

МОДУЛЬ



## Сотрудничество и партнерство

### О чем этот модуль

Для максимально эффективной и результативной работы инспекциям труда необходимо строить свою деятельность на основе широкого сотрудничества и партнерства.

В этом модуле описываются формы сотрудничества и партнерства, связанные с работой инспекции труда на разных уровнях: между различными министерствами и ведомствами и инспекцией труда, с социальными партнерами и другими заинтересованными сторонами, а также партнерские отношения с международными организациями. Рассматриваются роль и значение других органов и институтов в оказании поддержки инспекции труда в выполнении ее функций и описываются инициативы с добровольным участием, направленные на соблюдение национальных и международных принципов и прав в сфере труда.

### Задачи

Изучив содержание модуля, участники смогут:

- ✓ оценить важную роль сотрудничества и партнерства для достижения результативности и эффективности системы инспекции труда.
- ✓ получить представление о важности взаимодействия с другими государственными органами и инспекционными службами как на национальном, так и международном уровне.
- ✓ ознакомиться с различными формами и направлениями развития трипартизма и взаимодействия между социальными партнерами на разных уровнях и с путями их совершенствования.
- ✓ выявлять других важных для системы инспекции труда партнеров.
- ✓ ознакомиться с ходом международного обсуждения «концепции добровольного соблюдения» применительно к инспекции труда.

### От авторов

Данный модуль основан на публикациях МАИТ, на материалах докладов МОТ и других документах, разработанных: Бюро в интересах деятельности работников (ACTRAV) и деятельности работодателей (ACT/EMP), Международной конфедерацией профсоюзов (МКП), Международной организацией работодателей (МОП), Подразделением по вопросам многонациональных корпораций и содействия предприятиям (MULTI), Программой «Улучшай работу» и Подразделением по социальному диалогу и трипартизму (DIALOGUE).

Особую благодарность выражаем *Технической программе МУЦ/МОТ по социальному измерению торговли и инвестиций* за предоставленную библиографию, а также документы и экспертные рекомендации в области корпоративной социальной ответственности и добровольного соблюдения законодательства.

© Международная организация труда, 2016

Первое издание, 2016

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org).

---

### *ILO Cataloguing in Publication Data*

Учебная программа МУЦ-МОТ «Создание современных и эффективных систем инспекции труда».

#### **Модуль 5. Сотрудничество и партнерство.**

Международное бюро труда, Программа регулирования вопросов труда и инспекции труда, Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2016.

ISBN 978-92-2-431010-2 (print)

978-92-2-431011-9 (web pdf)

labour inspection / methodology / developed countries / developing countries

04.03.5

---

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

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





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

Издания Международного бюро труда и их электронные версии можно приобрести в крупных магазинах или на цифровых платформах, или заказать на прямую [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com).

Для получения более полной информации посетите наш вебсайт: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) или обратитесь к [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

Отпечатано в России

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. Введение .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Сотрудничество с социальными партнерами.....</b>	<b>5</b>
2.1. Стратегические основы трипартизма .....	5
2.2. Принципы трехстороннего сотрудничества в работе инспекции труда .....	6
2.3. Сотрудничество с социальными партнерами на уровне макрополитики .....	6
<i>Соглашения о сотрудничестве .....</i>	<i>8</i>
2.4. Сотрудничество с социальными партнерами на наднациональном уровне .....	10
2.5. Сотрудничество с социальными партнерами на отраслевом и местном уровне .....	10
2.6. Сотрудничество с социальными партнерами на уровне предприятий.....	11
2.7. Сотрудничество с работодателями .....	12
2.8. Сотрудничество с работниками .....	14
<i>Работники-инспекторы.....</i>	<i>16</i>
<b>3. Сотрудничество между органами инспекции труда.....</b>	<b>17</b>
3.1. Сотрудничество и партнерство на национальном уровне.....	17
3.2. Международное сотрудничество и партнерство .....	18
<i>Международная ассоциация инспекций труда .....</i>	<i>18</i>
<i>Региональные ассоциации и сетевые структуры инспекций труда.....</i>	<i>18</i>
<i>Сетевые организации по повышению квалификации сотрудников инспекции труда.....</i>	<i>19</i>
<b>4. Сотрудничество с другими заинтересованными сторонами .....</b>	<b>20</b>
4.1. Институты социального обеспечения и социального страхования .....	20
4.2. Сотрудничество с органами внутренних дел (полицией).....	21
4.3. Сотрудничество с судебными органами.....	21
4.4. Сотрудничество с налоговыми органами и министерствами, курирующими отрасли, где действует инспекция труда.....	22
4.5. Национальные правозащитные механизмы .....	23
4.6. Иммиграционные власти.....	23
4.7. Институты социальных исследований и университеты .....	23
4.8. Профессиональные организации и НПО .....	24
4.9. Средства массовой информации .....	24
<b>5. Добровольное соблюдение законодательства – и не только .....</b>	<b>26</b>
5.1. Корпоративная социальная ответственность .....	26
<i>Определения .....</i>	<i>26</i>
<i>Исторические предпосылки .....</i>	<i>27</i>
<i>Подход, основанный на государственно-частном партнерстве.....</i>	<i>29</i>
<i>Добровольное соблюдение законодательства.....</i>	<i>29</i>
<i>Многонациональные предприятия.....</i>	<i>30</i>
5.2. Социальный аудит, мониторинг и сертификация .....	31
<i>Достоинства и недостатки: открытое обсуждение .....</i>	<i>32</i>
<i>Заглядывая вперед.....</i>	<i>33</i>
<b>Заключение .....</b>	<b>34</b>
<b>Упражнения .....</b>	<b>35</b>
 Упражнение 1 .....	37
 Упражнение 2 .....	38
 Упражнение 3 .....	40
 Упражнение 4 .....	41
<b>Библиография и материалы для дополнительного чтения.....</b>	<b>42</b>

## 1. ВВЕДЕНИЕ

В наши дни все еще отмечается – во всяком случае на практике – неадекватность имеющихся механизмов сотрудничества, призванных содействовать работе инспекции труда. Наиболее очевидная причина такого положения дел – тенденция к автономному функционированию различных государственных органов. Все это диктует необходимость большей интеграции целей, задач, средств, движения и обработки информации.

На протяжении долгого времени инспекции труда в большинстве стран работали изолированно и в режиме реагирования на уже произошедшие события, а результаты их работы соответствовали вложенным средствам. Такая ситуация до сих пор характерна для многих развивающихся стран. В промышленно развитых странах отмечается более высокая степень понимания экономических потерь, причиненных плохими или не соответствующими установленным требованиям условиями труда, и это обусловило их более активную работу по улучшению условий труда в целом.

Установление межведомственного взаимодействия и многостороннего сотрудничества является неотъемлемым требованием самой концепции построения административной системы регулирования труда.

Цель системного подхода – добиться, чтобы целое давало большие результаты, чем составляющие его части по отдельности. Исходя из этого, эффективность инспекций труда в немалой степени зависит от ее способности построить и наладить связи с социально-экономическим окружением. Это требует разработки механизмов и направлений сотрудничества со всеми соответствующими государственными и частными организациями, особенно с социальными партнерами и их организациями.

Создание центрального органа инспекции труда позволяет поставить под контроль и координировать работу всех находящихся в его ведении подразделений и добиваться выполнения четко обозначенных задач.

Этим также обеспечивается определенная степень согласованности между механизмами взаимодействия и сотрудничества с другими государственными и частными учреждениями и организациями, а также с работодателями и трудящимися и их организациями, как указывается в ст. 5 Конвенции МОТ № 81 и ст. 12 и 13 Конвенции МОТ № 129. Наконец, передавая сведения, получаемые из подчиненных ему учреждений, в консультативные органы, занимающиеся социально-трудовыми вопросами, во все заинтересованные министерства, а также социальным партнерам, центральный орган может содействовать укреплению системы регулирования труда в целом.

Необходим всеобщий и системный подход к организации работы инспекции труда, и такой подход стал преобладающим в последние десятилетия в промышленно развитых странах, где распространено широкое понимание того, что высокий уровень охраны труда на производстве способствует социальной сплоченности. Во многих странах с переходной экономикой различные механизмы и институты сотрудничества также получают быстрое развитие, решая задачу укрепления системы регулирования труда.

## 2. СОТРУДНИЧЕСТВО С СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ

### 2.1. Стратегические основы трипартизма

Трипартизм выступает основой, на которой строится успешная работа инспекции труда. С точки зрения МОТ, трипартизм означает взаимодействие между государством (в лице органов регулирования вопросов труда), работодателями и работниками, их организациями и их представителями. Этот инструмент, позволяющий решать общие для всех вопросы, предусматривает различные способы взаимодействия в рамках социального диалога, а именно обмен информацией, консультации, переговоры и принятие решений. Что касается инспекции труда, то эти вопросы могут решаться на международном, национальном, областном уровнях, а также на уровне отрасли и предприятия.

Трехстороннее взаимодействие решает несколько задач: оно позволяет сторонам активно участвовать в решении стоящих перед ними общих проблем, помогая, таким образом, лучше понять, в чем их интересы совпадают, а в чем расходятся. Трехстороннее взаимодействие позволяет найти баланс между экономическими, политическими и общественными интересами, а также между отдельными интересами каждой из трех сторон и интересами конкретной отрасли или общества в целом. Трехстороннее сотрудничество означает, что при решении экономических и социальных вопросов следует учитывать специфические знания и интересы каждой из трех сторон. Именно таким образом формулируются политика, законодательство и конкретные решения, которые являются приемлемыми для каждой стороны и отвечают на их конкретные потребности. Трехстороннее сотрудничество может в конечном итоге обеспечить и более широкий консенсус при принятии решений, повышая, таким образом, легитимность всего процесса и приемлемость его результатов, что в конечном счете облегчает работу инспекторов на местах, которые обеспечивают правоприменение.

Чтобы трипартизм был действенным, необходимо надлежащее представительство каждого из социальных партнеров. Для организаций работников и работодателей это означает, что они должны представлять большинство работников и работодателей страны или по крайней мере их значительное число, обеспечивающее репрезентативность и легитимность этих организаций; иметь действительную связь со своими членами и представлять их интересы и идеи; наделять уполномоченных ими лиц правом представлять их в ходе трехсторонних консультаций.

Если организации работодателей и работников должны быть представительными, то такими же должны быть и государственные органы. Применительно к ним представительство означает, что конкретный государственный орган воспринимается как организация, деятельность которой отвечает законным интересам трудящихся.

Эффективный трипартизм также подразумевает, что организации работников и работодателей являются независимыми, то есть каждый социальный партнер должен действовать в соответствии со своими собственными целями и правилами, не испытывая неправомерного влияния со стороны государственных органов. Действенный трипартизм и социальный диалог могут способствовать снижению числа конфликтов, более мирным отношениям в сфере труда, большей мотивации, более высокой производительности, повышению качества, более прочной защите труда работников и, соответственно, сокращению потребности во вмешательстве со стороны инспекции труда.

## **2.2. Принципы трехстороннего сотрудничества в работе инспекции труда**

Хорошо организованная служба инспекции труда с соответствующими ресурсами и адекватным правовым инструментарием является важным фактором социально-экономического развития. Признано, что сотрудничество дает лучшие результаты, чем конфронтация, во всяком случае, в плане поддержания социального мира, и чем больше инспекция труда сможет сделать для укрепления сотрудничества между работодателями, работниками и правительством, тем существеннее будет ее вклад в социально-экономическое благополучие страны.

Необходимость тесного взаимодействия между инспекцией труда и работодателями – один из ключевых принципов деятельности инспекции труда. В ст. 5 Конвенции МОТ № 81 об инспекции труда указывается, что *«компетентный орган власти принимает соответствующие меры для того, чтобы содействовать сотрудничеству между служащими инспекции труда и работодателями и трудящимися и их организациями»*. Кроме того, п. 6 Рекомендации МОТ 1947 года об инспекции труда (№ 81) предусмотрено, что совместная работа должностных лиц инспекции труда и организаций работодателей и трудящихся должна проводиться путем организации совещаний, или объединенных комиссий, или подобных органов, в которых может идти диалог между различными сторонами.

В отношении более общих основ Конвенция МОТ № 150 о регулировании вопросов труда в части, касающейся общей системы регулирования вопросов труда, в ст. 5 содержит требование о том, чтобы:

1. Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, проводил соответствующие национальным условиям мероприятия для обеспечения в рамках системы по регулированию вопросов труда консультаций, сотрудничества и переговоров между государственными органами власти и наиболее представительными организациями работодателей и работников или, при необходимости, представителями работодателей и работников.
2. В той мере, насколько это совместимо с национальным законодательством и правилами и национальной практикой, такие меры проводятся на национальном, региональном и местном уровнях, а также на уровне различных секторов экономической деятельности.

Такое сотрудничество имеет ключевое значение. Оно начинается с совместной работы инспекции труда, организаций работодателей и работников в разработке трудового законодательства и продолжается до его принятия и применения на рабочих местах, включая анализ проблем и формулирование предложений по улучшению условий жизни и труда, а также предоставление информации работодателям в отношении их закрепленных в законе обязанностей.

Поощряя работодателей, их организации и профсоюзы к более активному участию в охране труда, инспекции труда все в большей степени занимаются предоставлением консультаций в отношении того, что и как должно быть сделано, распространяют информацию и проводят обучение работодателей и работников с целью подготовить их к самостоятельной и действенной реализации соответствующих мероприятий. Когда эта работа проводится системно и успешно, инспекции труда становится легче осуществлять и свою правоприменительную функцию, которая во многих случаях становится для нее лишь вспомогательной.

## **2.3. Сотрудничество с социальными партнерами на уровне макрополитики**

Задача национальной политики в сфере защиты труда – обеспечить общие основы для улучшения условий труда и производства. В формулировании политики можно выделить два аспекта: сам процесс разработки и содержание предлагаемых политических мер. Наиболее оптимально разрабатывать политические меры в рамках трехсторонних консультаций. Во многих странах действуют трехсторонние органы, специально уполномоченные вести социальный диалог по этому направлению. В некоторых странах такие трехсторонние органы организуют и направляют

процесс формирования политики, ведут мониторинг этого процесса и контролируют практическую реализацию разработанных мер.

Такие комитеты могут создаваться как спонтанно, так и на основе определенных процедур, установленных законодательством. Комитеты могут также действовать в качестве консультативных органов на различных уровнях, как, например, советы по вопросам регулирования труда, комитеты по надзору за исполнением коллективных договоров, национальные консультативные советы по вопросам охраны труда<sup>1</sup>.

В случаях, когда правительство поручает своим структурам действовать в качестве секретариатов таких органов, задачей последних должна стать регулярная организация встреч и совещаний с содержательной повесткой дня для обсуждения и обеспечения выполнения принятых решений.

В национальной политике по охране труда должны быть отражены и изложены основные обязанности, права, сфера ответственности и функции членов трехсторонних и двухсторонних органов сотрудничества, а также прописана организация их работы.

Новые и прогрессивные формы работы возникают тогда, когда правительство создает условия, в которых трехсторонние комитеты могут инициировать разработку новых и изменение действующих нормативно-правовых актов, формулировать меры политики и отвечать за результаты такой работы, а также могут брать на себя ответственность за определение основных направлений деятельности инспекции труда и за надзор за этой деятельностью, за составление сводов практических правил и методических рекомендаций.

Должностные лица инспекции труда регулярно участвуют в работе консультативных органов (помимо этого, инспекция выступает в роли секретариата). Эти сотрудники могут назначаться для участия в работе консультативных органов как представители министерства, к которому относится данный орган. В этом случае обоснованием для назначения служит публичный характер функций данного сотрудника министерства, ранг в национальной системе гражданской службы или личные качества, позволяющие сотруднику представлять свое ведомство. Другой вариант действий – когда в службу инспекции, наряду с другими техническими подразделениями, направляется письмо с просьбой делегировать своих представителей для участия в различных встречах, чтобы информировать собравшихся о текущей деятельности инспекции. Полученная от представителей инспекции информация может оказать существенное влияние на ход дискуссии и на принятие решений.

Иногда возникает необходимость использовать опыт и квалификацию инспекции труда в определенной области трудовых отношений или в рамках конкретной отрасли либо для анализа проблем, которые могут возникнуть в практическом применении того или иного разрабатываемого правового акта. В таких случаях представители инспекции труда присутствуют лишь в качестве наблюдателей или экспертов, реального участия в принятии решений не принимают и ограничены в своих рекомендациях. Роль представителей инспекции бывает совершенно иная в тех случаях, когда они участвуют в процессе в рамках выполнения своих прямых служебных обязанностей или когда служба инспекции труда участвует в процессе в силу своего мандата (как, например, во Франции и других странах, где действует французская система). Как правило, в таких случаях инспекция участвует в принятии коллективного решения. Бывают ситуации, когда в инспекцию труда обращаются за согласованием, перед тем как принять решение по тому или иному конкретному вопросу.

В деятельности комитета отраслевого планирования роль службы инспекции заключается в привлечении внимания к вопросам труда, которые надо учитывать при принятии решений по тому или иному вопросу, а также к проблемам, которые могут возникнуть в связи с реализацией той или иной предлагаемой меры.

<sup>1</sup> Рекомендации и методические указания по созданию механизмов такого рода можно также найти в Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде (№ 155) и соответствующей Рекомендации (№ 164), а также в Рамочной директиве ЕС о безопасности и гигиене труда (89/391/ЕЕС).



Во многих случаях трехсторонние органы выполняют несколько функций. Дополнительно к формированию мер политики на них могут быть возложены соответствующие функции, связанные с надзором за инспекциями труда, мониторингом реализации политики и анализом полученных результатов, выделением средств, а также на них может возлагаться общая ответственность за надлежащую организацию работы инспекционной службы. В политическом плане они могут быть подчинены правительству в лице министра или напрямую парламенту.

### **Трехсторонний орган по охране труда в Соединенном Королевстве**

В Соединенном Королевстве социальные партнеры совместно работают на национальном уровне в сфере охраны труда.

Комиссия по вопросам безопасности и гигиены труда (HSE) предоставляет всем заинтересованным лицам в Великобритании консультации по вопросам охраны труда, а также рекомендации правительству по разработке долгосрочных, среднесрочных и краткосрочных мер политики и планов в области охраны труда. Комиссия проводит консультации с социальными партнерами, учреждениями образования и профессиональной подготовки, организациями по разработке норм, страховыми компаниями и другими организациями по обобщению наилучшего опыта и расширению культуры профилактики в области охраны труда в Великобритании.

В состав Совета Комиссии входят представители организаций работодателей и работников, а также ключевых заинтересованных организаций. У Комиссии есть сеть трехсторонних отраслевых совещательных органов, занимающихся вопросами конкретной отрасли или конкретными темами. Их задача, равно как и других представителей данной отрасли, – формулировать детальные рекомендации по соответствующим вопросам.

Комиссия также включает инспекции, в функции которых входит предоставление консультаций и сведений на уровне предприятий и обеспечение соблюдения требований соответствующих нормативно-правовых актов об охране труда.

### **Соглашения о сотрудничестве**

Помимо официально действующих трехсторонних, двухсторонних или многосторонних органов на национальном уровне, существуют иные формы организации сотрудничества между социальными партнерами, например, в рамках соглашений о сотрудничестве.

Например, в Болгарии и на Кипре взаимодействие по вопросам охраны труда обеспечивается на основе трехсторонних соглашений. В Нидерландах налажено сотрудничество между работодателями и работниками с целью улучшения условий труда и в результате сокращения числа людей, получающих пособия по временной нетрудоспособности и инвалидности.

### **Трехстороннее соглашение в Португалии**

Правительство Португалии объявило о заключении соглашения между инспекцией труда и социальными партнерами об улучшении условий труда, совершенствовании охраны труда и сокращении профессиональных рисков. Его цель – разработать национальный план предупредительных мер, а также план действий в отраслях с наиболее высоким уровнем рисков. Правительство рассчитывает, что

осуществление данного соглашения будет способствовать активизации работы Национального совета по охране труда, созданию контрольного органа, занимающегося вопросами профилактики, а также развитию взаимодействия между центрами по охране труда и другими заинтересованными органами. Соглашение также призвано содействовать принятию новых нормативно-правовых актов и внесению изменений в уже принятые акты, которые регулируют вопросы охраны труда в отраслях и секторах, наиболее подверженных производственному травматизму. Оно ставит задачу активизировать работу по перестройке системы сбора статистических данных о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, а также принятие мер для их недопущения в дальнейшем.

Как можно повысить активность участия социальных партнеров в работе системы инспекции труда? Типовых, пригодных для всех стран советов и рекомендаций на этот счет нет. Каждая страна должна найти свои собственные способы продвижения партнерства и формирования союзов.

По результатам аудитов, проведенных в ряде стран, МОТ сформулировала свои рекомендации по устранению выявленных недостатков в системе. В нижеследующем примере представлены рекомендации, сделанные МОТ после аудита системы инспекции труда в Люксембурге.

### Рекомендации по результатам аудита системы инспекции труда в Люксембурге

- ✓ Создать трехстороннюю комиссию по всем вопросам, связанным с условиями труда. Этот орган будет заниматься выявлением проблем, формулированием предложений и заключений о политике инспекции труда и ее приоритетах, апробированием программ обучения для работодателей и работников, организацией разъяснительных кампаний, а также будет участвовать в анализе и оценке работы инспекции труда.
- ✓ В частности, комиссия будет наделена полномочиями определять цели и задачи, а также основное содержание национальных информационно-разъяснительных программ и программ подготовки для работодателей и работников.
- ✓ В состав трехсторонней комиссии необходимо включить представителей Ассоциации по страхованию от несчастных случаев, занимающихся страхованием на производстве, таможенных органов, службы охраны труда для государственных служащих и, при необходимости, Комиссии по морским делам.
- ✓ Недопредставленные в официальных структурах профсоюзные объединения также должны быть представлены в мере и пропорции, которые следует определить дополнительно.
- ✓ Желательно создать трехсторонние подкомиссии по каждому сектору экономики.
- ✓ Председательство в комиссии организовать на ротационной основе между работодателями, работниками и инспекцией труда.
- ✓ Комиссия должна заниматься вопросами условий труда (кроме таких вопросов, как занятость, безработица и т.п.).
- ✓ Отказаться от идеи управления деятельностью инспекции труда на трехсторонней основе.
- ✓ Повышать уровень осведомленности инспекторов труда по такому важному направлению их работы, как продвижение социального диалога между работодателями и представителями работников на уровне компаний.

## **2.4. Сотрудничество с социальными партнерами на наднациональном уровне**

Сотрудничество с социальными партнерами может также иметь место и на наднациональном уровне, в частности, в рамках региональных и субрегиональных экономических, торговых и общественных объединений. Самый обширный опыт в этом отношении имеет Европейский Союз, особенно в области охраны труда.

### **Европейский Союз: трехсторонний подход к решению вопросов охраны труда**

В своей деятельности по вопросам охраны труда Европейская комиссия обязана консультироваться с Трехсторонним консультативным комитетом по вопросам охраны труда и учитывать результаты состоявшихся в его рамках дискуссий и письменные рекомендации по проектам правовых норм и законодательным инициативам. Члены этого комитета назначаются правительствами государств-членов, а также организациями работодателей и работников европейских стран.

Трехсторонний характер имеют также такие мероприятия, как классификация, маркировка и техническая стандартизация химических веществ в соответствии с европейскими директивами, которые устанавливают базовые требования безопасности при разработке и маркировке продукции, оборудования и средств защиты<sup>2</sup>.

## **2.5. Сотрудничество с социальными партнерами на отраслевом и местном уровне**

Во многих странах правительства учредили, наряду с национальными трехсторонними органами, уполномоченные трехсторонние органы, отвечающие за защиту труда на областном (региональном) и отраслевом уровне. Такие органы занимаются широким кругом вопросов, которые могут включать вопросы правового регулирования защиты труда, политики оплаты труда, охраны труда, вредных и опасных факторов производства, вопросы трудовых отношений и даже профессионально-технического образования. В большинстве случаев критерии включения в состав таких органов установлены нормативно-правовыми актами и, как правило, состав ограничен представителями работников и работодателей или членами профессиональных организаций, имеющими законные интересы в обсуждаемых вопросах. Административно-техническую поддержку обычно предоставляет соответствующее подразделение органа регулирования вопросов труда, и качество такой поддержки непосредственно определяет эффективность работы.

### **Национальный постоянный комитет по сельскому хозяйству, Бразилия**

Основными задачами Национального постоянного комитета по сельскому хозяйству, учрежденного в 2001 году, являются увеличение официальной занятости и охват системы социальной защиты. Комитет занимается поиском решений, необходимых для улучшения условий труда в сельском хозяйстве, координирует планирование, реализацию и анализ результатов кампаний по предотвращению производственного травматизма в сельском хозяйстве и разрабатывает нормативно-правовые акты в области охраны труда.

<sup>2</sup> См. документы: № 98/37/ЕС (оборудование) и № 89/686/ЕЕС (средства индивидуальной защиты).

### Горнодобывающая промышленность, Бельгия

В инспектировании горнодобывающих производств участвуют представители работников. Они назначаются на четырехлетний период с правом продления по предложению профсоюзных организаций.

Практический опыт представителей работников в горной добыче позволяет им вносить существенный вклад в работу горных инженеров, руководящих производством работ. Главная черта инспекции труда в горнодобывающей промышленности заключается в участии представителей работников, обладающих авторитетом, который позволяет в случае возникновения опасной ситуации согласовать с руководством или непосредственным руководителем работ и санкционировать незамедлительные меры, включая эвакуацию персонала из опасной зоны. Инженер-контролер горного надзора должен быть в кратчайший срок проинформирован о возникшей ситуации и не позднее чем через 24 часа дать свое заключение об адекватности принятых решений.

На отраслевом уровне уполномоченные трехсторонние органы могут быть особенно действенными в толковании нормативно-правовых положений, регулирующих производственные процессы или деятельность конкретной отрасли или сектора, и с этой целью могут согласовывать и публиковать подробные методические указания и рекомендации. Такие публикации позволяют работодателям убедиться, что и к ним, и к их конкурентам выдвигаются одни и те же требования, а также помогают инспекторам обеспечить соблюдение законодательства на основе согласованных норм и стандартов.

#### **2.6. Сотрудничество с социальными партнерами на уровне предприятий**

Все большее число стран принимают законодательные акты, которые предусматривают создание совместных комитетов на промышленных, торговых предприятиях и даже в некоммерческих организациях с численностью работников выше определенного установленного уровня. На предприятиях сельскохозяйственного производства эта практика пока не получила такого же распространения. В некоторых аспектах комитеты дополняют функции инспекции труда, осуществляют внутренний надзор за условиями труда, в особенности за состоянием охраны труда, и помогают предотвращать как производственные риски, так и постоянно растущие социально-экономические риски. Параллельно идет процесс внедрения такого института, как представители по вопросам охраны труда, которых избирают работники предприятия – обычно там, где работает более десяти работников (иногда более пяти) – или (реже) назначают профсоюзы. Признавая важность совместных комитетов по охране труда и представителей по охране труда, в некоторых странах правительства передают им все более существенные полномочия, например, разрешая (по закону) представителям работников в свое рабочее время сопровождать инспекторов труда во время проверок. Такое сопровождение крайне важно, поскольку именно представители работников могут указать на опасные ситуации, которые могут ускользнуть из внимания инспектора, что существенно повышает результативность работы инспектора.

Взаимодействие служб инспекции труда с представителями работников не ограничивается вопросами охраны труда. Законодательство ряда стран предусматривает, что представители профсоюзов и другие представители работников на предприятии наделяются конкретными обязанностями в плане соблюдения условий труда и занятости. Представители профсоюзов и представители работников, в частности, отвечают за подачу в инспекцию труда обращений и жалоб, касающихся соблюдения требований законов и нормативно-правовых актов.

## 2.7. Сотрудничество с работодателями

Эффективность служб инспекции труда существенно возрастает, если она подкрепляется согласованной работой не только с работниками, но и в первую очередь с работодателями и их представителями. В мире отмечается тенденция к более тесному привлечению работников и работодателей к работе инспекции труда. Системы инспекций по охране труда во многих странах, особенно в Европейском Союзе, а также в Австралии, Канаде, Японии, Новой Зеландии, ставят в центр своего внимания работодателя как лицо, однозначно отвечающее за обеспечение защиты труда на предприятии. Вновь принимаемые в этих странах меры политики направлены на стимулирование (в Нидерландах) или убеждение (Соединенное Королевство) работодателей принять все возможные практические меры для улучшения и гарантирования таких условий труда и производственной среды, которые превосходили бы минимальные стандарты защиты, установленные законодательством. Для того чтобы такие меры политики были успешными и имели долговременный эффект на рабочих местах, инспекция труда тоже должна рассматриваться как орган, предоставляющий услуги работодателям. К числу главных услуг относится консультирование и информирование работодателей, однако во все большем числе стран инспекторы также организуют обучение для персонала и представителей работодателей, например, для инженеров по технике безопасности или работников медпунктов на предприятиях. Все чаще работникам малых предприятий предлагается пройти обучение по программам, которые сочетают основы управления предприятием и базовые вопросы охраны труда, такие как деятельность инспекции труда.

### Инициатива «Внимательный сосед», Ирландия

Интересный опыт был получен в Ирландии в результате реализации инициативы под названием «Внимательный сосед». Она заключается в том, что крупные компании устанавливают связи с более мелкими и ведут с ними совместную информационно-разъяснительную работу по вопросам охраны труда на рабочих местах. Работа строится на «шефских» началах, когда более крупная компания предлагает помощь более мелкой. Компании сами определяют, какую именно дружескую помощь и в каком объеме будут оказывать. Похожая форма работы действует и в Японии, и в ней активно участвует национальная инспекция труда. При этом если малое предприятие отказывается от помощи опытных профессионалов из крупной компании, оно может стать объектом углубленной и всесторонней проверки со стороны сотрудников Бюро контроля за соблюдением трудовых норм. Некоторые провинции в Канаде также внедряют схемы «дружеской шефской помощи» и поощряют развитие связей между крупными и мелкими компаниями на полностью добровольной основе<sup>3</sup>.

Во многих случаях создание таких органов, как совместные комитеты, предусмотрено законодательством и положениями коллективных договоров, соблюдение которых является надзорной функцией инспекции труда.

Организационная структура и масштаб деятельности работодателей являются важными факторами, которые определяют, каким образом и в какой степени инспекция труда может быть вовлечена в социальный диалог и эффективно предоставлять эффективные услуги. Сотрудничество с инспекцией труда обеспечивают национальные федерации работодателей. Во многих индустриальных странах работодатели-члены национальной федерации, даже если они в меньшинстве, обеспечивают, как правило, существенно лучшие условия труда по сравнению с работодателями, которые членами федерации не являются. Они также в большей степени расположены делиться информацией, более открыты и ориентированы на получение услуг инспекции труда.

Отдельные работодатели, независимо от того, крупные они или мелкие, могут сделать очень многое для активизации консультаций и дискуссий с работниками по вопросам условий труда

<sup>3</sup> ILO, Document N56, New Prevention Strategies for Labour Inspection, Labour Administration Branch.

и производства. Инспекции труда могут консультировать и поощрять работодателей к формированию совместных совещательных органов, а также неформальных рабочих групп по отдельным вопросам, относящимся к компетенции инспекции труда, в частности, таким, как условия труда, безопасность и гигиена труда, соблюдение требований трудового законодательства на рабочих местах.

Организации работодателей следует поощрять к оказанию консультаций отдельным работодателям по внедрению передового опыта и помогать им более активно проводить самопроверки предприятий, ведь такая передовая практика – это еще и хороший бизнес.

Как пример во вставке ниже приведены рекомендации, сформулированные по результатам аудита, проведенного МОТ в одной из развивающихся стран (указания на страну были сознательно изъяты из текста, поскольку основная цель – сконцентрировать внимание на содержательной стороне вопросов, а не на контексте конкретных условий).

### Меры по активному вовлечению организаций работодателей

С целью дальнейшего укрепления роли и повышения эффективности организации работодателей (ХУ) в налаживании взаимопонимания между работодателями и работниками, с одной стороны, и сотрудниками инспекции труда, с другой, в вопросах инспектирования труда и производства был разработан ряд конкретных нижеследующих рекомендаций:

Совместный анализ силами трехсторонних участников действующего трудового законодательства и правоприменительной практики со стороны государственных органов в целях охвата всех категорий работодателей, работников и рабочих мест по таким аспектам труда и трудовых отношений, как свобода объединения, коллективные переговоры, защита работников и компенсации, инспектирование труда (производства), урегулирование трудовых споров.

Постоянная работа ХУ по привлечению новых членов, особенно силами промышленных групп, являющихся членами этой организации работодателей, с целью охватить максимальное число организаций работодателей и работников, особенно среди предприятий с участием представителей коренных народностей и коммерческих полугосударственных предприятий.

Согласованные усилия ХУ и входящих в нее промышленных групп с целью убедить работодателей рассматривать охрану труда как неотъемлемый и постоянно присутствующий фактор производства наравне с заработной платой, пособиями работников, финансированием, технологиями и объемами продаж, а также сделать предупреждение несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний одним из самых главных приоритетов.

Постоянное содействие работодателям со стороны ХУ и входящих в нее промышленных групп через реализацию ориентированных на практические вопросы и конкретные компании информационных и образовательных программ, программ подготовки и исследований по тематике охраны труда и условий труда на уровне компаний; данная работа также включает помощь в создании комитетов по охране труда, консультативных комитетов с участием работников и администрации, в проведении оценки безопасности труда, проверок безопасности оборудования и расследований несчастных случаев на производстве.

Работодатели должны включать вопросы охраны труда и условий труда в перечень важных вопросов, подлежащих обсуждению в ходе коллективных переговоров и подготовки коллективных соглашений.

Более интенсивное и строгое соблюдение работодателями стандартов охраны труда, включая применение дисциплинарных мер к работникам, пренебрегающим средствами индивидуальной защиты и защитной одеждой.

Более того, работодатели добровольно и в инициативном порядке могут взять на себя обязательство обеспечить более высокий, чем предусмотрено национальным законодательством, уровень охраны труда и начать применять положения международных принципов и прав в сфере труда, даже если соответствующие конвенции страной не ратифицированы. Примеры таких инициатив приведены ниже, в главе 5 данного модуля.

Так называемые программы добровольного устранения нарушений, в частности, такие, какие применяются в США, могут рассматриваться как новый вид услуг, предоставляемых инспекцией труда для работодателей.

## **2.8. Сотрудничество с работниками**

Инспекция труда была создана с целью защиты работников. Именно работники являются основными выгодополучателями предоставляемых инспекцией труда услуг. В свете этого совершенно очевидно и необходимо, чтобы инспекторы труда и работники поддерживали тесные взаимные контакты. Эти контакты могут приобретать самые разные формы и осуществляться на предприятии и за его пределами, через профсоюзные организации или представителей работников в советах предприятия и комитетах охраны труда, через цеховых старост и представителей работников по вопросам охраны труда.

Профсоюзные организации на уровне отрасли и предприятия могут внятно донести как до отдельного работодателя, так и до организаций работодателей проблемы, связанные с несоблюдением требований нормативно-правовых актов, и таким образом внести вклад в улучшение защиты работников.

Они могут также активно способствовать проведению коллективных переговоров по вопросам условий труда, включая вопросы безопасности и гигиены труда, и активно в них участвовать.

Конвенции и Рекомендации МОТ по вопросам охраны труда (в частности, Конвенция № 155 и Рекомендация № 164) предусматривают, что представители работников и другие структуры, обеспечивающие представительство и участие, должны получать достаточную информацию, иметь возможность обсуждать ее в своих организациях, приглашать предварительно согласованных внештатных технических советников, иметь возможность анализировать факторы риска и предлагать упредительные меры, иметь право на то, чтобы с ними консультировались еще до принятия важных мер по охране труда и до внесения изменений в производственные процессы и организацию работ, которые могут повлиять на состояние охраны труда, в частности, речь идет о консультациях по загрязнению воздуха и шуму.

Хотя указанные нормативные акты ратифицированы многими странами, их применение зачастую носит поверхностный и формальный характер. При этом в некоторых странах общественные надзорные органы профсоюзов получили право вести надзорную деятельность за выполнением хозяйствующими субъектами обязательств в отношении охраны труда, а также периодически проводить инспектирование рабочих мест и производственных помещений и оборудования. Более того, в некоторых случаях эти органы были наделены полномочиями проверять, проводилось ли хозяйствующим субъектом расследование несчастных случаев на производстве, а также участвовать в расследовании и установлении причин таких несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний. С целью эффективного решения поставленных перед ними задач такие органы вправе направлять хозяйствующим субъектам обязательные к исполнению инструкции по устранению «узких мест» в эксплуатации машин и оборудования, а также отдавать распоряжения об остановке работ в случае возникновения непосредственной опасности.

Во многих странах к функциям инспекторов труда относятся надзор за соблюдением прав профсоюзов, за эффективной деятельностью государственных органов и учреждений, участвующих в социальном диалоге, а также защита законно избранных представителей работников. Этот надзорный аспект также играет важную роль в работе инспекторов по предоставлению консультаций как для работников, так и работодателей.

Продолжающееся сокращение членской базы профсоюзов во многих промышленно развитых странах отрицательно влияет на положение профсоюзной организации как представителя трудового коллектива. В этом контексте услуги, предоставляемые инспекцией труда, приобретают особую важность. Новый смысл и звучание приобретает задача обеспечить выполнение тех правовых требований, которые призваны обеспечить представителям работников возможность выполнять свои задачи, а их представительным органам – конструктивно действовать в таких условиях.

Во многих странах на инспекторов труда также возложены задачи по организации обучения представителей работников по всем вопросам, относящимся к защите труда.

В тех случаях, когда инспекция труда не организует такое обучение сама, инспекторы регулярно посещают учебные мероприятия, организованные третьей стороной. Разумеется, в ходе реагирования на поданные жалобы или в ходе консультаций инспекторы также оказывают услуги непосредственно отдельным работникам. Хотя именно инспектор, а не работник решает, какие меры принять. По его решениям судят о том, насколько полно инспекция труда предоставляет ту или иную услугу и в какой мере она отвечает запросам работников – ее основных клиентов. В некоторых странах профсоюзы или отдельные работники, не удовлетворенные тем, как рассматриваются их жалобы, обращаются к своему представителю в парламенте, который может сделать ход рассмотрения жалобы достоянием общественности или направить ее в офис омбудсмена, что выставит инспекцию труда в плохом свете.

В нижеприведенной вставке представлены рекомендации, сделанные по результатам аудита МОТ в той же развивающейся стране, о которой говорилось в предыдущей вставке.

### Меры по активному вовлечению организаций работников

Данные рекомендации обращены к конфедерациям работников, отраслевым профессиональным союзам и объединениям.

- ✓ Как конфедерации в целом, так и входящие в них профсоюзные организации должны разработать комплексную, ориентированную на результат политику, направленную на улучшение защиты труда в стране.
- ✓ Вопросы защиты труда должны стать неотъемлемой частью всех коллективных переговоров.
- ✓ Лидеры трудовых коллективов и объединений должны уделять больше внимания этим вопросам, добиваться большей информированности и накапливать знания, участвуя в различных программах образования, обучения и информирования работников. МОТ следует расширять содействие в этой области.
- ✓ Конфедерации и входящие в них профсоюзные организации должны уделять особое внимание и организовывать обучение для вновь создаваемых комитетов по охране труда и представителей работников по охране труда.
- ✓ В деятельности трехсторонних органов как на федеральном уровне, так и на уровне штатов лидеры трудовых коллективов и объединений должны ставить во главу угла представительство интересов работников в вопросах охраны их труда и благополучия. Соответствующие принципы должны быть зафиксированы в публикуемых программных документах.
- ✓ Следует принять конкретные положения в отношении детского труда и предусмотреть жесткие штрафы за их несоблюдение.
- ✓ Необходимо предоставлять работодателям рекомендации по правильному расчету размеров пособий и компенсационных выплат травмированным работникам и иждивенцам погибших работников.



## **Работники-инспекторы**

В некоторых странах Центральной и Восточной Европы особую роль играют так называемые «работники-инспекторы». На самом деле эта практика возникла довольно давно. Она зародилась в промышленных странах Западной Европы еще в конце XIX века и в течение долгого времени была в числе основных требований профсоюзов Франции и Германии.

Профсоюзам удалось добиться официального признания своих представителей, которые действуют как инспекторы (хотя их должности могут называться по-разному) на производстве, в частности, в горнодобывающей отрасли. В некоторых случаях таким работникам-инспекторам предоставляются должности вспомогательного персонала в общей системы или органе инспекции труда. Опыт показал, что институт «работников-инспекторов» вносит большой вклад в предупреждение несчастных случаев на производстве при условии, что проводится четкое разграничение между функциями коллективного представительства работников и правоприменением.

В большинстве стран бывшего советского блока система инспекции труда работала в тесном взаимодействии с профсоюзами и во многом строилась на основе работы «работников-инспекторов». Такое взаимодействие между инспекцией труда и профсоюзами было не очень заметно в условиях, когда профсоюзы были «приводным ремнем» партии и государственных органов. Работники-инспекторы зачастую стремились преуменьшить ответственность руководства предприятий за происшедшие несчастные случаи и объясняли их ошибками отдельных работников.

Возрождение независимых профсоюзов дало новый толчок развитию профсоюзного движения. В переходный период к экономике свободного рынка система рабочих инспекций была практически свернута, а в некоторых странах исчезла полностью. В Польше эту систему с огромными усилиями удается сохранить на предприятиях, где действуют профсоюзные организации, в то время как в горнодобывающей отрасли Чешской Республики она используется очень активно.

В Люксембурге в 2002 году в ходе аудита МОТ службы инспекции труда подверглись критике за практику назначения инспекторов труда по предложениям представителей профсоюзов. По результатам миссии МОТ в страны Центральной и Восточной Европы были вынесены рекомендации о ликвидации систем профсоюзной инспекции.

При этом следует отметить, что системы рабочих инспекций вовсе не являются порождением бывших социалистических стран и даже в наше время могут во многом содействовать укреплению стратегии профилактики в странах Западной Европы. Даже не имея таких широких полномочий, как у сотрудников инспекции труда, районные представители рабочей инспекции в Швеции занимаются решением задач, относящихся к инспекции труда, организуя кампании по соблюдению требований законодательства в некоторых областях.

### 3. СОТРУДНИЧЕСТВО МЕЖДУ ОРГАНАМИ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА

#### 3.1. Сотрудничество и партнерство на национальном уровне

Очень часто функции и обязанности инспекции труда делятся между различными министерствами или ведомствами на основе четко определенных критериев, таких как территориальное местоположение, отрасль экономики или конкретное направление (тема). Во всех случаях необходимо укреплять взаимодействие между различными органами инспекции на национальном и местном уровне, что будет способствовать повышению действенности и результативности их работы. Рациональное использование материально-технических ресурсов и их оптимизация могут помочь инспекциям труда во многих странах смягчить отрицательные последствия хронической нехватки средств. Именно по этой причине в некоторых странах внедряется так называемая интегрированная система инспектирования труда, воплощающая на практике принцип «одно предприятие – один инспектор».

Важность взаимодействия инспекции труда с другими государственными органами и учреждениями признана повсеместно, хотя методы и масштабы такого сотрудничества разнятся от страны к стране. В первую очередь следует налаживать взаимодействие служб, которые проводят инспектирование труда в разных секторах экономики. Однако, как показывает практика, чаще всего такое сотрудничество не налажено, в том числе и по причине отсутствия какого-либо центрального координирующего органа. Так, в странах, где существуют ведомственные инспекции, занимающиеся отдельными отраслями и секторами экономики, инспекторы труда, контролирующие условия труда в промышленности или торговле, практически не контактируют со своими коллегами, которые отвечают, например, за сельскохозяйственную отрасль и являются сотрудниками министерства сельского хозяйства. Такая изолированность специализированных подразделений системы инспекции труда не имеет под собой никаких оснований, поскольку все они являются частью одной системы регулирования вопросов труда. Здесь нет ни одной видимой причины, чтобы оправдать отсутствие координации на центральном уровне. Даже если такая изолированность и не ведет к соперничеству в определении сфер влияния или полномочий, она не может не наносить вред всей инспекции труда и особенно вредна для работы инспекции труда с ее клиентами. При таком положении дел отсутствует плодотворный обмен идеями и опытом, когда передовая практика, применяемая в одном секторе экономики, может быть внедрена в другом секторе.

Взаимодействие между отдельными инспекционными службами должно вестись на центральном уровне, особенно когда речь идет о совместном анализе проблем, которые являются общими для всех служб в стране, независимо от направления их деятельности. На более низком уровне могут быть налажены неформальные связи, хотя всегда более желательно институциональное оформление сотрудничества и взаимодействия между инспекционными службами. В некоторых странах, где действуют специализированные инспекции, занимающиеся вопросами охраны труда на шахтах и добывающих предприятиях, их сотрудники обязаны по закону информировать о результатах своих проверок инспекторов труда. Последние вправе потребовать допустить их до участия в инспекционных проверках горнодобывающих предприятий. В одной из стран существует закон, обязывающий министерство труда и социального обеспечения, министерство здравоохранения и национальный фонд страхования организовать межведомственное взаимодействие при осуществлении их текущей деятельности.

В некоторых странах договоренность о взаимодействии между различными инспекциями оформляется официальными меморандумами о взаимопонимании. Например, департаменты по безопасности мореплавания и инспекции труда подписывают такие меморандумы в отношении охраны труда докеров, занимающихся погрузкой и разгрузкой судов в портах. В случае обнаружения неисправного погрузочно-разгрузочного оборудования на борту судна инспекторы труда обязаны сообщить об этом своим коллегам из департамента по безопасности мореплавания.

### **3.2. Международное сотрудничество и партнерство**

В настоящее время существует ряд международных организаций, которые оказывают поддержку национальным службам инспекции труда и работают над повышением профессиональной квалификации инспекторов. Работа таких организаций способствует сотрудничеству между инспекциями труда разных странах по общим темам, что повышает и действенность, и результативность их работы. Через налаживание рабочих связей и через участие в официальных встречах, конференциях и пр. идет обмен инновациями, информацией и идеями. Использование Интернета существенно облегчило эффективное взаимодействие на международном уровне, хотя некоторые инспекции труда используют эти возможности еще не в полной мере.

#### ***Международная ассоциация инспекций труда (МАИТ)***

МАИТ была учреждена в 1972 году инспекциями труда ряда европейских стран для обмена информацией и опытом. В настоящее время она насчитывает более 110 членов из всех регионов мира и проводит регулярные международные встречи и другие мероприятия для того, чтобы поддерживать обмен качественной и актуальной информацией.

К заявленным целям Международной ассоциации инспекций труда относится:

Содействие повышению профессионального уровня ее членов по всем направлениям инспектирования труда и повышению эффективности и результативности работы инспекций труда.

Организация международных и региональных конференций и иных встреч, на которых члены Ассоциации могут вести обмен мнениями и опытом в том, как наиболее эффективно обеспечивать соблюдение требований трудового законодательства и внедрять передовую практику.

Распространение среди членов МАИТ полезной информации и документации по вопросам профессиональной деятельности членов путем ее размещения на веб-сайте Ассоциации и публикации бюллетеней, отчетов и иных материалов.

Содействие более тесному сотрудничеству между членами МАИТ путем развития региональных сетевых связей и проведения совместных мероприятий.

МАИТ тесно сотрудничает с Международным бюро труда, а также с другими организациями в стране пребывания. В своей деятельности она уделяет растущее внимание работе на региональном уровне<sup>4</sup>.

#### ***Региональные ассоциации и сетевые структуры инспекций труда***

Действует также несколько региональных ассоциаций инспекции труда, выполняющих сходные задачи.

Так, *Комитет главных инспекторов труда стран ЕС (SLIC)* представляет собой площадку для обсуждения общих для всех инспекций труда стран ЕС вопросов и выстраивания рабочих связей на неформальной основе.

*Региональный альянс инспекций труда (RALI)* – это объединение стран Юго-Восточной Европы, а также Азербайджана и Украины. Он содействует развитию регионального сотрудничества в области инспектирования труда путем обмена передовым практическим опытом.

В Южной Америке с 1992 года действует Иберо-американская конфедерация инспекций труда (*Confederación Iberoamericana de Inspectores de Trabajo (CIIT)*), решающая аналогичные задачи и предоставляющая своим членам поддержку в обеспечении соблюдения требований трудового законодательства.

---

<sup>4</sup> Более подробную информацию о деятельности МАИТ можно найти на сайте Ассоциации: [www.iali-aiit.org](http://www.iali-aiit.org)

В апреле 2009 года в ходе международного семинара, организованного в Сантьяго-де-Чили в ознаменование 90-й годовщины образования МОТ и 80-й годовщины деятельности Главного управления труда Чили, некоторые страны Латинской Америки, Испания и Португалия учредили сетевое объединение инспекций труда. Основная задача этой сети под названием «*Red Iberoamericana de la Inspección de Trabajo*» (*Иберо-американская сеть инспекций труда*) связана с поддержкой, которую оказывают друг другу национальные органы инспекции труда, а также с обменом информацией и опытом. Организация открыта для вступления новых стран. Так, в ноябре 2009 года к сети присоединились ряд стран Центральной Америки.

**Сетевые организации по повышению квалификации сотрудников инспекции труда**

Международная сеть учебных центров по обучению безопасности труда (Réseau International d'Institutions de Formation dans le domaine du Travail, RIIFT) функционирует как платформа для обмена информацией и опытом по обучению и профессиональной подготовке в области труда. Она служит для ознакомления участников сети с национальными стратегиями обучения, реализуемыми в разных странах. В настоящее время эта сетевая организация использует только французский язык.

## 4. СОТРУДНИЧЕСТВО С ДРУГИМИ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Сотрудничество по широкому кругу вопросов необходимо также между различными органами инспекции труда и другими заинтересованными сторонами, а именно организациями, имеющими интерес и стремление к обеспечению достойных условий труда и поддержанию социальной справедливости на рабочих местах.

Такие заинтересованные стороны, как научно-исследовательские организации и учебные центры, располагают большим объемом полезных для работы инспекции труда данных и информации, поэтому налаживание регулярного взаимодействия с такими организациями является взаимовыгодным. Формы и методы коммуникации и связей в разных странах различаются, однако внедрение эффективных информационных систем, баз данных и публикация годовых отчетов на основе и с использованием современных информационных технологий в последнее время радикально улучшили процесс обмена данными во многих странах. К развивающимся странам это относится в меньшей степени, поскольку имеющаяся там инфраструктура не позволяет в полной мере обеспечить сбор согласованных и последовательных данных. Впрочем, по некоторым направлениям, особенно в области охраны труда, в последние годы и там отмечается существенный прогресс, который может стать основой будущих успехов.

Учреждения, занимающиеся вопросами занятости, обеспечения равенства на производстве, профессионально-техническим обучением, трудоустройством, миграцией, проблемами молодежи, начальным и обязательным образованием, проблемами инвалидов, а также сбором статистических данных, могут оказать существенную помощь инспекции труда при определении ее приоритетных задач. Так, для планирования инспекционных проверок, в том числе на предприятиях, где есть работники, относящиеся к категории уязвимых, очень полезно иметь, например, такие сведения, как статистика с разбивкой по полу, точные данные о численности учеников в школах, количестве мигрантов и мест для трудоустройства инвалидов по некоторым видам занятий.

### Пример Австралии

Арбитражная инспекция Содружества Наций в Австралии тесно взаимодействует с государственными службами занятости в плане контроля соответствия уровня заработной платы и условий труда, предлагаемых соискателям, требованиям закона и решениям арбитражных судов. Еще один пример конструктивного взаимодействия – предоставление информации по вопросам профилактики в охране труда, минимальным стандартам занятости и оплаты труда для руководителей малых и средних предприятий (МСП) в контексте программ создания рабочих мест, которые, как правило, осуществляются государственной службой занятости как одним из органов системы регулирования вопросов труда.

### 4.1. Институты социального обеспечения и социального страхования

Задачи, которые решают система социального обеспечения и службы инспекции труда, носят взаимодополняющий характер. Ряд стран уже осознали преимущества совместной работы в рамках единого государственного ведомства.

Несмотря на то, что информирование инспекции труда о несчастных случаях или случаях профессионального заболевания является, как правило, обязанностью работодателя, работника или соответствующего медицинского работника, зачастую на практике первыми и в некоторых случаях единственными получателями таких сообщений выступают службы социального обеспечения. Поэтому желательно включать в законодательство соответствующие положения, которые обеспечивали бы систематическое и своевременное предоставление в инспекцию труда

соответствующей информации по случаям на рабочих местах и условиям труда, предусмотренным законодательством. Это дало бы инспекции труда возможность иметь все необходимые данные для выявления предприятий и видов деятельности с высоким уровнем производственных рисков, а также для разработки упреждающих мер профилактики с целью устранения факторов риска. Точно так же инспекционные службы следует обязать информировать службы социального обеспечения и социального страхования о ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников, которые были обнаружены в ходе проверок. Повышенные взносы в фонды социального страхования для тех работодателей, которые пренебрегают или систематически не выполняют предписания инспекторов, могли бы способствовать укреплению роли инспекции труда в вопросах охраны труда. Экономические преимущества, которые приносит такое сотрудничество и инспекции труда, и органам страхования, было убедительно продемонстрировано странами, где была внедрена такая практика.

Подразделения службы социального обеспечения, занимающиеся страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, то есть выплатой компенсаций пострадавшим работникам, всегда были важным партнером инспекции труда в ряде стран. В таких странах, как, например, Франция, эффективность сотрудничества между инспекцией труда и региональными фондами медицинского страхования проверена временем. Аналогичная ситуация в Австрии и Люксембурге. В других странах, например, в Германии, действует неоднозначно оцениваемая система двойного инспектирования, которая возникла в результате дублирования функций и недостатка координации. В некоторых штатах Австралии (Новый Южный Уэльс и Виктория), а также в Новой Зеландии инспекция по охране труда и орган, занимающийся выплатой компенсаций пострадавшим работникам (орган социального обеспечения), объединены в единую структуру.

#### **4.2. Сотрудничество с органами внутренних дел (полицией)**

При осуществлении некоторых инспекционных проверок помощь и поддержка со стороны полиции могут быть и полезны, и в определенных случаях необходимы, особенно когда речь идет о некоторых правоприменительных мерах. Там, где инспекторы могут встретить серьезное противодействие, желательно, чтобы при посещении рабочих мест их сопровождали сотрудники полиции. Кроме того, в некоторых странах сообщения о несчастных случаях и происшествиях на производстве направляются прежде всего в местные органы внутренних дел, которые, в свою очередь, информируют о них инспекцию труда.

Возможность для инспекторов труда вызвать полицейский наряд, если им препятствуют в исполнении их служебных обязанностей, имеет сдерживающий эффект, особенно если на их обращения поступает незамедлительный отклик, а полиция способна обеспечить необходимые условия для работы инспекторов. Точно так же там, где инспекторы чувствуют угрозу личной безопасности (например, имеет место агрессивная реакция со стороны работодателя), присутствие сотрудников полиции позволяет беспрепятственно довести проверку до конца.

Инспекторов труда могут наделять полномочиями на привлечение сотрудников полиции к проведению проверки, если этого требуют обстоятельства, однако во многих развивающихся странах это неосуществимо по причине изолированной работы ведомств и отсутствия механизмов координации на разных уровнях управления. Очевидно, что здесь имеет большое значение хорошо налаженное взаимодействие с органами внутренних дел на национальном и местном уровне.

#### **4.3. Сотрудничество с судебными органами**

Результативность работы инспекторов в значительной степени определяется теми санкциями, которые они могут инициировать и которые реализуются в виде решений судов или иных аналогичных органов.

К сожалению, во многих странах судебные органы не уделяют первоочередного внимания делам, связанным с нарушениями трудового законодательства, поэтому налагаемые судами штрафы или иные формы наказания зачастую слишком незначительны, чтобы они могли служить средством устрашения или наказания. Инспекциям труда следует налаживать сотрудничество с судебными органами и укреплять взаимопонимание и доверие друг к другу, а судьям следует относиться к рассмотрению обвинений в нарушении трудового законодательства более серьезно и применять по доказанным правонарушениям те виды наказания, которые могут реально воздействовать на нарушителя. Все большее число стран прилагают усилия в этом направлении.

Одной из причин, по которым судьи и другие юристы-профессионалы не уделяют первоочередного внимания делам о нарушениях трудового законодательства, является низкое качество подготовки материалов проверок, направляемых в суд. Поэтому инспекторы должны быть профессионально подготовлены в процессуальном плане и уметь правильно оформлять материалы с соблюдением всех требований к их качеству, методам сбора и фиксации убедительных доказательств. Инспекторы должны также уметь правильно, логично и аргументированно составлять обращения в суд.

Судьи и другие члены юридического сообщества должны быть в достаточной мере осведомлены и подготовлены в отношении законодательства о трудовых правах и труде. Более тесное взаимодействие между судами и инспекцией труда будет способствовать росту осведомленности в обществе о социальной и экономической значимости работы инспекции труда, а также привлечет внимание всего юридического сообщества к целям и задачам, решаемым инспекцией труда.

#### **4.4. Сотрудничество с налоговыми органами и министерствами, курирующими отрасли, где действует инспекция труда**

Должен существовать и работать механизм, позволяющий инспекции труда получать от других государственных органов (например, финансовых и налоговых органов, учреждений, выдающих разрешения и лицензии на экономическую деятельность) всю информацию, необходимую для определения организаций, подлежащих проверке, а также тематики проверки.

Так, в Хорватии центральный орган инспекции труда обратился с настоятельным предложением наладить сотрудничество с налоговыми органами при осуществлении процессуальных действий по взысканию невыплаченной заработной платы.

#### **Пример Португалии**

В Португалии 1 октября 1997 года был согласован и подписан протокол о сотрудничестве между Главным управлением инспекции труда, Главным налоговым управлением и региональными центрами социального обеспечения. Цель протокола – координация действий по борьбе с растущим числом случаев подпольного и нерегулируемого труда и мошенничеством с официальными и парафискальными налогами и уходом от их уплаты. Ранее инспекционные проверки органов регулирования труда, налоговых органов и службы социального обеспечения проводились по отдельности, без взаимной координации. Сейчас действует координационная группа, учрежденная для планирования и анализа совместных действий в масштабах страны. Предусматриваются также регулярный обмен информацией между тремя ведомствами и совместная реализация программ обучения для сотрудников трех ведомств. Основные цели данной инициативы – добиться полного взаимопонимания относительно целей и методов работы каждого из ведомств и расширить зоны совместных действий там, где у них имеются взаимные интересы.

#### 4.5. Национальные правозащитные механизмы

В соответствии с Венской декларацией и Программой действий (1993 года) многие страны создали национальные правозащитные механизмы, с помощью которых граждане могут подать жалобы на нарушения прав человека, в том числе трудовых прав. В таких странах является весьма полезным и должно поощряться сотрудничество между учреждениями системы инспекции труда и национальными правозащитными организациями.

#### 4.6. Иммиграционные власти

Учитывая растущее число иностранных работников и трудовых мигрантов, инспекторов труда часто приглашают к сотрудничеству с иммиграционными властями с целью выявления нелегальных работников-мигрантов.

Здесь необходимо особо подчеркнуть профилактическую миссию инспекции труда, от которой не следует требовать выполнения функции учреждения при органах иммиграционных властей. Если, например, от инспекторов будут требовать выявлять нелегальных мигрантов по запросу иммиграционных властей, это поставит под сомнение беспристрастность и независимость инспекции. Подорванное доверие к инспекторам приведет к тому, что мигранты не станут сотрудничать с ними, а значит, и подавать жалобы на условия труда. Возможно, инспекции труда следует обратить на это внимание других органов власти.

#### 4.7. Институты социальных исследований и университеты

Статья 9 Конвенции № 81 и статья 11 Конвенции № 129 указывают на необходимость взаимодействия между службами инспекции и *«имеющими должную квалификацию техническими экспертами и специалистами»*. Эти взаимовыгодные отношения крайне важны для надлежащего функционирования инспекции труда, и они охватывают широкий спектр государственных и частных учреждений, университетов, исследовательских центров, консультантов и т.д.

Сотрудничество с такими организациями повышает информированность инспекторов труда относительно связанных с трудовой деятельностью проблем в различных областях, особенно в недавно возникших сферах деятельности. Институты могут также проводить исследования в сфере охраны труда, что ведет к разработке инновационных методов профилактики, и помогать инспекторам в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Важную роль в профессиональном обучении инспекторов труда играют и университеты, где инспекторы проходят официальные курсы обучения по соответствующим темам. Например, в Эфиопии для инспекторов начали проводить новый курс, посвященный охране труда.

#### Центр улучшения условий труда и производственной среды, Пакистан

Центр улучшения условий труда и производственной среды в Лихаре (Пакистан) – это экспертный центр по вопросам охраны труда и производственной среды, предоставляющий обучение и доступ к экспертным знаниям для работодателей, работников и правительственных учреждений, в том числе для инспекторов труда. Центр первым реализовал несколько малозатратных программ по улучшению условий труда молодых людей, женщин и других уязвимых категорий работников.



Недавно проведенное центром совместное исследование позволило разработать недорогой ткацкий станок – более эргономичный и производительный, за которым не требуется стоять весь день. Инспекторы были уведомлены о данном нововведении и, в свою очередь, проинформировали работодателей. Изобретение получило в США награду за техническую инновацию<sup>5</sup>.

Новые технические разработки ставят новые задачи перед инспекторами труда, и учет всех технических нововведений представляет собой одну из основных проблем, с которыми они сталкиваются в своей работе. Даже самые эффективные из служб инспекции труда не могут отслеживать все инновации, именно поэтому сотрудничество с исследовательскими институтами приобретает все большее значение.

#### **4.8. Профессиональные организации и НПО**

Профессиональные организации действуют во многих областях, и сотрудничество с инспекциями труда на регулярной основе может стать полезным для всех сторон. Так, организации специалистов по охране труда занимаются укреплением сетевых взаимосвязей между своими членами и продвижением передового опыта. Поддержка, оказываемая инспекторами подобным организациям, может воодушевить членов данных НПО, а инспекторам такое регулярное сотрудничество дает возможность распространять важную информацию среди более широкой аудитории.

Сотрудничество с сообществом НПО особенно важно, когда речь идет о таких проблемах, как детский труд или ВИЧ/СПИД<sup>6</sup>. Например, НПО, которые участвуют в искоренении наиболее опасных форм детского труда или в информационно-разъяснительных кампаниях по борьбе с ВИЧ/СПИДом, могут стать ценными партнерами для инспекторов в их работе с местными сообществами. Эффективное сотрудничество инспекторов и таких НПО подразумевает, что инспекторы не только выполняют свою традиционную роль, но и помогают выявлять риски эксплуатации и поощряют саморазвитие этих структур.

#### **4.9. Средства массовой информации**

СМИ принадлежит важнейшая роль, ведь через них можно распространять в обществе идеи соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда и уважение к инспекции труда, которая обеспечивает соблюдение этих принципов и прав. Эффективное сотрудничество инспекторов со СМИ помогает создать положительный образ инспекции труда как важного инструмента социального развития, а также решать более широкие задачи, стоящие перед инспекцией.

На практике инспекторы уже многие годы активно используют СМИ и другие каналы распространения информации – радио, телевидение, периодические печатные издания, наглядную агитацию и т.д. СМИ помогают воздействовать на работодателей, работников и их организации, а также рассказывают о работе инспекторов. Так, через СМИ инспекторы доносят важную информацию до тех, кто трудится на рабочих местах, как правило, не охваченных проверками, например, в неформальной экономике. Таким образом, использование СМИ все более становится неотъемлемой частью оперативной стратегии инспекций труда.

При этом инспекторам следует весьма ответственно относиться к работе со СМИ, не допуская предоставления недостоверной информации и публикации предварительных данных расследований. К примеру, после крупного происшествия журналисты хотят немедленно побеседовать с инспектором

---

<sup>5</sup> <http://www.wiserearth.org/organization/view/aa09b8de12439b5f1ba5f47b85edb5e9>.

<sup>6</sup> См. *Combating child labour: A handbook for labour inspectors*, ILO, 2002; *A handbook on HIV/AIDS for labour and factory inspectors*, ILO, 2005.

и расспросить его о возможных причинах и последствиях инцидента. Пытаясь оказать содействие, инспектор может дать преждевременные комментарии о возможных итогах расследования и тем самым поставить в сложное положение службу инспекции труда и предприятие, на котором произошел инцидент.

С учетом этого некоторые инспекции назначают уполномоченных сотрудников для регулярного взаимодействия со СМИ, другие предпочитают обучить работе со СМИ отдельных инструкторов. Инспекторам надлежит по мере необходимости обращаться к таким специалистам внутри своей службы, например, после происшествия, вызвавшего общественный резонанс, что позволяет обеспечить неизменно профессиональное взаимодействие со СМИ.

### **Представители Национальной инспекции труда Польши, взаимодействующие со СМИ**

В Национальной инспекции труда Польши существует команда представителей, отвечающих за взаимодействие со СМИ. Сотрудники данного отдела работают в каждой из 16 районных инспекций труда страны, представляют Национальную инспекцию труда в ее контактах с прессой, радио и телевидением и поддерживают с ними хорошие рабочие отношения. В частности, они отвечают за распространение надлежащей информации и создание положительного имиджа Национальной инспекции труда в обществе, а также за подробное информирование СМИ о деятельности службы.

Представители по работе со СМИ должны обладать достаточными знаниями о работе инспекторов на местах, и многие из них сами когда-то работали инспекторами. Они также должны иметь развитые коммуникативные навыки и стрессоустойчивость, особенно при публичных выступлениях. Они регулярно (ежегодно) проходят обучение, призванное расширить их знания и укрепить навыки взаимодействия со СМИ. В ходе обучения они знакомятся с законами о СМИ, учатся на профессиональном уровне составлять пресс-релизы, посещают семинары по совершенствованию навыков общения с журналистами (включая проведение интервью, пресс-конференций и т.д.), а также практические занятия по выступлениям перед телекамерами.

Расширение сотрудничества со СМИ следует рассматривать в качестве разумной долгосрочной инвестиции. Такое сотрудничество помогает повысить осведомленность широкой общественности о важной роли инспекций труда и продвигать принципы достойных условий труда. Это, в свою очередь, должно повысить защищенность работников и стандарты соблюдения действующего законодательства.

Многие инспекторы труда сегодня намного чаще взаимодействуют со СМИ, например, организуя информационно-разъяснительные кампании на местах. Есть страны, где сотрудничество инспекций труда и СМИ включено в национальные программы, такие как программы в области охраны труда или программы борьбы с детским трудом. Такой подход доказал свою эффективность в плане охвата более широкого сегмента работающего населения, например, небольших компаний и предприятий неформальной экономики, где инспекции проводятся редко или не проводятся совсем.

## 5. ДОБРОВОЛЬНОЕ СОБЛЮДЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА – И НЕ ТОЛЬКО

Общество возлагает на компании обязанность соблюдать законодательство, и эта обязанность составляет основу их взаимоотношений с обществом.

В законодательстве большинства стран отражены международно признанные ценности и принципы, дающие компаниям надлежащие ориентиры при определении своих обязательств. Кроме того, в Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда ясно обозначено, что членство в МОТ налагает на государства-члены обязательство «соблюдать и содействовать применению и реализации» основополагающих прав работников, рассматриваемых в контексте свободы объединений и действенного признания права на коллективные переговоры; эффективное искоренение детского труда и упразднение дискриминации в сфере труда и профессиональной занятости. Эти принципы должны соблюдаться независимо от того, ратифицировала ли страна соответствующие конвенции.

Правительство обязано обеспечивать верховенство закона и соблюдение обществом законодательства, и инспекция труда – это ключевой инструмент, обеспечивающий соблюдение требований законодательства на рабочих местах.

Однако существуют проблемы, мешающие правительствам в полной мере обеспечивать соблюдение законодательства. В последние десятилетия в ходе структурных преобразований органы регулирования вопросов труда, в том числе инспекции труда, во многих странах были сокращены (сокращен их штат, выделяемые ресурсы и полномочия).

В то же время в условиях глобализованного мира, когда производственные системы выходят за национальные границы, для обеспечения полного соблюдения трудовых прав недостаточно одних лишь национальных мер регулирования, таких как национальное трудовое законодательство и национальные системы трудовых отношений.

В связи с этим Всемирная комиссия МОТ по социальным аспектам глобализации изучила новые вызовы, которые глобализация ставит перед государствами, и в том числе она рассмотрела дополнительные усилия, необходимые для защиты работников перед лицом мобильного и мощного капитала<sup>7</sup>. *«Глобальные рынки развивались стремительными темпами, однако при этом не отмечалось одновременного развития экономических и социальных институтов, необходимого для их бесперебойного и справедливого функционирования»*, отмечается в докладе<sup>8</sup>. Комиссия призвала к согласованным усилиям по защите прав работников и формированию профсоюзного движения, способного бороться *«за повышение заработной платы и против ослабления трудовых норм, а также поддерживать действенный цикл улучшения качества жизни и справедливого роста»*<sup>9</sup>.

Эти выводы сформировали общий контекст, в рамках которого получили широкое распространение идеи корпоративной социальной ответственности.

### 5.1. Корпоративная социальная ответственность

#### Определения

Сегодня под корпоративной социальной ответственностью (КСО) чаще всего понимают множество инновационных инициатив в социальной и экологической сфере, реализуемых предпринимателями как в рамках рынка, так и в обществе в целом.

---

<sup>7</sup> ILO (2004), Fair Globalization: Creating Opportunities for All. Доступно по ссылке: [www.ilo.org/public/english/wcsdgd/docs/report.pdf](http://www.ilo.org/public/english/wcsdgd/docs/report.pdf)

<sup>8</sup> Там же, с. xi.

<sup>9</sup> Там же, с. 66.

Существует несколько определений КСО.

Европейская комиссия определяет КСО как «концепцию, которая отражает добровольное решение компаний учитывать в своей деятельности и во взаимодействии с заинтересованными сторонами интересы общества и требования защиты окружающей среды. Социальная ответственность – это выход за рамки простого соблюдения нормативных требований и внесение добровольного дополнительного вклада в развитие человеческого капитала, защиту окружающей среды и развитие отношений с заинтересованными сторонами»<sup>10</sup>.

Недавно Международная организация труда (МОТ) дала следующее определение КСО:

«...способ, позволяющий предприятиям учесть воздействие своей оперативной деятельности на общество и реализовать свои принципы и ценности как в своих внутренних методах и процедурах, так и в совместных действиях с другими заинтересованными сторонами. КСО представляет собой осуществляемую предприятиями добровольную инициативу, предусматривающую действия, которые выходят за рамки простого соблюдения законодательства»<sup>11</sup>.

В целом суть КСО заключается в добровольном выборе компаниями в одностороннем порядке социальной и экологической политики, реализуемой с помощью альтернативных инструментов – не коллективных соглашений и не законодательства, и установление партнерств с различными сторонами для реализации этой политики.

### **Исторические предпосылки**

Социальная ответственность бизнеса – это давно сформулированная концепция, представленная в некоторых культурах, традициях и даже религиях.

В 1950-е годы обсуждение проблематики КСО стало предметом ряда значимых исследований в США и Европе.

В 1960-е и 1970-е годы в связи с растущей ролью многонациональных предприятий КСО стала темой для дискуссий в некоторых международных организациях, таких как МОТ и Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), которые приняли два важных инструмента в этой сфере: Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК) и *Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий*.

В нынешнем виде концепция КСО возникла во второй половине 1990-х годов после конференции Организации Объединенных Наций по окружающей среде и развитию в Рио-де-Жанейро в 1992 году. На конференции собрались представители многонациональных предприятий, чтобы взять на себя обязательства содействовать развитию общества и сохранению окружающей среды, включив в свои деловые контракты положения, защищающие основополагающие права человека, права работников и окружающую среду.

В своем обращении к участникам Всемирного экономического форума 1999 года Генеральный секретарь ООН Кофи Аннан призвал лидеров бизнес-сообщества присоединиться к международной инициативе, призванной объединить компании и учреждения системы ООН, сообщества работников и гражданское общество для поддержки универсальных принципов социальной и экологической ответственности. Именно в этом выступлении Генеральный секретарь ООН впервые озвучил концепцию *Глобального договора*.

Мировое сообщество очень положительно откликнулось на этот призыв, в связи с чем канцелярия Генерального секретаря приняла решение пригласить три учреждения системы ООН, ответственные

<sup>10</sup> См.: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0366:FIN:EN:PDF>.

<sup>11</sup> InFocus Initiative on Corporate Social Responsibility: Strategic Orientations (GB.295/M N E/2/1). См.: <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/gb/docs/gb295/pdf/mne-2-1.pdf>.

за соблюдение принципов и ценностей, продвигаемых данной инициативой, – Международную организацию труда, Управление Верховного комиссара по правам человека и Программу ООН по окружающей среде – для дискуссии о путях создания системы по привлечению компаний к продвижению универсальных принципов и ценностей. Старт оперативной фазы Глобального договора был дан в штаб-квартире ООН в Нью-Йорке в 2000 году.

**Глобальный договор ООН** – это инициатива, основанная на добровольных обязательствах компаний ответственно подходить к ведению бизнеса. В основе данной инициативы лежат 10 принципов, которые благодаря их универсальности актуальны для всех 191 государств-членов, в том числе для тех стран, где недостаточно развито законодательство в области прав человека, трудовых отношений, защиты окружающей среды и борьбы с коррупцией.

### ДЕСЯТЬ ПРИНЦИПОВ ГЛОБАЛЬНОГО ДОГОВОРА ООН

Глобальный договор обязывает компании:

#### *Права человека*

1. Поддерживать и уважать защиту провозглашенных на международном уровне прав человека; и
2. Не быть причастными к нарушениям прав человека.

#### *Трудовые отношения*

1. Поддерживать свободу объединения и реальное признание права на заключение коллективных договоров;
2. Выступать за ликвидацию всех форм принудительного и обязательного труда;
3. Выступать за полное искоренение детского труда; и
4. Выступать за ликвидацию дискриминации в сфере труда и занятости.

#### *Окружающая среда*

1. Поддерживать подход к экологическим вопросам, основанный на принципе предосторожности;
2. Предпринимать инициативы, направленные на повышение ответственности за состояние окружающей среды;
3. Содействовать развитию и распространению экологически безопасных технологий.

#### *Противодействие коррупции*

1. Противостоять всем формам коррупции, включая вымогательство и взяточничество.

Глобальный договор выступает в качестве сети по обмену положительной практикой, объединяющей компании, правительства (на национальном и местном уровнях), организации работодателей и работников, неправительственные организации и научные учреждения.

Правительства обеспечивают легитимность и универсальность принципов Глобального договора и разрабатывают нормативно-правовую базу, в рамках которой эти принципы применяются. Осуществляя законодательные функции, правительства могут обеспечить благоприятные правовые условия для реализации таких вспомогательных добровольных инициатив, как Глобальный договор.

### **Подход, основанный на государственно-частном партнерстве**

Отмечаемые в последние два десятилетия либерализация международной торговли, рост прямых иностранных инвестиций и формирование массовых трансграничных финансовых потоков привели к существенным изменениям в структуре мировой экономики и в управлении ею. В условиях глобализации частный сектор играет все более важную роль в областях, ранее считавшихся сферой деятельности структур государственного сектора и гражданского общества, таких как социальная политика и окружающая среда, делая таким образом вклад в распространение практики саморегулирования и государственно-частных партнерств.

В условиях, когда действует четкое и прозрачное законодательство в отношении такого сотрудничества, государственно-частное партнерство может значительно содействовать продвижению прав работников. Компании не должны заменять правительство. КСО не может заменить надлежащее государственное законодательство и государственное участие, а предприятиям следует подходить к этим вопросам с особой ответственностью, чтобы их деятельность не шла в разрез с национальными дебатами по вопросам политики и с национальными приоритетами.

Последнее крайне важно, поскольку иногда добровольное саморегулирование в сфере труда рассматривается как часть более масштабного явления, когда саморегулирование бизнеса поощряется как альтернатива государственному регулированию. Такой подход оправдывают тем, что централизованно установленные государством фиксированные нормы, подкрепляемые жесткими санкциями, высокочрезмерны, вредны и контрпродуктивны, а корпоративное саморегулирование, напротив, рассматривается как один из путей решения проблем в управлении в XXI веке.

Между тем подход здесь должен быть прямо противоположным: укрепление роли органов регулирования вопросов труда в сочетании с социально ответственными предприятиями и прочными производственными отношениями может стать выигрышной стратегией на пути к созданию индуктивной среды для устойчивого развития.

#### **Государственно-частное партнерство с участием инспекторов труда**

В 2002–2008 гг. многонациональное предприятие Volkswagen AG, Германская организация технического сотрудничества (ГТЦ) и МОТ приняли участие в проекте государственно-частного партнерства по продвижению стандартов охраны труда в цепочках поставок компании Фольксваген. Проект реализовывался в трех странах – Мексике, ЮАР и Бразилии – при участии министерств труда этих стран и местных инспекторов труда. Эксперты компании Фольксваген и инспекторы труда провели совместный аудит поставщиков – малых и средних предприятий – и выработали рекомендации по профилактике несчастных случаев на производстве и по другим вопросам безопасности и охраны здоровья. Инспекторы также приняли участие в обучении представителей этих компаний.

Оценка итогов проекта показала, что страны выполнили большинство поставленных задач, за исключением Бразилии, где в ходе аудита не удалось достичь соглашения относительно правоприменительной роли инспекторов труда. Тем не менее в Мексике и Южной Африке проект дал прекрасные результаты как для инспекторов труда, так и для участвовавших в нем предприятий, и повысил доверие к работе инспекций.

#### **Добровольное соблюдение законодательства**

Продвижение добровольного соблюдения законодательства – новое важное направление в деятельности современной системы инспекции труда. В большинстве систем инспекторы труда стараются обеспечить сотрудничество работников и работодателей в деле соблюдения законодательства. Поддержание баланса между принуждением к соблюдению законов с применением мер правового воздействия, с одной стороны, и поощрением компаний к принятию

обязательств по их добровольному соблюдению – это постоянная задача инспекций труда, которую на самом деле способны решить только высокопрофессиональные инспекторы, применяющие индивидуальный подход в каждом отдельном случае. Тесное сотрудничество инспекторов с организациями работодателей и профсоюзами значительно облегчает решение этой задачи.

Успешной правоприменительной стратегией может стать включение компаниями законодательных положений в свои корпоративные кодексы и в другие инструменты корпоративной социальной ответственности. Таким образом также закладывается прочная основа для соблюдения требований законодательства.

Концепция добровольного соблюдения закона может быть расширена до соблюдения международных трудовых норм, а не только национального законодательства.

Конвенции МОТ касаются предприятий не только в контексте национального законодательства (в которое после ратификации конвенций вносятся соответствующие изменения); принципы, изложенные в конвенциях МОТ, могут являться стимулами для предприятий даже в том случае, если конкретная конвенция страной еще не ратифицирована, и использоваться в качестве руководства по корпоративным нормам поведения.



Предприятия, руководствующиеся принципами, изложенными в конвенциях МОТ, могут сыграть огромную роль в обеспечении выполнения законодательства в странах, где законодательство либо отсутствует, либо не применяется.

### **Многонациональные предприятия**

В социальном плане многонациональные предприятия могут руководствоваться двумя инструментами – Трехсторонней декларацией принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларацией МНК), и Руководящими принципами для многонациональных предприятий Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

Многие инициативы в области КСО содержат ссылки на Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. При этом сама МОТ в своей работе в сфере КСО руководствуется Декларацией МНК 1977 года.

Основная задача Декларации МНК – поощрять положительный вклад многонациональных предприятий в экономический и социальный прогресс, а также сокращать и устранять затруднения,

которые могут возникать в результате их деятельности. Декларация предоставляет руководство по применению предприятиями принципов, вытекающих из международных трудовых норм в области занятости, обучения, условий труда и жизни, а также производственных отношений.

Принятые в 1976 году и пересмотренные в 2000 году Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий содержат рекомендации правительств в адрес многонациональных предприятий. Они устанавливают добровольные принципы и нормы для ответственного ведения бизнеса на основе соответствующих законов. Руководящие принципы ОЭСР направлены на:

- Обеспечение соответствия деятельности многонациональных предприятий и государственной политики.
- Укрепление взаимного доверия между предприятиями и сообществами, в месте проживания которых они работают.
- Содействие в улучшении климата для иностранных инвестиций.
- Укрепление вклада многонациональных предприятий в устойчивое развитие.

Руководящие принципы ОЭСР являются частью более масштабного инструмента – Декларации ОЭСР о международных инвестициях и многонациональных предприятиях, которая продвигает всеобъемлющий, взаимосвязанный и сбалансированный подход к государственной политике в области прямых иностранных инвестиций и деятельности предприятий в странах, разделяющих данные принципы.

## **5.2. Социальный аудит, мониторинг и сертификация**

За последнее десятилетие наряду с национальными программами инспекции труда<sup>12</sup> были созданы системы социального аудита, мониторинга и сертификации соблюдения трудовых норм. Эти программы аудита и сертификации осуществлялись под разными названиями – «социальный аудит», «внешняя проверка» и «независимый мониторинг», однако все они были направлены на осуществление инспекции и оценку выполнения социальных норм на предприятиях.

Эти системы аудита включают программы мониторинга на базе предприятий, глобальные корпоративные аудиторские услуги, программы, реализуемые НПО, и системы аккредитации и сертификации. Оценка может инициироваться как самим покупателем (в качестве примера можно привести отдел контроля предприятий-поставщиков, действующий в компании GAP), так и выполняться на основе подряда различными организациями – коммерческими (например, PWHC, Cal Safety Compliance Corporation (CSCC)) и некоммерческими (например, Verite), а также представителями научных кругов и профсоюзов. Наиболее часто подобные программы реализуются в таких отраслях, как швейная, обувная и текстильная промышленность, сельское хозяйство, однако сходные проекты действуют и в лесной промышленности и начинают распространяться в сфере туризма и рыболовства.

Среди наиболее известных инициатив – Международная организация социальной ответственности (Social Accountability International), Инициатива социальной ответственности бизнеса (BSCI), ассоциация «За справедливый труд» (Fair Labour Association) и Всемирный стандарт по ответственному аккредитованному производству (Worldwide Responsible Accredited Production), однако эти организации – лишь верхушка айсберга. В последние годы свои программы социальной ответственности активно развивали такие компании, как C&A, Reebok, Timberland, Nike, H&M и Adidas-Salomon, а такие НПО, как Кампания за чистую одежду (Clean Clothes Campaign), приняли участие в мониторинге рабочих мест по всему миру.

<sup>12</sup> Данные для точной оценки размеров рынка получить трудно, однако по всем признакам масштабы его значительны. Например, в 2005 году компания Walmart провела 13 600 социальных аудитов на 7200 заводах, а CSCC сообщает о проведении 11 000 социальных аудитов ежегодно.



Несмотря на то, что социальный аудит и мониторинг используются как взаимозаменяемые процессы, они по своей сути во многом различаются. *Мониторинг* обычно определяют как «продолжительный и регулярный надзор над объектом – одним человеком или группой лиц. Самый важный признак мониторинга – продолжительная работа и присутствие на объекте. В отличие от аудита, системы мониторинга предлагают более углубленный и продолжительный анализ ситуации на рабочем месте. Мониторинг требует длительной работы и присутствия наблюдателей»<sup>13</sup>.

*Сертификация*, как правило, проводится на финальном этапе социального аудита или мониторинга, когда компании предоставляют отчет о соответствии своей работы своему этическому кодексу или этическому кодексу своих компаний-покупателей. Во втором случае может понадобиться также внешняя проверка со стороны организации наподобие ассоциации «За справедливый труд». Если же речь о поставщике, последний этап мониторинга или аудита может включать сертификацию или аккредитацию на соответствие кодексу, например, SA8000<sup>14</sup>.

### **Достоинства и недостатки: открытое обсуждение**

В результате работы компаний, отраслевых ассоциаций, НПО и реализации многосторонних инициатив были разработаны следующие системы «социального аудита и сертификации», и тому есть ряд причин, в том числе:

- Давление со стороны активистов и потребителей, обеспокоенных условиями труда в глобальных цепочках поставок и степенью соответствия рабочих мест международным нормам; требования обеспечить справедливую торговлю продукцией, изготовленной в надлежащих условиях.
- Снижение ответственности бренда в результате реализации корпоративной стратегии управления рисками.
- Требования предприятий-поставщиков, стремящихся получить преимущество над конкурентами.
- Пробелы в работе действующих государственных систем инспекции труда.

Системы аудита и сертификации возникли, по крайней мере отчасти, как ответ на ослабление потенциала национальных регулирующих органов. Разработка программ аудита (мониторинга, сертификации) вызывает ряд важных вопросов относительно того, как проводить мониторинг рабочих мест и кто за него отвечает. Такие вопросы, как правило, адресуются правительствам и организациям работодателей и работников, поскольку их всех в той или иной степени затрагивают инициативы в сфере инспекции труда.

#### *Достоинства*

Эти системы способны сделать вклад в обеспечение достойного труда, поскольку они задействуют многих участников цепочек поставок, создают стимулы и предоставляют доступ на рынки, а также содействуют распространению технологий и ноу-хау, что может существенно способствовать социальной и экономической модернизации. Если привлекать работников к ежедневному контролю условий труда, это может основательно повысить трудовые нормы.

Сказанное можно проиллюстрировать несколькими важными примерами сотрудничества и реализации программ, предусматривающих тесное сотрудничество с государственными органами, таких как проект МОТ «Лучшая работа». Организации, объединяющие многие заинтересованные стороны, такие как ассоциация «За справедливый труд» и Международная организация социальной ответственности, также поощряют сотрудничество, привлекая инспекторов труда к участию в своих обучающих программах.

---

<sup>13</sup> См. Hunter and Urminsky “Social Auditing, freedom of association and the right to collective bargaining”, MULTI, ILO.

<sup>14</sup> См. презентацию Сьюзан Хайтер (Susan Hayter) на форуме «В фокусе» на тему: «Частные системы социального аудита, мониторинга и сертификации: обзор проблем», ноябрь 2006.

С точки зрения МОТ, ключевой момент состоит в том, что добровольные формы саморегулирования важны как дополнение к системе государственного регулирования и инспекции, но не могут заменить их.

Принципы, изложенные в принятой МОТ Декларации МНК, также предоставляют руководство по передовой практике, куда относятся и консультации с правительствами стран, развитие социального диалога и производственных отношений с учетом национальных условий, что позволяет создавать механизмы мониторинга условий труда и рассмотрения жалоб.

#### *Недостатки*

Частные системы оценки условий труда часто подвергаются критике за неспособность предоставить независимый аудит. Не существует правил, регулирующих поставщиков услуг в этой сфере, как не существует единых критериев профессиональной компетенции. Поскольку данные поставщиков и самих аудиторских отчетов чаще всего конфиденциальны, у общественности нет возможности провести независимую проверку отчетов о КСО.

Другая проблема заключается во взаимоотношениях национальных систем регулирования и государственных инспекций труда. Большинство типовых сводов правил призывают компании соблюдать национальное законодательство, и соответствующие аудиторские протоколы и руководства, подкрепляющие эти кодексы, чаще всего нацелены на проверку соответствия национальным нормативным требованиям. Но бывает и так, что положения типового кодекса поведения иногда не соответствуют положениям национального законодательства, особенно в вопросах сверхурочной работы и заработной платы.

Что касается взаимоотношений частных систем оценки условий труда и государственных инспекций, статья 5 (а) Конвенции № 81 об инспекции труда призывает компетентные органы содействовать эффективному сотрудничеству между инспекциями труда и частными учреждениями, осуществляющими аналогичную деятельность. Однако в большинстве случаев частные инициативы либо работают самостоятельно, либо воспринимаются как восполняющие пробелы нормативно-правового характера, а в худших случаях считается, что они берут на себя функции государственных инспекций труда.

Кроме того, такие частные системы контроля за соблюдением законодательства столкнулись с проблемой ограниченного доступа к субподрядчикам и временным и надомным работникам, которые являются более уязвимыми. К недостаткам частных систем также можно отнести высокую стоимость частных услуг по надзору за соблюдением нормативов, плюс ко всем слабым сторонам, присущим аналогичным государственным службам.

С более широкой, политической точки зрения существует риск, что сфера частного права расширится в ущерб праву государственному, полномочиям государственных органов в области регулирования. Среди возможных конкретных последствий могут быть: ослабление законотворческой деятельности и договорных прав в результате их замены на необязательные к применению инструменты, не обладающие какой-либо юридической силой; ослабление регулирующей и судопроизводственной роли национальных и международных государственных органов власти в результате их замены на добровольное одностороннее саморегулирование компаний; негативное воздействие на национальные и международные государственные органы власти как на органы надзора за разработкой и применением нормативных актов в результате их замены на частные учреждения; расширение сферы частного права в ущерб праву государственному: соблюдение частных правовых актов (кодексов поведения, маркировок, уставов) контролируется частными органами по их собственным правилам, а не в соответствии с государственными законами и не с помощью инспекций труда.

#### ***Заглядывая вперед...***

Перечисленных рисков можно избежать, если создать понятную, современную, устойчивую и действенную систему трудовой инспекции, предусматривающую эффективное сотрудничество

между системами частной оценки условий труда и государственными инспекциями для более эффективного управления. Как упоминалось ранее, Конвенция № 81 закладывает основу такой взаимодополняемости: *«Компетентный орган власти принимает соответствующие меры для того, чтобы содействовать эффективному сотрудничеству между службами инспекции и другими правительственными службами, а также государственными и частными учреждениями, осуществляющими аналогичную деятельность»*.

Задача состоит в разработке норм для «социальных аудиторов» и частной инспекции рабочих мест, которые соответствовали бы передовой практике инспекций труда, продвигали культуру соблюдения законодательства и учитывали значение трудовых отношений.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В системном подходе Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда (№ 150) содержится призыв к сотрудничеству между органами регулирования вопросов труда и широким кругом других заинтересованных сторон на национальном и местном уровне во всех областях их деятельности, начиная с инспекции труда. Очевидно, что это касается и социальных партнеров – организаций работодателей и работников, но если инспекция труда стремится оказывать более активное воздействие на рабочие места, необходимо привлекать и других участников. Там, где функции инспекции распределены по разным службам, крайне важно, чтобы эти службы взаимодействовали и работали сообща. Также важно сотрудничество с другими органами правопорядка, такими как полиция.

Подобное сотрудничество должно осуществляться на нескольких уровнях: на национальном уровне для определения законодательной и политической основы для инспекции труда, на отраслевом уровне, чтобы сориентировать инспекторов труда для работы в различных отраслях, на местном уровне для содействия соблюдению нормативов на предприятиях и, наконец, на национальном уровне для обмена информацией и передовым опытом в условиях дальнейшей глобализации экономики.

В последнее десятилетие несколько функций, исконно принадлежавших инспекции труда, стали реализовываться в рамках частных инициатив нескольких типов, таких как добровольное саморегулирование и системы аудита, которые осуществляют надзор за выполнением трудовых норм и проводят сертификацию.

Государственно-частное партнерство может стать полезным инструментом содействия соблюдению прав работников при наличии четких и прозрачных условий сотрудничества. КСО должно дополнять, а не подменять собой институциональные механизмы обеспечения соблюдения трудового законодательства, в первую очередь инспекцию труда.

# УПРАЖНЕНИЯ

## Упражнение 1

НАЗВАНИЕ	<b>Преимущества взаимодействия между инспекцией труда и социальными партнерами</b>
ЗАДАНИЕ	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Разделившись на небольшие группы, обсудите, в чем заключаются основные преимущества привлечения представителей работодателей и работников к совместной работе с инспекцией труда по выполнению ее некоторых функций. Проиллюстрируйте эти преимущества несколькими конкретными примерами из практического опыта участников группы.</li><li>✓ Составьте перечень основных преимуществ на флипчарте и назначьте докладчика для представления полученных результатов всеми участниками в полном составе.</li><li>✓ По завершении групповых презентаций модератор обобщает их результаты и составляет сводный перечень.</li></ul>
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 30–40 минут на обсуждение в группе.</li><li>✓ 5 минут на представление результатов работы каждой группы.</li><li>✓ 20–30 минут на обобщающую часть занятия.</li></ul>

## Упражнение 2

НАЗВАНИЕ	<b>Сотрудничество: недостающие звенья</b>
ЗАДАНИЕ	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ В группе, подобранной по страновому признаку, или самостоятельно нарисуйте на флипчарте схему с ячейками, обозначающими ключевые органы, которые затрагивает работа инспекции труда в вашей стране.</li> <li>✓ Красными линиями отметьте существующие прочные связи и направления сотрудничества между органами. Обсудите в группе, какие связи отсутствуют и почему.</li> <li>✓ Выберите докладчика, который представит составленную схему и изложит основные выводы обсуждения в вашей группе перед общим составом участников.</li> <li>✓ После презентации результатов работы группы должно пройти обсуждение в полном составе участников.</li> <li>✓ Ведущий должен подвести итоги обсуждения.</li> </ul>
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 60 минут для групповой работы.</li> <li>✓ 10 минут для каждой презентации.</li> <li>✓ 20–30 минут для итоговой дискуссии.</li> </ul>

## Упражнение 3

НАЗВАНИЕ	Сотрудничество с...
ЗАДАНИЕ	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ В группе, подобранной по страновому признаку, или самостоятельно заполните прилагаемую анкету.</li> <li>✓ Ведущий собирает заполненные анкеты, обрабатывает их и затем представляет результаты перед общим составом участников для получения обратной связи.</li> </ul>
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 20 минут для самостоятельной/групповой работы (отдельно выделяется время для обработки ведущим результатов анкетирования и обобщения их на доске или в презентации).</li> <li>✓ 20 минут для выступления ведущего и отзывов участников.</li> </ul>

Упражнение 3 

Сотрудничество с...

Отметьте значком «х» напротив каждого органа степень сотрудничества с ним вашей инспекции труда: «П» – прочное сотрудничество; «В» – время от времени, или эпизодическое сотрудничество; «-» – отсутствие сотрудничества.

	П	В	-
Организации работников на национальном уровне			
Организации работников на отраслевом уровне			
Организации работников на уровне предприятий			
Организации работодателей на национальном уровне			
Организации работодателей на отраслевом уровне			
Организации работодателей на уровне предприятий			
Другие отраслевые службы инспекции труда			
Инспекции безопасности и гигиены труда			
Орган социального обеспечения			
Службы занятости			
Орган по посредничеству и примирению			
Судебный орган			
Полиция			
Налоговый орган			
Национальные правозащитные организации			
Иммиграционная служба			
Университеты			
Исследовательские институты			
Неправительственные организации			
Частные аудиторы			
СМИ			

ДРУГИЕ (перечислите)




## Упражнение 4

НАЗВАНИЕ	Согласен – не согласен
ЗАДАНИЕ	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Самостоятельно внимательно прочтите предложенный текст, обдумайте прочитанное и решите, с чем вы согласны или не согласны и почему. Отметьте ваш вариант ответа значком «Х».</li><li>✓ В ходе обсуждения ведущий спрашивает ваше мнение и сравнивает его с мнениями других участников</li><li>✓ Далее проводится общая дискуссия.</li></ul>
ОТВЕДЕННОЕ ВРЕМЯ	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 15–20 минут для самостоятельной работы.</li><li>✓ 20–30 минут для развернутых ответов, дискуссии и закрепления результатов.</li></ul>

Упражнение 4 

Согласен – не согласен

1. «Предприятия – неотъемлемая часть общества, они производят необходимые людям товары, услуги и создают рабочие места, неся таким образом экономическое процветание и повышая качество жизни. Корпоративная социальная ответственность – это способ для предприятий подтвердить свои принципы и ценности как для самих себя, так и перед лицом организаций».

Согласен

Не согласен

2. «Необходимо поощрять добровольное соблюдение норм и саморегулирование бизнеса как альтернативу регулированию со стороны государства. Фиксированные нормы, централизованно разработанные правительством и подкрепленные жесткими санкциями, высокочатратны, вредны и контрпродуктивны для экономического развития и роста предприятий».

Согласен

Не согласен

3. «Службам инспекции труда следует сотрудничать с частными системами социального аудита и совместно продвигать культуру соблюдения законодательства».

Согласен

Не согласен

4. «В странах третьего мира работа инспекций труда была подорвана в результате структурных преобразований, а в индустриальных странах ослабление государственного регулирования и распространение гибких форм занятости ослабляют потенциал исполнительных органов».

Согласен

Не согласен

5. «Такие инициативы, как КСО, ослабляют или вовсе упраздняют законодательную деятельность и договорные права, заменяя их на не обязательные к применению инструменты, не обладающие какой-либо юридической силой (так называемое дерегулирование до нуля)».

Согласен

Не согласен

## БИБЛИОГРАФИЯ И МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ЧТЕНИЯ

- “Is Corporate Citizenship making a difference?” in *The Journal of Corporate Citizenship*, No. 28, 2007.
- Amnesty International and PWBLF. 2002. *Human Rights: is it any of your business*.
- Blanpain, R. (ed.). 2000. *Multinational Enterprises and the social challenges of the 21st Century* (Kluwer, Dordrecht).
- Bronchain, P. 2003. *Towards a sustainable corporate social responsibility*.
- CSR Consulting. 2005. *R vs. R the Rhetoric versus the Reality of Corporate Social Responsibility, Challenges for the corporate sector, investors, and the Government*, based on a case study in the Foodservice sector.
- DLA Piper. 2007. *CSR as Business strategy*.
- Edwards, T., Marginson, P., Edwards, P., Ferner, A., Tregaskis, O. 2007. *Corporate social responsibility in multinational companies: Management initiatives or negotiated agreements?*, discussion paper IILS.
- Fussler, C., Cramer, A., Van der Vegt, S. 2004. *Raising the Bar Creating Value with the United Nations Global Compact* (Greenleaf).
- Global Reporting Initiative. 2008. *Small, Smart and Sustainable: Experiences of SME Reporting in Global Supply Chains*.
- Hayter, S., Hunter, P. 2008. *Codes of Conduct and private systems of assessment: a review of issues*, 2008.
- Hopkins, M. 2004. *Corporate Social Responsibility: an issues paper*, ILO Policy Integration department, Working Paper No. 27.
- Hunter, P., Urminsky M. 2003. *Social auditing, freedom of association and the right to collective bargaining*.
- International Confederation of Trade Unions (ICFTU). 2004. ‘Social Responsibilities of Business’, in *ICFTU Trade Union Guide to Globalisation*, Chapter 6.
- . 2007. *Resolution on the social responsibilities of business in a global economy*, adopted by ICFTU Congress in Dec 2007.
- International Council on Human Rights Policy. 2002. *Beyond voluntarism: Human Rights and the developing international legal obligations of companies*.
- International Labour Organization (ILO). 2005a. *Promoting fair globalization in textiles and clothing in a post-MFA environment* (ILO Sectoral Activities Programme, Geneva).
- . 2005b. *The role of trade unions in the global economy and the fight against poverty*, International Workers’ Symposium.
- . 2006. *General Survey of the reports concerning the Labour Inspection Convention, 1947* (Geneva).
- . 2007. *The Promotion of Sustainable Enterprises: Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises*.
- International Labour Conference. 2008. *ILO Declaration on social justice for a fair globalization*
- International Organisation of Employers (IOE). 2004. *The Global Compact: the Employers’ Guide*.
- . 2005. *The Role of Business within Society*, position paper.
- Jenkins, R., Person, R., Seyfang, G. 2003. *Corporate Responsibility & Labour Rights, Codes of Conduct in the Global Economy*, Earthscan Publications.
- Jones, R., Hubbard, P. *Workers’ voice in corporate governance – A trade union perspective*, Global Unions discussion paper, published under the auspices of the Trade Union advisory committee to the OECD and the Committee on Worker’s capital.
- Kolstad, I. 2007. *Human Rights and Assigned Duties: Implications for Corporations*.
- Leipziger, D. 2003. *Corporate Responsibility Code Book* (Greenleaf, Sheffield).
- Locke, R., Kochan, T., Piore, M. (Eds.). 1995. *Employment Relations in a changing Economy* (MIT press, Cambridge).
- Locke, R.M., Qin, F., Brause, A. 2006. *Does Monitoring Improve Labor Standards?: Lessons from Nike*, Working paper No. 24 (John F. Kennedy School of Government, Harvard University, Cambridge, MA).

- Moller, K.; Erdal T. 2003. *Corporate responsibility towards society: A local perspective*.
- Monshipouri, M.; Welch Jr, C.E.; Kennedy, E.T. 2003. "Multinational Corporations and the Ethics of Global responsibility: problems and possibilities" in *Human Rights Quarterly* (Academic Research Library).
- Murray, J. 2004. *Corporate social responsibility: an overview of principles and practice*, ILO Policy Integration Department, Working Paper No. 34.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). 2001. Guidelines for Multinational Enterprises. Corporate Responsibility: Private Initiatives and Public Goals.
- . 2005. *Globalisation, Jobs and Wages, Policy Brief*.
- . 2007. "OECD Workers in the Global Economy: Increasingly Vulnerable?" in *OECD Employment Outlook* (Chapter 3).
- . 2007. *Globalisation and Structural Adjustment*.
- O'Rourke, D. 2006. "Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standards and Monitoring" in *Policies Studies Journal* Vol. 31.
- Perrini, F., Pogutz, S., Tencati, A. 2006. *Developing Corporate Social Responsibility: A European Perspective*, Edward Elgar.
- Rasche, A. 2007. *A necessary supplement' – what the United Nations Global Compact is and is not*.
- Richter, J. 2001. *Holding corporations Accountable: Corporate Conduct, International Codes and Citizen Action* (Zed Books, London).
- Rogovsky, N. 2000. *Corporate Community Involvement Programmes: Partnerships for Jobs and Development* (International Institute of Labour Studies, ILO, Geneva).
- Rogovsky, N.; Sims, E. 2002. *Corporate success through people – making international labour standards work for you* (ILO, Geneva).
- Roitstein, F. 2005. *Analysis of Corporate Social Responsibility Training Initiatives in Multinational Enterprises: The challenge of localizing CSR* (The World Bank, Washington, D.C.)
- Sornajah, M. 2004. *The International Law on Foreign Investment* (Cambridge University Press, 2nd ed).
- The European Foundation for the improvement of life and working conditions. 2003. *Towards a sustainable Corporate Social Responsibility*.
- UN Global Compact, UNHCHR, Business Leaders Initiative on Human Rights, *A Guide for integrating human rights into business management*
- UNDP/IBLF; Nelson, J., Prescott, D. 2003. *Business and the Millennium Development goals – a framework for action* New York, UNDP/IBLF.
- UNIDO. 2007. *Corporate Social Responsibility and Public Policy: The role of Governments in facilitating the uptake of CSR among SMEs in developing countries*.
- UNRISD. 2003. *Promoting Socially Responsible Business in Developing Countries* (Geneva).
- Urminsky, M. (ed.). 2001. *Self-regulation in the workplace: Codes of conduct, social labelling and socially responsible investment*, Working paper No. 1, Series on management systems and corporate citizenship (ILO, 2001) in Codes of Conduct and multinational enterprises.
- Urminsky, M. 2005. *Public policy, reporting and disclosure of employment and labour information by multinational enterprises (MNEs)*.
- Van der Vegt, S. 2005. *Social Auditing in Bulgaria, Romania and Turkey; Results from survey and case study research* (ILO).
- Visser, W., Matten, D., Pohl, M., Tolhurst, N. 2007. *The A to Z of Corporate Social Responsibility: A Complete Reference Guide to Concepts, Codes and Organizations* (John Wiley and Sons, Chichester).
- Vogel, L. 2008. *Inspection still a weak link in most national preventive strategies*, ETUI-REHS.  
Доступно по адресу:  
[http://hesa.etui-rehs.org/uk/newsletter/files/Pages%2023-29%20from%20FINAL\\_News33UK\\_v5-6.pdf](http://hesa.etui-rehs.org/uk/newsletter/files/Pages%2023-29%20from%20FINAL_News33UK_v5-6.pdf)
- WCSDG. 2004. *A fair globalization: Creating opportunities for all* (ILO, Geneva).
- Wells, D. 2006. "Best practice" in the regulation of international labour standards: lessons of the US – Cambodia textile agreement" in *Comparative Labor Law and Policy Journal* Vol. 27, No. 357, p. 360.
- Zerk, J.A. 2006. *Multinationals and Corporate Social Responsibility: Limitations and Opportunities in International Law* (Cambridge University Press).