

Практика включения трудовых стандартов в региональные торговые соглашения

Ольга Дмитриевна ИСМАГИЛОВА,
Всероссийская академия внешней торговли (119285, Москва,
Воробьевское шоссе, д. 6А), Институт международной эконо-
мики и финансов - научный сотрудник;
РАНХиГС (119034, РФ, Москва, Пречистенская наб., д. 11),
Российский центр исследований АТЭС - научный сотрудник,
E-mail: oibrishim@gmail.com, тел.: +7 495 695-11-84

УДК 339.5 : 349.2
ББК 65.428 : 67.405
И-877

Аннотация

Требования к трудовому процессу в части трудового законодательства являются вопросами торговой повестки нового поколения. Тенденция включения трудовых стандартов в региональные торговые соглашения становится все более распространенной. Наиболее прогрессивные торговые соглашения начинают включать конкретные обязательства сторон по изменению национального трудового законодательства. Кроме того, формируются новые механизмы, обеспечивающие выполнение трудовых стандартов сторонами соглашения. Тем не менее, на сегодняшний день пока не известны прецеденты, связанные с применением санкций вследствие нарушения трудовых прав в рамках РТС.

Ключевые слова: трудовые стандарты, права трудящихся, региональные торговые соглашения, РТС, рынок труда, региональная экономическая интеграция, гармонизация стандартов, торговые санкции.

Labour standards provisions in regional trade agreements

Olga Dmitrievna ISMAGILOVA,
Russian Foreign Trade Academy (Vorobeyskoye Shosse, 6A, Moscow, 119285, Russia), Institute for
International Economics and Finance - researcher,
Russian Academy of National Economy and Public Administration (11, Prechistenskaya nab., 308,
Moscow, 119034, Russia), Russian APEC Study Center,
E-mail: oibrishim@gmail.com, phone: +7 495 695-11-84

Abstract

The requirements related to labour legislation are issues on next generation trade and investment agenda. The trend towards the inclusion of labour provisions in regional trade agreements is becoming increasingly common. The most progressive trade agreements are beginning to include specific commitments by parties to amend national labour laws. In addition, new mechanisms are being developed to ensure that labour standards are met by the parties to the agreement. However,



to date, no precedents have been known for the application of sanctions for violations of labour rights under RTAs.

Keywords: labour standards, labour rights, regional trade agreements, RTAs, labour market, regional economic integration, harmonization of standards, trade sanctions.

В контексте международных экономических отношений труд можно рассматривать с позиции 1) прав человека и прав трудящихся; 2) трудовой миграции, трудовой мобильности и реадмиссии; 3) поставки услуг в форме физического или коммерческого присутствия; а в условиях более глубокой региональной экономической интеграции, предполагающей образование внутреннего рынка, – ещё и с точки зрения 4) общего рынка труда и свободы передвижения лиц, т.е. рабочей силы. Включаемые в торговые соглашения положения, связанные с трудовыми стандартами, в первую очередь касаются условий труда работников, и в наибольшей степени затрагивают первый и второй блок вопросов.

Интеграция рынков труда согласно Статье V ГАТС предусматривает предоставление сторонами интеграционного соглашения права на взаимный свободный доступ на рынки труда друг друга. Кроме того, типичным является включение положений, связанных с условиями труда и мерами социальной поддержки. Общий рынок труда (четвертый блок) на сегодняшний день реализуется лишь в рамках нескольких интеграционных площадок – Европейского союза (ЕС), единого рынка труда Северных стран и Евразийского экономического союза (с ограничениями). В том, что касается третьего блока, цифровые технологии все больше способствуют устранению существующих физических барьеров и созданию рынка труда «планетарного» масштаба.

Требования к трудовому процессу в части трудового законодательства являются вопросами торговой повестки нового поколения, так как часто идут существенно дальше обязательств стран в рамках Всемирной торговой организации. Включение строгих норм и стандартов в сфере трудовых отношений в региональные торговые соглашения (РТС) / соглашения о создании зон свободной торговли (ЗСТ) зачастую обусловлено стремлением распространить на рынки партнеров собственные передовые стандарты внутреннего регулирования, чтобы не позволить им извлечь необоснованные конкурентные преимущества за счёт отсутствия этих норм, например, путём оптимизации производства благодаря низкому уровню охраны труда, в результате чего ниже оказываются цены товаров при их поставках на экспорт (социальный демпинг).

Тенденция включения глав об охране труда в РТС становится все более распространенной – так, по данным Международной организации труда (МОТ), в 1995 г. они присутствовали лишь в 4 торговых соглашениях, в 2005 г. – в 21, в 2009 г. – в 35, а в 2016 г. – уже в 77 (см. рисунок 1). По данным МОТ, 80% новых торговых соглашений, заключенных с 2013 г., содержат положения по трудовым стандартам¹.



Наличие положений по труду в действующих торговых соглашениях
(за указанный год)



И если раньше включение положений по трудовым стандартам было в наибольшей степени характерно для соглашений с участием развитых стран, то в последнее время такие статьи все чаще встречаются и в торговых договорах с участием развивающихся стран (около ¼ всех торговых соглашений). По состоянию на 2016 г., 136 стран были подписантами как минимум одного торгового соглашения с положениями по трудовым стандартам. Наиболее часто положения по труду встречаются в торговых соглашениях с участием США, ЕС, Чили и Канады.

Важную роль в торговых соглашениях могут играть не только непосредственно главы по труду, но и другие главы, касающиеся областей, оказывающих влияние на условия труда в странах – партнерах (например, главы по инвестициям, правилам происхождения, госзакупкам и валютному регулированию). Другая заметная тенденция касается изменения характера обязательств в вопросах регулирования труда, включаемых в торговые соглашения. Ранние торговые соглашения практически не включали обязательств сторон по изменению национального законодательства и сводились чаще всего к сотрудничеству сторон. Так, например, в заключенное в 1992 г. Соглашение об Ассоциации государств юго-восточной Азии (АСЕАН), ввиду значительных различий трудового законодательства (в особенности между

развивающимися и более развитыми странами Ассоциации), не были включены какие-либо положения по труду – несмотря на заявленную цель формирования единого рынка квалифицированного труда в регионе.

Основанное в 1969 г. Андское сообщество (Перу, Колумбия, Чили, Эквадор, Боливия) и заключенное в 2012 г. Соглашение о Тихоокеанском Альянсе (Чили, Колумбия, Мексика, Перу) также не охватывают вопросы трудовых стандартов. Из вступивших в силу в последние годы РТС / соглашений о ЗСТ положения, посвященные трудовым стандартам, содержатся во Всеобъемлющем и прогрессивном соглашении о Транстихоокеанском партнерстве (СРТПП), а также соглашениях между ЕС и Канадой (СЕТА), Канадой и Украиной (CUFTA), Канадой и Израилем (CIFTA), ЕС и Японией, ЕАСТ и Филиппинами, ЕАСТ и Грузией.

Подписанное, но пока не вступившее в силу обновленное соглашение между США, Мексикой и Канадой (USMCA) также содержит главу по труду. Среди всех торговых соглашений с участием США USMCA содержит наиболее полные обязательства по трудовым стандартам.

Для торговых соглашений с участием Европейского союза (начиная с 2009 г. – подписание соглашения о ЗСТ с Южной Кореей) характерно включение главы «Торговля и устойчивое развитие» (Trade and Sustainable Development), закрепляющей одновременно экологические и трудовые стандарты. Был даже разработан проект «модельной» главы, содержащий наиболее прогрессивные положения из соглашений ЕС. В рамках потенциального соглашения о Трансатлантическом торгово-инвестиционном партнерстве между ЕС и США (ТТИП) положения о защите трудовых прав (по предложению ЕС) также могут стать частью главы по устойчивому развитию. В то же время в рамках формируемого Регионального всеобъемлющего экономического партнерства (RCEP) не рассматривается вопрос о включении в будущее соглашение главы по труду.

Непосредственный механизм влияния положений по труду в торговых соглашениях на изменения, происходящие на рынке труда, является предметом некоторых дискуссий (в том числе в Европейском Парламенте). Отдельные эмпирические оценки показывают, что включение положений по труду в соглашения о свободной торговле не играют какой-либо существенной роли в улучшении условий труда^{2,3}. Одно из недавних исследований МОТ, основанных на межстрановом макроанализе, показало, что торговые соглашения с положениями по труду повышают коэффициент экономически активного населения на 1,6 процентных пункта, в сравнении с соглашениями без положений по труду, и (вследствие этого) сокращают гендерный разрыв в показателях участия рабочей силе на 1,1 процентный пункт⁴. Авторы связывают это с тем, что торговые соглашения с трудовыми нормами могут способствовать улучшению условий на рынке труда и тем самым повышать привлекательность официальной занятости для трудоспособного населения. При



этом, как показывают результаты оценки, женщины могут быть более склонны к выходу на рынок труда в ожидании улучшения условий труда.

В том, что касается эффектов для торговли от включения трудовых стандартов в РТС, существует не так много работ, посвященных данной теме. Так, например, авторы исследования, проведенного в 2017 г., пришли к выводу, что включение трудовых положений в любые виды торговых соглашений в среднем не оказывает какого-либо статистически значимого влияния на двусторонние торговые потоки⁵.

ЛУЧШИЕ ПРИМЕРЫ ВКЛЮЧЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЙ ПО ТРУДОВЫМ СТАНДАРТАМ В ТОРГОВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ

1. Закрепление новых трудовых стандартов

Для торговых соглашений, охватывающих вопросы трудовых стандартов, типичным является включение обязательств сторон по соблюдению базовых документов МОТ и Организации объединенных наций (ООН). Отсылки к документам МОТ и ООН (преимущественно, декларациям) не несут в себе нормативной нагрузки, т.е. не создают у сторон дополнительных прав и обязанностей, но в дальнейшем могут использоваться для целей толкования международного договора (в данном случае – РТС).

Большая часть положений по трудовым стандартам в торговых соглашениях имеет преимущественно декларативный характер и призывает (но не обязывает) договаривающиеся стороны к кооперации в трудовой сфере и гармонизации трудового законодательства, в т.ч. путём имплементации норм конвенций МОТ в национальное законодательство, а также путём ратификации большего количества конвенций МОТ. Конкретные обязательства стран по присоединению к конвенциям МОТ содержатся лишь в небольшом количестве РТС (среди них соглашение ЕС с Вьетнамом).

Одним из примеров того, как закрепление новых трудовых стандартов осуществляется в рамках торгового взаимодействия между развитыми и развивающимися странами, является пример Европейского союза. В дополнение к Общей системе преференций (GSP), Евросоюз осуществляет дополнительное снижение тарифов для продукции из определенных развивающихся стран по схеме «GSP+», в случае ратификации и соблюдения ими 27 ключевых международных конвенций (среди них – конвенции по охране труда и правам человека)⁶. По состоянию на 1 января 2019 г. список включал Армению, Боливию, Кабо-Верде, Киргизию, Монголию, Пакистан, Филиппины и Шри-Ланку. Данный проект направлен на борьбу с нищетой и создание рабочих мест в развивающихся странах на основе международных ценностей и принципов, включая трудовые отношения и права человека. Программа GSP+ будет действовать до 2023 г.

США также используют схему предоставления преференциального доступа на рынок на условиях соблюдения страной-партнером ключевых трудовых стандартов. В частности, Общая система преференций США (Trade Act 1974, Title V

– Generalized System of Preferences) исключает из категории бенефициаров те страны, где не соблюдаются признанные на международном уровне права трудящихся и обязательства по устранению худших форм детского труда. Так, в октябре 2019 г. на основании первой из указанных причин был временно ограничен преференциальный доступ Таиланда на рынок США (Proclamation 9955 of October 25, 2019).

Для некоторых европейских РТС характерно включение в текст соглашения таких лучших образцов регулирования сферы труда по линии корпоративной социальной ответственности, как Руководство ОЭСР по многонациональным предприятиям. Это должно способствовать имплементации мягкого права в странах-партнерах, не являющихся членами ОЭСР (пример: Соглашения ЕС с Республикой Молдова и Вьетнамом). Однако данная тенденция прослеживается не всегда: например, в Соглашениях ЕС с Украиной и Грузией лучшие образцы регулирования конкретно не поименованы.

Среди действительных международно-правовых обязанностей, получивших отражение во многих РТС с участием ЕС и США, следует назвать пассивное обязательство сторон не отступать от существующих для государства трудовых стандартов в целях извлечения торгового или инвестиционного преимущества. Данное обязательство может быть включено и в двустороннее инвестиционное соглашение. Так, например, Резолюция по результатам переговоров по соглашению о защите капиталовложений ЕС – Китай содержит намерение о недопущении извлечения выгоды из инвестиций товарами, произведенными с применением принудительного труда⁷.

Рассмотрим дополнительные обязательства сторон в области охраны труда, содержащиеся в наиболее прогрессивных, заключенных недавно торговых соглашениях. В отличие от других соглашений, в USMCA непосредственно установлено, что участники Соглашения ставят своей целью только торговлю товарами, которые соответствуют обязательным требованиям главы по труду. Кроме того, в USMCA и СРТРП включены положения, запрещающие / не допускающие (соответственно) импорт товаров, произведенных с использованием принудительного труда.

Включение отдельных статей в отношении дискриминации на рабочем месте (помимо отсылки к обязательствам соблюдать стандарты МОТ) редко встречается в торговых соглашениях, и обычно ограничивается договоренностями о развитии сотрудничества сторон по вопросам гендерной дискриминации (как, например, в CUFTA и СРТРП). В этой связи выделяется (и может выступать примером) соглашение USMCA, где помимо развития сотрудничества по вопросам устранения дискриминации, связанной с возрастом, полом и другими причинами, а также содействия интеграции и карьерному росту женщин, включены конкретные обязательства сторон по разработке политик, направленных на разрешение проблем дискриминации на рабочем месте по причинам, связанным с полом сотрудника, беременностью, сексуальной ориентацией, гендерной идентичностью, включая дискриминацию в плане заработной платы (статья 23.9).



Статья 23.8 USMCA предусматривает, что стороны должны обеспечить равную защиту трудовых прав мигрантов независимо от их национальной принадлежности в соответствии с собственным национальным законодательством, т.е. предоставить национальный режим работникам-мигрантам.

Интересно также включение в USMCA требований по содержанию стоимости труда в производимой продукции автомобильной отрасли. Страны – партнеры по соглашению представляют наиболее сложные и интегрированные цепочки поставок в секторе производства автомобилей в мире. Так, согласно установленным в приложении 4В к главе Соглашения по правилам происхождения товаров условиям, позволяющим воспользоваться преференциальным режимом на территории USMCA, к 1 января 2023 г. (либо через 3 года после вступления в силу соглашения – если данный срок наступит позже) не менее 40% (данный показатель будет расти с 30% на момент вступления в силу Соглашения, но не ранее 1 января 2020 г.) затрат компаний на производство авто должны составлять издержки на содержание стоимости труда (Labor Value Content – LVC), т.е. на производство или закупки продукции, изготовленной с использованием высокооплачиваемого труда. Высокооплачиваемым, в соответствии с Соглашением, будет считаться труд работников с минимальной заработной платой в 16 долл. в час. Из них минимум 25% должны составить расходы на материалы и собственное производство продукции, 10% – технологические расходы, и не более 5% – затраты на сборку авто. Для грузовых авто был установлен не меняющийся во времени минимальный показатель LVC на уровне 30%. Данная мера направлена в первую очередь на выравнивание конечной стоимости автомобилей в трех странах USMCA и стимулирование их производства в Северной Америке. Следствием должна стать поддержка рабочих мест и повышение заработных плат в отрасли. Таким образом, USMCA (в случае вступления в силу) направлено как на увеличение стоимости оплаты труда в странах-партнерах по Соглашению, так и на ужесточение регулирования рынка труда в целом.

2. Обеспечение новых трудовых стандартов

Положения, предполагающие гармонизацию трудовых стандартов, могут повлечь за собой необходимость осуществления широкомасштабных законодательных и административных реформ в сфере труда сторонами соглашения. Так, к примеру, Колумбия с 2011 г. реформировала собственное уголовное законодательство в соответствии с мерами, предусмотренными ЗСТ с США по укреплению прав трудящихся (включая ужесточение наказания за нарушение прав на организацию и коллективные переговоры, и улучшение условий труда рабочих, не входящих в профсоюзы).

Тем не менее, заключение торгового соглашения само по себе не гарантирует соблюдение прописанных в нем положений по устойчивому развитию и торговле, так как не всегда содержит конкретные обязательства сторон по совершенствованию законодательства, а чаще всего сводится к декларированию намерений

сторон. Так, например, в действующем с 2011 г. соглашении о ЗСТ, ЕС и Южная Корея договорились прилагать «постоянные и последовательные» усилия для ратификации основных конвенций МОТ, а также других конвенций, которые МОТ классифицирует как «обновленные». Такая формулировка встречается достаточно часто в торговых соглашениях. Например: в соглашениях ЕАСТ с Грузией и Филиппинами, ЕС с Японией и Канадой, проекте ТТИР. В то же время Южная Корея до сих пор не ратифицировала оставшиеся 4 ключевые конвенции МОТ (2 конвенции, касающиеся свободы ассоциаций и права на коллективные переговоры; и 2 – о ликвидации всех форм принудительного и обязательного труда), и не привела свое национальное законодательство в соответствие с принципами МОТ, хотя и взяла на себя обязательства соблюдать такие фундаментальные права, как свобода ассоциаций и право на коллективные переговоры, ликвидация всех форм принудительного или обязательного труда в заключенном соглашении с ЕС⁸.

В исследовании МОТ за 2016 г. было отмечено отсутствие прямой взаимосвязи между закреплением в РТС призыва ратифицировать новые конвенции МОТ и ростом числа их ратификаций.

Более того, многие РТС, включающие положения по труду, вообще не предусматривают какую-либо возможность осуществлять контроль над соблюдением стороной – партнером по соглашению предусмотренных трудовых стандартов. Например, это касается соглашений Перу с Канадой и США, а также соглашения Китай – Новая Зеландия и ЕС – Карибский форум⁹.

Таким образом возникает закономерный вопрос, содержат ли РТС помимо обязательств стран по внедрению и обеспечению новых трудовых стандартов, также и инструменты принуждения государства, не соблюдающего трудовые стандарты, к их соблюдению? Среди таких инструментов можно выделить:

- создание новых правозащитных институтов для обеспечения прав трудящихся (органы по разрешению трудовых споров; институты гражданского общества; площадки для организации многостороннего диалога и т.д.);
- механизмы принуждения государства к соблюдению трудовых стандартов и прогрессивному развитию трудового законодательства.

Согласно имеющимся данным, лишь около 20% всех положений о труде в РТС предусматривают возможность применения санкций в случае их нарушения [3]. Наиболее ранний пример такого соглашения – НАФТА (соглашение, заключенное между США, Канадой и Мексикой в 1993 г.), включающее отдельное соглашение по труду (The North American Agreement on Labor Cooperation – NAALC), вступившее в силу одновременно с НАФТА.

Соглашения USMCA, СЕТА и CUFTA содержат более детальное (по сравнению с другими соглашениями) описание мер, направленных на обеспечение контроля над соблюдением трудовых законов в странах-участницах (найм инспекторов, проведение расследований, введение санкций или штрафов в отношении компаний, нарушающих трудовые законы).



Интересно также включение в USMCA отдельных обязательств Мексики по усилению роли профсоюзов (Приложение 23-А «Представительство работников на коллективных переговорах в Мексике»). Прописанные в Соглашении изменения законодательства Мексики включают создание «независимого органа для примирения и регистрации профсоюзов и коллективных договоров», а также независимых судов по трудовым вопросам для разрешения возникающих споров. Предполагается также создание ответственным органом централизованного веб-сайта, предоставляющего открытый доступ ко всем действующим коллективным договорам для всех работников. Кроме того, USMCA содержит положение о том, что вступление в силу Соглашения может быть отсрочено в случае, если указанные выше законодательные изменения со стороны Мексики по укреплению роли профсоюзов не будут осуществлены в указанный в Соглашении срок (а именно до 1 января 2019 г.).

В отличие от НАФТА, где трудовые вопросы не разрешались в рамках стандартного межгосударственного механизма разрешения споров, в USMCA такая возможность предусмотрена (главой 31) в случае нарушения положений главы по труду. Создание системы урегулирования споров, которая могла бы обеспечить средства правовой защиты в случае нарушений трудовых прав путем штрафов и торговых санкций закреплено во многих соглашениях с участием США (например, с Перу, Колумбией, Панамой, Южной Кореей). При этом прибегнуть к арбитражу можно только после проведения необходимых консультаций сторон и привлечения соответствующей Комиссии.

Создание системы урегулирования споров предполагается и в рамках СРТПР. Несмотря на то что Вьетнам выступал с требованием отменить штрафы за несоответствие национального законодательства международным трудовым стандартам, данное положение осталось в Соглашении даже после выхода США из Транстихоокеанского партнерства (первоначальной версии Соглашения). В качестве исключения период, в течение которого Вьетнаму необходимо привести законодательство в соответствие с требуемыми нормами составил 7 лет – лишь после этого смогут применяться предусмотренные Соглашением меры.

Необходимо отметить, что, несмотря на многочисленные случаи задокументированных нарушений международных стандартов труда и препятствий в отношении организации и проведения коллективных переговоров, а также то, что жалобы подавались в отношении нарушения условий труда в рамках отдельных соглашений (с Бахрейном, Колумбией, Перу, НАФТА, САФТА-ДР), на сегодняшний день не было ни одного прецедента, когда США накладывали торговые санкции или штраф в ответ на нарушение трудовых прав¹⁰.

В данной связи интересен первый в истории случай, когда спор о трудовых правах был подан в рамках механизма урегулирования споров ЗСТ и занял в общей сложности 9 лет¹¹. В споре в рамках Соглашения о свободной торговле между

Доминиканской Республикой, Центральной Америкой и Соединенными Штатами Америки (САФТА-ДР), в 2010 г. США выражали обеспокоенность по поводу того, что нарушение трудовых прав работников в Гватемале дает им необоснованные конкурентные преимущества в сравнении с американскими рабочими. При этом профсоюзы обеих сторон присоединились к стороне обвинения. Однако арбитражная комиссия впоследствии пришла к выводу, что неисполнение Гватемалой внутреннего трудового законодательства не было осуществлено «способом, затрагивающим торговлю», и таким образом, имевшие место нарушения не охватываются условиями торгового соглашения.

Таким образом, на сегодняшний день какие-либо попытки увязать трудовые стандарты с международной торговлей пока не увенчались успехом.

Проект ТПР также содержит предложение (ЕС) по разрешению трудовых вопросов в рамках механизма разрешения споров. Однако для европейских РТС характерна специализированная процедура рассмотрения споров между сторонами. Сначала в порядке межправительственных консультаций (government consultations) на базе Комитета по торговле и устойчивому развитию при участии национальных консультативных групп. Затем, в случае нерезультативности консультаций, коллегией экспертов (Panel of Experts), задача которых не разрешить спор по существу, а представить свои рекомендации о том, как должны быть реализованы трудовые стандарты. Надзор за исполнением рекомендаций осуществляет Комитет по торговле и устойчивому развитию. Национальные консультативные группы, в свою очередь, получают право ознакомиться с содержанием рекомендаций. Таким образом, в европейских РТС отсутствует механизм принуждения в форме приостановления торговых преференций, вызванного нарушением трудовых стандартов, – современные европейские РТС расставляют акценты в пользу содействия экономическому развитию (capacity building) стран-партнёров.

Первым в истории случаем рассмотрения трудовых споров по соглашению о ЗСТ с участием ЕС является жалоба, связанная с отказом Южной Кореи ратифицировать 4 ключевые Конвенции МОТ по труду (претензии ЕС были описаны ранее). Европейская Комиссия, инициировала межправительственные консультации сторон 17 декабря 2018 г.¹² Консультации были запущены в январе 2019 г.¹³ и не привели к ожидаемым результатам. 4 июля 2019 г. Европейская Комиссия потребовала созвать Коллегию экспертов – это завершающий этап согласно механизму разрешения споров с участием ЕС.

Большая часть современных РТС содержит положения о создании специализированных органов (чаще всего комитетов), состоящих из представителей уполномоченных органов власти, и ответственных за осуществление надзора за реализацией трудовых положений РТС. В Соглашениях с участием Канады (CIFTA и CUFTA), помимо этого, предусмотрено создание сторонами Министерского совета по труду.



Соглашения с участием ЕС (включая, например, СЕТА, проект ТТІР) предусматривают активное участие гражданского общества (в том числе в формате создания совместного диалога – Форума гражданского общества, и его ежегодных встреч) в мониторинге выполнения положений РТС и выявлении необходимых областей для дальнейшего сотрудничества сторон. Национальные консультативные группы (Domestic Advisory Groups, DAG), объединяющие представителей гражданского общества и оказывающие консультации по реализации трудовых положений РТС, в настоящее время функционируют в рамках соглашений ЕС с Грузией, Украиной, Республикой Молдова, САДК (Сообществом развития юга Африки), Центральной Америкой, Колумбией, Перу, Эквадором, Канадой, Южной Кореей; а также Карибского форума.

СРТРР также предусматривает участие общественности в осуществлении контроля за исполнением Соглашения – в том числе через создание механизмов для изучения общественного мнения и ответов на информационные запросы.

Тем не менее, роль гражданского общества (либо экспертов по трудовому праву), как правило, ограничивается выработкой рекомендаций в отношении применения норм соглашения или будущих договоренностей, и не предусматривает каких-либо других форм участия. Так, например, Европейские организации гражданского общества публично выражают беспокойство по поводу недостаточной транспарентности торговых переговоров по ТТІР в вопросах, связанных с «регуляторным сотрудничеством» и возможным занижением трудовых стандартов в будущем соглашении¹⁴.

ПРИМЕЧАНИЯ:

¹ Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements. ІЛО. [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_498944/lang--en/index.htm.

² Jean-Marc Siroën D.A. Trade Agreements and Core Labour Standards 2016. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01429028/document>.

³ Smith J.H.M.B.L.C.B.R.A. Governing Labour Standards through Free Trade Agreements: Limits of the European Union's Trade and Sustainable Development Chapters // Wiley Online Library. 2018. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jcms.12715>.

⁴ Handbook on assessment of labour provisions in trade and investment arrangements 2017. [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_564702.pdf.

⁵ Céline Carrère M.O.D.R. Labor Clauses in Trade Agreements: worker protection or protectionism? 2017. [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://www.wto.org/english/res_e/reser_e/gtdw_e/wkshop17_e/rass_e.pdf.

⁶ Generalized System of Preferences. Handbook on the scheme of the European Union. [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/itcdtsbmisc25rev4_en.pdf.

⁷ European Parliament resolution on the EU-China negotiations for a bilateral investment agreement (2013/2674(RSP)). [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=MOTION&reference=B7-2013-0436&language=EN>.

⁸ Commissioner Malmström in Seoul to check up on EU-Korea trade agreement and push for improvements. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=2005>.

⁹ Grandi P.L. Trade Agreements and their Relation to Labour Standards // ICTSD. 2009. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.ictsd.org/sites/default/files/downloads/2011/12/trade-agreements-and-their-relation-to-labour-standards.pdf>.

¹⁰ Santos A. The lessons of TPP and the Future of Labor Chapters in Trade agreements. [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://www.iilj.org/wp-content/uploads/2018/06/Santos-IILJ_2018_3_MegaReg.pdf.

¹¹ Trade Dispute Panel Issues Ruling in US-Guatemala Labour Law Case. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.ictsd.org/bridges-news/bridges/news/trade-dispute-panel-issues-ruling-in-us-guatemala-labour-law-case>.

¹² EU steps up engagement with Republic of Korea over labour commitments under the trade agreement. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=1961>.

¹³ EU and the Republic of Korea launch government consultations over labour commitments under the trade agreement. [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://eeas.europa.eu/delegations/south-korea/56833/eu-and-republic-korea-launch-government-consultations-over-labour-commitments-under-trade_en.

¹⁴ Civil society organizations call on Commission to ensure transparency in trade talks. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.bilaterals.org/?civil-society-organizations-call&lang=en>.

БИБЛИОГРАФИЯ:

Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements. ILO. [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_498944/lang-en/index.htm.

Céline Carrère M.O.D.R. Labor Clauses in Trade Agreements: worker protection or protectionism? 2017. [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://www.wto.org/english/res_e/reser_e/gtdw_e/wkshop17_e/rass_e.pdf.

Civil society organizations call on Commission to ensure transparency in trade talks. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.bilaterals.org/?civil-society-organizations-call&lang=en>.

Commissioner Malmström in Seoul to check up on EU-Korea trade agreement and push for improvements. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=2005>.



EU and the Republic of Korea launch government consultations over labour commitments under the trade agreement. [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://eeas.europa.eu/delegations/south-korea/56833/eu-and-republic-korea-launch-government-consultations-over-labour-commitments-under-trade_en.

EU steps up engagement with Republic of Korea over labour commitments under the trade agreement. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=1961>.

European Parliament resolution on the EU-China negotiations for a bilateral investment agreement (2013/2674(RSP)). [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=MOTION&reference=B7-2013-0436&language=EN>.

Generalized System of Preferences. Handbook on the scheme of the European Union. [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/itcdtsbmisc25rev4_en.pdf.

Grandi P.L. Trade Agreements and their Relation to Labour Standards // ICTSD. 2009. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.ictsd.org/sites/default/files/downloads/2011/12/trade-agreements-and-their-relation-to-labour-standards.pdf>.

Handbook on assessment of labour provisions in trade and investment arrangements 2017. [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_564702.pdf.

Jean-Marc Siroën D.A. Trade Agreements and Core Labour Standards 2016. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01429028/document>.

Santos A. The lessons of TPP and the Future of Labor Chapters in Trade agreements. [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://www.iilj.org/wp-content/uploads/2018/06/Santos-ILJ_2018_3_MegaReg.pdf.

Smith J.H.M.B.L.C.B.R.A. Governing Labour Standards through Free Trade Agreements: Limits of the European Union's Trade and Sustainable Development Chapters // Wiley Online Library. 2018. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jcms.12715>.

Trade Dispute Panel Issues Ruling in US-Guatemala Labour Law Case. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.ictsd.org/bridges-news/bridges/news/trade-dispute-panel-issues-ruling-in-us-guatemala-labour-law-case>.

