?

Адаптация многолетних планов развития

В рамках своей приверженности Повестке дня на период до 2030 года государства адаптировали свои многолетние планы развития к целевым показателям и индикаторам ЦУР Повестки дня на период до 2030 года. ЭКЛАК создала Региональную обсерваторию, в которой можно получить информацию из национальных планов развития, адаптированных к Повестке дня на период до 2030 года (на интерактивной карте). С Региональной обсерваторией можно ознакомиться по ссылке:

<https://observatorioplanificacion.cepal.org/en>.

Межведомственные механизмы контроля

Государства создали межведомственные механизмы контроля за осуществлением Повестки дня на период до 2030 года. Как правило, они определили министерство, отвечающее за координацию. Структуру государств пришлось реорганизовать для целей национального контроля, поскольку в реализации ЦУР Повестки дня на период до 2030 года участвуют все министерства. С информацией об этих механизмах последующей деятельности для каждой страны можно ознакомиться в Региональной обсерватории ЭКЛАК по ссылке:

<https://observatorioplanificacion.cepal.org/en/countries>.

Механизмы многостороннего участия

Некоторые государства создали механизмы многостороннего участия. Благодаря таким механизмам профсоюзы получили возможность принимать непосредственное участие. Механизмы такого рода вытекают из ЦУР 17 «Укрепление средств осуществления и активизация работы в рамках Глобального партнерства в интересах устойчивого развития». На практике качество механизмов зависит от отношений, которые правительство поддерживает с гражданским обществом и профсоюзным движением.

Добровольный национальный обзор

Обзор, который многие государства обязались публиковать в течение всего периода действия Повестки дня на период до 2030 года (в среднем 3 обзора), с тем чтобы информировать о том, что они делают для достижения целей и задач, поставленных в Повестке дня на период до 2030 года. Обзор распространяется на всех трех уровнях контроля: национальном, региональном и глобальном. Обзор также должен быть подготовлен с участием гражданского общества в целом, что обычно зависит от правительства и его отношений с гражданским обществом. Добровольные национальные обзоры по странам можно найти по ссылке:

www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/america-latina-caribe-foro-politico-alto-nivel

ТАБЛИЦА 7 Региональный контроль

ЧТО ТАКОЕ РЕГИОНАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ КОНТРОЛЯ ЗА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ПОВЕСТКИ ДНЯ НА ПЕРИОД ДО 2030 ГОДА?

Региональные форумы ООН (с механизмами участия гражданского общества)

Ежегодно в период с февраля по апрель проводятся региональные форумы, координируемые экономическими комиссиями ООН каждого региона. В Латинской Америке и Карибском бассейне его координирует Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК).

Форум стран Латинской Америки и Карибского бассейна по устойчивому развитию

– это первый этап, на котором государства представляют свой национальный добровольный обзор (или его обобщение, если он не завершен) и обсуждают уровень прогресса повестки дня на региональном уровне. Позиция профсоюзного движения заключается в том, что региональный форум должен быть прежде всего площадкой для политической дискуссии и принятия обязательств, а не просто обмена информацией и передовым опытом.

На региональных форумах также имеются возможности для участия гражданского общества. В случае регионального форума для Латинской Америки и Карибского бассейна такое пространство называется «**Круглым столом по вопросам участия гражданского общества**», который координируется Совещанием по связи, в состав которого входит один представитель (координатор) от каждой из групп (групп по интересам, субрегиональных и тематических). В состав групп по интересам входит координатор от профсоюзов. Полную информацию о механизме связи с гражданским обществом можно найти по ссылке:

<https://agenda2030lac.org/en/civil-society>.

Региональные форумы также готовят **ежегодные обзоры о региональном прогрессе** и задачах Повестки дня на период до 2030 года. С ежегодными обзорами по региону Латинской Америки и Карибского бассейна можно ознакомиться по ссылке:

<https://foroalc2030.cepal.org/2019/en/documents/annual-reports>

ТАБЛИЦА 8 Глобальный контроль

ЧТО ТАКОЕ ГЛОБАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ КОНТРОЛЯ ЗА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ПОВЕСТКИ ДНЯ НА ПЕРИОД ДО 2030 ГОДА?

Политический форум высокого уровня по устойчивому развитию

Политический форум высокого уровня по устойчивому развитию (ПФВУ) является международной стратегической платформой для анализа, контроля и глобальной оценки Повестки дня на период до 2030 года. Он собирается ежегодно под эгидой Экономического и Социального Совета и раз в четыре года на уровне глав государств и правительств под эгидой Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций.

Гражданское общество и международное профсоюзное движение борются за то, чтобы глобальный форум был не площадкой для визуализации СМИ политики государств, а скорее глобальной политической дискуссии, позволяющей принимать конкретные политические рекомендации и обязательства, которые должны выполняться на национальном уровне.

Помимо обзоров региональных форумов ООН, проводимых в рамках регионального уровня контроля за осуществлением Повестки дня на период до 2030 года, на глобальный форум готовятся и направляются обзоры и материалы специализированных агентств ООН, а также органов универсальной системы защиты прав человека.

Ниже приведены некоторые примеры:

- Доклад Международной организации труда 2020 года:
<https://sustainabledevelopment.un.org/index.php?page=view&type=30022&nr=2592&menu=3170>
- Доклад Совета по правам человека Организации Объединенных Наций Доклад 2020 года:
<https://sustainabledevelopment.un.org/index.php?page=view&type=30022&nr=2532&menu=3170>
- Доклад Комитета Организации Объединенных Наций по экономическим, социальным и культурным правам 2020 года:
<https://sustainabledevelopment.un.org/index.php?page=view&type=30022&nr=2481&menu=3170>
- Доклад Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин 2020 года:
<https://sustainabledevelopment.un.org/index.php?page=view&type=30022&nr=2585&menu=3170>
- Доклад Комитета по правам ребенка 2020 года:
<https://sustainabledevelopment.un.org/index.php?page=view&type=30022&nr=2498&menu=3170>

На глобальном форуме также есть место для участия гражданского общества под названием «основные группы гражданского общества», в которых также представлено профсоюзное движение. Кроме того, основные группы готовят и представляют доклады. Доклад основной группы профсоюзов и трудящихся за 2020 год можно найти здесь:

<https://sustainabledevelopment.un.org/index.php?page=view&type=30022&nr=2617&menu=3170>

Именно на глобальном форуме государства представляют всему международному сообществу свои **национальные добровольные обзоры**. В 2020 году национальные добровольные обзоры представили следующие страны региона Латинской Америки и Карибского бассейна: **Аргентина, Барбадос, Гондурас, Коста-Рика, Панама, Перу, Сент-Винсент и Гренадины, Тринидад и Тобаго и Эквадор**.

В 2021 году свою готовность представить добровольные национальные обзоры выразили следующие страны: Багамские Острова, Боливия, Гватемала, Мексика, Парагвай и Уругвай.

С информацией и содержанием представленных обзоров можно ознакомиться по ссылке:

<https://sustainabledevelopment.un.org/inputs/>

Необходимо подчеркнуть согласованность профсоюзной повестки дня с содержанием Повестки дня на период до 2030 года. ЦУР могут стать важным инструментом поддержки профсоюзных требований на национальном уровне. Вместо того, чтобы проводить дополнительную работу по уже наполненной профсоюзами повестке дня, ЦУР могут способствовать созданию пространства для диалога и участия по требованиям, которые уже являются частью профсоюзной повестки дня, связывая их с комплексной повесткой дня в области развития, которую правительства обя-

зались выполнять перед своими народами и международным сообществом.

Через Сеть сотрудничества в целях развития профсоюзов (ССЦРП) Международной конфедерации профсоюзов (МКП) профсоюзы участвуют в процессе осуществления Повестки дня на период до 2030 года и ЦУР на глобальном, региональном и национальном уровнях. Члены Сети осуществляют национальный контроль и анализ обеспечения выполнения государствами своих обязательств по Повестке дня на период до 2030 года.

Сеть сотрудничества в целях развития профсоюзов (ССЦРП) МКП

<https://www.ituc-csi.org/development-cooperation?lang=en>

В видеоролике «Цели в области устойчивого развития в центре внимания профсоюзов» (который можно найти по ссылке: <https://youtu.be/bXrw15-hkVg>) профсоюзные деятели всех

континентов и члены Сети отвечают на вопрос «почему Цели в области устойчивого развития актуальны для профсоюзов» и выделяют следующие элементы:

Цели в области устойчивого развития в центре внимания профсоюзов

- ЦУР являются частью программы требований профсоюзного движения
- Они обеспечивают основу для укрепления профсоюзной деятельности в целях содействия обеспечению достойного труда на национальном уровне
- Они позволяют правительствам знакомиться с проблемами, существующими на национальном уровне, как в отношении ЦУР, касающейся достойного труда, так и в отношении других ЦУР, имеющих отношение к профсоюзному движению, например, касающихся борьбы с неравенством
- Они позволяют профсоюзам налаживать каналы участия и диалога с национальными властями, учреждениями ООН и представителями гражданского общества
- Они позволяют профсоюзам участвовать единым и согласованным образом в процессах, инициированных Повесткой дня, и в определении приоритетов
- Они позволяют представлять позицию профсоюзов по устойчивому развитию, достойному труду, социальной защите или справедливому переходу на региональных и глобальных межправительственных форумах

Стратегия Сети сотрудничества в целях развития профсоюзов состоит из трех компонентов:



С обзорами профсоюзов можно ознакомиться по ссылке:

<https://www.ituc-csi.org/2030Agenda>

Вот несколько примеров обзоров профсоюзов стран региона:



Аргентина:

<https://www.ituc-csi.org/a-trade-union-focus-on-the-sdgs-2020-argentina>

Бразилия:

<https://www.ituc-csi.org/a-trade-union-focus-on-the-sdgs-2020-brazil>

Чили:

<https://www.ituc-csi.org/a-trade-union-focus-on-the-sdgs-2020-chile>

Колумбия:

<https://www.ituc-csi.org/a-trade-union-focus-on-the-sdgs-2020-colombia>

Венесуэла:

<https://www.ituc-csi.org/a-trade-union-focus-on-the-sdgs-2020-venezuela>

Вспомогательные документы, которые могут служить руководством для участия профсоюзов в осуществлении Повестки дня на период до 2030 года

- Стратегия ССЦРП в отношении Повестки дня на период до 2030 года в области устойчивого развития:
https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tudcn_agenda_2030_strategy_nov_2017_en.pdf
- Цели устойчивого развития – вопрос профсоюзов!
http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/sdg_pamphlet_en.pdf
- Взгляд профсоюзов на ЦУР 2020:
<https://www.ituc-csi.org/a-trade-union-take-on-the-sdgs-2020>
- Десятилетие действий ЦУР – ответные меры профсоюзной политики:
<https://www.ituc-csi.org/sdg-decade-of-action-trade-union-policy-responses>
- ЦУР в центре внимания профсоюзов – Аргентина:
<https://www.ituc-csi.org/a-trade-union-focus-on-the-sdgs-21686>
- ЦУР в действии – специальный доклад о добровольных партнерствах с участием многих заинтересованных сторон и обязательствах в области устойчивого развития:
<https://sustainabledevelopment.un.org/sdinaction/2015report>

3.1

**Что такое Руководящие принципы ОЭСР для
многонациональных предприятий?**

Руководящие принципы ОЭСР² для многонациональных предприятий (далее – «Руководящие принципы») – это рекомендации правительств, касающиеся ведения бизнеса, ожидаемого от многонациональных предприятий во всей их деятельности и операциях. Важным элементом для профсоюзов является широкая сфера их применения:

- применяются ко всем многонациональным компаниям, головной офис которых находится в одной из стран, присоединившихся к настоящим Руководящим принципам;
- применяются ко всем странам, в которых осуществляют свою хозяйственную деятельность многонациональные предприятия;
- термин «многонациональное предприятие» может включать как само многонациональное предприятие, так и его филиалы или дочерние компании, дочерние предприятия или иные предприятия, иным образом связанные с многонациональным предприятием, такие как предприятия-поставщики.

Примеры применения Руководящих принципов:

- применяются к многонациональным компаниям с головными офисами в Канаде (называемой «страной происхождения»), являющейся государством-членом ОЭСР;
- применяются во всех странах (называемых «принимающими странами»), в которых осуществляют свою хозяйственную деятельность многонациональные предприятия с головными офисами в Канаде, либо напрямую (через филиалы или дочерние компании), либо опосредованно (через компании-поставщики).
- Принимающими странами, в которых осуществляют свою хозяйственную

2. Организация экономического сотрудничества и развития.

деятельность канадские многонациональные предприятия могут быть как присоединившиеся, так и неприсоединившиеся к Руководящим принципам государства. Иными словами, Руководящие принципы применяются в государствах, которые не являются членами ОЭСР и не присоединились к Руководящим принципам, но получают иностранные инвестиции и в них осуществляют свою хозяйственную деятельность многонациональные предприятия, базирующиеся в странах, присоединившихся к Руководящим принципам.

- Гватемала, Никарагуа, Панама и Сальвадор не являются членами ОЭСР и не присоединились к Руководящим принципам, но являются странами, в которых в рамках глобальных производственно-сбытовых цепочек осуществляют свои международные деловые операции многонациональные предприятия, базирующиеся в странах, присоединившихся к Руководящим принципам. Руководящие принципы применимы и к международным деловым операциям многонациональных компаний в упомянутых четырех странах Центральной Америки.

Руководящие принципы являются одним из основных элементов, содержащихся в Декларации о международных инвестициях и многонациональных предприятиях, принятой в 1976 году в рамках ОЭСР. Каждое национальное государство, подписавшее Декларацию, считает себя связанным положениями Руководящих принципов. К Руководящим принципам присо-

единились как государства-члены ОЭСР, так и государства, не являющиеся членами ОЭСР.³ Каждое государство, подписавшее Руководящие принципы, обязано уважать, поощрять и стимулировать соблюдение рекомендаций, содержащихся в Руководящих принципах, а также создать так называемые «национальные контактные центры» (см. ниже).

В настоящее время государствами-членами ОЭСР⁴ являются: Австралия, Австрия, Бельгия, Венгрия, Германия, Греция, Дания, Израиль, Ирландия, Исландия, Испания, Италия, Канада, Колумбия, Латвия, Литва, Люксембург, Мексика, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Польша, Португалия, Республика Корея, Словацкая Республика, Словения, Соединенное Королевство, Соединенные Штаты, Турция, Финляндия, Франция, Чешская Республика, Чили, Швейцария, Швеция, Эстония, Япония.

Подписавшие Руководящие принципы государства, не являющиеся членами ОЭСР: Аргентина, Бразилия, Египет, Иордания, Казахстан, Коста-Рика, Марокко, Перу, Румыния, Тунис, Украина, Хорватия.

3.2 | **Каково содержание Руководящих принципов?**

Руководящие принципы содержат рекомендации, тематически распределенные по 11 главам. Актуализированный текст Руководящих принципов можно найти по ссылке:

<http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>

Некоторые рекомендации из каждой главы изложены ниже.

3. Актуализированный список государств-членов ОЭСР можно найти здесь: <https://www.oecd.org/about/members-and-partners/>.

4. Актуализированный список государств, присоединившихся к Руководящим принципам, можно найти по ссылке: <https://mneguidelines.oecd.org/mneps/>.

ГЛАВА	РЕКОМЕНДАЦИИ
<p style="text-align: center;">ГЛАВА I «Концепции и принципы»</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Соблюдение национального законодательства является первой обязанностью предприятий. ■ Компании должны стремиться соблюдать Руководящие принципы, не нарушая при этом национальное законодательство. ■ К многонациональным предприятиям обычно относятся компании, или иные хозяйствующие субъекты, учрежденные более чем в одной стране и связанные таким образом, что они могут различным образом координировать свою деятельность. ■ Руководящие принципы предназначены для всех субъектов, принадлежащих многонациональному предприятию.
<p style="text-align: center;">ГЛАВА II «Общая политика»</p>	<p>Предприятиям следует:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ соблюдать права человека; ■ воздействия на сотрудников, добросовестно сообщающих руководству или, в зависимости от ситуации, компетентным органам о практике, противоречащей законодательству, Руководящим принципам или политике предприятия; ■ внедрить принцип должной осмотрительности с учетом рисков; ■ предотвращать собственную деятельность, которая может привести к негативным последствиям или способствовать их возникновению; ■ стремиться предотвращать или смягчать негативные последствия, даже если компании не внесли в них вклад, если они непосредственно связаны с их деятельностью, продукцией или услугами в рамках деловых отношений; ■ поощрять своих деловых партнеров, включая поставщиков и подрядчиков, к применению принципов ответственного делового поведения в соответствии с Руководящими принципами; ■ воздерживаться от любого ненадлежащего участия в местной политической деятельности.
<p style="text-align: center;">ГЛАВА III «Раскрытие информации»</p>	<p>Предприятиям следует:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ обеспечивать публикацию достоверной информации о всех значимых аспектах своей деятельности, структуре, финансовому положению, результатам, акционерам и системе корпоративного управления; ■ предоставлять подробную информацию о финансовых и операционных результатах, существенных пакетах акций и праве голоса, в том числе о структуре группы компаний и внутренних взаимоотношениях, вопросах, касающихся работников и других заинтересованных сторон.

<p>ГЛАВА IV</p> <p>«Права человека»</p>	<p>Предприятиям следует:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ уважать права человека, что означает обеспечение того, чтобы они не нарушали права других, и устранение любых негативных последствий для них; ■ избегать оказания или содействия оказанию негативного воздействия на права человека; ■ предотвращать и смягчать негативные последствия, непосредственно связанные с их деятельностью, товарами или услугами в силу деловых отношений с другой организацией, даже если они не способствуют возникновению таких последствий; ■ проявлять должную заботу о правах человека; ■ создавать законные механизмы для устранения негативных последствий или сотрудничать с ними.
---	--

<p>ГЛАВА V</p> <p>«Трудовые и производственные отношения»</p>	<p>Предприятиям следует:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ уважать право трудящихся на создание профсоюзов или вступление в них; ■ уважать право трудящихся поручать профсоюзам по своему выбору представлять их в коллективных переговорах с целью достижения соглашений об условиях труда; ■ способствовать эффективной ликвидации детского труда и всех форм принудительного труда; ■ соблюдать принцип равных возможностей и равного обращения и недопущения дискриминации; ■ предоставлять представителям работников средства для достижения эффективных коллективных соглашений, включая информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров; ■ содействовать консультациям и сотрудничеству между работодателями и работниками и их представителями; ■ соблюдать стандарты занятости и производственных отношений, являющихся не менее благоприятными, чем те, которые применяются на предприятиях, находящихся в аналогичных условиях в принимающей стране. Там, где нет работодателей, работающих в аналогичных условиях, они должны обеспечивать наилучшую заработную плату, льготы и условия труда, по крайней мере достаточные для удовлетворения насущных потребностей работников и их семей.
---	--

ГЛАВА	РЕКОМЕНДАЦИИ
<p style="text-align: center;">ГЛАВА VI «Окружающая среда»</p>	<p>Предприятиям следует:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ создать и поддерживать надлежащую систему экологического менеджмента; ■ предоставлять гражданам и работникам достаточную, измеримую и поддающуюся проверке информацию о потенциальном воздействии деятельности компании на окружающую среду, здоровье и безопасность; ■ развивать адекватные и своевременные коммуникации и проводить консультации с сообществами, непосредственно затрагиваемыми политикой компании в области охраны окружающей среды, здоровья и безопасности труда; ■ не использовать отсутствие абсолютной научной уверенности для откладывания принятия мер по предотвращению или сведению к минимуму потенциального серьезного ущерба окружающей среде; ■ улучшать экологические показатели компаний и их цепочек поставок, поощряя такие виды деятельности, как разработка и поставка продуктов и услуг, не оказывающих неоправданного воздействия на окружающую среду, тем самым сокращая выбросы парниковых газов; ■ проводить обучение и подготовку работников по вопросам охраны окружающей среды, здоровья и безопасности труда, в том числе по обращению с опасными материалами и предотвращению экологических аварий.
<p style="text-align: center;">ГЛАВА VII «Борьба со взяточничеством, предложением и вымогательством взяток»</p>	<p>Предприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ не должны предлагать, обещать, давать или требовать, прямо или косвенно, незаконных платежей или других неправомерных преимуществ с целью получения или сохранения контрактов или других неправомерных преимуществ; ■ должны отказаться от любых взяток и иных форм вымогательства; ■ не должны выплачивать незаконные взносы кандидатам на государственные должности или политическим партиям или другим политическим организациям.
<p style="text-align: center;">ГЛАВА VIII «Интересы потребителей»</p>	<p>Предприятиям следует:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ обеспечивать соответствие предоставляемых ими товаров и услуг всем согласованным или предписанным законом стандартам здоровья и безопасности потребителей; ■ предоставлять точную, поддающуюся проверке и четкую информацию, позволяющую потребителям делать осознанный выбор, в частности, информацию о воздействии на окружающую среду; ■ сотрудничать с государственными органами в целях предотвращения и борьбы с обманными видами деловой практики, а также снижения или предотвращения серьезных угроз для здоровья и безопасности населения или окружающей среды.
<p style="text-align: center;">ГЛАВА IX «Наука и техника»</p>	<p>Предприятиям следует:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ способствовать развитию местного и национального инновационного потенциала и внедрять практику, позволяющую передавать и быстро распространять технологии и ноу-хау; ■ в соответствующих случаях проводить работу в области научно-технического развития в принимающих странах в целях удовлетворения потребностей местного рынка, а также привлекать персонал принимающих стран к участию в научно-технической деятельности и содействовать его подготовке.

ГЛАВА	РЕКОМЕНДАЦИИ
<p align="center">ГЛАВА X «Конкуренция»</p>	<p>Предприятиям следует:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ осуществлять свою деятельность в соответствии со всеми применимыми законами и нормативными актами в области конкуренции, принимая во внимание законы о конкуренции всех юрисдикций, в которых эта деятельность может иметь антиконкурентные последствия; ■ сотрудничать со следственными органами по вопросам конкуренции.
<p align="center">ГЛАВА XI «Налогообложение»</p>	<p>Предприятиям следует:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ своевременно выполнять налоговые обязательства, что подразумевает своевременное доведение до сведения властей соответствующей и необходимой информации для правильного начисления подлежащих уплате налогов; ■ соблюдать букву и дух налоговых законов и нормативных актов стран, в которых они присутствуют.

Ссылки на Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий

■ ОЭСР

<http://mneguidelines.oecd.org/>

■ ПКК

<https://tuac.org/mne-guidelines-complaints/>

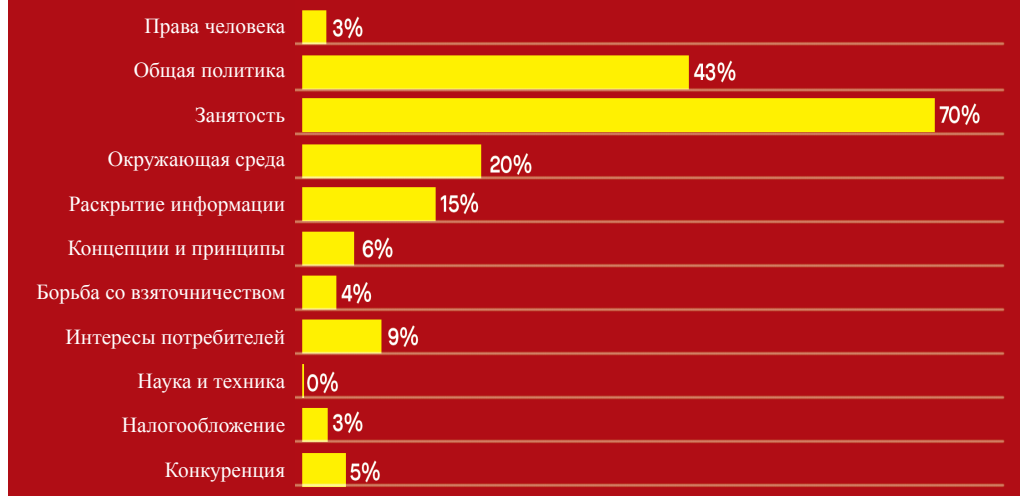
■ Надзор ОЭСР

<https://www.oecdwatch.org/oecd-ncps/the-oecd-guidelines-for-mes/>

Согласно базе данных ОЭСР, в 2011-2019 годах жалобы в национальные контактные центры в основном

(70%) касались главы V «Трудовые и производственные отношения».

Главы Руководящих принципов ОЭСР, упоминаемые в делах (до и после 2011 года)



Источник ОЭСР: <https://mneguidelines.oecd.org/Flyer-OECD-National-Contact-Points.pdf>

3.3

Как профсоюзы могут использовать национальные контактные пункты?

Национальные контактные пункты – это поддерживаемые правительством органы, отвечающие за поощрение и осуществление Руководящих принципов и их функционирование в качестве механизмов рассмотрения жалоб. В настоящее время существует 49 национальных контактных пунктов в следующих странах:

Австралия, Австрия, Аргентина, Бельгия, Бразилия, Венгрия, Германия, Греция, Дания, Египет, Израиль, Иордания, Ирландия, Ис-

ландия, Испания, Италия, Канада, Колумбия, Коста-Рика, Латвия, Литва, Люксембург, Казахстан, Марокко, Мексика, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Перу, Польша, Португалия, Республика Корея, Румыния, Словацкая Республика, Словения, Соединенное Королевство, Соединенные Штаты, Тунис, Турция, Украина, Финляндия, Франция, Хорватия, Чешская Республика, Чили, Швейцария, Швеция, Эстония, Япония.

Национальные контактные пункты:

<https://mneguidelines.oecd.org/ncps/>

Функции национальных контактных пунктов:

■ участие в консультациях с заинтересованными сторонами и содействие

принятию мер по их поощрению;

■ обеспечение посреднической платформы для решения проблем в осуществлении;

- получение жалоб (в конкретных случаях) и рассмотрение случаев нарушения Руководящих принципов.

Как правило, национальные контактные пункты действуют в рамках правительства каждой страны. Структура каждого национального контактного пункта варьируется от страны к стране. Это может быть орган, приписанный к определенному министерству,

обычно это министерство экономики или иностранных дел (например, в Аргентине, Коста-Рике, Мексике, Перу и Чили), или межведомственный орган (например, в Бразилии). Они также могут быть трехсторонними или четырехсторонними органами (например, во Франции).

Процедура каждого национального контактного пункта (НКЦ) в основном состоит из трех этапов:

СХЕМА 3

ЭТАПЫ ПРОЦЕДУРЫ ПОДАЧИ ЖАЛОБ В НАЦИОНАЛЬНЫЕ КОНТАКТНЫЕ ПУНКТЫ

Как НКП рассматривают дела на практике?



Согласно Профсоюзному консультативному комитету при ОЭСР (ПКК) и с учетом опыта рассмотрения дел, представленных в механизме рассмотрения жалоб, вся процедура занимает около 1 года, как показано на

следующей схеме пособия «Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий: рекомендации по ответственному ведению бизнеса в глобальном контексте: РУКОВОДСТВО ДЛЯ ПРОФСОЮЗОВ» (ПКК, 2012).⁵

5. Руководство ПКК можно найти по ссылке: https://members.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/0D/3D/telecharger.phtml?cle_doc_attach=4403



Жалоба в национальный контактный пункт может быть подана любым лицом или организацией, имеющим законный интерес в деле. Жалоба должна касаться несоблюдения Руководящих принципов многонациональными предприятиями, базирующимися в странах, присоединившихся к Руководящим принципам, в отношении всей своей деятельности и операций, в том числе в рамках глобальных производственно-сбытовых цепочек, даже в странах, не являющихся членами ОЭСР и не подписавших Руководящие

принципы. Все профсоюзные организации – местные, отраслевые, национальные, региональные или международные – имеют право подавать жалобы в национальные контактные пункты.

Профсоюзы могут направлять дела самостоятельно, совместно с другими профсоюзами или с НПО. Рекомендуется обращаться за поддержкой к профсоюзам, уже имеющим опыт подачи исков, а также к национальным профцентрам, глобальным федерациям профсоюзов и ПКК.

Контактные данные Профсоюзного консультативного комитета (ПКК):

- <https://tuac.org/>
- tuac@tuac.org
- Телефон: (33)015 537-37-37
- Список национальных профсоюзных центров, являющихся членскими организациями ПКК
<https://tuac.org/about/affiliates/>

Для доступа к механизму не требуется, чтобы профсоюз исчерпал национальную юрисдикцию. Профсоюз может использовать механизм параллельно и в координации с другими механизмами, такими как национальные суды, контрольный механизм МОТ или специальные процедуры универсальной системы ООН. Согласно обновленному варианту Руководящих принципов 2011 года, национальным

контактным пунктам не должны отказывать в допуске к конкретному случаю лишь потому, что другие правовые действия уже имели место, находятся в процессе рассмотрения или могут быть применены затрагиваемыми сторонами.

Вот некоторые элементы, которые необходимо учитывать после принятия решения об использовании механизма:

- Если несоблюдение имело место в стране, присоединившейся к Руководящим принципам, то:
 - подача жалобы осуществляется в национальный контактный пункт этой страны (принимающая страна) с копией в национальный контактный пункт страны, в которой расположена многонациональная компания (страна происхождения);
 - подача жалобы осуществляется в национальный контактный пункт страны происхождения с копией в национальный контактный пункт принимающей страны и указанием того, почему этот национальный контактный пункт считается жизненно важным для обеспечения соблюдения Руководящих принципов.
- Если несоблюдение имело место в стране, не присоединившейся к Руководящим принципам, то:
 - подача жалобы осуществляется в национальный контактный пункт в стране происхождения и других странах, вовлеченных в процесс.
- Если нарушение Руководящих принципов касается деятельности отделений, филиалов, дочерних компаний или компаний-поставщиков, то:
 - должна быть установлена связь между структурами, причастными к несоблюдению, и многонациональной компанией, базирующейся в одной из стран, присоединившихся к Руководящим принципам.
- Если профсоюз подал или намеревается подать иск и в национальный суд, то:
 - в жалобе рекомендуется указать, что использование механизма национального контактного пункта не наносит серьезного ущерба сторонам, обратившимся в национальные суды.

Дополнительное предложение заключается в изучении опыта рассмотрения дел, уже переданных в национальные контактные пункты. Для

этой цели могут быть полезны базы данных ОЭСР, ПМК и Надзора ОЭСР, благодаря возможности детального поиска.

- ОЭСР:
<https://mneguidelines.oecd.org/database/>
- ПМК:
<https://mneguidelines.tuac.org/en/database>
- Надзор ОЭСР
https://complaints.oecdwatch.org/cases/advanced-search?set_language=en

Вспомогательные документы, которые могут служить руководством для участия профсоюзов

- «Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий: рекомендации по ответственному ведению бизнеса в глобальном контексте: РУКОВОДСТВО ДЛЯ ПРОФСОЮЗОВ» (ПКК):
https://members.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/0D/3D/telecharger.phtml?cle_doc_attach=4403
- Руководство для национальных контактных пунктов по первоначальной оценке конкретных обстоятельств:
<https://mneguidelines.oecd.org/Guide-for-National-Contact-Points-on-the-Initial-Assessment-of-Specific-Instances.pdf>
- Руководство для национальных контактных пунктов по последующим действиям в особых случаях:
<https://mneguidelines.oecd.org/ncps/Guide-for-National-Contact-Points-on-Follow-Up-to-Specific-Instances.pdf>

4.1 | Что такое глобальные рамочные соглашения?

Глобальные рамочные соглашения – это соглашения между международными профсоюзными организациями и многонациональными компаниями о признании и гарантии прав лицам, задействованным в осуществлении хозяйственной деятельности многонациональных компаний, независимо от их местонахождения. В большинстве случаев такие соглашения применяются к деятельности филиалов или дочерних компаний, а также к

операциям в глобальных цепочках поставок подписавших их компаний. Упомянется также применение этих соглашений к компаниям-поставщикам и субподрядчикам.

Международными профсоюзными организациями, заключившими глобальные рамочные соглашения, являются отраслевые глобальные федерации профсоюзов, в том числе PSI.

НЕКОТОРЫЕ ИЗ ГЛОБАЛЬНЫХ ФЕДЕРАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ, ЗАКЛУЧИВШИХ ГЛОБАЛЬНЫЕ РАМОЧНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ

- Глобальный профсоюз UNI: <https://www.uniglobalunion.org>
 - Интернационал строителей и деревообработчиков (BWI): <https://www.bwint.org>
 - Интернационал общественного обслуживания (PSI): <http://www.world-psi.org>
 - Международный союз работников пищевой промышленности и табачной промышленности, сельского хозяйства, ресторанного и гостиничного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей (IUF): <http://www.iuf.org>
 - Международная федерация журналистов (IFJ): <https://www.ifj.org>
 - IndustriAll: <http://www.industriall-union.org>
-

В глобальных рамочных соглашениях нередко подчеркивается важность соблюдения международными компаниями международных стандартов, принятых МОТ. Среди стандартов выделяется Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда 2008 года и основополагаю-

щие конвенции МОТ. В соглашениях также содержатся ссылки на другие международные документы, такие как международные договоры по правам человека, принятые Организацией Объединенных Наций, ЦУР (Повестка дня на период до 2030 года) и Руководящие принципы ОЭСР.

СТАНДАРТЫ МОТ, НАИБОЛЕЕ ЧАСТО УПОМИНАЕМЫЕ В ГЛОБАЛЬНЫХ РАМОЧНЫХ СОГЛАШЕНИЯХ.

[Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 2008 года](#)

Основные конвенции МОТ

- Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде
- Протокол № 29 2014 года к Конвенции о принудительном или обязательном труде
- Конвенция № 87 о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы
- Конвенция № 98 о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров
- Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности
- Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда
- Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий
- Конвенция № 138 о минимальном возрасте для приема на работу
- Конвенция № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда

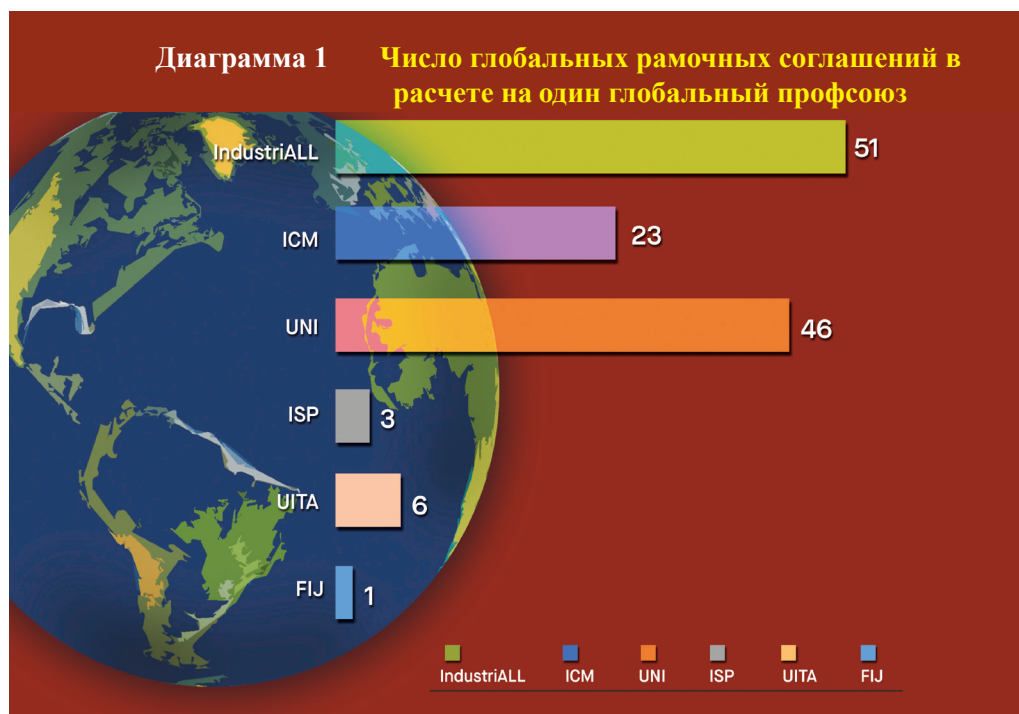
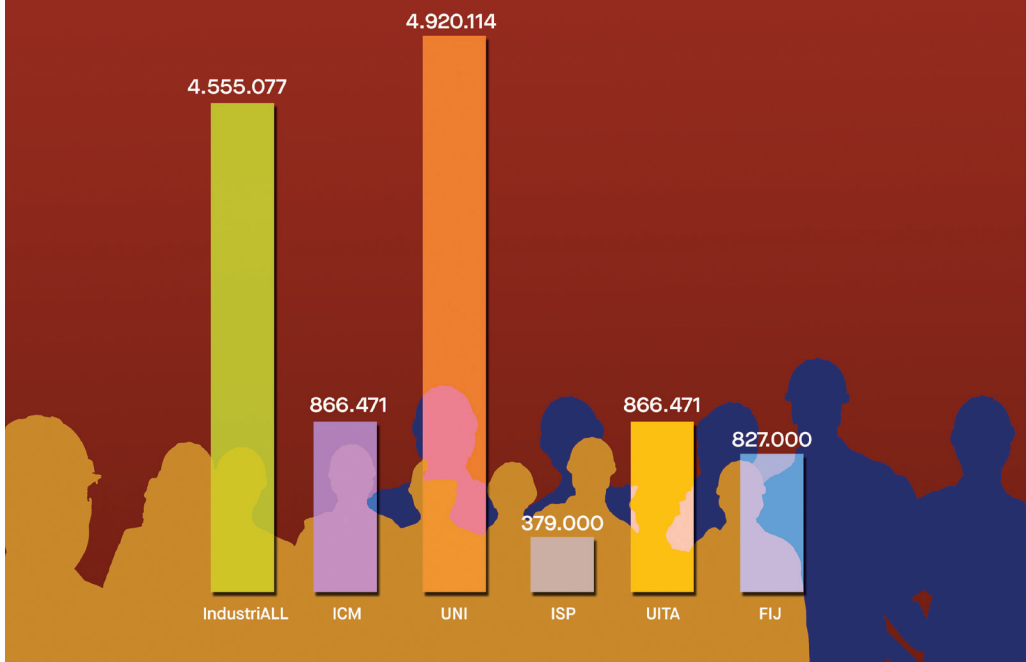


Диаграмма 2 Число непосредственно охваченных трудящихся



Глобальные рамочные соглашения обычно регулируют такие трудовые права, как рабочее время, адекватная заработная плата, подготовка кадров или право на охрану труда. Глобальные рамочные соглашения также регулируют отношения между сторонами, международной профсоюзной организацией и многонациональной компанией, и нередко содержат механизмы контроля за соблюдением соглашений и разрешения споров, которые могут возникнуть в связи с их осуществлением.

С 2000 года число международных соглашений значительно возросло. В диаграмме 1 показано число соглашений, заключенных BWI, UNI, PSI, IUF, IFJ и IndustriALL, а в диаграмме 2 – примерное количество работников, непосредственно охваченных соглашениями. Это число резко возрастает, когда на работников распространяется косвенный охват (цепочки поставок).

4.2

Какие глобальные рамочные соглашения подписал Интернационал общественного обслуживания?

Интернационал общественного обслуживания совместно с IndustriALL провел переговоры по глобальным рамочным соглашениям с тремя многонациональными компаниями, все из

которых работают в области производства и распределения электроэнергии и газа: EDF (базируется во Франции), ENEL (базируется в Италии) и ENGIE (базируется во Франции).

4.2.1 | Глобальное рамочное соглашение с Группой EDF

29 мая 2018 года Генеральный секретарь ИОО Роза Паванелли, Генеральный секретарь IndustriAll Вальтер Санчес и Генеральный директор Группы EDF Жан-Бернар Леви подписали обновленное Глобальное рамочное соглашение о корпоративной социальной ответственности, охватывающее права человека и трудовые права, в присутствии Генерального директора Международной организации труда Гая Райдера в ходе 107-й сессии Международной конференции труда и при участии французских профсоюзов. Позднее, 19 июня, национальные федерации профсоюзов, представляю-

щие большинство работников Группы EDF, являющиеся членскими организациями PSI и IndustriAll, завершили подписание обновленного Глобального рамочного соглашения с Группой EDF, которое вступило в силу в полном объеме 21 июня на 4-летний срок. С текстом соглашения можно ознакомиться по ссылке:

<https://publicservices.international/resources/news/global-framework-agreement-on-the-edf-groups-corporate-social-responsibility-2018?id=9190&lang=en>.

См. область применения соглашения и взятые обязательства в таблице 10.

ТАБЛИЦА 10 | Глобальное рамочное соглашение с Группой EDF

Область применения

- Соглашение распространяется на каждую компанию, которая прямо или косвенно контролируется EDF, на всех территориях, на которых представлена Группа. Оно распространяется на любую новую контролируемую компанию, которая присоединится к Группе.
- Оно распространяется на всех сотрудников Группы EDF, независимо от характера их трудового договора.
- Группа EDF будет поощрять соглашение и обеспечивать его соблюдение своими поставщиками и субподрядчиками. Соглашение будет поощряться в цепочке поставок.

Обязательства

- **Соблюдать права человека во всей глобальной деятельности Группы EDF, в том числе закрепленные в:**
 - Всеобщей декларации и договорах Организации Объединенных Наций по правам человека;
 - принципах и правах, закрепленных в основных конвенциях МОТ;
 - Руководящих принципах ОЭСР для многонациональных предприятий;
 - Руководящих принципах Организации Объединенных Наций по правам человека;
 - Декларации МОТ о трехсторонних принципах в отношении многонациональных предприятий;
 - принципах Глобального договора Организации Объединенных Наций.
- **Разработать, публиковать и осуществлять в партнерстве с профсоюзами план действий по контролю:**
 - направленному на выявление рисков и предотвращение серьезных нарушений прав человека, включая право на здоровье и безопасность на рабочих местах и окружающую среду;
 - включающему в себя механизм предупреждения с целью получения жалоб от профсоюзов.

- **Поощрять этику Группы EDF и предотвращение коррупции, в том числе:**
 - поощрение борьбы с коррупцией во всех ее формах;
 - защиту информаторов от любых актов возмездия или дискриминации;
 - применение принципа фискальной прозрачности, включая прозрачную фискальную отчетность в соответствии с рекомендациями Руководящих принципов ОЭСР.

- **Бороться с любыми формами домогательств и насилия на работе**
 - Группа EDF обязуется защищать своих сотрудников от любых форм насилия, оскорблений или домогательств на рабочих местах.
 - Каждая компания Группы EDF будет принимать необходимые меры по предотвращению и устранению домогательств, а также физического и психологического насилия, уделяя особое внимание его связи с гендерными аспектами.
 - Каждая компания Группы EDF будет следить за тем, чтобы все сотрудники были осведомлены о рисках домогательств, а также о средствах их предотвращения и борьбы с ними.

- **Обеспечить социально ответственные отношения с поставщиками и субподрядчиками**
 - Группа EDF обязуется сообщать и поощрять соглашение среди своих поставщиков и субподрядчиков. Компании Группы должны поощрять эти принципы среди участников своих тендеров.
 - Любое повторное несоблюдение положений соглашения, не исправленное после замечаний, может привести к приостановлению отношений с поставщиком или субподрядчиком
 - Любое сообщение, касающееся поставщика, который, по мнению всех профсоюзных федераций Группы EDF, несет ответственность за действия, отклоняющиеся от взятых обязательств, будет подлежать анализу и информированию со стороны Группы EDF.

- **Обеспечить приоритетность вопросов охраны труда на рабочих местах**
 - Обязанностью и ответственностью Группы EDF является обеспечение безопасных условий труда для всех работников и субподрядчиков.
 - Признается, что охрана здоровья и безопасности на рабочих местах являются результатом эффективных профилактических систем, в основе которых лежит уважение трех основных прав:
 - право быть информированным о рисках, связанных с работой, и получить соответствующее образование и подготовку по вопросам работы в условиях полной безопасности;
 - право отказать или прекратить работу в случае серьезной и непосредственной опасности;
 - право активно участвовать в исследованиях и программах по охране труда, в том числе путем создания комитетов по охране труда на всех рабочих местах Группы.

- **Содействовать и достигать равенства на рабочих местах между женщинами и мужчинами**
 - Группа EDF стремится к равенству между женщинами и мужчинами на работе, содействуя многообразию в трудовых коллективах и на всех уровнях компании, основываясь на принципах равноправия и недопущения дискриминации между полами, а также равного отношения к равному труду.

- Группа EDF стремится устранить различия в условиях труда женщин и мужчин в каждой компании Группы, в частности, в том, что касается путей карьерного роста, обучения, доступа к ответственным должностям и вознаграждения.
 - Она будет способствовать эволюции менталитета и борьбе со стереотипами.
 - Будут поощряться практики, обеспечивающие совмещение профессиональной и семейной жизни всех сотрудников Группы.
- **Обеспечить справедливое обращение и борьбу с дискриминацией**
- Группа EDF защищает своих работников от всех форм дискриминации и репрессий.
 - Устанавливаются три специальные сферы контроля:
 - интеграция инвалидов. Группа намерена разработать политику приема работников с ограниченными возможностями, основанную на процессе приема на работу, а также конкретных мерах по интеграции и поддержке карьеры;
 - происхождение или принадлежность (этическая, национальная, региональная, культурная, религиозная, семейная, социальная и т.д.) ни в коем случае не может служить основанием для отказа в найме. Точно так же ни один вид занятости не должен быть закреплен за каким-либо лицом или запрещен в силу его происхождения;
 - сексуальная ориентация. Группа борется с любой дискриминацией, связанной с сексуальной ориентацией и гендерной идентичностью. В этой связи сотрудник может отказаться от перевода на другое место работы в государство, квалифицирующее гомосексуализм как уголовное преступление, не нанося при этом ущерба своей карьере. В борьбе с дискриминацией по признаку сексуальной ориентации Группа ссылается на Руководящие принципы, принятые Организацией Объединенных Наций.
- **Содействовать развитию навыков и карьерного роста каждого сотрудника**
- **Гарантировать работникам социальное обеспечение, а также социальные льготы**
- **Поддерживать «справедливый переход»**
-

Глобальное рамочное соглашение, заключенное с Группой EDF, устанавливает механизм осуществления

и контроля за выполнением обязательств, принятых на местном и глобальном уровнях.

ТАБЛИЦА 11

Механизмы осуществления и контроля за выполнением Глобального рамочного соглашения с Группой EDF

<p>Общие указания</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Поощряются инициативы по повышению осведомленности и распространению информации о соглашении в компаниях Группы, а также среди их поставщиков и субподрядчиков. ■ Группа EDF принимает необходимые меры для того, чтобы соглашение было эффективным для всех сотрудников.
<p>Осуществление на местном уровне</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Контроль за выполнением на местном уровне осуществляется путем содействия диалогу между руководством и представителями трудящихся в отношении инициатив, которые должны быть приняты, планов действий и форм осуществления соглашения. ■ Результатом диалога на местном уровне является как минимум одна встреча руководства и представителей профсоюзов/работников в год.
<p>Осуществление на глобальном уровне</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Контроль за выполнением реализуется на глобальном уровне через Глобальный комитет по контролю (комитет по диалогу в области социальной ответственности), деятельность которого координируется представителями руководства, а в его состав входят представители работников и глобальных федераций профсоюзов. ■ Глобальный комитет по контролю собирается для анализа ситуации с выполнением соглашения, принятия соответствующих и необходимых мер для обеспечения его выполнения, а также обсуждения будущего сотрудничества в области глобального социального диалога. ■ Стороны соглашения поддерживают связь друг с другом на постоянной основе в период между встречами в целях дальнейшего осуществления настоящего соглашения и содействия его реализации, а также достижения взаимоприемлемых решений любых проблем, которые могут возникнуть. ■ Группа EDF регулярно и на постоянной основе передает в Глобальный комитет по контролю всю соответствующую информацию, касающуюся внедрения соглашения в дочерних компаниях. ■ Глобальный комитет по контролю может предложить руководству Группы EDF осуществлять миссии на разовой основе для наблюдения за практикой социальной ответственности на местах. ■ Глобальный комитет по контролю несет единоличную ответственность за все вопросы, возникающие в связи с осуществлением соглашения. ■ Состав и функционирование Глобального комитета изложены в приложении к соглашению.

Соглашение также устанавливает процедуру рассмотрения жалоб, с тем чтобы работник или любое затрону-

тое лицо могло сообщить о невыполнении обязательств, принятых в рамках соглашения.

ТАБЛИЦА 12

Процедура подачи индивидуальных жалоб в связи с несоблюдением Глобального рамочного соглашения с Группой EDF

Кто может воспользоваться?

- Процедурой может воспользоваться работник или пострадавшее лицо, которому необходимо проинформировать или сообщить о невыполнении соглашения.

Как работает процедура?

- Что касается проблем местного характера, то прилагаются все усилия по их решению на местном уровне.
- По желанию работник может получить помощь представителя местной профсоюзной организации.
- Группа EDF обязуется провести надлежащую оценку спора совместно с местным(и) профсоюзом(ами)/представителем(ами) работников. Стороны, подписавшие соглашение, будут информироваться об этом.
- Если спор не урегулирован на местном уровне, то он передается на рассмотрение руководству и соответствующим социальным партнерам на национальном уровне, а затем в головной офис Группы.
- Если проблема сохраняется на уровне головного офиса, спор передается в Глобальный комитет по контролю при соблюдении крайнего срока не менее четырех недель после поступления спора в головной офис Группы.
- Спор должен быть разрешен в течение максимум трех месяцев после его возникновения. В отсутствие решения сторонам, подписавшим соглашение, предоставляется право совместно назначить посредника для содействия урегулированию спора.
- В крайнем случае, стороны могут обратиться в компетентную юрисдикцию головного офиса EDF (Франция).
- Все обсужденные вопросы и достигнутые решения представляются на следующем заседании Глобального комитета по контролю.

Спустя восемь месяцев после подписания Глобального рамочного соглашения более 25 представителей профсоюзов и руководства Группы EDF встретились в феврале 2019 года

в Международном учебном центре МОТ в Турине для повышения квалификации в целях содействия осуществлению Соглашения.⁶

6. Примечание PSI: <https://www.world-psi.org/en/edf-unions-and-management-have-training-implementing-human-and-labour-rights>

4.2.2 | Глобальное рамочное соглашение с Группой ENEL

Глобальное рамочное соглашение было заключено 14 июня 2013 года в Риме, Италия, между руководством Группы ENEL и глобальными федерациями профсоюзов PSI и IndustriALL в присутствии и при поддержке итальянских профцентров CGIL, CISL и UIL.

С текстом соглашения можно ознакомиться по ссылке:

<https://publicservices.international/resources/news/acuerdo-mundial-con-enel?id=9056&lang=en>

Рамочное соглашение было заключено сроком на 3 года. С 2016 года проводятся встречи представителей профсоюзов и компаний с целью его продления.

В таблице 13 ниже приведены сферы охвата и краткая информация об обязательствах, взятых на себя Группой ENEL в соответствии с Глобальным рамочным соглашением, заключенным в 2013 году.

ТАБЛИЦА 13 Глобальное рамочное соглашение с Группой ENEL

Область применения

- Соглашение распространяется на все компании Группы EDF в странах, в которых она осуществляет свою хозяйственную деятельность.
- Группа ENEL стремится содействовать соблюдению Глобального рамочного соглашения с филиалами, дочерними компаниями, поставщиками, подрядчиками и всей цепочкой поставок.
- Стороны, подписавшие соглашение, оценят возможность заключения дополнительных соглашений для решения вопросов, связанных с новыми требованиями и новыми областями.

Обязательства

- **Уважать основные права и принципы в соответствии с:**
 - Всеобщей декларацией прав человека;
 - Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединенных Наций;
 - основоположными конвенциями МОТ в области труда;
 - Декларацией МОТ о трехсторонних принципах в отношении многонациональных предприятий;
 - Руководящими принципами ОЭСР для многонациональных предприятий;
 - принципами Глобального договора Организации Объединенных Наций.
- **Не использовать детский или принудительный труд в какой бы то ни было форме**
 - ENEL обязуется не использовать ни принудительный, ни обязательный труд в любой форме, как это определено в конвенциях МОТ о детском труде.
 - ENEL обязуется не устанавливать и не поддерживать деловые отношения с поставщиками, использующими труд несовершеннолетних.
- **Уважать безопасность и здоровье на рабочих местах**
 - Создать надежную систему подотчетности в сфере охраны труда (ОТ), основанную

на уважении трех основных прав трудящихся:

– права знать об опасностях, связанных с работой, и получать образование и подготовку для безопасного ее выполнения;

– права отказаться выполнять или прекращать выполнять небезопасную работу, подвергая такие отказы соответствующему совместному расследованию и разрешению;

– права на участие в обеспечении охраны труда.

■ Группа ENEL стремится гарантировать своим сотрудникам, а также дочерним предприятиям, подрядчикам и поставщикам и на протяжении всей цепочки поставок самые высокие стандарты охраны труда, обеспечивая, как минимум, полное соблюдение соответствующих стандартов МОТ.

■ Группа ENEL будет уделять большое внимание при определении стандартов безопасности, присутствующих в тендерах, в том числе путем использования модели квалификации и выбора подрядчиков, работающих с ENEL, а также путем усиления процессов управления и контроля.

■ **Исключить любую форму дискриминации и не терпеть насилие или домогательства на рабочих местах**

■ **Соблюдать ограничение продолжительности рабочего времени**

■ Группа ENEL обязуется соблюдать ограничение, содержащееся в документах МОТ, в отношении продолжительности рабочего дня и стремиться к достижению цели, заключающейся в обеспечении надлежащего уровня жизни своих сотрудников и членов их семей.

■ **Соблюдать минимальный размер оплаты труда**

■ Группа ENEL обязуется соблюдать минимальное вознаграждение, установленное в коллективных соглашениях и законодательстве, в соответствии с конвенциями МОТ.

■ ENEL, ее дочерние компании, подрядчики и субподрядчики гарантируют своим работникам социальное обеспечение с уплатой взносов, когда этого требует закон.

■ **Признавать ценность подготовки кадров и профориентации**

■ Группа ENEL признает основополагающую роль профориентации и подготовки кадров для развития человеческих ресурсов и компетенций как инструмента повышения производительности труда.

■ **Уважать свободу организации и ведения коллективных переговоров**

■ Группа ENEL признает:

■ право своих работников создавать и входить в состав профсоюзных организаций в защиту своих интересов;

■ что ее работники представлены в различных производственных подразделениях профсоюзными организациями или представителями, избранными в соответствии с законодательством и практикой, действующими в различных странах;

■ ценность коллективных переговоров как привилегированного инструмента определения условий труда, а также регулирования отношений между руководством компании и профсоюзами.

- Группа ENEL уважает принцип профсоюзной автономии и никоим образом не вмешивается в организацию представительства, обеспечивая доступ представителей работников на рабочие места для общения со своими избирателями в соответствии с законодательством и системами трудовых отношений, действующими в каждой стране.
 - Группа ENEL предоставляет необходимую информацию своим сотрудникам и представляющим их профсоюзам с целью содействия заключению коллективных соглашений.
- Защищать окружающую среду**
- Группа ENEL стремится к тому, чтобы руководители и сотрудники Группы понимали и играли активную роль в достижении целей ENEL в области устойчивого развития, активно и ответственно относясь к охране окружающей среды с учетом экологических и социальных последствий производственных процессов.
- Придерживаться деловой этики и избегать конфликта интересов (политика нулевой толерантности к коррупции)**
- Признать важность концепции достойного труда МОТ и пропагандировать ее**
- Поощрять уважение прав дочерними компаниями, подрядчиками и цепочкой поставок**
- Группа ENEL гарантирует полное соблюдение действующего законодательства и международных стандартов в своих отношениях с поставщиками и подрядчиками и поощряет данное соглашение во всей цепочке поставок.
 - Группа ENEL обязуется предоставлять своим дочерним предприятиям, поставщикам, подрядчикам и цепочкам поставок, а также деловым партнерам актуализированную об изменениях, вносимых в Глобальное рамочное соглашение.

В соответствии с Глобальным рамочным соглашением был создан ряд комитетов, призванных гарантировать выполнение обязательств, взятых в

рамках соглашения в путем диалога между сторонами.

См. состав и компетенцию комитетов в таблице 14.

Состав Всемирного производственного совета

- Состав Всемирного производственного совета соответствует критериям пропорциональности в отношении числа работников в каждой стране, в которой присутствует Группа, при этом устанавливается, что страны с меньшим числом работников должны быть адекватно представлены посредством ротационного присутствия.
- Всемирный производственный совет состоит максимум из 12 членов.
- Представительство профсоюзов будет распределяться пропорционально общему числу членов Группы. Члены профсоюзов будут назначаться компетентными профсоюзными организациями.
- Срок полномочий членов совпадает со сроком действия соглашения.

Функции Всемирного производственного совета

- Его целью, среди прочего, является проверка совместно с компанией выполнения соглашения, а также совместные инициативы по обеспечению и расширению социального диалога в компании, анализ основных аспектов деятельности Группы и выдвижение инициатив по улучшению.
- Всемирный производственный совет не подменяет права работников на информацию и консультации, действующие в различных странах, и не вмешивается в переговорные полномочия, предписываемые законом или соглашениями соответствующим профсоюзным организациям.
- Всемирный производственный совет не имеет переговорных полномочий и не является второй инстанцией для рассмотрения вопросов, рассматриваемых на национальном уровне.
- Всемирный производственный совет является информационным органом на уровне Группы и не занимается правами работников на информацию и консультации, действующими в различных странах, а также не вмешивается в компетенцию, возложенную на них законом или соглашениями с профсоюзами.
- Что касается вопросов транснационального характера, то представители компании информируют Всемирный производственный совет на ежегодном заседании об экономическом и финансовом положении, деятельности и инвестиционных программах, реструктуризации компании, изменении сферы деятельности компании, политике в области занятости, охране труда, экологической политике, подготовке кадров, равных возможностях и недопущении дискриминации, плане по обеспечению устойчивости и балансе компании.

Многосторонние комитеты

Устав и функционирование многосторонних комитетов

- Соглашение устанавливает, что Всемирный производственный совет может создавать многосторонние комитеты, занимающиеся наиболее актуальными вопросами на транснациональном уровне, включая вопросы безопасности, подготовки кадров и равных возможностей.
- Многосторонние комитеты обеспечиваются внутренними правилами деятельности в момент своего создания.
- В их состав входят максимум 10 представителей профсоюзов и 10 представителей компаний.
- Работа многосторонних комитетов рассматривается компанией и Всемирным производственным советом с целью совместного анализа основных вопросов, представляющих международный интерес для Группы и ее сотрудников.
- Деятельность и предложения многосторонних комитетов рассматриваются на ежегодном заседании Всемирного производственного совета с целью ее совместного анализа и оценки вместе с технико-экономическими обоснованиями компании.

Основные компетенции**Многосторонний комитет по охране труда**

- Целью Многостороннего комитета является создание и укрепление культуры, защищающей здоровье и безопасность всех людей, работающих в ENEL и контактирующих с Группой, во всех странах, включая сотрудников, подрядчиков, поставщиков и клиентов.
- Функции Многостороннего комитета состоят в том, чтобы обсуждать и рекомендовать Группе ENEL политику, программы и кампании в сфере охраны труда для повышения осведомленности о рисках.
- В качестве примера можно привести обзор и анализ передовой отраслевой практики и, при необходимости, исследований и изысканий.
- Рекомендации могут включать советы по снижению и управлению рисками или разработке международных программ обучения лиц, отвечающих за здоровье и безопасность.

Многосторонний комитет по подготовке кадров

- Цель Многостороннего комитета заключается в анализе и формулировании предложений с целью создания международной справочной базы для рассмотрения крупных инициатив, осуществляемых в сфере подготовки кадров, а также содействию, направлению и поддержке подготовки кадров во всех странах.
- Основные функции Многостороннего комитета заключаются в следующем:
 - получение информации о планировании и разработке проектов бизнес-тренингов;

<p>Многосторонние комитеты</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ определение и предложение проектов в области подготовки кадров, которые могут обеспечить доступ к международным, общинным, региональным и/или межпрофессиональным фондам; ■ выявление новых видов потребностей в подготовке кадров, в том числе путем использования или осуществления конкретных исследований и изысканий. <p>Многосторонний комитет по равным возможностям</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ENEL намерена распространять лучшие инициативы по вопросам, связанным с обеспечением равных возможностей, на все компании Группы. ■ Основные функции Многостороннего комитета заключаются в следующем: <ul style="list-style-type: none"> ■ анализ и обмен информацией об инициативах и проектах, которые были реализованы или запланированы; ■ поощрение исследовательских инициатив в сфере занятости женщин на международном уровне и в рамках Группы, а также координация своей деятельности с совместными комитетами на уровне стран и определение форм финансирования; ■ поощрение действий, направленных на выявление инициатив по устранению возможных ситуаций, связанных с субъективными и объективными препятствиями, способных подорвать эффективность обеспечения равных возможностей, распространяя сферу охвата на расширенную концепцию многообразия на рабочих местах (управление многообразием).
<p>Координационный комитет профсоюзов</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Рамочное соглашение гласит, что ВПС поддерживается Координационным комитетом профсоюзов, играющим координирующую роль в отношении компонентов ВПС и многосторонних комитетов в подготовке встреч и связи с руководством компании. ■ В его состав входит координатор Всемирного производственного совета и 4 других члена. ■ ENEL формирует Координационный комитет руководства, который играет роль в налаживании и облегчении отношений со Всемирным производственным советом и управлении социальным диалогом на уровне Группы. ■ Установлено, что Координационный комитет профсоюзов и Координационный комитет руководителей собираются раз в три месяца, проводя не более четырех заседаний в год, с тем чтобы проанализировать деятельность и предложения многосторонних комитетов и определить краткий перечень вопросов для включения в повестку дня ежегодного заседания Всемирного производственного совета.

<p>Многосторонний комитет по передовому опыту и инновационным идеям</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ В целях содействия распространению передового опыта в рамках Группы ENEL было установлено, что одной из дополнительных и важных функций Всемирного производственного совета будет наличие Многостороннего комитета по передовому опыту и инновационным идеям, с тем чтобы в полной мере воспользоваться работой и инициативами международного характера, уделяя особое внимание развитию транснациональной компетенции в сфере производственных отношений. ■ Основные функции Многостороннего комитета по передовому опыту и инновационным идеям заключаются в следующем: <ul style="list-style-type: none"> ■ анализ состояния и эволюционных потребностей систем производственных отношений; ■ инициирование проведения сравнительных исследований других секторов или крупных промышленных групп в целях приведения знаний в соответствие с передовой международной практикой; ■ выявление и выдвижение новых инициатив, направленных на улучшение деловой этики, социального диалога и устойчивости.
--	---

22 июля 2016 года Всемирный производственный совет Группы ENEL провел свое ежегодное заседание в Риме с целью изучения вопросов, возникших на заводах ENEL в мире, и обсуждения продления срока действия Глобального рамочного соглашения. В ежегодном заседании приняли участие представители компаний и профсоюзов, представленных на заводах ENEL в мире. В ходе встречи члены профсоюзов из Латинской Америки подняли ряд вопросов, с которыми сталкиваются профсоюзы региона.

Двумя месяцами ранее, в апреле 2016 года, профсоюзная сеть Группы ENEL в Латинской Америке собралась в Риме для подготовки к встрече и разработки механизма обеспечения эффективного соблюдения Глобального рамочного соглашения, устанавливающего систему ротации участия во встречах с участием всех латиноамериканских членских организаций.⁷

В настоящее время ведутся переговоры по пересмотру упомянутого Глобального рамочного соглашения.

7. Статья IndustriALL: <http://www.industrial-union.org/enel-global-works-council-meets-to-negotiate-agreement-renewal>

4.2.3 | Глобальное рамочное соглашение с Группой GDF SUEZ-ENGIE

В 2010 году было заключено Глобальное рамочное соглашение (полное название «Глобальное соглашение об основных правах, социальном диалоге и устойчивом развитии») между руководством Группы GDF SUEZ – второй по величине в мире газо-, водо- и

электроэнергетической компании – и Интернационалом общественного обслуживания, IndustriALL и Интернационалом строителей и деревообработчиков.

С текстом соглашения можно ознакомиться по ссылке:

С текстом соглашения можно ознакомиться по ссылке:

<https://publicservices.international/resources/news/gdf-suez-global-agreement-on-fundamental-rights-social-dialogue-and-sustainable-development-2010?id=8599&lang=en>

Соглашение распространяется на все компании Группы GDF SUEZ, а также на настоящих и будущих работников, субподрядчиков и поставщиков Группы. В соответствии с упомянутым соглашением Группа придерживается комплекса принципов, касающихся равных возможностей и равного обращения, уважения прав профсоюзов, подготовки кадров, охраны труда, стабильной – в том числе прямой – и устойчивой занятости, а также борьбы с изменением климата. В нем также заявляется о намерении выработать дополнительные, более конкретные соглашения для обеспечения полного соблюдения всех договоренностей.

Для обеспечения эффективности и

реализации соглашения была создана консультативная группа в составе представителей GDF SUEZ и подписавших его глобальных федераций профсоюзов с участием других представителей профсоюзов по согласованию сторон и с соответствующим географическим представительством. Было установлено, что консультативная группа будет собираться не реже одного раза в год для рассмотрения соглашения и обсуждения дальнейшего сотрудничества.

В соответствии с соглашением был создан механизм урегулирования споров на основе процедуры рассмотрения жалоб на нарушения обязательств, согласованных в соглашении.

Процедура подачи жалоб на несоблюдение Глобального рамочного соглашения с GDF SUEZ

Как работает процедура?

■ Процедура включает следующие этапы:

- 1) сначала жалоба подается местному руководству. Работники могут заручиться представительством профсоюза;
- 2) если жалобу не удастся урегулировать с местным руководством, она передается в соответствующий национальный профсоюз, который поднимает вопрос с компанией;
- 3) нарушения, которые не могут быть устранены путем обсуждения на местном или национальном уровне, должны рассматриваться сторонами, подписавшими соглашение, в тесном сотрудничестве с членскими организациями глобальных федераций профсоюзов в соответствующей стране, и доводиться до сведения ответственного руководителя, который должен обеспечить своевременное принятие корректирующих мер. Этот процесс должен осуществляться в той мере, в какой это необходимо, и может включать в себя, в частности, встречу консультационной группы. Консультационная группа может изучить вопрос и предложить соответствующие меры;
- 4) также могут быть уместны неофициальные обсуждения, в то время как усилия по урегулированию конфликтов будут предприниматься на местном или национальном уровнях;

в случае, если решение не найдено, стороны, подписавшие соглашение, могут прибегнуть к посредничеству на основе договоренности о выборе посредника сторонами.

Приверженность принципам упомянутого Глобального рамочного соглашения была подтверждена в 2020 году Группой GDF SUEZ (ныне ENGIE), PSI, IndustriALL и BWI. ENGIE стремится содействовать выполнению обязательств, взятых в рамках соглашения, в том числе своими торговыми партнерами.

Перед лицом огромных проблем, возникших в связи с кризисом здравоохранения в контексте пандемии COVID-19, в апреле 2020 года PSI, IndustriALL и BWI приветствовали и поддержали программу ENGIE, направленную на обеспечение глобального охвата социальным стра-

хованием всех своих сотрудников, в частности, расходов на госпитализацию и страхование на случай смерти с начала пандемии.

ENGIE, PSI, IndustriALL и BWI обязуются возобновить диалог и переговоры с целью принятия нового глобального рамочного соглашения, как только позволят условия. Предполагается, что новое глобальное рамочное соглашение с ENGIE будет включать в себя обязательства компании по обеспечению всем сотрудникам единого минимального уровня социальной защиты в отношении материнства, здоровья, инвалидности и смертности в рамках всей ее глобальной деятельности^{8,9}

8. Пресс-релиз PSI: <https://publicservices.international/resources/news/engie-commits-to-cover-covid-19-related-health-care-and-social-security-for-its-employees-worldwide?id=10758&lang=en>

9. Пресс-релиз IndustriALL: <http://www.industrialall-union.org/global-unions-welcome-engies-commitment-to-cover-covid-19-related-health-care-and-social-security>

Вспомогательные
документы по
глобальным
рамочным
соглашениям

- Документ с изложением позиции PSI в отношении достойного труда в глобальных цепочках поставок:
http://www.world-psi.org/sites/default/files/attachment/news/en_it2.19_psi_position_on_global_supply_chains_revised_0.pdf
- Документ МОТ «Глобальные рамочные соглашения: обеспечение достойного труда в глобальных производственно-сбытовых цепочках»:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_434248.pdf.
- Видеоролик «Использование глобальных рамочных соглашений (ГРС) в органайзинге»:
<https://www.youtube.com/watch?v=9Jw-k2k8blo>
- Международные рамочные соглашения: глобальный инструмент отстаивания прав на работе:
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_080723/lang--en/index.htm.
- Ссылки на Декларацию о МНП в международных рамочных соглашениях:
https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_737309/lang--en/index.htm
- Окружающая среда и охрана труда в международных рамочных соглашениях:
https://www.etuc.org/sites/default/files/Global_Report-version_finale_anglaise_1.pdf
- Глобальные рамочные соглашения: создание и защита пространства для коллективных переговоров на местном уровне при содействии международных профсоюзных организаций:
<http://www.alternateroutes.ca/index.php/ar/article/view/22518/18310>

5.1 | Что такое главы о труде соглашений о свободной торговле?

Главы о труде соглашений о свободной торговле (ССТ) представляют собой комплекс положений, включенных в коммерческие, двусторонние или многосторонние соглашения, посредством которых подписавшие их стороны признают свои обязательства соблюдать минимальные трудовые стандарты, а в некоторых случаях также создают механизмы контроля и осуществления. С начала 1990-х годов число соглашений о свободной торговле растет в ге-

ометрической прогрессии, они становятся все более сложными, охватывая при этом множество областей политики, уже не ограничиваясь торговлей товарами и услугами, среди которых обычно выделяются следующие: права интеллектуальной собственности, правила происхождения, государственный подряд, финансовые услуги, политика в области конкуренции, процедуры разрешения споров.

Список двусторонних или многосторонних соглашений о свободной торговле в разбивке по странам:

http://www.sice.oas.org/countries_e.asp.

Всемирная торговая организация (ВТО) располагает базой данных, содержащей статистические данные и интерактивную карту, на которой можно найти информацию о соглашениях о свободной торговле, подписанных странами и регионами:

<http://rtais.wto.org/UI/PublicMaintainRTAHome.aspx>.

Профсоюзы и общественные движения ставят под сомнение несправедливые торговые соглашения и подчеркивают их взаимосвязь с процессом дерегулирования, приватизации и либерализации экономической деятельности в интересах многонациональных корпораций в ущерб местной экономике, трудящимся соответствующих стран, налоговым поступлениям и окружающей среде. PSI обращает внимание на вредные последствия такого рода торговых соглашений для общественных услуг, таких как образование, здравоохранение, пенсионное обеспечение, телекоммуникации, транспорт и т.д. В этой связи PSI вновь подтверждает свою приверженность борьбе за защиту общественных услуг и интересов работников, оказывающих общественные услуги, в таких соглашениях и дальнейшем отстаиванию справедливой, демократической, многосторонней торговой системы, соответствующей выполнению обязательств в области прав человека, способствующей развитию и сохраняющей пространства для маневра в

государственной политике.¹⁰ PSI подчеркивает, что недавняя волна торговых соглашений угрожает предоставлению качественных общественных услуг, поощряя приватизацию, создавая больше прав для многонациональных корпораций и делегитимируя правительства, ограничивая их возможности по регулированию в общественных интересах. Такие соглашения также представляют угрозу для демократии. Они обсуждаются тайно, без консультаций с демократическими институтами, налагая обязательства на правительства, как нынешние, так и будущие, без учета решений национальных выборов, парламентов и судов.

Защита глав о труде, содержащихся в таких торговых соглашениях, является рискованной, поскольку требует принятия недобросовестных соглашений во всех отношениях, не только на коммерческом уровне, но особенно на уровне предоставления общественных услуг и условий жизни рабочего класса.

5.2 | Каково содержание глав о труде соглашений о свободной торговле?

Главы о труде в ССТ, как правило, содержат ссылки на соблюдение минимальных трудовых стандартов в соответствии с документами МОТ, в частности Декларацией об основополагающих принципах и правах в сфере труда и основоположным конвенциям. Упоминается обязательство не нарушать трудовое законодательство, в том числе о соблюдении и защите основных трудовых прав, таким образом, чтобы оказывать влияние на торговлю или инвестиции сторон. Наконец, нередко подчеркивается

обязательство обеспечить надлежащий доступ отдельных лиц к судам для обеспечения соблюдения трудового законодательства.

Кроме того, в главах о труде обычно устанавливаются различные виды процедур контроля за соблюдением положений таких глав. В случае соглашений о свободной торговле, которые Соединенные Штаты заключили на двусторонней основе с несколькими странами Латинской Америки и Карибского бассейна, главы о труде включают процедуры подачи инди-

10. Приоритеты PSI на 2018-2022 годы: http://www.world-psi.org/sites/default/files/en_poa_priorities_2018-2022_post-cb153_0.pdf.

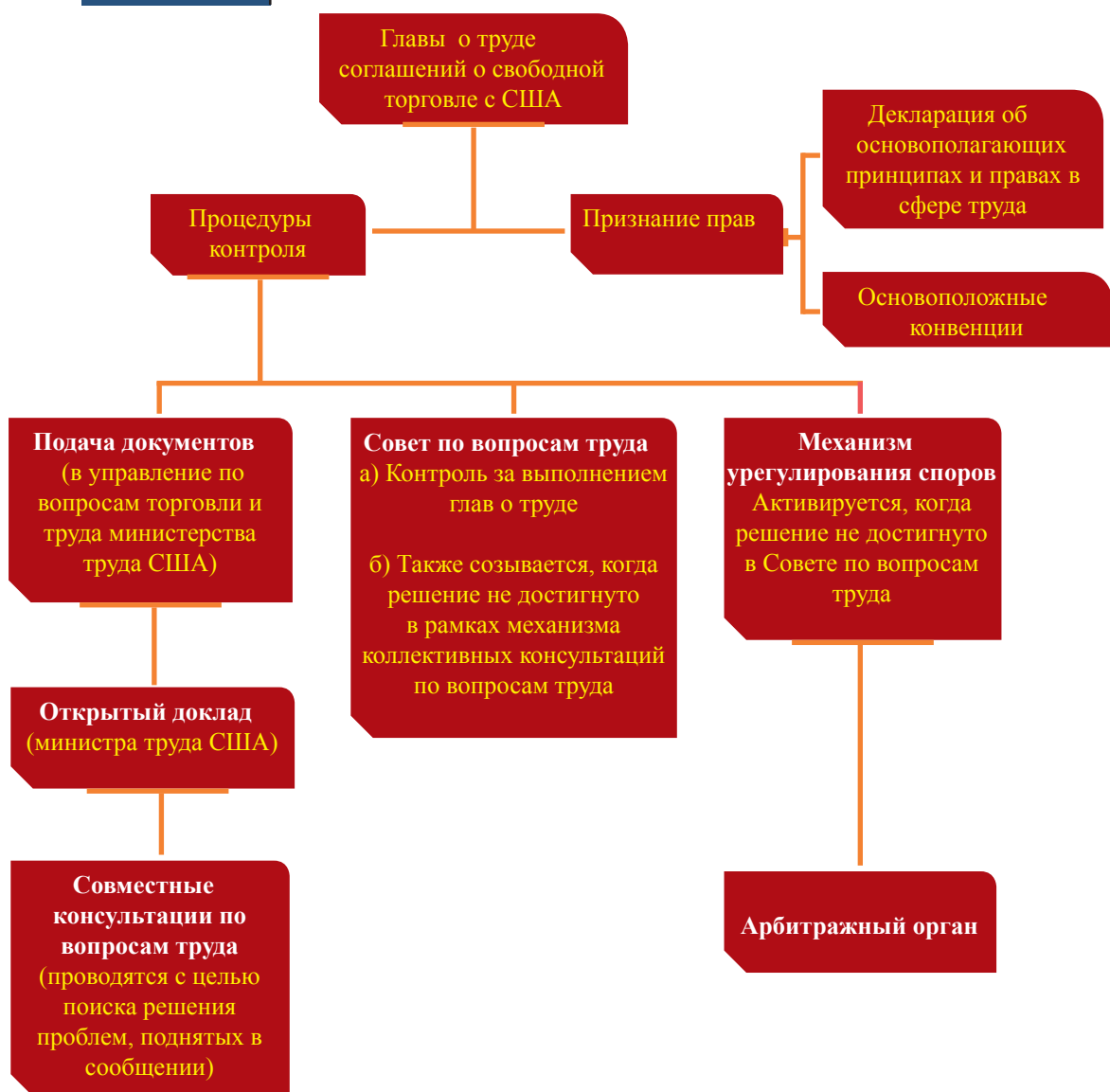
видуальных жалоб и процедуры контроля за общим выполнением положений глав о труде.

Процедуры контроля обычно связываются с общими механизмами урегулирования споров, предусмотренными в ССТ, и в конечном итоге могут приводить к созданию арбитражного органа, отвечающего за определение

того, имело ли место нарушение соглашения государством-ответчиком и выработку рекомендаций. Несоблюдение решений или рекомендаций арбитражного органа может привести к приостановлению действия льгот, установленных в соглашении о свободной торговле, государством, подавшим жалобу в отношении государства-ответчика.

СХЕМА 5

ОБЩЕЕ СОДЕРЖАНИЕ ГЛАВ О ТРУДЕ СОГЛАШЕНИЙ О СВОБОДНОЙ ТОРГОВЛЕ С США



Разработка автора

Процедурой контроля за выполнением глав о труде предусмотрен орган, в состав которого входят контактные пункты каждого из государств, подписавших соглашение, которые в рамках своих функций получают и рассматривают сообщения, представляемые в связи с возможными

нарушениями глав о труде. В случае соглашений, подписанных Соединенными Штатами Америки, контактным пунктом является отдел контроля и обеспечения соблюдения торговых соглашений управления по вопросам торговли и труда министерства труда.

См. перечень глав о труде в соглашениях о свободной торговле, подписанных США, здесь:
<https://www.dol.gov/agencies/ilab/our-work/trade>

5.3 | **Как профсоюзы используют главы о труде соглашений о свободной торговле?**

Как отмечалось выше, последствия несоблюдения глав о труде ССТ могут в конечном итоге привести к приостановлению действия торговых льгот, предусмотренных соглашением, в отношении стороны, не выполняющей их. Эта торговая санкция может стать соответствующим сдерживающим инструментом для того, чтобы побудить или заставить государства-участники соглашения соблюдать главы о труде и, следовательно, сделать эти положения эффективными.

В связи с этим несколько профсоюзных организаций Северной и Южной

Аmericи воспользовались процедурами контроля, предусмотренными соглашениями о свободной торговле, заключенными соответствующими странами, в качестве дополнительного инструмента помимо мер, принимаемых другими органами на национальном и международном уровнях.

В случае соглашений, подписанных Соединенными Штатами Америки, профсоюзы могут обращаться с публичными заявлениями в управление по вопросам торговли и труда министерства труда с целью создания механизмов контроля и осуществления глав о труде.

Уведомление о передаче функций управления по осуществлению торгового соглашения управлению по вопросам торговли и труда и уведомление о процедурных руководящих принципах:
<https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2006-12-21/pdf/E6-21837.pdf>

A lista de apresentações relativas aos Capítulos Trabalhistas diante desse Escritório está neste endereço:
<https://www.dol.gov/agencies/ilab/our-work/trade/fta-submissions>

В нижеследующей таблице приведены подробные сведения о некоторых случаях использования профсоюзами

глав о труде соглашений о свободной торговле в Северной и Южной Америке.

ТАБЛИЦА 16

Случаи использования профсоюзами глав о труде соглашений о свободной торговле

Страна/случай

КОЛУМБИЯ

- **Январь 2017 года.** Министерство труда США опубликовало **открытый доклад** в ответ на **представление**, поданное в мае 2016 года в соответствии с положениями главы о труде ССТ между США и Колумбией.
 - **Доклад**, в котором осуждается насилие в отношении профсоюзов, безнаказанность лиц, совершающих акты насилия, и отсутствие защиты трудовых прав, был представлен:
 - АФТ-КПП, Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), Corporación Colombiana para la Justicia y el Trabajo (COLJUSTICIA), Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (SINTRAINAGRO) и Unión Sindical Obrera (USO).
 - См. сообщение по ссылке:
https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/O-2016-002459-SPA-FINAL_Colombia-Trade-Promotion-Agreement-Non-Compliance.pdf
- В **открытом докладе** было рекомендовано, чтобы министр труда инициировал консультации через контактные пункты, созданные в соответствии с положениями главы о труде соглашения.
- См. **открытый доклад** по ссылке:
https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/PublicReportofReviewofUSSubmission2016-02_Final.pdf

ГВАТЕМАЛА

- **Январь 2009 года.** Министерство труда США опубликовало открытый доклад в ответ на представление, поданное в апреле 2008 года в соответствии с положениями главы о труде ССТ между Доминиканской Республикой и Центральной Америкой.
- Доклад был представлен:
- АФТ-КПП и шестью профсоюзами из Гватемалы.
- См. доклад по ссылке:
<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/GuatemalaSub.pdf>
- В открытом докладе были рекомендованы меры по повышению эффективности трудового законодательства и указано, что выполнение рекомендаций будет продолжено.

- См. открытый доклад по ссылке:
https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/PublicReportofReviewofUSSubmission2016-02_Final.pdf
- Январь 2017 года. Заключительный доклад арбитражного органа.
- См. окончательный доклад арбитражного органа по ссылке:
http://www.sice.oas.org/TPD/USA_CAFTA/Dispute_Settlement/final_panel_report_guatemala_Art_16_2_1_a_e.pdf
- Профсоюзы, представившие письменные мнения в ходе разбирательства:
- АФТ-КПП, Автономный профсоюз и Народное движение Гватемалы, глобальные профсоюзы и Международная конфедерация профсоюзов.
ГОНДУРАС
- 27 февраля 2015 года. Министерство труда США опубликовало открытый доклад в ответ на представление 2012 года в соответствии с положениями главы о труде ССТ между Доминиканской Республикой и Центральной Америкой.
- Доклад 2012 года был представлен:
 - АФТ-КПП, Всеобщим объединением трудящихся (ВОТ), Конфедерацией трудящихся Гондураса (КТГ), Объединенной конфедерацией трудящихся Гондураса (ОКТГ), а также различными конфедерациями, федерациями и первичными профсоюзными организациями Гондураса.
 - См. доклад по ссылке:
<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/HondurasQuejaFinal-OTLA-redactado.pdf>
- **Открытый доклад содержал следующие выводы:**
- Управление по вопросам торговли и труда с большой озабоченностью следит за защитой и поощрением международно признанных трудовых прав в Гондурасе;
- Рекомендовать министерству труда инициировать консультации через контактные пункты, созданные в соответствии с положениями главы о труде соглашения, с целью разработки и реализации плана по контролю, который должен включать в себя меры с учетом временных рамок и количественных параметров, позволяющих измерить прогресс в решении проблем, выявленных в открытом докладе.
- См. открытый доклад по ссылке:
https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/Informe_Publico_del_Examen_de_la_Comunicacion_Publica-2012-01_Honduras_022715.pdf
- 27 февраля 2015 года министерство труда США и министр по вопросам труда и социального обеспечения Гондураса приняли совместное заявление, в котором дали свое согласие:
 - работать сообща над выполнением рекомендаций, изложенных в открытом докладе;
 - усилить защиту признанных на международном уровне трудовых прав в Гондурасе путем совершенствования трудового законодательства.
- 9 декабря 2015 года принят план по контролю, предусмотренный открытым докладом.
- С планом можно ознакомиться по ссылке:
https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/Honduras_MAP_esp.pdf

МЕКСИКА

- **Июль 2016 года.** Министерство труда США опубликовало открытый доклад в ответ на представление, поданное в рамках Североамериканского соглашения о трудовом сотрудничестве (ССТС).
- Доклад был представлен в 2015 году:
- первичной профсоюзной организацией 770 Объединения продовольственных и коммерческих работников, Лос-Анджелесским альянсом за новую экономику и Проектом по органайзингу, развитию, образованию и науке при поддержке организации Change to Win, оказавшей помощь в проведении исследований.
- См. доклад по ссылке:
https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/ChedrauiNAFTAComplaint_12November_English.pdf
- В открытом докладе:
 - сделано заключение об отсутствии достаточных доказательств в поддержку конкретных выводов по вопросам, затронутым в сообщении;
 - вместе с тем, в нем подробно проанализирована серьезная и давняя озабоченность министерства труда в связи с вопросами, затронутыми в представленном материале, в частности так называемыми договорами о защите и основными факторами, способствующими их заключению, такими как структурные недостатки советов по примирению и арбитражу, рассматривающих трудовые споры в Мексике;
 - кроме того, в докладе отмечается, что контроль за этими и другими вопросами, поднятыми в представлении, будет продолжен.
- См. открытый доклад по ссылке:
<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/070816-Chedraui-report.pdf>

**ПЕРУ. Дело, представленное совместно профсоюзами
CGTP, CATP, CUT и CTP**

- **Март 2016 года.** Министерство труда США опубликовало открытый доклад в ответ на представление, поданное в июле 2015 года, в соответствии с положениями главы о труде ССТ между США и Перу.
- Доклад 2015 года был направлен:
- Международным форумом по трудовым правам (МФТП), Peru Equidad и Coordinadora de Centrales Sindicales del Perú (CGTP, CATP, CTP, CUT), Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTTP), Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú (FTTP) и Federación de Trabajadores de la Agroindustria y Afines.
- См. доклад по ссылке:
https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/Comunicaci%C3%B3n-p%C3%ABblica_23-julio-2015.pdf
- В открытом докладе:
 - высказана озабоченность в связи с правом на свободу объединения в нетрадиционных секторах экспорта Перу, включающих в себя экспорт таких товаров, как текстиль, одежда и некоторые сельскохозяйственные продукты, а также вопросами, касающимися применения трудового законодательства в Перу;

- предложены 6 рекомендаций по решению вопросов и проблем, в том числе укреплению системы контроля Перу;
- подчеркнуты обязательства правительства США по осуществлению оценки прогресса, достигнутого Перу.
- См. открытый доклад по ссылке:
https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/Public_Report_of_Review_of_US_Submission_2015-01.pdf

ПЕРУ. Дело, представленное SINAUT

- **Август 2012 года.** Министерство труда США опубликовало открытый доклад в ответ на сообщение, поданное в декабре 2010 года, в соответствии с положениями главы о труде ССТ между США и Перу.
- Доклад 2010 года был представлен:
- Национальным профсоюзом работников Национального управления налогового администрирования (SINAUT).
- См. доклад по ссылке:
<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/PeruSubmission2010.pdf>
- В открытом докладе:
 - подвергается сомнению мнение о том, что для обеспечения дальнейшего прогресса и сотрудничества по затронутым вопросам необходимы официальные консультации. Поэтому доклад не рекомендует проводить официальные консультации между правительствами США и Перу в соответствии с механизмом коллективных консультаций по вопросам труда в соответствии со ст. 17.7.1 главы о труде ССТ.
- См. открытый доклад по ссылке:
<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/Peru-InformePublico.pdf>

Опыт применения профсоюзами упомянутых процедур выявил определенные трудности, в том числе необходимость продемонстрировать, что нарушение положений глав о труде оказало влияние на торговлю или нанесло ей вред, т.е. нарушение основных трудовых прав создало несправедливые конкурентные преимущества для стороны-нарушителя. Жизнеспособность механизма подачи и рассмотрения жалоб в рамках

главы о труде соглашений о свободной торговле была поставлена под сомнение после того, как арбитражный орган, созданный для рассмотрения жалобы, поданной против государства Гватемала в июне 2017 года, вынес решение в отношении обвинений, выдвинутых профсоюзами Гватемалы и США, свидетельствующих о серьезном положении дел в сфере труда и у профсоюзов Гватемалы.

**Вспомогательные
документы
к торговым
соглашениям**

- Пресс-релиз PSI «Защита основных трудовых прав в соглашениях о свободной торговле (ССТ): полный провал?»: <https://www.world-psi.org/en/protection-fundamental-labour-rights-free-trade-agreements-ftas-total-failure>
- Доклад МОТ «Социальные аспекты соглашений о свободной торговле»: https://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_228965/lang--en/index.htm
- Руководство МОТ «Справочник по оценке глав о труде в торгово-инвестиционных соглашениях»: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_564702/lang--en/index.htm
- Документ МОТ «Оценка глав о труде в торгово-инвестиционных соглашениях»: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_498944/lang--en/index.htm

Что такое трудовые гарантии многосторонних банков развития?

Международными платформами, в которых профсоюзное движение участвует в целях защиты и поощрения основных прав трудящихся, являются и международные финансовые учреждения, в частности, многосторонние банки развития. Цель профсоюзов состоит в том, чтобы финансовые учреждения, предоставляющие миллиардные кредиты правительствам и компаниям для финансирования инвестиционных проектов, включили в число своих обязательных условий и требований для доступа к кредитам обязательства соблюдать и защищать основные права трудящихся в соответствии с Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и основополагающими конвенциями о труде.

Трудовые гарантии многосторонних банков развития могут быть важным

инструментом, дополняющим другие национальные и международные инструменты, усиления борьбы профсоюзов за права трудящихся и профсоюзов на местном и национальном уровнях.

В настоящее время большинство многосторонних банков развития включили трудовые гарантии в число условий международного кредитования. Правительства и компании, стремящиеся получить доступ к международным займам или уже его получили и хотят сохранить или возобновить их, должны уважать права работников, признаваемые в трудовых гарантиях, независимо от того, нанимаются ли они непосредственно, работают по субподряду или нанимаются компаниями-поставщиками производственных и производственно-сбытовых цепочек.

Что такое многосторонние банки развития?

- Они являются международными финансовыми учреждениями, занимающимися предоставлением займов государственным или частным организациям. Руководство этих учреждений соответствует странам-членам, представленным в советах директоров. Принцип равенства государств не применяется в той мере, в какой право голоса каждого государства является функцией капитала, внесенного в финансовое учреждение. Именно по этой причине к развитым странам относятся прежде всего те, кто способен направлять их политику, руководящие принципы и деятельность. Не так давно были созданы так называемые нетрадиционные многосторонние банки развития.
 - К основным многосторонним банкам относятся:
 - **Всемирный банк:** <https://www.worldbank.org/>
Всемирный банк состоит из трех организаций:
 - **Международная ассоциация развития (МАР)** (предоставляет кредиты странам с низким уровнем дохода) <https://ida.worldbank.org/>
 - **Международный банк реконструкции и развития (МБРР)** (осуществляет кредитование стран со средним уровнем дохода) <https://www.worldbank.org/en/who-we-are/ibrd>
 - **Международная финансовая корпорация (МФК)** (предоставляет кредиты частным компаниям, работающим в развивающихся странах, главным образом со средним уровнем дохода) https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/corp_ext_content/ifc_external_corporate_site/home
 - Региональные многосторонние банки развития:
 - **Африканский банк развития (АБР)** <https://www.afdb.org/en>.
 - **Азиатский банк развития (АБР)** <https://www.adb.org/>.
 - **Межамериканский банк развития (МБР)** <https://www.iadb.org/>
 - **Вид Инвест** (член группы ВД, предоставляет кредиты частному сектору) <https://idbinvest.org/>.
 - **Европейский банк реконструкции и развития (ЕБРР)** (предоставляет кредиты в основном частным компаниям) <https://www.ebrd.com/home>.
 - **Европейский инвестиционный банк (ЕИБ)** <https://www.eib.org/en/index.htm>
 - Нетрадиционные многосторонние банки развития:
 - **Азиатский банк инфраструктурных инвестиций (АБИИ)** (финансовая организация, предложенная правительством Китая) <https://www.aiib.org/en/index.html>.
 - **Новый банк развития («Банк БРИКС»)** (финансовая организация, учрежденная Группой БРИКС (Бразилия, Россия, Индия, Китай и ЮАР) <https://www.ndb.int/>.
-

В трудовых гарантиях:

- подробно изложены цели трудовых гарантий, большинство из которых связаны с соответствием мер международных инструментов МОТ;
- описана область применения, которая обычно включает лиц, работающих по найму или прямому контракту, лиц, работающих по косвенному контракту через третьи стороны, или лиц, работающих по контракту с поставщиками заемщика в контексте производственных цепочек;
- установлен ряд требований в отношении условий труда, которые должны соблюдаться заемщиками, таких как обязанность предоставлять работникам информацию об их трудовых правах, соблюдение максимальной длительности рабочего времени, выплата заработной платы в соответствии с национальным законодательством, уважение прав профсоюзов, соблюдение принципа равенства и недопущения дискриминации, запрет на детский и принудительный труд, соблюдение мер по охране труда;
- установлена в качестве требования обязанность по созданию механизмов рассмотрения жалоб и претензий.

В нижеследующей таблице приведены ссылки, предоставляющие доступ к содержанию трудовых га-

рантий многосторонних банков развития.

ТАБЛИЦА 18 Трудовые гарантии многосторонних банков развития

- Всемирный банк
<https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>
- Международная финансовая корпорация (МФК)
https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/performance-standards/ps2
- Африканский банк развития (АБР)
<https://www.afdb.org/en/documents/document/afdb-integrated-safeguards-system-policy-statement-and-operational-safeguards-34993>
- Азиатский банк развития (АБР) (Заявление о политике гарантий)
<https://www.adb.org/site/safeguards/main>

- Европейский инвестиционный банк (ЕИБ)
<https://www.eib.org/en/publications/environmental-and-social-standards.htm>
 - Европейский банк реконструкции и развития (ЕБРР)
<https://www.ebrd.com/news/publications/policies/environmental-and-social-policy-esp.html>
 - Межамериканский банк развития (МБР)
<https://www.iadb.org/en/mpas>
 - BID Invest
<https://www.idbinvest.org/en/consultation/environmental-and-social-sustainability>
 - Азиатский банк инфраструктурных инвестиций (АБИИ)
<https://www.aiib.org/en/policies-strategies/framework-agreements/environmental-social-framework.html>
 - Новый банк развития («Банк БРИКС»)
<https://www.ndb.int/about-us/strategy/environmental-social-sustainability/>
-

Некоторые многосторонние банки развития разработали в сотрудничестве с МОТ справочники по основным трудовым стандартам, включенных в качестве трудовых стандартов в их политику инвестиционного кредитования. Одним из примеров является Справочник по основным трудовым стандартам¹¹, опубликованный в 2006 году Азиатским банком развития. PSI опубликовал два документа, касающиеся политики этого банка развития. В 2015 году PSI опубликовал исследование, посвященное влиянию на Индию, под названием «Инвестиционная программа передачи возобновляемой энергии в Раджастанхана. Исследование соблюдения АБР стратегии социальной защиты и основных трудовых стандартов»¹²

а в 2016 году руководство, содержащее дополнительную информацию о трудовой политике и стандартах Азиатского банка развития, а также пространстве для действий профсоюзов: «Взаимодействие с Азиатским банком развития в области прав трудящихся. Руководство для профсоюзов по пониманию АБР».¹³

Далее в качестве примера приводятся требования к экологическим и социальным стандартам Всемирного банка, которые должны соблюдаться подписавшими сторонами в отношении профсоюзных прав, механизма рассмотрения жалоб и претензий, работников, нанятых третьими сторонами, а также работников, нанятых поставщиками.

11. <https://www.adb.org/documents/core-labor-standards-handbook>

12. http://www.world-psi.org/sites/default/files/attachment/news/psi_report_on_rajasthan_adb_solar_project_dec2015.pdf

13. http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/a_trade_union_guide_to_understanding_adb_psi-2012.pdf

Экологические и социальные стандарты Всемирного банка: условия труда и занятости¹⁴

■ Область применения

- Применяются к работникам, занятым полный и неполный рабочий день, временным, сезонным и мигрантам.
- Термин «работник проекта» относится к лицам, нанятым или принятым на работу непосредственно, через третьих лиц, основными поставщиками и для выполнения работ на местах.

■ Требования, предъявляемые к заемщикам в отношении свободы объединения

- Осуществление проектов в соответствии с национальными законами о правах профсоюзов.
- Соблюдение роли организаций трудящихся, созданных на законных основаниях, и законных представителей трудящихся.
- Своевременное получение профсоюзами и представителями трудящихся информации, необходимой для проведения содержательных переговоров.
- Гарантии недопущения дискриминации или преследований со стороны заемщика работникам проекта, участвующим или стремящимся участвовать в объединениях работников и коллективных переговорах.

■ Механизм рассмотрения жалоб и претензий

- Механизм рассмотрения жалоб и претензий создается для того, чтобы все прямые и контрактные работники (а также их организации) имели возможность поднимать вопросы, связанные с работой.
- Обеспечивается информирование работников о механизме рассмотрения жалоб при найме на работу и принимаются меры по их защите от преследований за его использование.
- Принимаются меры по обеспечению свободного доступа всех работников проекта к механизму.
- Механизм рассмотрения жалоб соизмерим с характером, масштабом и потенциальными рисками и воздействием проекта. Он предназначен для быстрого решения проблем посредством четкого и прозрачного процесса, обеспечивающего своевременное реагирование на просьбы соответствующих лиц на понятном им языке, исключающего всякие преследования, а также возможность действовать независимо и объективно.
- Механизм рассмотрения жалоб не препятствует доступу к другим судебным или административным средствам правовой защиты, которые могут быть доступны в соответствии с действующим законодательством или арбитражными процедурами, и не заменяет собой механизмы рассмотрения жалоб, предусмотренные коллективными соглашениями.

14. <http://pubdocs.worldbank.org/en/345101522946582343/Environmental-Social-Framework-Spanish.pdf>

■ Требования, предъявляемые к заемщикам в отношении лиц, нанимаемых третьими сторонами

- Заемщик прилагает разумные усилия для обеспечения того, чтобы третьи стороны, нанимающие работников, были законными и надежными организациями и имели применимые к проекту процедуры управления трудовыми ресурсами, позволяющие им осуществлять свою деятельность в соответствии с требованиями настоящих экологических и социальных стандартов.
- Заемщик устанавливает процедуры управления и контроля деятельности третьих сторон в отношении требований экологических и социальных стандартов.
- Заемщик включает требования экологических и социальных стандартов в свои договорные соглашения с третьими сторонами вместе с надлежащими средствами правовой защиты в случае невыполнения.
- В случае субподряда заемщик требует от таких третьих сторон включения эквивалентных требований и средств правовой защиты за несоблюдение в их договорные соглашения с субподрядчиками.
- Подрядчики должны иметь доступ к механизму рассмотрения жалоб и претензий. В тех случаях, если третья сторона, которая нанимает работников или заключает с ними контракты, не в состоянии обеспечить функционирование этого механизма, заемщик предоставляет в распоряжение работников, работающих по контракту, механизм рассмотрения жалоб и претензий, созданный в рамках своего собственного механизма рассмотрения жалоб.

■ Требования, предъявляемые к заемщикам в отношении лиц, нанимаемых поставщиками услуг

- Заемщик определяет потенциальные риски, связанные с детским трудом, принудительным трудом и серьезными проблемами безопасности, которые могут возникнуть в связи с первичными поставщиками. В случае существенного риска использования детского или принудительного труда в отношении работников основного поставщика заемщик требует от основного поставщика выявлять такие риски.
- Процедуры управления трудовыми ресурсами должны устанавливать задачи и обязанности по контролю за основными поставщиками. В случае выявления детского или принудительного труда заемщик должен требовать от основного поставщика принятия соответствующих мер для исправления ситуации.
- При наличии существенного риска возникновения серьезных проблем с безопасностью работников основного поставщика услуг заемщик требует от соответствующего основного поставщика услуг применения процедур и мер по их устранению. Такие процедуры и меры по смягчению последствий должны периодически пересматриваться с целью проверки их эффективности.
- Если риски не могут быть устранены, заемщик обязан в течение разумного периода времени заменить основных поставщиков проекта другими поставщиками, способных продемонстрировать соответствие требованиям экологических и социальных стандартов.

6.3 | Как профсоюзы могут использовать трудовые гарантии многосторонних банков?

Местные профсоюзы в координации с международными профсоюзами используют трудовые гарантии, чтобы потребовать от многосторонних банков развития оказать давление и заставить получателей займов соблюдать трудовые права. В руководстве МКП «Трудовые стандарты в многосторонних банках развития» описывается несколько случаев с положительными результатами для соответствующих профсоюзов и работников.

Ниже перечислены некоторые из шагов по использованию трудовых гарантий, предложенных в Руководстве для профсоюзов МКП. В соответствии с этими шагами Вашингтонский офис МКП/глобальных профсоюзов помогает собирать информацию и вовлекать в диалог многосторонние банки развития. Контактный адрес электронной почты:

washington@ituc-csi.org

СХЕМА 6

Профсоюзная стратегия использования трудовых гарантий



Упрощенные методы подачи сообщений профсоюзов

Профсоюзы могут использовать механизмы рассмотрения жалоб, чтобы сообщать о несоблюдении трудовых гарантий организациями, получающими кредиты от многосторонних банков развития.

Международная финансовая корпорация: форма для сообщений профсоюзов:

[https://ifcext.ifc.org/
ifcext/CommentsPS2.nsf/
SurveyForm?OpenForm](https://ifcext.ifc.org/ifcext/CommentsPS2.nsf/SurveyForm?OpenForm)

Брошюра «Служба рассмотрения жалоб Всемирного банка» (СРЖ):

[http://pubdocs.worldbank.org/
en/513891455136920909/GRS-
Brochure-spanish.pdf](http://pubdocs.worldbank.org/en/513891455136920909/GRS-Brochure-spanish.pdf)

Документы о
трудовых гарантиях
многосторонних
банков

- Взаимодействие с Азиатским банком развития в области прав трудящихся: руководство для профсоюзов по пониманию АБР:
[http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/
research/a_trade_union_guide_to_understanding_adb_psi-2012.pdf](http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/a_trade_union_guide_to_understanding_adb_psi-2012.pdf)
- Инвестиционная программа передачи возобновляемой энергии в Раджастхане: исследование соблюдения АБР стратегии социальной защиты и основных трудовых стандартов:
[http://www.world-psi.org/sites/default/files/attachment/
news/psi_report_on_rajasthan_adb_solar_project_dec2015.pdf](http://www.world-psi.org/sites/default/files/attachment/news/psi_report_on_rajasthan_adb_solar_project_dec2015.pdf)
- Трудовые стандарты в многосторонних банках развития: рычаги влияния трудящихся и подотчетность:
<https://www.ituc-csi.org/labour-standards-at-the>
- Трудовые стандарты при кредитовании Группой Всемирного банка: извлеченные уроки и последующие шаги:
[https://www.ituc-csi.org/normas-del-trabajo-en-
los?lang=en](https://www.ituc-csi.org/normas-del-trabajo-en-los?lang=en)



7.1 | Что такое геноцид и преступления против человечности?

Геноцид и преступления против человечности – это два преступления, которые международное сообщество считает наиболее ужасающими и серьезными, и их следует преследовать, судить и наказывать как национальными, так и международными уголовными судами.

Геноцид

11 декабря 1946 года Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций¹⁵ признала геноцид международным преступлением и определила его как отказ в праве на существование целым группам людей по расовым, религиозным, политическим или любым другим признакам. Спустя два года, 9 декабря 1948 года, она приняла Конвенцию о предупреждении преступления геноцида и наказании за него

(Конвенцию о геноциде), ставшую первым международным договором по правам человека, принятым Организацией Объединенных Наций, и решающим шагом в развитии международного уголовного права.

Конвенция о геноциде гласит, что преступления геноцида – это действия, совершаемые как в мирное, так и в военное время с намерением уничтожить, полностью или частично, какую-либо национальную, этническую, расовую или религиозную группу (ст. 2). Это определение было принято на вооружение Римским статутом (ст. 6).

Геноцид состоит из трех основных элементов: акты геноцида, защищаемые группы и намерения совершить геноцид.

¹⁵ Считается, что именно польский юрист Рафаэль Лемкин придумал этот термин, объединив греческий префикс *genos* (раса, народ) и латинский суффикс *cide* (убийство), чтобы обозначить попытку уничтожить основы выживания той или иной группы. Лемкин бежал от нацистского режима – не сумев спасти своих родителей, погибших в концентрационном лагере – и в США боролся за признание геноцида международным преступлением.

Акты геноцида	Защищаемые группы	Намерения совершить геноцид
<p>1) убийство членов группы;</p> <p>2) причинение серьезных телесных повреждений или умственного расстройства членам такой группы;</p> <p>3) преднамеренное создание для какой-либо группы таких жизненных условий, которые рассчитаны на полное или частичное физическое уничтожение ее;</p> <p>4) меры, рассчитанные на предотвращение деторождения в среде такой группы;</p> <p>насилованная передача детей из одной человеческой группы в другую.</p>	<p>1) национальная группа;</p> <p>2) этническая группа;</p> <p>3) расовая группа;</p> <p>4) религиозная группа.</p>	<p>■ Это «особое» намерение. Это не только намерение убить или причинить серьезные телесные повреждения, но и намерение убить или причинить серьезные телесные повреждения с целью уничтожения, частично или полностью, определенной защищаемой группы.</p> <p>■ Намерение – это самый трудный элемент демонстрации или доказательства.</p>

<p>Обязательства государств, ратифицировавших Конвенцию 1948 года о геноциде</p>	<p>■ Обязательство не совершать геноцид (ст. I)</p>
	<p>■ Обязательство предупреждать геноцид (ст. I)</p>
	<p>■ Обязательство наказывать за геноцид (ст. I)</p>
	<p>■ Обязательство принимать законы, необходимые для осуществления Конвенции (ст. V)</p>
	<p>■ Обязательство обеспечить установление эффективных мер наказания для лиц, признанных виновными в преступном поведении в соответствии с Конвенцией (ст. V)</p>
	<p>■ Обязательство рассматривать дела лиц, обвиняемых в геноциде, в компетентном трибунале государства, на территории которого было совершено деяние, или в международном уголовном суде, обладающем юрисдикцией (ст. VI)</p>
	<p>■ Обязательство выдачи в случае предъявления обвинений в геноциде (ст. VII)</p>

Конвенция гласит, что правители, должностные или частные лица (ст. IV), совершившие (ст. III): геноцид, заговор с целью совершения геноцида, прямое и публичное подстрекательство к совершению геноцида, покушение на совершение геноцида и

соучастие в геноциде, подлежат наказанию.

В настоящее время 152 национальных государства ратифицировали Конвенцию о геноциде или присоединились к ней.

Государства Северной и Южной Америки, ратифицировавшие Конвенцию о геноциде 1948 года или присоединившиеся к ней

Антигуа и Барбуда, Аргентина, Багамские Острова, Барбадос, Боливия, Бразилия, Венесуэла, Гаити, Гватемала, Гондурас, Доминика, Доминиканская Республика, Канада, Колумбия, Коста-Рика, Куба, Мексика, Панама, Парагвай, Перу, Сальвадор, Сент-Винсент и Гренадины, Соединенные Штаты, Тринидад и Тобаго, Уругвай, Чили, Эквадор, Ямайка.

Актуализированный список государств-участников можно найти по ссылке:

https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_no=IV-1&chapter=4&clang=en

Государствами Америки, не ратифицировавшими Конвенцию о геноциде, являются: Гайана, Гренада, Доминиканская Республика (только подписана), Сент-Люсия, Сент-Китс и Невис, Суринам и Французская Гвиана.

Преступления против человечности

Впервые категория преступлений против человечности была использована Нюрнбергским международным трибуналом 1945-1946 годов. Принципы Устава Нюрнбергского трибунала были приняты в 1946 года Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций (резолюция 95.I от 11 декабря 1946 года).

Римский статут утвердил эти принципы и расширил перечень деяний, считающихся составляющими этого международного преступления. Ст. 7(1) Римского статута гласит,

что преступления против человечности – это действия, совершаемые в рамках широкомасштабного или систематического нападения, направленного против гражданского населения, и с ведома участников нападения. Римский статут (ст. 7(2)) гласит, что «нападение на гражданское население» означает многократное совершение актов (упомянутых в нижеследующей таблице) против гражданского населения в соответствии с политикой государства или организации, направленное на совершение такого нападения или содействие такой политике.

Действия, представляющие собой преступления против человечества

- убийство;
- истребление;
- порабощение;
- депортация или насильственное перемещение населения
- заключение в тюрьму или другое жестокое лишение физической свободы в нарушение основополагающих норм международного права;
- пытки;
- изнасилование, обращение в сексуальное рабство, принуждение к проституции, принудительная беременность, принудительная стерилизация или любые другие формы сексуального насилия сопоставимой тяжести;

- преследование группы или общности с иной идентичностью по политическим, расовым, национальным, этническим, культурным, религиозным, гендерным или иным основаниям, повсеместно признанным недопустимыми согласно международному праву, в связи с любыми деяниями, указанным в настоящем пункте, или любым преступлением, подпадающим под юрисдикцию суда;
- насильственное исчезновение людей
- преступление апартеида;
- другие бесчеловечные деяния аналогичного характера, заключающиеся в умышленном причинении сильных страданий или серьезных телесных повреждений или серьезного ущерба психическому или физическому здоровью.

В 1968 году Организация Объединенных Наций приняла Конвенцию о неприменимости срока давности к военным преступлениям и преступлениям против человечества, устанавливающую, что преступления против человечности и преступление геноцида

да не подпадают под действие срока давности, т.е. уголовное преследование, расследование, судебное разбирательство и наказание виновных в таких преступлениях никогда не прекращаются.

Государства Северной и Южной Америки, ратифицировавшие Конвенцию о неприменимости срока давности к военным преступлениям и преступлениям против человечества

Аргентина, Боливия, Гондурас, Коста-Рика, Куба, Мексика, Никарагуа, Панама, Парагвай, Перу, Сент-Винсент и Гренадины, Уругвай.

Актуализированный список государств, ратифицировавших Конвенцию, можно найти по ссылке:

https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-6&chapter=4&clang=_en

С текстом Конвенции можно ознакомиться по ссылке:

<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/WarCrimes.aspx>

7.2

Куда профсоюзы могут сообщать о преступлениях против человечности и геноциде?

Профсоюзы могут осудить преступления против человечности и геноцид в трех инстанциях:

- в компетентном национальном суде государства, на территории которого были совершены преступления;
- в Международном уголовном суде;
- в иностранных национальных судах по принципу универсальной юрисдикции.

7.2.1 | Национальные суды государства, на территории которого были совершены преступления

Профсоюзы могут осуждать совершение актов геноцида и преступлений против человечности в компетентных судах государства, на территории которого эти акты были совершены.

На национальном уровне геноцид и преступления против человечности регулируются уголовными кодексами и судебной практикой судов каждой страны. В некоторых случаях эти преступления регулируются специальным законодательством, таким как законы об амнистии, принятые с целью предотвращения расследования, судебного разбирательства и наказания лиц, совершивших эти преступления в условиях диктатуры в регионе. Подавляющее большинство подобных законов об амнистии в настоящее время отменено благодаря движениям гражданского общества и профсоюзам, борющимся за уваже-

ние права на истину, справедливость и возмещение ущерба.

Большинство стран региона ратифицировали международные договоры, признающие и регулирующие международные обязательства государств по расследованию, преследованию и наказанию за такие преступления: Конвенцию о предупреждении преступления геноцида и наказании за него, Конвенцию о неприменимости срока давности к военным преступлениям и преступлениям против человечества и Римский статут.

В таблице 24 приводятся нормативные акты, регулирующих геноцид, и некоторые деяния, признанные преступлениями против человечности в трех национальных уголовных кодексах.

ТАБЛИЦА 24

Национальное регулирование преступлений против человечности и геноцида

УГОЛОВНЫЙ КОДЕКС	СОДЕРЖАНИЕ	НАКАЗАНИЕ
Уголовный кодекс Колумбии	<ul style="list-style-type: none"> ■ В Уголовном кодексе Колумбии преступление геноцида включено в раздел «Преступления против жизни и неприкосновенности». Определение геноцида (ст. 101) включает политическую группу как группу, находящуюся под защитой. ■ Кодекс регулирует вопросы насильственного исчезновения (ст. 165), пыток (ст. 178) и насильственного перемещения (ст. 180). ■ Кодекс регулирует совершение бесчеловечных актов в связи с актами расовой дискриминации (ст. 147). 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Геноцид: лишение свободы на срок 30-40 лет. ■ Если умысел геноцида ведет не к смерти, а другим деяниям (предусмотренным Конвенцией о геноциде 1948 года): лишение свободы на срок от 10 до 25 лет. ■ Пропаганда геноцида: лишение свободы на срок от 6 до 10 лет. ■ Пытки: лишение свободы на срок от 8 до 15 лет.

УГОЛОВНЫЙ КОДЕКС	СОДЕРЖАНИЕ	НАКАЗАНИЕ
<p>Уголовный кодекс Коста-Рики</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Уголовным кодексом установлено, что независимо от положений, действующих в месте, где было совершено наказуемое деяние, и национальности преступника, те, кто совершает международные преступления, включая геноцид, подлежат наказанию в соответствии с правом Коста-Рики (ст. 7). ■ Положение о геноциде (ст. 375) включает политическую группу в качестве защищаемой группы. ■ Преступления против человечности регулируются (ст. 375) в соответствии с международными договорами. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Геноцид: лишение свободы на срок от 10 до 25 лет. ■ Преступления против человечества: лишение свободы на срок от 10 до 25 лет.
<p>Уголовный кодекс Перу</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Уголовный кодекс Перу содержит раздел, озаглавленный «Преступления против человечности» (ст. ст. 319-324), который охватывает такие преступления, как геноцид (глава I), насильственные исчезновения (глава II) и пытки (глава III). Этот раздел также включает в себя дискриминацию (глава IV) и генетические манипуляции (глава V). ■ Нормативное регулирование геноцида в Уголовном кодексе Перу воплощает в себе положения Конвенции о геноциде 1948 года, ратифицированной в 1959 году. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Геноцид: лишение свободы на срок не менее 20 лет. ■ Насильственное исчезновение: лишение свободы на срок не менее 15 лет. ■ Пытки: лишение свободы на срок не менее 5 и не более 10 лет. Если пытки влекут за собой смерть пострадавшего, не менее 8 и не более 20 лет. Причинение тяжких телесных повреждений – не менее 6 и не более 12 лет.

7.2.2 | Международный уголовный суд

Международный уголовный суд является постоянным и независимым судебным трибуналом в составе 18 судей и 1 прокурора. Он не является неотъемлемой частью Организации Объединенных Наций.

Он был создан в результате принятия Римского статута¹⁶ в 1998 году (вступившего в силу в 2002 году) и наделен

полномочиями проводить расследования и осуществлять судебное преследование в связи с тем, что международное сообщество считает наиболее значительными и серьезными преступлениями: геноцидом, преступлениями против человечности, военными преступлениями и преступлениями агрессии.

16. С текстом Римского статута можно ознакомиться по ссылке: <https://www.icc-cpi.int/resource-library/documents/rs-eng.pdf>.

Международный уголовный суд дополняет национальные уголовные юрисдикции. Иными словами, расследование и судебное преследование в связи с этим видом преступлений в первую очередь ложатся на плечи национального государства, на территории которого были совершены преступления. Международный уго-

ловный суд принимает дело к рассмотрению, если считает, что государство не желает или не может расследовать и преследовать в судебном порядке такие преступления.

Юрисдикция суда определяется на основе следующих элементов:

- Дела с участием отдельных лиц. Юрисдикция суда исключает уголовную ответственность юридических лиц или коллективных юридических лиц.
- Временная юрисдикция: юрисдикция суда включает в себя действия, имевшие место 1 июля 2002 года или после этой даты (дата вступления в силу Римского статута). В отношении государства, ратифицировавшего Статут после его вступления в силу, суд обладает юрисдикцией в отношении преступлений, совершенных после его вступления в силу в отношении этого государства (ст. 126), за исключением признания юрисдикции в соответствии со статьей 13(3) Статута.
- Территориальная юрисдикция: суд обладает юрисдикцией в отношении преступлений, совершенных на территории государств-участников Римского статута.
- Юрисдикция, основанная на гражданстве преступника: суд обладает юрисдикцией в отношении преступлений, совершенных гражданами государств-участников, где бы то ни было.

Суд осуществляет свою юрисдикцию главным образом через Канцелярию Прокурора. Канцелярия Прокурора является отдельным от судей органом и действует независимо. Она уполномочена принимать обращения или подтвержденную информацию о преступлениях, подпадающих под юрисдикцию суда, изучать и проводить расследования, а также осуществлять судебное преследование в суде следующим образом: по

собственной инициативе обвинения (*proprio motu*), после получения информации о ситуации от государства (или нескольких государств) (ст. ст. 13-14 Статута), после получения информации о ситуации от Совета Безопасности Организации Объединенных Наций (ст. 13 Статута).

Ниже изложена процедура возбуждения Прокурором расследования *ex officio*.

СХЕМА 7**Этапы процедуры возбуждения расследования Прокурором Международного уголовного суда**

Разработка автора

В настоящее время Римский статут ратифицирован 123 национальными государствами.

ТАБЛИЦА 25**Государства Северной и Южной Америки, ратифицировавшие Римский статут**

Антигуа и Барбуда, Аргентина, Барбадос, Боливия, Бразилия, Венесуэла, Гайана, Гватемала, Гондурас, Гренада, Доминика, Доминиканская Республика, Канада, Колумбия, Коста-Рика, Мексика, Панама, Парагвай, Перу, Сальвадор, Сент-Винсент и Гренадины, Сент-Китс и Невис, Сент-Люсия, Суринам, Тринидад и Тобаго, Уругвай, Чили, Эквадор.

Актуализированный список государств-участников Римского статута можно найти по ссылке:

<https://www.icc-cpi.int/Pages/Main.aspx>

В соответствии с Римским статутом (ст. 25), Международный уголовный суд может привлекать к уголовной

ответственности за совершение преступления, подпадающего под его юрисдикцию:

- лицо, совершающее такое преступление индивидуально, совместно с другим лицом или через другое лицо, независимо от того, подлежит ли это другое лицо уголовной ответственности;
- лицо, приказывающее, подстрекающее или побуждающее совершить такое преступление, если это преступление совершается или если имеет место покушение на это преступление;
- лицо, пособничающее, подстрекающее или каким-либо иным образом содействующее его совершению или покушению на него, включая предоставление средств для его совершения;

- лицо, любым другим образом способствующее совершению или покушению на совершение такого преступления группой лиц, действующих с общей целью;
- лицо, в отношении преступления геноцида, прямо и публично подстрекающее других к совершению геноцида;
- лицо, покушающееся на совершение такого преступления, предпринимая действие, которое представляет собой значительный шаг в его совершении, однако преступление оказывается незавершенным по обстоятельствам, не зависящим от намерений данного лица.

Один из элементов, который следует учитывать, заключается в том, что органом, отвечающим за осуществление уголовного преследования, является Канцелярия Прокурора Международного уголовного суда либо *ex officio* (по собственной инициативе), либо путем передачи дела государством (или несколькими государствами) или Советом Безопасности Организации Объединенных Наций. Именно Прокурор, действуя независимо, решает, необходимо ли начинать предварительную экспертизу или официальное расследование преступления, совершенного в рамках юрисдикции Международного уголовного суда.

В рамках данной процедуры профсоюзы могут представлять Прокурору Международного уголовного суда

информацию и жалобы в отношении международных преступлений (таких как геноцид или преступления против человечности), имевших место на территории государств-участников Римского статута или совершенных гражданами государств-участников Римского статута в любом месте, в котором они были совершены.

Одно из предложений состоит в том, чтобы связаться с Коалицией в поддержку Международного уголовного суда – глобальной сетью организаций гражданского общества, которая с момента ее создания в 1995 году играет основополагающую роль как в кампании по созданию самого Международного уголовного суда, так и в содействии ратификации Римского статута и институциональному укреплению Международного уголовного суда.

**Контакты
Коалиции в
поддержку
Международного
уголовного суда**

- <http://www.coalitionfortheicc.org>
- Нью-Йоркское отделение: cicc@coalitionfortheicc.org;
Телефон: 1212 687-28-63
- Гаагское отделение: cicc-hague@coalitionfortheicc.org;
Телефон: +3170 311-10-80

Примером использования данного механизма является жалоба, поданная Прокурору Международного уголовного суда профсоюзами работников здравоохранения Бразилии при поддержке Интернационала общественного обслуживания и Глобаль-

ного профсоюза UNI на президента Бразилии Жаира Болсонару, в которой он обвиняется в том, что является автором преступлений против человечности и геноцида за небрежные и безответственные действия и проведение политики геноцида в управ-

лении здравоохранением в контексте пандемии COVID-19, которые подвергли жизни работников здравоо-

ранения и всего населения Бразилии серьезному риску.

- Пресс-релиз ИОО о подаче жалобы в Международный уголовный суд: <https://publicservices.international/resources/news/global-unions-denounce-bolsonaro-before-the-icc-for-genocide-and-crimes-against-humanity-?id=10986&lang=en>
- Текст жалобы, поданной Прокурору Международного уголовного суда: https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/denuncia_presidente_tpi_final_0.pdf

Жалоба, поданная в Международный уголовный суд профсоюзами работников здравоохранения Бразилии при поддержке PSI

Среди преступных деяний, совершенных Жаиром Болсонару, отмечаются следующие:

- Его публичные демонстрации против социальной изоляции.
- Его содействие массовым публичным демонстрациям, на которых он присутствует, не надев маску для лица.
- Защита им химических веществ без научных исследований.
- Отсутствие министра здравоохранения более 2 месяцев и назначение на эту должность военного офицера, не имеющего знаний или специализации в области общественного здравоохранения.
- Осуждение им губернаторов и/или мэров за принятие мер по сдерживанию передвижения людей и открытие предприятий.
- Продвижение им правительственной пропаганды: «#oBrasil-NãoPodePar».
- Наложение им вето на законы, принятые Национальным конгрессом:
 - Наложение им вето на положения закона 14019, устанавливающего обязательное использование масок на территории всей страны в торгово-промышленных учреждениях и религиозных зданиях..
 - Наложение им вето на положения, устанавливающие обязанность работодателей предоставлять своим работникам бесплатные индивидуальные защитные маски и другие средства защиты, предусмотренные нормативными актами по охране труда и технике безопасности.
 - Наложение им вето на положения о превентивных мерах на территориях проживания коренного населения киломбола и лиц африканского происхождения.

Жалоба профсоюзов работников здравоохранения Бразилии Прокурору Международного уголовного суда уже имела серьезные последствия для международных средств массовой информации, о чем сообщали известнейшие международные средства массовой информации планеты. Это первый шаг вперед в процессе, который может иметь важные правовые и политические последствия для Бразилии и всего мира.

7.2.3 | Национальные суды и принцип универсальной юрисдикции

Принцип универсальной юрисдикции – это механизм, позволяющий национальным судам любого государства осуществлять судебное преследование и судить лиц, обвиняемых в совершении международных преступлений (таких, как геноцид или преступления против человечности), независимо от того, где было совершено преступление, гражданство преступников или пострадавших.

Конвенция о геноциде 1948 года (ст. 6) определяет две возможности уголовной юрисдикции в отношении геноцида: а) компетентный трибунал государства, на территории которого было совершено деяние геноцида; б) международный уголовный суд, обладающий юрисдикцией в отношении государств, признающих его юрисдикцию. Принцип универсальной юрисдикции представляет

собой распространение уголовной юрисдикции преступления геноцида на третью возможность: суд государства, не являющегося государством, на территории которого был совершен акт геноцида.

Для конструктивного и реалистичного применения этот принцип должен отвечать по крайней мере двум условиям: а) наличие связи между преступлением и иностранным государством, суд которого рассматривает вопрос об объявлении своей юрисдикции по преследованию и преданию суду лиц, совершивших международные преступления (например, среди жертв преступления есть граждане этого государства); б) это государство должно вмешиваться лишь в отсутствие осуществления уголовной юрисдикции государства, обладающего юрисдикцией, по причине наличия территории.¹⁷

Дело

Пиночета

- Символическим примером применения упомянутого принципа стало дело Пиночета.
- В 1998 году испанский судья Бальтасар Гарсон применил этот принцип и объявил испанскую юрисдикцию в отношении преступлений геноцида и преступлений против человечности, имевших место во время диктатуры Пиночета в Чили.
- Судья Бальтасар Гарсон отдал приказ о международном аресте Пиночета, воспользовавшись Конвенцией о геноциде 1948 года и аргументируя расширение понятия геноцида путем включения в него ликвидации части «национальной группы», подвергшейся дискриминации по идеологическим мотивам.
- Пиночет был арестован в Лондоне 16 октября 1998 года и содержался под стражей там же почти 503 дней, пока не был освобожден по гуманитарным соображениям.
- Дело Пиночета дало понять, что бывшие главы государств не обладают иммунитетом от преступлений против человечности или геноцида.

17. КАССЕЙС, Антонио. Права человека сегодня. Бари: Gius Laterza & Figli, 2005, стр. 219.



Президент: Дейв Прентис
Генеральный секретарь: Роза Паванелли
162 Rua da Quitanda – 4º andar
CEP 01012-010 – SÃO PAULO-SP
BRAZIL
E-MAIL: psi.interamerica@world-psi.org
www.publicservices.international

Интернационал общественного обслуживания – это глобальная федерация профсоюзов, объединяющая более 700 профсоюзов, представляющих 30 миллионов работников 154 стран. Мы озвучиваем их позицию на уровне ООН, МОТ, ВОЗ и других региональных и глобальных организаций. Мы защищаем права профсоюзов и трудящихся и боремся за всеобщий доступ к качественным общественным услугам