



Міжнародна
організація
праці

Навчальний курс МОП «Розбудова сучасних і ефективних систем інспекції праці»

Модуль

5

► **Співпраця і партнерство**

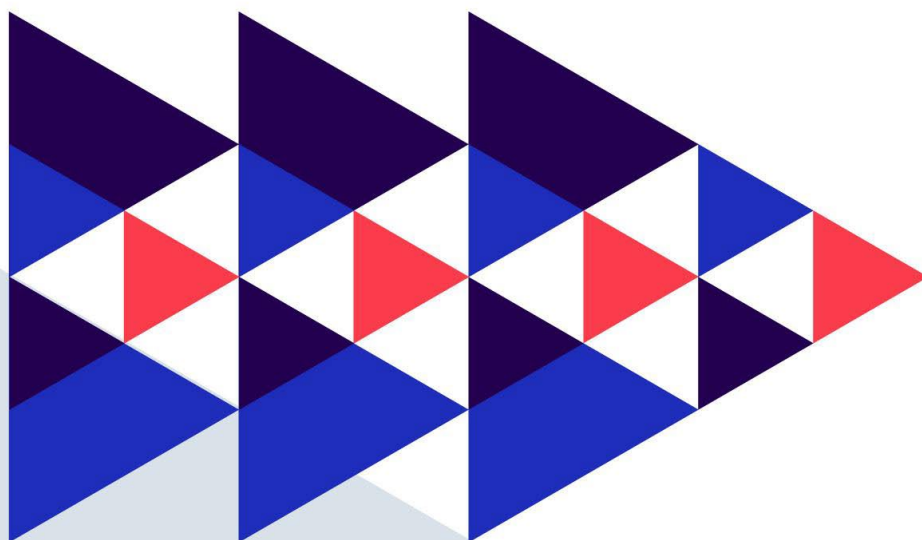


Українською мовою перекладено за підтримки Проєкту МОП за фінансування ЄС
[«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні».](#)

Навчальний курс МОП
«Розбудова сучасних і ефективних
систем інспекції праці»

► Модуль 5

Співпраця і партнерство





► Про що цей модуль

Інспекціям праці необхідно співпрацювати між собою та з іншими організаціями, якщо вони хочуть діяти ефективно й максимально збільшити свій вплив.

У цьому модулі розглядається питання співпраці в галузі інспекції праці на декількох рівнях: між різними міністерствами, між інспекційними службами, із соціальними партнерами та іншими зацікавленими сторонами, а також у межах міжнародного партнерства. Розглянуто роль інших органів та установ у підтриманні служби інспекції праці у виконанні нею своїх різних функцій, а також подано огляд добровільних ініціатив, спрямованих на заохочення додержання національного законодавства й міжнародних принципів та прав у сфері праці.



► Цілі

Наприкінці цього модуля учасники зможуть:

- оцінити важливість співпраці й партнерства для забезпечення впливу та ефективності системи інспекції праці;
- визнати важливість співпраці з іншими урядовими органами та інспекційними службами на національному та міжнародному рівнях;
- описати різні механізми сприяння трипартизму та співпраці із соціальними партнерами на різних рівнях і пропагувати ці механізми;
- визначити інших важливих партнерів у системі інспекції праці;
- ознайомитися з підсумками міжнародних дебатів та практикою щодо добровільного додержання вимог до правових рамок, як регулюють діяльність інспекції праці.

Подяка

Цей модуль оснований на звітах і документах МОП, підготовлених, головним чином, такими підрозділами як ACTRAV (підрозділ з питань діяльності працівників), АСТЕМР (підрозділ з питань діяльності роботодавців), Multi (підрозділ з питань багатонаціональних корпорацій та сприяння підприємствам), Better Work (програма «За кращу працю») та Dialogue (підрозділ з питань соціального діалогу і трипартизму), а також на публікаціях МКП (Міжнародна конфедерація профспілок), МОР (Міжнародна організація роботодавців), МАІП (Міжнародна асоціація інспекції праці) тощо.

Висловлюємо особливу вдячність Технічній програмі МНЦ МОП «Соціальний вимір торгівлі та інвестицій» за бібліографію, відповідні документи та технічні поради, надані в таких сферах, як корпоративна соціальна відповідальність і добровільне додержання законодавства.

► Зміст

► 1. Вступ	1
► 2. Співпраця із соціальними партнерами	2
2.1. Стратегічна основа трипартизму	2
2.2. Принципи тристоронньої співпраці в галузі інспекції праці	3
2.3. Співпраця із соціальними партнерами на макрополітичному рівні	3
2.4. Співпраця із соціальними партнерами на наднаціональному рівні	7
2.5. Співпраця із соціальними партнерами на галузевому та місцевому рівнях	8
2.6. Співпраця із соціальними партнерами на рівні підприємства	9
2.7. Співпраця з роботодавцями	10
2.8. Співпраця з працівниками	13
► 3. Співпраця між інспекціями праці	16
3.1. Співпраця і партнерство на національному рівні	16
3.2. Міжнародна співпраця і партнерство	18
► 4. Співпраця з іншими зацікавленими сторонами	21
4.1. Установи соціального забезпечення і соціального страхування	22
4.2. Поліція	23
4.3. Судові органи	23
4.4. Податкові органи та міністерства, відповідальні за галузі, охоплені інспекцією	24
4.5. Національні механізми захисту прав людини	24
4.6. Імміграційні органи	24
4.7. Інститути соціальних досліджень і університети	25
4.8. Професійні органи й неурядові організації	26
4.9. Засоби масової інформації	27

► 5. Добровільне додержання та інші механізми	29
5.1. Корпоративна соціальна відповідальність	30
5.2. Громадський аудит, моніторинг і сертифікація	37
► Резюме	41
► Бібліографія та додаткові джерела	42

► 1. Вступ

Сьогодні досі відчувається постійна нестача, принаймні на практиці, механізмів співпраці, які повинні бути корисними для інспекцій праці та їхньої діяльності. Найбільш очевидна причина такої ситуації — те, що серед різних залучених органів є тенденція працювати окремо один від одного. Отже, бажано посилити інтеграцію завдань і ресурсів, а також активізувати поширення і оброблення інформації.

Інспекції праці в більшості країн надто довго працювали не на випередження та в ізоляції, а досягнуті ними результати відображають ресурси, які їм традиційно виділялися. Така ситуація досі зберігається в багатьох країнах, що розвиваються. У промислово розвинених державах сильніше усвідомлення економічних втрат, які є результатом поганих умов праці або недодержання законодавства про них, спонукала до активізації роботи з покращення умов праці загалом. Інституційна співпраця і активне залучення соціальних партнерів продовжують доводити свою цінність у цьому. Налагодження багатосторонньої співпраці між організаціями є невіддільною частиною самої концепції системи адміністрації праці.

Оскільки мета системного підходу — забезпечити, щоб ціле було більше, ніж сума частин, ефективність інспекції праці великою мірою залежатиме від її спроможності функціонувати шляхом взаємодії з її соціально-економічним оточенням. Потрібні дії для розроблення механізмів і сфер співпраці з усіма зацікавленими державними та приватними суб'єктами, особливо із соціальними партнерами та їхніми представницькими організаціями.

Призначення центрального органу з питань інспекції праці забезпечує координацію діяльності органів, підпорядкованих йому, для досягнення чітко визначеної мети.

Це забезпечує також певний ступінь згуртованості між механізмами співпраці й кооперації з іншими державними та приватними органами й установами, а також із роботодавцями, працівниками та їхніми організаціями, які згадані в статті 5 Конвенції 1947 року про інспекцію праці (№ 81) і в статтях 12 та 13 Конвенції 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129).

Нарешті, шляхом передачі деякої частини інформації, яку центральний орган із питань інспекції праці отримує від підпорядкованих йому підрозділів, консультативним органам, які опікуються питаннями праці й соціальними питаннями, усім зацікавленим міністерствам і соціальним партнерам, цей орган може сприяти зміцненню системи адміністрації праці загалом.

Необхідно запровадити глобальний та системний підхід до інспекції праці. Такий підхід останніми десятиріччями почав переважати в промислово розвинених країнах, де широко визнано, що високий рівень захисту на роботі сприяє соціальній згуртованості. У багатьох країнах із перехідною економікою також швидко розробляються різноманітні механізми та інститути співпраці для посилення системи інспекції праці.

► 2. Співпраця із соціальними партнерами

2.1 Стратегічна основа трипартизму

Трипартизм — це рамкова основа, на якій повинна діяти інспекція праці, якщо вона хоче досягти успіху. У контексті МОП це означає взаємодію між урядом (системою адміністрації праці), роботодавцями та працівниками, їхніми організаціями та їхніми представниками. Це — інструмент вирішення спільних проблем із застосуванням різних засобів взаємодії в межах соціального діалогу: спільного користування інформацією, консультацій, переговорів та ухвалення рішень. У контексті інспекції праці такий процес може відбуватися на міжнародному, національному, регіональному, галузевому рівнях або на рівні підприємства.

Тристороння взаємодія має кілька цілей. Вона дає сторонам змогу брати активну участь у вирішенні питань, які становлять взаємний інтерес, сприяючи покращенню розуміння спільних і суперечливих інтересів. Шляхом тристоронньої взаємодії можна знайти баланс між економічними, політичними та соціальними аспектами, а також між індивідуальними інтересами кожної з трьох сторін і загальними галузевими чи національними інтересами. Тристороння співпраця означає, що конкретні знання та інтереси кожної з трьох сторін можуть ураховуватися у вирішенні економічних і соціальних питань. У цей спосіб можна розробляти політику, закони та рішення, які прийнятні для кожної сторони і які задовольняють її конкретні потреби. Тристороння співпраця може призводити до ширшого консенсусу в ухваленні рішень, посилюючи в такий спосіб легітимність цього процесу та прийнятність його результатів, а в кінцевому підсумку — полегшуючи інспекторам завдання правозастосування на місцях.

Ефективний трипартизм вимагає, щоб кожний із соціальних партнерів був представлений. Для організацій працівників і роботодавців це означає, що вони повинні виступати від імені більшості працівників і роботодавців країни або принаймні від імені кількості, достатньої для того, щоб ці організації користувалися довірою та визнанням; що вони повинні мати дієві контакти з членами, яких вони представляють, для забезпечення врахування інтересів та ідей цих членів; що вони можуть пропонувати тих, кого вони обрали, своїми представниками в тристоронньому консультативному форумі.

Ефективний трипартизм вимагає також, щоб організації працівників і роботодавців були незалежними: кожний соціальний партнер повинен працювати згідно зі своїми власними завданнями та процедурами без неналежного впливу з боку державних органів. Ефективний трипартизм і соціальний діалог можуть забезпечити зменшення конфліктів, мир і гармонічні відносини між сторонами, посилення мотивації, підвищення продуктивності праці, покращення якості, посилення охорони праці та, як наслідок, зменшення потреби у втручанні з боку органів інспекції праці.

2.2 Принципи тристоронньої співпраці в галузі інспекції праці

Добре організована інспекція праці з достатніми ресурсами й належними правовими інструментами є важливим компонентом соціально-економічного розвитку. Визнано, що співпраця дає кращі результати, ніж конфронтація, принаймні з погляду соціального миру, і чим більше служба інспекції праці може зробити для заохочення співпраці між роботодавцями, працівниками та урядом, тим більшим може бути її внесок в економічний та соціальний добробут країни.

Потреба в тісній співпраці між службою інспекції праці та роботодавцями і працівниками є одним з основних принципів інспекції праці. У статті 5 Конвенції про інспекцію праці (№ 81) зазначено, що «компетентний орган влади вживає відповідних заходів для того, щоб сприяти... співпраці між представниками інспекції праці та роботодавцями й працівниками або їхніми організаціями». Крім того, у пункті 6 Рекомендації 1947 року щодо інспекції праці (№ 81) вказано, що заохочення співпраці між посадовими особами інспекції праці та організаціями роботодавців і працівників має здійснюватися шляхом організації нарад чи об'єднаних комісій або інших органів, сприяючи налагодженню діалогу між сторонами.

У більш загальному плані статтею 5 Конвенції 1978 року про адміністрацію праці встановлено такі вимоги:

1. Кожний член Організації, який ратифікує цю Конвенцію, здійснює заходи, що відповідають національним умовам, для забезпечення, у межах системи адміністрації праці, консультацій, співпраці та переговорів між органами державної влади та найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників або, у разі потреби, представниками роботодавців і працівників.
2. Настільки, наскільки це сумісно з національним законодавством та національною практикою, такі заходи здійснюються на національному, регіональному та місцевому рівнях, а також на рівні різних галузей економічної діяльності.

2.3 Співпраця із соціальними партнерами на макрополітичному рівні

Мета національної політики в галузі охорони праці полягає в створенні загальної рамкової основи для покращення умов праці та робочого середовища. Формування політики має два основні аспекти: процес розроблення і зміст. Розроблення політики краще за все ґрунтувати на тристоронніх консультаціях. У багатьох країнах створено тристоронні органи, які конкретно уповноважені на ведення соціального діалогу в цьому контексті. В інших країнах тристоронні органи визначають і спрямовують процес формування і реалізації політики, здійснюють його моніторинг та контролюють його.

Ці комітети можуть утворюватися спонтанно або в певному порядку, передбаченому законом, чи бути дорадчими органами, створеними на різних рівнях, як, наприклад,

консультативні трудові ради, ради з нагляду за виконанням колективних угод і договорів, національні консультативні ради з питань безпеки та здоров'я на роботі¹.

Якщо уряд надає послуги секретаріату для цих органів, мета повинна полягати в організації регулярних зустрічей зі змістовним порядком денним, а також у забезпеченні втілення ухвалених рішень у життя.

Основні обов'язки, характеристики, відповідальність і права членів та служб тристоронніх і двосторонніх органів співпраці та їхніх організацій мають визначатися в національній політиці в галузі охорони праці.

Більш прогресивні схеми з'являються, коли уряди можуть створити середовище, в якому тристоронні комітети несуть відповідальність за рекомендації щодо нового законодавства й поправки до чинних законів, розроблення політики, спрямування послуг і діяльності в галузі інспекції праці та нагляд за ними, розроблення зводів практичних правил і настанов.

Представники інспекції праці часто беруть участь у роботі дорадчих органів (на додаток до забезпечення роботи секретаріату). Вони можуть призначатися поіменно як представники міністра, якому підпорядкований цей конкретний орган; у цьому випадку їхнє призначення ґрунтується на державному характері їхніх обов'язків, їхньому рангу в системі державної служби або їхній особистій здатності представляти цей підрозділ. В інших випадках службі інспекції праці, поряд з іншими технічними підрозділами, може пропонуватися направляти своїх представників на засідання для представлення інформації, яку служба отримала під час своєї повсякденної роботи. Ця інформація може бути важливою в спрямуванні дискусій або в ухваленні рішень щодо подальших дій.

Іноді необхідно використовувати знання інспекцією праці трудових відносин у цій сфері чи в конкретній галузі або вивчити складнощі, що могли виникнути в практичному застосуванні юридичного документа, у процесі його розроблення. У таких випадках представник органу інспекції праці відвідує засідання просто як спостерігач або експерт, не беручи реальної участі в ухваленні рішень, і його роль обмежена наданням порад. Цілком протилежною є ситуація, коли присутність інспектора входить до його звичайних обов'язків і якщо сама інспекція праці представлена на засіданні через свою технічну відповідальність (як, наприклад, у Франції та інших країнах, де запроваджена французька система). Це зазвичай передбачає участь у колегіальному ухваленні рішень. Іноді службу інспекції просять надати своє схвалення, перш ніж буде ухвалено остаточне рішення з конкретного питання.

Роль інспекційної служби в роботі галузевого планового комітету полягає в тому, щоб привертати увагу до проблем у сфері праці, які слід ураховувати до ухвалення рішення про конкретний захід, а також до проблем, які можуть виникнути в результаті вжиття такого заходу.

¹ Настанови щодо створення механізмів такого типу наведені, зокрема, у Конвенції 1981 р. про безпеку та здоров'я на роботі (№ 155) та у Рекомендації, що її супроводжує (№ 164), а також у Рамковій директиві ЄС із безпеки та здоров'я на роботі (89/391/ЄЕС).

Дуже часто ці тристоронні органи виконують декілька функцій. На додаток до формування політики вони можуть бути зобов'язані ефективно наглядати за роботою інспекції праці, контролювати хід реалізації політики, оцінювати результати, розподіляти ресурси або брати на себе загальну відповідальність за належне управління службою. Вони можуть бути політично підзвітні міністрові або безпосередньо парламентові.



► **Тристоронній орган із питань безпеки та здоров'я на роботі
(Велика Британія)**

У Великій Британії соціальні партнери працюють разом на національному рівні у сфері безпеки та здоров'я на роботі.

Управління з питань здоров'я і безпеки (HSE) відповідає за консультації з усіма зацікавленими сторонами з питань безпеки та здоров'я на роботі, надаючи поради урядові щодо довго-, середньо- і короткострокової політики та планів стосовно безпеки та здоров'я на роботі. Отже, ведуться консультації між HSE та соціальними партнерами, освітніми та навчальними закладами, нормотворчими організаціями, страховими компаніями та іншими суб'єктами для вироблення найкращої практики та культури профілактики в галузі безпеки та здоров'я на роботі в масштабах країни.

До складу Ради HSE входять представники організації роботодавців і працівників, а також інших основних зацікавлених сторін. Вона також має структуру тристоронніх галузевих дорадчих комітетів, які охоплюють конкретні сектори або теми, та заохочує їх та інших представників галузей розробляти детальні настанови з доречних питань.

HSE також включає служби інспекції, які відповідають за надання порад та інформації на рівні підприємств і за сприяння додержанню відповідного законодавства про безпеку та здоров'я на роботі.

Угоди про співпрацю

На додаток до офіційних тристоронніх, двосторонніх або «тристоронніх-плюс» національних органів міжвідомча співпраця із соціальними партнерами може набувати інших форм, таких як угоди про співпрацю.

Наприклад, у Болгарії та на Кіпрі співпраця у сфері безпеки та здоров'я на роботі забезпечується на основі тристоронніх угод. У Нідерландах мета співпраці між роботодавцями та працівниками полягає в зменшенні кількості одержувачів допомоги по хворобі та інвалідності шляхом покращення умов праці.



► Тристороння угода в Португалії

Уряд Португалії оголосив, що інспекція праці та соціальні партнери уклали угоду про умови праці, безпеку та здоров'я на роботі й боротьбу з професійними ризиками. Її мета полягає в розробленні національного плану профілактики та плану дій, орієнтованого на галузі, найбільш піддані ризику. Уряд сподівається, що реалізація цієї угоди надасть можливість відновити діяльність Національної ради з питань безпеки та здоров'я на роботі, створити обсерваторію з питань профілактики та покращити співпрацю між центром професійних ризиків та іншими зацікавленими органами. Це має сприяти ухваленню або зміненню законодавчих положень, застосовних до галузей із найбільшою кількістю нещасних випадків на роботі, а також проведенню роботи щодо реорганізації статистичної системи для реєстрації та відстеження нещасних випадків на роботі та професійних захворювань².

Як можна заохотити соціальних партнерів брати активну участь у діяльності системи інспекції праці? «Стандартних» рекомендацій, підходящих для кожної країни, немає; кожна країна повинна знайти власний спосіб сприяння партнерствам і альянсам.

За результатами оцінювань, проведених у декількох країнах світу, МОП сформулювала рекомендації, спрямовані на усунення недоліків, виявлених у відповідних системах. Як приклад, у текстовій вставці нижче наведені рекомендації за результатами оцінювання, проведеного МОП у Греції³.

² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/meetingdocument/wcms_108572.pdf, para. 168, page 55.

³ ILO, Greece — *Labour administration needs assessment report*, 2017.



► Рекомендації за результатами аудиту, проведеного МОП у Греції

Рекомендації щодо механізмів соціального діалогу:

- Посилити функціонування Національного комітету з питань зайнятості, Урядової ради з питань зайнятості та (або) Вищої ради з питань праці (ASE) з тим, щоб сприяти створенню узгодженої політики.
- Регулярно скликати наради для обговорення із соціальними партнерами ситуації на ринку праці, щоб отримати «загальну картину» чи принаймні обмінятися інформацією та результатами аналізу ситуації або загальними оцінками стану справ із гідною працею в країні як основою для обговорення політики в галузі праці й зайнятості.
- Організовувати на регулярних засадах (наприклад, кожні півроку) тристоронні наради за участю посадовців Міністерства праці, соціального забезпечення і соціальної солідарності (MLSSSS) та інформувати соціальних партнерів про плани MLSSSS і очікувані результати. Це може допомогти зміцнити культуру моніторингу як у Міністерстві, так і серед зацікавлених сторін, а також культуру соціального діалогу. Крім того, це допоможе зацікавленим сторонам краще зрозуміти труднощі, з якими стикається MLSSSS, намагаючись знайти більш оперативні рішення різноманітних проблем, що стосуються соціальної сфери та сфери праці.
- Створити можливості для публічних дебатів (принаймні однієї наради, круглого столу чи семінару кожні півроку) стосовно проблем і політики щодо ринку праці, на яких соціальні партнери зможуть ділитися своїми знаннями й надавати пропозиції.

2.4 Співпраця із соціальними партнерами на наднаціональному рівні

Співпраця із соціальними партнерами може також організовуватися на наднаціональному рівні, зокрема в межах інтегрованих регіональних і субрегіональних економічних, торговельних і соціальних блоків. Найбільш передовим зразком досвіду з цієї точки зору є співпраця в Європейському Союзі, зокрема, у сфері безпеки та здоров'я на роботі (БЗР).



► Тристоронній підхід Європейського Союзу до БЗР

У питаннях стосовно БЗР під час розроблення нових законодавчих пропозицій Європейська Комісія завжди повинна консультуватися з Консультативним тристороннім комітетом із питань безпеки здоров'я на роботі, враховувати результати обговорень із ним і його письмові рекомендації. Члени цього комітету обираються державами-членами ЄС і європейськими організаціями працівників і роботодавців. У багатьох випадках представники урядів обираються з-поміж персоналу органів інспекції праці.

Класифікація, маркування і технічна стандартизація хімікатів згідно з європейськими директивами — в яких установлені основні вимоги з безпеки та здоров'я до проектування і маркування продукції, обладнання засобів захисту — також здійснюються на тристоронній основі⁴.

2.5 Співпраця із соціальними партнерами на галузевому та місцевому рівнях

На додаток до національних тристоронніх органів у багатьох країнах уряди створили передбачені законом тристоронні органи, відповідальні за охорону праці, на регіональному та галузевому рівнях. Ці органи займаються широким колом питань, серед яких можуть бути законодавство про охорону праці, політика щодо заробітної плати, безпека та здоров'я на роботі, соціально-трудова відносина й навіть професійна підготовка. У більшості випадків право на членство в таких органах визначається відповідним нормативним актом і зазвичай надається тільки представникам працівників або роботодавців чи членам професійних організацій, які зацікавлені в питаннях, що обговорюються. Відповідний підрозділ органу адміністрації праці зазвичай надає адміністративну підтримку, і його ефективність прямо пов'язана з якістю цієї підтримки.



► Добувна промисловість (Бельгія)

Делегати від працівників беруть участь у роботі гірничої інспекції. Вони призначаються на чотирирічний строк із можливістю продовження за пропозицією профспілкових організацій, до яких вони належать.

Їхній досвід роботи в добувній галузі уможливорює їхній ефективний внесок у діяльність гірничих інженерів, під керівництвом яких вони працюють. Одна з головних характеристик цієї інституції полягає в тому, що делегати від працівників мають право у випадку безпосередньої небезпеки та після обговорення з керівництвом або його представниками дати наказ про заходи, які підлягають негайному здійсненню, зокрема про евакуацію з небезпечної зони. Інженер гірничої служби, якого слід попередити якомога раніше, має 24 години на те, щоб дати свій висновок щодо ухваленого рішення.

⁴ Директиви 98/37/ЄС (машини та механізми) і 89/686/ЄЕС (засоби індивідуального захисту).

Галузеві органи можуть бути особливо ефективними в тлумаченні законодавства щодо процесів або заходів у цій галузі або секторі, погоджуючи та оприлюднюючи детальні настанови. Це переконує роботодавців у тому, що такі самі вимоги ставляться до конкурентів, а також у необхідності допомагати інспекторам у забезпеченні ними виконання встановлених стандартів.

2.6 Співпраця із соціальними партнерами на рівні підприємства

Зростає кількість країн, які ухвалили закони, що вимагають створення спільних комітетів на промислових, комерційних і навіть некомерційних підприємствах, розмір яких перевищує певний рівень, водночас на сільськогосподарських підприємствах ця робота ведеться в менших масштабах. Ці комітети доповнюють деякі з функцій інспекції праці, здійснюють внутрішній нагляд за умовами праці, особливо щодо безпеки та здоров'я на роботі, а також загалом допомагають запобігати професійним соціально-економічним ризикам, що постійно зростають. Паралельний процес — поява делегатів із питань безпеки, яких обирають працівники підприємств, зазвичай там, де чисельність працівників на підприємстві перевищує десять осіб (іноді — п'ять). У деяких випадках цих делегатів призначають профспілки. Визнаючи цінність спільних комітетів із питань безпеки та здоров'я на роботі, так і делегатів із питань безпеки, уряди деяких країн наділяють їх дедалі ширшими повноваженнями, наприклад, надають їм (за законом) вільний час для супроводження інспекторів праці під час проведення останніми відвідувань. Це важливо, тому що вони можуть указати на небезпеки, які в іншому разі могли б залишитися поза увагою інспектора, і взагалі значно підвищити цінність присутності інспектора на підприємстві.

Співпраця між інспекційними службами та представниками працівників не обмежується питаннями безпеки та здоров'я. У низці країн законодавство передбачає, що профспілкові делегати та інші представники трудового колективу підприємства повинні нести особливу відповідальність за умови праці й зайнятості. Ці делегати та представники конкретно відповідають за подання до інспекції праці скарг і зауважень щодо застосування положень законодавства й нормативних актів.



► На Філіппінах працівники й роботодавці беруть на себе активнішу роль у сприянні дотриманню законодавства шляхом соціального діалогу⁵

На Філіппінах система забезпечення дотримання законодавства підприємствами побудована так, щоб надати працівникам і роботодавцям можливість брати участь у процесі інспектування, завдяки чому підвищується прозорість інспекційних відвідувань. Відповідно до національних правил інспекційної роботи представники працівників і роботодавців на підприємстві повинні брати участь у спеціальних конференціях, що проводяться перед інспекційними відвідуваннями інспекторами, які повинні роз'яснити процес інспектування, висвітлити питання незалежності інспектора і сфери його повноважень і повідомити, які документи вивчатимуться. У цих правилах встановлено критерії відбору представників працівників із забезпеченням легітимності й незалежності. Після складання звіту за результатами відвідування інспектор праці повинен довести свої висновки до відома обох сторін.

2.7 Співпраця з роботодавцями

Ефективність інспекцій праці значно підвищується, якщо її підтримують узгоджені дії не тільки працівників, а й — насамперед — роботодавців та їхніх представників. У світі спостерігається тенденція до тіснішого зв'язку працівників і роботодавців із роботою інспекційної служби. Системи інспекції безпеки та здоров'я на роботі багатьох країн, перш за все Європейського Союзу, а також Австралії, Канади, Японії та Нової Зеландії, спрямовані на роботодавця як на особу, однозначно відповідальну за охорону праці на підприємстві. Нова політика в цих країнах спрямована на стимулювання (як у Нідерландах) або на здійснення впливу/переконування (як у Великій Британії) роботодавців, щоб спонукати їх робити все практично можливе для покращення і гарантування умов праці та робочого середовища, причому не обмежуючись мінімальними стандартами захисту, передбаченими законом. Якщо ця політика має бути успішною та справляти сталий вплив на підприємство, то інспекція праці також повинна надавати послуги роботодавцям. В основному ці послуги полягатимуть у наданні консультацій та інформації, але вже в дедалі більшій кількості країн інспектори також проводять навчання представників роботодавців або персоналу, наприклад, інженерів із техніки безпеки або медсестер із гігієни праці. У секторі малих підприємств органи інспекції праці дедалі більше пропонують працівникам навчальні програми, в яких поєднуються елементи управління бізнесом і питання, що стосуються основ охорони праці.

У багатьох випадках створення спільних комітетів та інших подібних органів передбачається законодавством і доповнюється колективними договорами, нагляд за виконанням яких здійснює інспекційна служба.

⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_792446.pdf, сторінка 57.

Структура і сфера діяльності організацій роботодавців — важливий фактор, що визначає, як і якою мірою інспекція праці може брати участь у соціальному діалозі й надавати ефективні послуги. Централізовані федерації сприяють співпраці. У багатьох промислово розвинених країнах роботодавці, які є членами національної федерації, навіть якщо таких меншість, як правило, забезпечують істотно кращі умови, ніж неорганізовані роботодавці. Вони більш доступні для обміну інформацією та досвідом і, як правило, більш відкриті до послуг інспекції праці.

Окремі роботодавці, як великі, так і малі, можуть багато чого зробити для заохочення ширших консультацій та дискусій із працівниками з питань умов праці та робочого середовища. Інспекційні служби можуть рекомендувати та заохочувати роботодавців створювати спільні консультативні органи та неформальні робочі групи, які візьмуть на себе відповідальність за деякі питання, пов'язані з інспекцією праці, як-от умови праці, безпека та здоров'я, забезпечення застосування трудового законодавства на робочому місці.

Організації роботодавців можна заохочувати надавати окремим роботодавцям поради щодо належних методів роботи та допомагати їм проводити більше самоперевірок. Зрештою, хороші методи роботи означають хороший бізнес!



► «Схема добросусідства» (Ірландія)

Цікавою ініціативою в Ірландії є «Схема добросусідства». За цією схемою великі компанії працюють разом із малими підприємствами над підвищенням обізнаності щодо питань безпеки та охорони здоров'я на підприємствах. Ця схема також спрямована на те, щоб об'єднати ці дві групи підприємств, причому більші компанії протягують руку допомоги меншим. Рішення про характер і обсяг підтримки ухвалюють самостійно компанії-учасниці. Схожа схема діє в Японії за активнішої участі служби інспекції праці. Якщо малі підприємства відмовляються від допомоги досвідчених фахівців із великих компаній, працівники Бюро трудових норм можуть вибрати їх для поглибленого інспектування. Певні канадські провінції також експериментують на цілком добровільній основі зі схемами спонсорства або зв'язками між великими та малими компаніями⁶.

Як приклад, у вставці нижче подані рекомендації за результатами оцінювання, проведеного МОП в одній із країн, що розвиваються (згадки про країну навмисно видалені, щоб зосередитися на проблемах, а не на конкретному контексті).

⁶ ILO, Document N56, *New Prevention Strategies for Labour Inspection*, Labour Administration Branch.

**► Заходи із забезпечення активного залучення організацій роботодавців**

Для того, щоб ще більше посилити роль і ефективність організації роботодавців ХУ у покращенні взаєморозуміння між роботодавцями та працівниками, з одного боку, та працівниками інспекції, з іншого боку, у сфері інспекції праці та підприємств, була розроблена низка конкретних рекомендацій, які викладені нижче.

Узгоджений тристоронній перегляд урядом чинного трудового законодавства й методів правозастосування, щоб охопити роботодавців, працівників і підприємства щодо аспектів трудових і соціально-трудова відносин, як-от свобода асоціації, ведення колективних переговорів, захист працівників і компенсації працівникам, інспекція праці/підприємств, урегулювання спорів.

Постійна кампанія ХУ з прийняття нових членів, особливо зусилля промислових груп, що до неї входять, щодо залучення якнайбільшої кількості організацій роботодавців і працівників, особливо серед місцевих підприємств і комерціалізованих напівдержавних компаній.

Узгоджені зусилля ХУ та промислових груп, що до неї входять, спрямовані на те, щоб переконати роботодавців у необхідності розглядати безпеку та здоров'я на роботі як невіддільну складову щоденних і звичайних факторів виробництва, поряд із заробітною платою, допомогою працівникам, фінансами, технологією та реалізацією продукції, та надавати запобігання нещасним випадкам на роботі й професійним захворюванням якнайвищий пріоритет.

Постійне надання з боку ХУ та промислових груп, що до неї входять, допомоги роботодавцям шляхом реалізації практичних програм інформування, навчання, тренування і досліджень у сфері безпеки та здоров'я на роботі, а також умов праці.

Заохочення і надання роботодавцям із боку ХУ та промислових груп, що до неї входять, допомоги в створенні специфічних для підприємств практичних і орієнтованих на дії програм та політики у сфері безпеки і здоров'я на роботі та умов праці на рівні цехів, зокрема, у створенні комітетів із питань безпеки, консультативних комітетів працівників і адміністрації, проведенні аналізу стану безпеки праці, перевірці безпечності обладнання, процедурах розслідування нещасних випадків.

Включення роботодавцями питань безпеки та здоров'я на роботі й покращення умов праці як важливих пунктів до порядку денного колективних переговорів і до колективних договорів.

Крім того, роботодавці можуть на добровільній основі висувати ініціативи щодо перевищення вимог, установлених національним законодавством, і вжиття заходів для застосування міжнародних трудових принципів і прав у сфері праці, навіть якщо вони не ратифіковані країною, як далі показано в главі 5 цього модуля.

2.8 Співпраця з працівниками

Інспекція праці була створена для забезпечення ефективності трудового законодавства. Тому тісні відносини між інспекторами праці та працівниками є неминучими та необхідними. Вони можуть установлюватися різними шляхами: як поза межами підприємств — з членами профспілкових організацій, так і на підприємствах — з представниками працівників, які входять до складу трудових рад і комітетів з охорони праці, профспілковими уповноваженими та представниками з питань безпеки.

Профспілки на рівні галузі та підприємства можуть багато чого зробити для того, щоб довести факти порушення законів і нормативних актів у сфері праці до відома окремих роботодавців і організацій роботодавців, посилюючи в такий спосіб захист працівників. Проте в ЄС та чи інша форма представництва працівників є менше ніж на одному з кожних трьох підприємств із чисельністю працівників 10 осіб і більше (29%). Ключовим рушієм запровадження такого представництва є вимоги законодавства⁷.

Профспілки можуть також активно заохочувати колективні переговори з питань умов праці, зокрема безпеки та здоров'я на роботі, та брати участь у таких переговорах.

Конвенції та рекомендації МОП із питань БЗР (зокрема Конвенція № 155 і Рекомендація № 164) передбачають, що представники працівників та інші механізми участі повинні отримувати достатню інформацію; мати можливість обговорювати її зі своїми організаціями; звертатися по допомогу до сторонніх технічних фахівців; мати можливість аналізувати фактори ризику та пропонувати запобіжні заходи; вимагати консультацій із ними перед ужиттям важливих заходів із БЗР і перед ухваленням змін до організації діяльності або праці, які мають наслідки для БЗР, зокрема щодо забруднення повітря і шуму.

Попри широку ратифікацію цих актів, у багатьох країнах світу їхні положення часто застосовуються лише поверхнево. Проте у деяких країнах профспілкові наглядові органи мають, серед іншого, право контролювати спосіб, у який підприємства виконують свої обов'язки щодо безпеки та здоров'я на роботі, і проводити регулярні інспекційні перевірки підприємств і установ. У деяких випадках ці органи мають право перевіряти, чи проводять підприємства розслідування нещасних випадків на роботі, та брати участь у розслідуванні причин таких випадків та професійних захворювань, за необхідності проводячи власні дізнання. Для того, щоб виконувати це завдання ефективно, ці органи можуть вимагати від підприємств, шляхом надання вказівок обов'язкового характеру, усунення недоліків, наявних в експлуатації машин і обладнання, а в разі безпосередньої загрози — віддавати розпорядження про припинення роботи.

Інспектори праці в багатьох країнах відіграють важливу роль у нагляді за дотриманням прав профспілок, захистом законних представників працівників і ефективною роботою статутних органів, які мають брати участь у соціальному діалозі. Це також є важливою сферою, в якій інспектори надають консультаційні послуги як працівникам, так і роботодавцям.

⁷ [Industrial relations: Developments 2015–2019 | Eurofound \(europa.eu\)](#).

Неухильне скорочення чисельності членів профспілок у багатьох промислово розвинених країнах підриває статус профспілок як представників працівників. З огляду на це, послуги, надавані органами інспекції праці, набувають дедалі більшого значення. Завдання забезпечення додержання нормативних актів, покликаних гарантувати можливість здійснення представниками працівників своїх функцій та конструктивної роботи представницьких органів у таких умовах, набуває нового виміру.

У багатьох країнах на інспекторів праці також покладено завдання навчати представників працівників з усіх питань, що стосуються охорони праці.

Якщо інспекція праці не організує це навчання сама, інспектори регулярно братимуть участь у навчальних заходах, організованих іншими суб'єктами. Інспектори також надають послуги безпосередньо окремим працівникам, коли реагують на скарги або надають поради. Хоча рішення про те, яких заходів уживати, ухвалюють інспектори, висновок робитимуть саме про службу інспекції праці загалом: надає вона послугу чи ні, а також чи задовольняє якість надання послуги одного з її головних клієнтів — працівників. У деяких країнах профспілки або окремі працівники, якщо вони не задоволені реакцією на їхню скаргу, направляють її своєму представникові в парламенті або омбудсмену, що може призвести до оприлюднення цієї скарги, а це покаже службу інспекції в поганому світлі.

Нижче у вставці викладено рекомендації за результатами оцінювання, проведеного МОП у тій самій країні, яка розвивається, що й у попередній вставці.



► **Заходи із забезпечення активного залучення організацій працівників**

Ці рекомендації адресовані конфедераціям працівників, галузевим профспілкам і об'єднанням персоналу, які є членами цих конфедерацій.

- Конфедерації та кожен із їхніх членів повинні розробити комплексну, орієнтовану на дії політику щодо покращення охорони праці в країні.
- Питання охорони праці повинні стати невіддільною частиною всіх колективних переговорів.
- Профспілкові лідери повинні виробити значно більш чутливий підхід, набути необхідних знань і підвищити рівень обізнаності шляхом проведення широких заходів із навчання та інформування працівників. МОП має надавати більш істотну допомогу в цій сфері.
- Конфедерації та їхні члени повинні приділяти особливу увагу новоствореним комітетам із безпеки та здоров'я на роботі й представникам із питань безпеки, а також проводити спеціальне навчання для них.
- Профспілкові лідери повинні надати пріоритет представництву інтересів працівників із питань безпеки, здоров'я на роботі та добробуту в тристоронніх органах на федеральному рівні та рівні штатів. Це має включати подання програмних документів тощо.
- Слід ухвалити конкретні положення щодо дитячої праці із суворими штрафами за їх недодержання.

- ▶ Є потреба в розробленні настанов для роботодавців щодо правильного обчислення компенсаційних виплат травмованим працівникам і утриманням загиблих працівників.

Працівники-інспектори

У деяких країнах Центральної та Східної Європи особливу роль відіграють так звані «працівники-інспектори». Правду кажучи, цей інститут уходить корінням у досить далекі часи. Він з'явився в індустріально розвинених країнах Західної Європи наприкінці 19-го століття і вже давно є однією з головних вимог профспілок у Франції та Німеччині.

Профспілки забезпечили право профспілкових представників діяти як інспектори під різними назвами в таких галузях, як добувна промисловість. У деяких випадках ці працівники-інспектори посідали допоміжні посади в головному органі інспекції праці. Факти дають підставу вважати, що цей інститут зробив істотний внесок у профілактику нещасних випадків за умови встановлення чіткої межі між колективним представництвом працівників і забезпеченням виконання законодавства.

У більшості країн колишнього радянського блоку система інспекції праці налагодила тісні зв'язки з профспілками й частково ґрунтувалася на діяльності цих «працівників-інспекторів». Цей зв'язок не був чітко окреслений, тому що профспілки зазвичай працювали як відгалуження партійних і державних органів. Працівники-інспектори часто прагнули применшити відповідальність керівництва підприємств за нещасні випадки на роботі та пояснювали їх помилками окремих працівників.

Відродження незалежних профспілок мало дати новий імпульс цьому інституту. Під час переходу до вільної ринкової економіки система працівників-інспекторів зазнала сильних ударів і в деяких країнах повністю зникла. Наприклад, у Польщі ця система щосили намагається вижити у фірмах із профспілковим представництвом, а в Чехії вона залишається дуже активною в добувній промисловості.

У Люксембурзі у 2002 році МОП проводила аудит служби інспекції праці, під час якого було піддано критиці призначення інспекторів праці за пропозиціями представницьких профспілок. Представництва МОП у країнах Центральної та Східної Європи рекомендували відмовитися від профспілкових інспекційних систем.

З іншого боку, у державах Західної Європи, де система працівників-інспекторів далеко не схожа за роллю на ту, що є в колишніх країнах радянського блоку, вона могла б у всьому посилити запобіжні стратегії. Наприклад, у Швеції окружні представники працівників із питань безпеки не мають таких широких повноважень, але виконують деякі задачі, схожі з функціями інспекції праці, проводячи в деяких сферах кампанії за додержання законодавства.

► 3. Співпраця між інспекціями праці

3.1 Співпраця і партнерство на національному рівні

Обов'язки в галузі інспекції праці часто діляться між різними міністерствами або відомствами згідно з установленими критеріями, як-от географічне розташування, галузь економіки або тематика. В усіх випадках важливо забезпечити добру співпрацю між цими різними органами інспекції як на національному, так і на місцевому рівнях, щоб підвищити ефективність і результативність. Раціоналізація та об'єднання матеріально-технічних ресурсів також може пом'якшити проблему хронічної нестачі коштів, які виділяються інспекційним службам у багатьох країнах. Через цю причину деякі країни впровадили так звані «інтегровані системи інспекції праці», прагнучи реалізувати принцип «одне підприємство — один інспектор».

Важливість співпраці між інспекціями та іншими урядовими органами й установами широко визнана, навіть при тому, що методи та обсяг такої співпраці в різних країнах різні. Насамперед, співпраця має бути налагоджена між різними службами, які здійснюють різні види інспектування або охоплюють різні сектори зайнятості. Досвід показує, однак, що такої співпраці часто немає, іноді через відсутність центрального координаційного органу. Наприклад, у країнах, де обов'язки відомчих інспекцій відповідають галузям економіки, інспектори праці, відповідальні за промисловість і торгівлю, навряд чи підтримують контакти зі своїми колегами, відповідальними, скажімо, за сільське господарство, які можуть працювати в структурі міністерства сільського господарства. Ізоляція окремих напрямів системи інспекції невинуватна, якщо всі вони є частинами одної системи адміністрації праці. За таких обставин відсутність централізованої координації навряд чи має об'єктивні причини. Навіть якщо така ізоляція не веде до суперництва за сфери впливу або компетенції, вона неодмінно буде шкодити становищу інспекції праці загалом, зокрема в очах її клієнтів. Крім того, така ізоляція перешкоджає взаємному збагаченню ідеями та практикою, тому що досвід в одному секторі часто може стимулювати інновації в іншому.

Співпрацю між різними інспекційними службами слід організувати на найвищому рівні, особливо для спільного розгляду проблем, які на національному рівні повинні хвилювати всі ці служби, незалежно від їхніх обов'язків. На нижчих рівнях контакти можна організувати на неформальній основі, але бажано все ж, щоб співпраця між інспекційними службами мала офіційний характер. У деяких країнах, де створені спеціалізовані інспекції для вирішення питань безпеки та здоров'я на роботі на шахтах, їхні інспектори зобов'язані за законом інформувати загальні інспекції праці про результати проведених відвідувань. Останні можуть також звертатися з проханням про участь у відвідуваннях, які проводять гірничі інспекції. В одній країні законодавство вимагає, щоб міністерство праці та соціального забезпечення, міністерство охорони здоров'я і національний орган страхування співпрацювали під час своєї діяльності.

У деяких країнах домовленості між інспекціями набувають форми офіційних меморандумів про взаєморозуміння. Такі меморандуми іноді укладаються між управліннями

морської безпеки та інспекціями праці стосовно безпеки робітників доків, які завантажують і розвантажують кораблі: якщо на борту кораблів є несправне обладнання, інспектори праці повинні поінформувати своїх колег з управлінь морської безпеки.

Інспектування БЗР і ринковий нагляд

Системи інспектування БЗР мають ключове значення для надання урядам можливості забезпечувати додержання законів і нормативних актів із БЗР і вживати необхідних для цього правозастосовних заходів. Інспектування БЗР зосереджується переважно на захисті безпеки та здоров'я працівників, водночас заохочуючи продуктивність праці на робочих місцях.

Ринковий нагляд передбачає проведення безпосередніх перевірок товарів або послуг — або на етапі роздрібної торгівлі, або, у деяких випадках, під час імпорту чи гуртової торгівлі. Він вимагає спільних зусиль із боку різних регуляторів та інспекційних систем для забезпечення повного нагляду за продукцією, яка вже знаходиться в обігу. Велике значення має координація дій між системою інспектування БЗР та іншими інспекційними органами, яка гарантує систематичне виявлення небезпечних товарів, щоб запобігти шкоді, зокрема порушенню безпеки працівників і ушкодженню їхнього здоров'я. Це пояснюється тим, що якість і неодмінна безпечність усієї продукції є вкрай важливими для запобігання нещасним випадкам на роботі та професійним захворюванням.

► Приклад із практики Китаю

У Китаї інспекція безпеки праці згідно із Законом про безпеку праці належить до сфери відповідальності Міністерства надзвичайних ситуацій (MEM), а інспекція здоров'я на роботі є однією з функцій Національної комісії з охорони здоров'я (NHC). Ринковий нагляд є компетенцією Державної адміністрації з регулювання ринку (SAMR), яка відповідає також за стандартизацію, сертифікацію та акредитацію; крім того, до сфери відповідальності SAMR належить інспектування з питань безпеки харчових продуктів та спеціального обладнання. Ці три органи тісно співпрацюють для забезпечення якості та гарантованої безпеки всієї продукції з погляду БЗР.

У сфері стандартизації SAMR визначає національну політику, правову базу й керівні принципи, а також затверджує ухвалені національні стандарти (GB), зокрема національні стандарти безпеки праці. Між тим, MEM створило Національний технічний комітет зі стандартизації в галузі безпеки праці, який розробляє та виконує плани розвитку й річні плани стандартизації в галузі безпеки праці, співпрацюючи з відповідними відомствами. У Китаї національні стандарти безпеки праці можуть бути обов'язковими або просто рекомендованими. Інші відомства, відповідальні за нагляд і управління у сфері безпеки праці, розробляють і затверджують стандарти безпеки праці для відповідних галузей, керуючись вимогами національних стандартів.

Для спеціального обладнання, як-от котли, камери тиску, ліфти та кабелі, SAMR створила Бюро інспекції безпеки спеціального обладнання, яке готує каталоги спеціального обладнання і технічні вимоги безпеки, здійснює нагляд і перевірку виробництва, експлуатації, використання, випробувань, імпорту й експорту спеціального обладнання, а також впровадження енергозберігаючих стандартів на спеціальне обладнання з високим рівнем споживання енергії та стандартів захисту навколишнього середовища на котли. Бюро організує розслідування, розглядає нещасні випадки, пов'язані зі спеціальним обладнанням, і проводить статистичний аналіз згідно з відповідними законами.

3.2 Міжнародна співпраця і партнерство

Є декілька міжнародних організацій, які підтримують національні служби інспекції праці та заохочують підвищення професіоналізму самих інспекторів. Такі організації дуже сприяють співпраці між національними інспекціями із загальних питань, заохочуючи як ефективність, так і результативність. Здійснюється обмін інноваціями, інформацією та ідеями на основі налагодження зв'язків і проведення офіційних зустрічей, конференцій тощо. Використання інтернету також набагато полегшило ефективну роботу на міжнародному рівні, хоча деякі інспекції праці досі не забезпечені належними ресурсами в цьому аспекті.

Міжнародна асоціація інспекції праці (МАІП)

МАІП була заснована в 1972 році як група інспекцій праці європейських країн для сприяння обміну досвідом. Зараз до її складу входять понад 110 членів з усього світу. Вона проводить регулярні міжнародні зустрічі та інші заходи для забезпечення належного потоку доречної та актуальної інформації.

Заявлені цілі МАІП полягають у такому:

- ▶ сприяти професіоналізму своїх членів в усіх аспектах інспекції праці з тим, щоб посилити їхній вплив і результативність;
- ▶ проводити міжнародні та регіональні конференції й аналогічні заходи, на яких члени можуть обмінюватися ідеями та досвідом щодо того, як найкраще сприяти додержанню трудового законодавства й належної практики;
- ▶ надавати своїм членам інформацію з професійних питань за допомогою вебсайта Асоціації, бюлетенів, доповідей та інших публікацій;
- ▶ сприяти тіснішій співпраці між членами Асоціації на основі регіональних зв'язків і заходів.

МАІП завжди працює в тісному партнерстві з Міжнародним бюро праці та іншими організаціями країн, що приймають, і дедалі ширше працює на регіональному рівні⁸.

⁸ Докладну інформацію про МАІП див. на її вебсайті: www.iali-aiit.org.

Регіональні асоціації та мережі служб інспекції праці

Є також низка регіональних асоціацій інспекцій праці, створених з аналогічними цілями.

Наприклад, Комітет старших інспекторів праці ЄС (КСІП)⁹ є форумом для обговорення загальних питань, що становлять інтерес для інспекторів праці держав-членів ЄС, і сприяє налагодженню зв'язків.

Так само Регіональний альянс інспекцій праці (РАІП) об'єднує країни Південно-Східної Європи, а також Азербайджан і Україну. Він сприяє регулярній регіональній співпраці у сфері інспекції праці шляхом обміну передовою практикою.

У Південній Америці в 1992 році з цими ж цілями була створена Латиноамериканська конфедерація інспекцій праці (Confederación Iberoamericana de Inspectores de Trabajo (CIIT)). Вона підтримує інспекції, що входять до неї, у їхніх зусиллях із заохочення додержання законів про працю.

У квітні 2009 р. під час міжнародного семінару, що відбувався в столиці Чилі Сантьяго з нагоди відзначення 90-ї річниці МОП і 80-ї річниці Головного управління з питань праці Чилі (Dirección General de Trabajo), була створена мережа інспекцій праці вибраних латиноамериканських країн, до якої також приєдналися Іспанія та Португалія. Головні цілі цієї мережі, що називається Red Iberoamericana de la Inspección de Trabajo, полягають у сприянні та підтриманні національних інспекцій, обміні інформацією та спільному використанні знань. Вона відкрита для вступу інших країн, зокрема, з листопада 2009 року — для країн Центральної Америки.

На 21-й Нараді міністрів праці країн АСЕАН (ALMM), що відбулася 24 травня 2010 року в Ханой (В'єтнам), за результатами Конференції з інспекції праці АСЕАН було створено мережу з 10 національних інспекцій праці¹⁰. Мета цієї мережі полягає в обміні досвідом і передовою практикою з питань організації та діяльності національних систем інспекції праці, а також у формуванні рекомендації щодо зміцнення потенціалу та співпраці в галузі інспекції праці між державами-членами АСЕАН та їхніми партнерами.

Мережі розбудови спроможності в галузі інспекції праці

Міжнародна мережа навчальних центрів у сфері праці (RIIFT, Réseau International d'Institutions de Formation dans le domaine du Travail)¹¹ слугує платформою для обміну інформацією та досвідом у галузі освіти та професійної підготовки, заохочуючи учасників мережі до аналізу національних стратегій професійної підготовки. На цей час мережа працює тільки французькою мовою.

З 2010 року в Міжнародному навчальному центрі МОП (МНЦ МОП) раз на два роки проводяться курси в межах Академії з додержання законодавства на робочих місцях за

⁹ [Health and safety at work — Employment, Social Affairs & Inclusion — European Commission \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eu-employment-policy/health-safety-at-work).

¹⁰ <https://asean.org/storage/2012/05/Recommendations-of-the-1st-6th-ASEAN-Labour-Inspection-Conference.pdf>

¹¹ <https://riift.itcilo.org/>

допомогою інспекції праці. Академія надає слухачам унікальну можливість отримати нові ідеї, поділитися досвідом і поміркувати над ключовими питаннями, тенденціями та проблемами у сфері адміністрації праці, інспекції праці й додержання законодавства на робочих місцях. Вона стала платформою для спілкування інспекторів праці всього світу.

► 4. Співпраця з іншими зацікавленими сторонами

Є також потреба в широкій співпраці між різними інспекціями праці та іншими зацікавленими сторонами, тобто організаціями, які зацікавлені в сприянні гідним умовам праці та обстоюванні соціальної справедливості на робочому місці.

Наприклад, науково-дослідні й навчальні організації часто мають багато даних та іншої інформації, корисної для інспекцій праці, тож регулярна співпраця між такими організаціями приносить обопільну користь. Методи спілкування у всіх країнах різні, але розроблення ефективних інформаційно-технологічних систем і баз даних, а також публікування річних звітів забезпечило останніми роками істотні вдосконалення в обміні даними. Дещо менш задовільна картина спостерігається в країнах, що розвиваються, де брак інфраструктури сильно ускладнює збирання актуальної та узгодженої інформації. Проте у деяких сферах останніми роками зроблено істотні кроки вперед, передусім щодо безпеки та здоров'я на роботі, що надає хороші надії на майбутнє.

Різні служби, що відповідають за зайнятість, рівність на робочому місці, професійну підготовку, працевлаштування, міграцію, молодь, базову та обов'язкову освіту, питання осіб з інвалідністю та збирання статистичної інформації, можуть мати велику вагу в наданні інспекції праці допомоги для визначення її пріоритетів. Наприклад, статистичні дані з розбивкою за статтю, точні дані про пропуски шкільних занять, дані про мігрантів та про працевлаштування працівників з інвалідністю в певних сферах діяльності — усі вони є корисними для загального планування відвідувань підприємств, зокрема тих, де зайняті працівники з уразливих категорій.



► Приклад із практики Австралії

В Австралії Уповноважений зі справедливих відносин у сфері праці (FWO) тісно співпрацює з державними службами зайнятості для того, щоб рівень заробітної плати та умови служби, пропоновані шукачам роботи, відповідали вимогам законодавства. Інший плід цих конструктивних взаємовідносин — надання інформації та консультацій стосовно прав і обов'язків у сфері праці.

Крім того, FWO пропонує практичні онлайн-інструменти, наприклад, «Конструктор трудових договорів» (Employment Contract Builder) та інші дорадчі послуги, а також надає інформацію про базові мінімальні стандарти зайнятості та заробітну плату керівникам малих і середніх підприємств (МСП) у контексті програм створення робочих місць, які часто організують державні служби зайнятості системи адміністрації праці.

4.1 Установи соціального забезпечення і соціального страхування

Відповідні завдання органів соціального забезпечення та інспекції праці взаємно доповнюють одне одного, і в декількох країнах дедалі очевиднішими стають переваги їх об'єднання під егідою одного державного органу.

Хоча законодавством може бути передбачено обов'язок роботодавця, працівника або відповідального медичного спеціаліста повідомляти про нещасні випадки на роботі або професійні захворювання до інспекції праці, на практиці першими, а іноді і єдиними, одержувачами таких повідомлень часто стають органи соціального забезпечення. Через це бажано впровадити відповідні положення для того, щоб будь-яка доречна інформація про випадки та умови, визначені законодавством, якомога більш систематично передавалася до інспекції праці. Це дало б інспекції праці змогу виявляти підприємства і види діяльності підвищеної небезпеки та ухвалювати рішення щодо заходів з усунення факторів ризику. Так само від інспекційних служб слід вимагати, щоб вони інформували органи соціального забезпечення і соціального страхування про ситуації, які загрожують безпеці та здоров'ю працівників, та порушення законодавства про БЗР, з якими вони стикаються під час інспекційних відвідувань.

Інформація про стан БЗР, передана інспекціями праці, була б корисною для надання органам соціального забезпечення допомоги в розрахунку страхових платежів на основі рівня травматизму на роботі. Роботодавці, які виявляли особливу недбалість або постійно порушували закони, можуть стикнутися з необхідністю сплати більших внесків, а відповідні приписи могли б посилити роль інспекції праці у сфері безпеки та здоров'я на роботі. Переваги такої співпраці для всіх зацікавлених сторін більш ніж переконливо доведені в країнах, де впроваджено відповідні заходи й належні практичні засоби.

У декількох країнах важливим новим партнером у сфері інспекції праці стало відділення служби соціального забезпечення, відповідальне за страхування від нещасних випадків на роботі та професійних захворювань і за компенсації працівникам. Наприклад, у Франції співпраця між центральною інспекцією праці та регіональними фондами медичного страхування перевірено часом і довело свою ефективність. Аналогічні механізми є в Австрії та Люксембурзі.



► Приклад із практики Китаю

У січні 2021 року Міністерство людських ресурсів і соціального забезпечення (MOHRSS), яке відповідає за страхування від травматизму на роботі, Міністерство надзвичайних ситуацій (MEM), яке опікується питаннями інспекції та адміністрації в галузі безпеки на роботі, Національна комісія з охорони здоров'я (NHM), відповідальна за інспектування у сфері здоров'я на роботі, і ще п'ять відомств спільно оприлюднили Національний п'ятирічний план дій із профілактики травматизму на роботі на 2021–2025 роки.

4.2 Поліція

Підтримка з боку поліції може бути корисною, а іноді необхідною під час виконання інспекцією праці своїх завдань, особливо коли справа стосується певних правозастосовних заходів. Наприклад, якщо є вірогідність того, що інспектори можуть стикнутися із серйозними перешкодами, може бути доречно, щоб інспекторів під час відвідування підприємств супроводжували співробітники поліції. У деяких країнах про нещасні випадки на роботі та небезпечні події спочатку необхідно повідомляти до поліції, яка потім має поінформувати інспекцію праці.

Надання інспекторам праці права звертатися за підтримкою до поліції, коли їм чинять перешкоди у виконанні їхніх обов'язків, може мати стримувальний ефект, тим більш якщо передбачені ефективні заходи для забезпечення оперативного виконання вимог. Якщо інспектор вважає, що може виникнути загроза його фізичній безпеці (наприклад, з боку розлюченого роботодавця), присутність співробітника поліції може сприяти спокійнішому проведенню запланованого інспекційного відвідування.

Інспектори можуть мати юридичні повноваження на виклик співробітників поліції, якщо цього вимагають обставини, але в багатьох країнах, що розвиваються, це практично неможливо через відокремленість цих двох установ одна від одної та відсутність відповідних механізмів на різних ієрархічних рівнях. Проте співпраця між інспекціями праці та поліцією є дуже важливою як на національному, так і на місцевому рівнях.

4.3 Судові органи

Вплив інспекторів праці великою мірою залежить від загрози санкцій, які вони можуть накласти, — у судовому порядку чи іншими засобами.

На жаль, судова влада в багатьох країнах не надає високого пріоритету справам про порушення трудового законодавства, і штрафи або інші санкції, які вона накладає, можуть бути надто малими для цілей стримування або покарання. Отже, інспекціям слід співпрацювати із судовими органами для зміцнення взаєморозуміння і взаємної довіри, а суддів слід заохочувати до того, щоб вони ставилися до ймовірних правопорушень у сфері трудового законодавства серйозно й накладали реалістичні штрафи чи інші санкції, якщо провина доведена. Позитивні зусилля в цьому напрямі вже докладаються в дедалі більшій кількості країн.

Однією причиною того, чому судді та інші правники можуть бути невисокої думки про справи щодо трудового законодавства, є часто низька якість звітів інспекторів, що подаються до судів. Тому інспектори повинні бути добре підготовлені для збирання переконливих доказів і складання узгоджених і належним чином обґрунтованих юридичних звітів.

Судді та інші представники юридичної професії також повинні бути добре поінформовані та підготовлені щодо трудових прав і трудового законодавства. Тісніша співпраця

між судовою владою та системою інспекції праці також може підвищувати рівень обізнаності щодо соціально-економічного значення інспекції праці й заохочувати правників загалом приділяти більшу увагу цілям і роботі служби інспекції.

4.4 Податкові органи та міністерства, відповідальні за галузі, охоплені інспекцією

Має бути механізм, який забезпечить надання інформації, яка зберігається для інших цілей іншими державними органами (наприклад, податковими відомствами чи установами, відповідальними за видачу ліцензій на провадження діяльності), службі інспекції праці для визначення об'єктів, що підлягають інспектуванню.

Наприклад, у Хорватії центральний орган інспекції праці рішуче запропонував, щоб у будь-якому провадженні щодо стягнення невикраденої заробітної плати забезпечувалася співпраця з боку податкових органів.

4.5 Національні механізми захисту прав людини

Згідно з рекомендаціями, викладеними у Віденській декларації та програмі дій (1993 р.)¹², у багатьох країнах створені національні механізми захисту прав людини, до яких громадяни можуть звертатися зі скаргами на порушення прав людини, зокрема трудових прав. У цих країнах довела свою корисність і заохочується ефективна співпраця між системою інспекції праці та національним механізмом захисту прав людини, оскільки в статті 5 Віденської декларації заявлено: «Всі права людини універсальні, неподільні, взаємозалежні та взаємозв'язані. Міжнародна спільнота повинна ставитися до прав людини глобально, на справедливій та рівній основі, з однаковим підходом та увагою». Основні трудові права і БЗР є невіддільними елементами прав людини, які стоять у центрі уваги інспекції праці.

4.6 Імміграційні органи

З огляду на зростання кількості іноземних працівників і працівників-мігрантів у багатьох країнах, інспекції праці часто пропонують співпрацювати з імміграційними органами для виявлення працівників-мігрантів, статус яких не врегульовано.

У цьому контексті необхідно наголосити на запобіжній ролі інспекторів, і не слід вимагати від них діяти по суті як інструмент забезпечення застосування міграційного законодавства. Якщо вони будуть зобов'язані виявляти нелегальних мігрантів від імені міграційних органів, наприклад, це порушить їхню неупередженість і незалежність. Довіра буде підірвана, а працівники-мігранти навряд чи співпрацюватимуть з інспек-

¹² УВКПЛ | Віденська декларація та Програма дій.

торами або подаватимуть у цьому зв'язку скарги на умови праці. Інспекціям праці може бути потрібно інформувати інші органи з цих питань.



► Висновок КЕЗКР¹³

Комітет експертів із питань застосування конвенцій та рекомендацій (КЕЗКР) нагадує, що згідно зі статтями 3(1) і (2) Конвенції № 81 та 6(1) і (3) Конвенції № 129 завдання системи інспекції праці полягає в забезпеченні застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи, і будь-які інші обов'язки, які можуть бути покладені на інспекторів праці, не повинні заважати їм ефективно виконувати їхні основні обов'язки. Щодо цього КЕЗКР заявив у [Загальному огляді](#) з питань інспекції праці (2006 р., п. 78), що будь-яка функція перевірки законності зайнятості повинна мати наслідком відновлення законних прав усіх працівників, інакше вона не відповідатиме цілі інспекції праці, яка полягає в захисті прав та інтересів усіх працівників і покращенні умов працівників.

4.7 Інститути соціальних досліджень і університети

Стаття 9 Конвенції № 81 і стаття 11 Конвенції № 129 вимагають взаємодії між службами інспекції та «належним чином кваліфікованими технічними експертами та спеціалістами». Ці взаємовигідні відносини дуже потрібні для належного функціонування інспекції праці й поширюються на співпрацю з державними та приватними установами, університетами, науково-дослідними центрами, консультантами тощо.

Співпраця з такими організаціями забезпечує кращу інформованість інспекцій із питань, що стосуються праці, у різних галузях, зокрема в нових сферах, що розвиваються. Ці установи можуть також проводити дослідження в галузі безпеки та здоров'я на роботі, результатом яких стають новаторські методи запобігання. Крім того, вони можуть допомагати інспекторам у розслідуванні нещасних випадків на роботі та професійних захворювань.

Університети також відіграють дедалі більшу роль у професійній підготовці інспекторів праці, надаючи їм офіційну кваліфікацію з відповідних предметів. Наприклад, в Ефіопії введено новий курс для підготовки інспекторів із безпеки та здоров'я на роботі.

¹³ http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4013733.



► Центр покращення умов праці та робочого середовища (Пакистан)

Центр покращення умов праці та робочого середовища в Лахорі (Пакистан) є центром передового досвіду з питань безпеки та здоров'я на роботі й умов праці, який забезпечує навчання та підготовку роботодавців, працівників і співробітників державних відомств, зокрема інспекторів праці. Він першим реалізував низку недорогих новаторських ініціатив із покращення умов праці на підприємствах, де зайняті молодь, жінки та інші вразливі категорії працівників.

Спільні дослідження нещодавно призвели до розроблення недорогого килимоткацького верстата з покращеними ергономічними характеристиками, завдяки яким була зменшена необхідність для працівників стояти весь робочий день і підвищена продуктивність праці. Інспектори були поінформовані про ці розробки й змогли надавати поради роботодавцям. Ця інновація завоювала Технічну премію за інновації в США¹⁴.

Розвиток технологій робить задачу інспекції праці дедалі складнішою і спричиняє один із головних викликів, які стоять перед сьогоdnішніми інспекторами праці. Навіть при тому, що вони належать до високопродуктивної служби, вони не можуть встигати за всіма розробками, тому співпраця з науково-дослідними інститутами набуває дедалі більшого значення.

4.8 Професійні органи й неурядові організації

Професійні органи є для багатьох дисциплін, і регулярна співпраця з ними може бути вигідною для всіх сторін. Наприклад, інститути для спеціалістів із безпеки та здоров'я на роботі в промисловості сприяють налагодженню зв'язків між їхніми членами й заохочують передову практику. Підтримка інспекторами таких організацій може сильно стимулювати членів цих організацій, а регулярна співпраця надає інспекторам можливість розповсюджувати важливу інформацію в ширших аудиторіях.

Інспекціям праці необхідно працювати з національними та міжнародними організаціями зі стандартизації, тому що ця сфера діяльності неухильно розвивається в усіх напрямках. Наразі є близько 35 тисяч опублікованих стандартів, деякі з них стосуються сфери безпеки та здоров'я на роботі. Стандарти впливають на розроблення і експлуатацію як підприємств, так і продукції.

Співпраця з неурядовими організаціями (НУО) є особливо важливою, коли йде мова про такі питання, як дитяча праця або ВІЛ/СНІД¹⁵. НУО можуть, наприклад, брати участь у боротьбі з небезпечною дитячою працею або в підвищенні обізнаності щодо

¹⁴ <http://www.wiserearth.org/organization/view/aa09b8de12439b5f1ba5f47b85edb5e9>.

¹⁵ Див. *Combating child labour: A handbook for labour inspectors*, ILO, 2002; *A handbook on HIV/AIDS for labour and factory inspectors*, ILO, 2005.

ВІЛ/СНІДу. Мета співпраці між інспекціями й такими НУО повинна полягати в поєднанні традиційної ролі інспекції з підтримкою для запобігання ризикам експлуатації й створення можливостей для саморозвитку.

4.9 Засоби масової інформації

Засоби масової інформації відіграють важливу роль у відстоюванні поваги суспільства до основних принципів і прав у світі праці та завдання інспекторів їх заохочувати. Отже, плідна співпраця між інспекціями та засобами масової інформації може створювати позитивний імідж інспекції праці як важливого інструмента соціального розвитку, а також допомагати органам інспекції досягати масштабніших цілей.

По суті, інспектори активно користуються засобами масової інформації вже багато років, звертаючись до таких каналів, як радіо, телебачення, газетні шпальти, плакати тощо. Усі ці засоби застосовуються з високою ефективністю, даючи змогу істотно впливати на роботодавців, працівників та їхні організації загалом та висвітлюючи роботу інспекторів. Така співпраця дає змогу інспекціям доносити важливі ідеї до підприємств, які зазвичай не підлягають інспектуванню, наприклад, у неформальній економіці. Отже, використання ЗМІ стало невіддільною складовою ширшої оперативної стратегії інспекції.

Проте інспекторам слід бути обережними в роботі зі ЗМІ, щоб не надавати помилкову інформацію й не шкодити розслідуванням. Наприклад, після нещасного випадку з тяжкими наслідками преса, можливо, захоче отримати інформацію негайно і взяти інтерв'ю в інспектора, який веде розслідування, про ймовірні причини й наслідки події. У спробах допомогти інспектор може надати передчасні коментарі про ймовірний результат розслідування, чим викличе збентеження самої інспекції та підприємства, де ведеться розслідування.

Деякі інспекції з цієї причини призначили спеціальних працівників для підтримання регулярних контактів зі ЗМІ, а деякі провели навчання окремих інспекторів щодо найкращих методів роботи з ними. Інспектори повинні за потреби контактувати з відповідними групами або спеціалістами своєї організації, наприклад, після нещасного випадку, який викликав суспільний інтерес, щоб забезпечити професійну організацію їхніх відносин зі ЗМІ.



► Представники по роботі зі ЗМІ Національної інспекції праці (Польща)

Національна інспекція праці Польщі призначила спеціальну групу представників, які відповідають за контакти із засобами масової інформації. Ці спеціалісти, які працюють у кожній з 16 окружних інспекцій, представляють Національну інспекцію праці в контактах із пресою, радіо та телебаченням і підтримують із ними добрі робочі стосунки. Зокрема, вони відповідають за поширення доречної інформації та створюють позитивний імідж Інспекції, а також постійно інформують ЗМІ про її поточну діяльність.

Вищезгадані представники повинні мати певні знання щодо роботи інспекторів на місцях, і багато з них раніше працювали інспекторами праці. Їм також потрібні хороші навички спілкування і вміння добре працювати в напружених умовах, особливо коли мова йде про публічні виступи. Вони регулярно (щороку) проходять навчання, спрямоване на розширення їхніх знань і удосконалення навичок роботи зі ЗМІ. Теми навчання включають законодавство про пресу, професійну підготовку пресрелізів, семінари з удосконалення комунікативних навичок під час контактів із журналістами (інтерв'ю, пресконференції тощо), а також виступи перед камерою (практичні вправи).

Тісніша співпраця зі ЗМІ має розглядатися як розумне довгострокове капіталовкладення. Завдяки такій співпраці широка громадськість краще усвідомлює важливість роботи інспекції праці та необхідність заохочувати гідні умови праці. Це, своєю чергою, має призвести до посилення захисту працівників і покращення стандартів дотримання законодавства.

Багато інспекцій праці зараз працюють зі ЗМІ на регулярних засадах, наприклад, у висвітленні місцевих кампаній для досягнення більш високого рівня обізнаності та впливу. В інших країнах інспекції взаємодіють зі ЗМІ в межах національних програм, наприклад, з безпеки та здоров'я на роботі або боротьби з дитячою працею. Такі зусилля виявилися неоціненними в охопленні ширших верств зайнятого населення, як-от працівники малих підприємств і неформальної економіки, на яких інспекційні відвідування проводяться рідко, якщо взагалі проводяться.

Необхідно приділяти особливу увагу використанню соціальних медіа, зокрема веб-сайтів і застосунків, які дають людям змогу швидко, ефективно й у режимі реального часу обмінюватися контентом. Соціальні мережі використовуються інспекторами праці як для спілкування між собою, так і для контактів із населенням для підвищення ефективності й дієвості інспекційної роботи, а також спілкування із широкою аудиторією.

► 5. Добровільне додержання та інші механізми

В основі відносин підприємств із суспільством лежить їхній обов'язок дотримуватися законодавства.

У більшості країн діє законодавство, що відображає визнані на міжнародному рівні цінності та принципи і задає орієнтир для корпоративної відповідальності. Крім того, у Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці (1998 р.) чітко зазначено, що «всі члени Організації, навіть ті з них, які не ратифікували вказані Конвенції, мають зобов'язання, що випливають уже із самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих Конвенцій, а саме: а) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці; в) реальна заборона дитячої праці; та г) недопущення дискримінації в сфері праці та занять». Уряди мають обов'язок забезпечити верховенство права й застосування законів країни у всьому суспільстві, а інспекція праці є ключовим інструментом правозастосування на робочому місці.

Проте деякі проблеми обмежують спроможність уряду забезпечити додержання законодавства. За останні десятиріччя в багатьох країнах системи адміністрації праці (зокрема інспекції праці) скоротилися (за розміром, ресурсами та сферою повноважень) через заходи структурної перебудови.

Водночас у глобалізованому світі, де системи виробництва перетинають кордони держав, самих лише національних форм регулювання (національного трудового законодавства й національних систем соціально-трудових відносин) не достатньо для забезпечення повного забезпечення трудових прав.

Саме в цьому контексті Всесвітня комісія МОП із соціального виміру глобалізації (ВКСВГ) вивчила нові виклики, які глобалізація ставить перед державами, зокрема додаткові зусилля, потрібні для захисту працівників перед обличчям мобільного й потужного капіталу¹⁶. «Глобальні ринки швидко розрослися без відповідного розвитку економічних і соціальних інститутів, необхідного для їхнього безперебійного та справедливого функціонування», — зазначено в доповіді¹⁷. У ній міститься заклик до узгоджених зусиль для захисту прав працівників і розбудови трудового руху, який міг би надати «компенсаційну силу, необхідну для забезпечення підвищення заробітної плати працівників, боротьби з погіршенням трудових норм та зупинення цього погіршення, а також для підтримки дієвого циклу підвищення рівня життя і справедливого зростання»¹⁸.

Саме в цьому контексті ми побачили бурхливе зростання концепції корпоративної соціальної відповідальності.

¹⁶ ILO (2004), [Fair Globalization: Creating Opportunities for All](#).

¹⁷ Ibid, p. xi.

¹⁸ Ibid, p. 66.

5.1 Корпоративна соціальна відповідальність

Визначення

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) — це термін, який зараз найширше застосовується до безлічі новаторських соціальних і екологічних ініціатив, здійснюваних бізнесом як на ринку, так і в суспільстві загалом.

Є декілька визначень КСВ.

За визначенням Європейської Комісії, КСВ — це

«поняття, за допомогою якого підприємства інтегрують соціальні та екологічні аспекти у свою ділову діяльність та у свою взаємодію із зацікавленими сторонами на добровільних засадах. Бути соціально відповідальним означає не тільки виконувати юридичні зобов'язання, а й виходити за рамки додержання та інвестувати «більше» у людський капітал, навколишнє середовище та відносини із зацікавленими сторонами»¹⁹.

Міжнародна організація праці (МОП) нещодавно визначила КСВ як

«...спосіб, у який підприємства враховують вплив своєї діяльності на суспільство та затверджують відповідні принципи та цінності як у власних внутрішніх методах і процесах, так і у своїй взаємодії з іншими суб'єктами. КСВ — це добровільна ініціатива самих підприємств, що стосується заходів, які вважаються такими, що виходять за рамки самого лише додержання законодавства»²⁰.

Отже, КСВ полягає в тому, що підприємства самі визначають, на односторонніх та добровільних засадах, соціальну та екологічну політику за допомогою альтернативних інструментів, які не є ані колективними договорами, ані законодавством, і для досягнення цих цілей налагоджують партнерство з багатьма різними суб'єктами.

Історичне підґрунтя

Концепція соціальної відповідальності бізнесу стара, і її можна знайти в декількох культурах, традиціях і навіть релігіях.

Упродовж 1950-х років концепція КСВ була предметом дебатів і великої кількості досліджень у США та Європі.

У 1960-ті та 1970-ті роки через зростання впливу багатонаціональних підприємств питання щодо КСВ було порушено в дискусіях у певних міжнародних організаціях, як-

¹⁹ Див. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0366:FIN:EN:PDF>.

²⁰ InFocus Initiative on Corporate Social Responsibility: Strategic Orientations (GB.295/MNE/2/1).
See: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb295/pdf/mne-2-1.pdf>.

от МОП і Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР). Згодом МОП ухвалила Тристоронню декларацію принципів щодо багатонаціональних корпорацій і соціальної політики (Декларацію щодо БНК)²¹ та Керівні принципи ОЕСР щодо багатонаціональних підприємств (Керівні принципи ОЕСР).

Нинішня концепція КСВ з'явилася в другій половині 1990-х років після Конференції з навколишнього середовища і сталого розвитку (Ріо-де-Жанейро, 1992 рік), де ООН закликала багатонаціональні корпорації взяти на себе зобов'язання перед суспільством і навколишнім середовищем, включивши у свої комерційні угоди положення про захист основних прав людини, прав працівників і охорону навколишнього середовища.

У 1999 році у своєму зверненні до Всесвітнього економічного форуму Генеральний секретар ООН Кофі Аннан закликав лідерів бізнесу приєднатися до міжнародної ініціативи, яка б об'єднала компанії, агенції ООН, організації працівників і громадянське суспільство для підтримки всесвітніх соціальних і екологічних принципів, висунувши у такий спосіб ідею Глобального договору.

Міжнародна реакція на цю промову була вкрай позитивною, й Офіс Генерального секретаря вирішив скликати зустріч трьох агенцій ООН, тісніше пов'язаних із принципами й цінностями, заохочуваними цією ініціативою, — Міжнародної організації праці, Управління Верховного комісара з прав людини та Програми ООН із навколишнього середовища — щоб обговорити створення ініціативи з укладення Глобального договору ООН, який би залучав компанії до процесу заохочення загальних принципів і цінностей. Етап виконання Глобального договору було розпочато в Штаб-квартирі ООН 26 липня 2000 року.

Глобальний договір ООН — це ініціатива, основана на добровільному рішенні компаній узяти на себе обов'язок дотримуватися відповідального способу провадження діяльності. Вона ґрунтується на 10 загальних принципах, які завдяки своїй універсальності застосовуються у всіх 193 державах-членах ООН, зокрема в країнах, де законодавство щодо прав людини, трудових прав, охорони навколишнього середовища й боротьби проти корупції ще не повністю розвинене.

²¹ <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--en/index.htm>



► 10 принципів Глобального договору ООН

Глобальний договір вимагає від компаній:

Права людини

1. Підтримувати та поважати захист проголошених на міжнародному рівні прав людини.
2. Забезпечити власну непричетність до порушень прав людини.

Праця

3. Підтримувати свободу асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів.
4. Виступати за ліквідацію всіх форм примусової та обов'язкової праці.
5. Виступати за повне викорінення дитячої праці.
6. Виступати за ліквідацію дискримінації в галузі праці та занять.

Навколишнє середовище

7. Підтримувати підхід до екологічних проблем, заснований на принципі обережності.
8. Здійснювати ініціативи, спрямовані на підвищення відповідальності за стан навколишнього середовища.
9. Сприяти розвитку та поширенню екологічно безпечних технологій.

Протидія корупції

10. Протидіяти всім формам корупції, включно зі здирництвом та хабарництвом.

Глобальний договір поклав початок мережі обміну передовою практикою між підприємствами, органами влади (на національному та місцевому рівнях), організаціями роботодавцями та працівників, НУО й навчальними закладами.

Уряди забезпечують легітимність і загальність принципів Глобального договору та розробляють правову базу, на якій ці принципи втілюються в практику. Користуючись своєю законодавчою компетенцією, уряди можуть створювати сприятливе правове середовище, в якому такі добровільні ініціативи, як Глобальний договір, можуть відігравати допоміжну роль.

Підхід на основі державно-приватного партнерства

Лібералізація міжнародної торгівлі, збільшення прямих іноземних інвестицій та виникнення величезних транскордонних фінансових потоків в останні два десятиріччя призвели до значних змін у способі організації світової економіки та управління нею. У контексті глобалізації приватний сектор почав відігравати дедалі важливішу роль у

тих сферах праці, які раніше вважалися цариною суб'єктів державного сектору і громадянського суспільства, як-от соціальна політика й навколишнє середовище, сприяючи цим поширенню практики саморегулювання і державно-приватних партнерств.

Державно-приватне партнерство може бути дуже корисним у заохоченні прав працівників, якщо база для такої співпраці чітко визначена і прозора. Проте підприємства не є альтернативою уряду; КСВ не є альтернативою державному законодавству та участі держави, тож підприємствам треба забезпечити, щоб у своїй діяльності вони не ігнорували національні політичні дебати або пріоритети.

Цей момент є дуже вирішальним, оскільки розвиток добровільного саморегулювання у сфері праці іноді розглядається як альтернатива державному регулюванню. Аргументи на користь цього підходу полягають у тому, що жорсткі правила, створені централізовано урядами й підтримувані негнучкими санкціями, є неефективними, дорогими та контрпродуктивними, тоді як корпоративне саморегулювання розглядається як відповідь на проблеми врядування у 21-му сторіччі.

Навпаки, сильніша роль адміністрації праці, поєднана із соціальною відповідальністю підприємств та здоровими соціально-трудовими відносинами, може бути безпрограшною стратегією для створення середовища, сприятливого для сталого розвитку.

► Проєкт державно-приватного партнерства за участю інспекторів праці

Багатонаціональне підприємство Volkswagen AG, Німецька організація розвитку (GTZ) та МОП у 2002–2008 роках брали участь у проєкті державно-приватного партнерства із заохочення безпеки та здоров'я на роботі в ланцюгу постачань цього підприємства. Проєкт впроваджувався в трьох країнах — Мексиці, ПАР і Бразилії — за участю міністерств праці цих країн та їхніх інспекторів праці. Експерти компанії Volkswagen і місцеві інспектори праці проводили місцеві аудити постачальників (усі вони були малими та середніми підприємствами) й надавали поради із запобігання та інших питань безпеки та здоров'я на роботі. Інспектори також брали участь у проведенні навчальних курсів для представників цих підприємств.

Оцінювання цього проєкту показало, що він успішно досяг більшості поставлених цілей, за винятком Бразилії, де не була досягнута домовленість про правозастосовну роль інспекторів у процесі аудиту. Проте проєкт приніс значну користь у Мексиці та ПАР як інспекторам праці, так і підприємствам, чия довіра до роботи інспекції праці та впевненість у ній набагато зросли.

Приватні ініціативи з дотримання законодавства (ПІД)

Роль державної інспекції праці полягає в сприянні дотриманню законодавства про працю й забезпеченні його застосування згідно з міжнародними трудовими нормами та іншими інструментами МОП. Останніми десятиріччями відбувається розвиток цілого спектра приватних ініціатив із дотримання законодавства (ПІД) з різними цілями, зокрема для оцінювання — а в деяких випадках сертифікації — відповідності національному трудовому законодавству і (або) міжнародним трудовим нормам.

10-12 грудня 2013 року в Женеві під егідою Адміністративної ради МОП відбулася тристороння нарада експертів на тему «Інспекція праці та роль приватних ініціатив із дотримання законодавства»²². Головуючий на нараді стисло виклав її висновки ось так:

- ▶ Інспекція праці залишається державною функцією. Слід докладати зусиль на національному рівні для посилення її ролі як у дотриманні законодавства, так і в забезпеченні його застосування, відповідно до принципів Конвенції 1947 року про інспекцію праці (№ 81).
- ▶ Необхідно розширити роль працівників і роботодавців та їхніх відповідних організацій у забезпеченні дотримання законодавства на робочих місцях. Покращення соціально-трудових відносин може сприяти більш належному дотриманню законодавства.
- ▶ Слід також приділяти увагу впливові ПІД на дотримання законодавства на робочих місцях у неформальній економіці, на малих і середніх підприємствах і в ланцюгах постачань.
- ▶ ПІД не підмінюють собою інспекцію праці й не є альтернативою компенсації браку ресурсів органів інспекції праці. Проте слід знаходити точки синергізму, де цілі ПІД та інспекції праці збігаються, перш за все у розгляді питання про поліпшення умов праці. Важливо уточнити та визначити роль різних партнерів, залучених до процесу дотримання законодавства на робочих місцях, стосовно стандартизації, сертифікації та моніторингу. Правозастосовна функція інспекції праці не може бути передовірена або делегована приватним органам. ПІД не повинні нікого виключати з процесу дотримання законів про працю або зі сфери інспектування підприємств державними органами.
- ▶ ПІД можуть відігравати тільки допоміжну роль у наданні підприємству допомоги у виконанні вимог, установлених законом. Така кооперація і співпраця, як вимагають Конвенція № 81 й Конвенція 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129), повинні ґрунтуватися на обміні інформацією та обговоренні програм і планів зі службами адміністрації праці та інспекції праці. Наявні практичні механізми (спільне навчання, інструментарій, посібники та публічна звітність) демонструють, що така співпраця є можливим і може успішно здійснюватися, не підриваючи роль інспекції праці.

²² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/meetingdocument/wcms_230798.pdf.

- ▶ Досягнення балансу між здійсненням повноваження на примусове виконання законів за допомогою юридичних санкцій та заохоченням ПІД залишається проблематичним завданням, яке може вирішуватися тільки досвідченими та добре підготовленими інспекторами в індивідуальному порядку. Тісна співпраця з організаціями роботодавців і профспілками може істотно допомогти інспекторам у вирішенні цих проблем.
- ▶ Очевидно, що різні партнери — працівники, роботодавці, НУО чи інші відомства — можуть бути ініціаторами розроблення ПІД. Залучення і участь соціальних партнерів є ключовим фактором, а залучення МОП, у доречних випадках, може ще більше посилити справедливість і сталість цих ініціатив. Відомі випадки, які дають підставу вважати, що ПІД на основі двостороннього чи тристороннього підходу є більш успішними, ніж інші.

Включення положень національного законодавства в кодекси компаній та ініціативи з КСВ — а також у колективні угоди — може стати успішною стратегією правозастосування. Водночас це створює хороший початок для здійснення заходів, які перевищують установлені вимоги законодавства.

Концепцію ПІД можна розширити для сприяння додержанню не лише національного законодавства, а й міжнародних трудових норм.

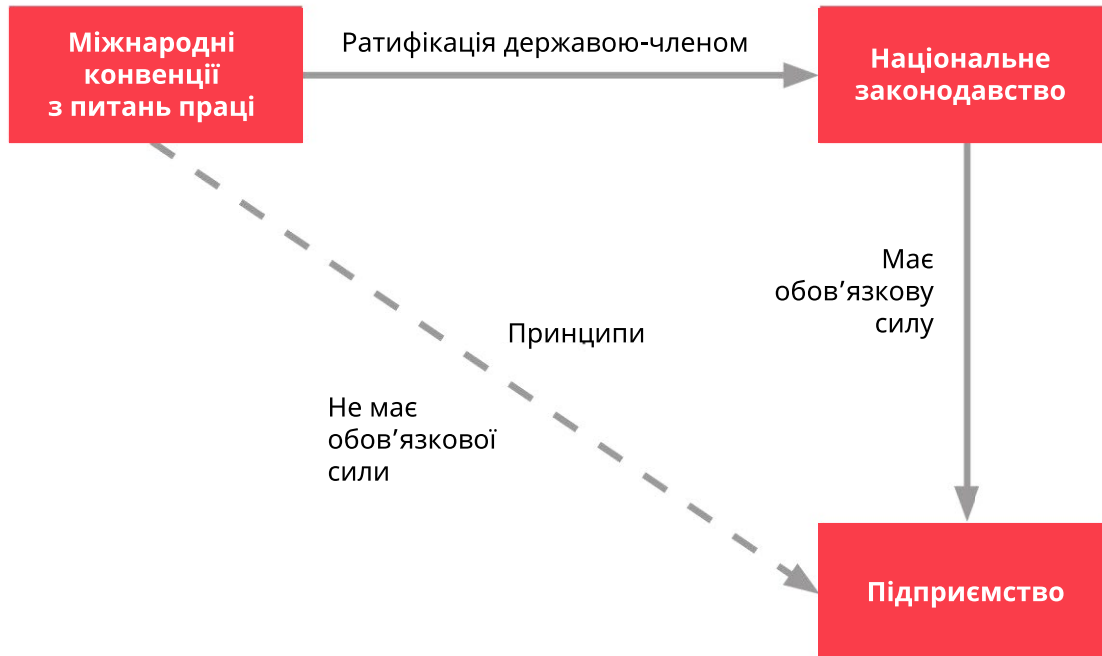
Дія конвенцій МОП поширюється на підприємства не тільки через національне законодавство (коли вони ухвалюються і ратифікуються урядами): принципи цих конвенцій можуть також слугувати джерелом натхнення для підприємств, навіть якщо вони не ратифіковані, і використовуватися як орієнтири для дій.

Підприємства, які запровадили принципи, основані на конвенціях МОП, можуть відігравати колосальну роль у посиленні додержання законів у країнах, де відповідного законодавства або немає, або воно не виконується.

Багатонаціональні підприємства

Соціальну поведінку багатонаціональних підприємств можуть визначати два основні інструменти: Тристороння декларація принципів МОП щодо багатонаціональних корпорацій і соціальної політики та Керівні принципи ОЕСР щодо багатонаціональних підприємств.

► Міжнародні конвенції з питань праці та підприємства



Багато ініціатив із КСВ посилаються на Декларацію основних принципів та прав у світі праці. Проте орієнтиром у роботі МОП щодо КСВ є саме Декларація щодо БНК (5-те видання, 2017 рік)²³.

Мета Декларації щодо БНК полягає в заохоченні позитивного внеску багатонаціональних корпорацій у соціально-економічний прогрес, а також у зведенні до мінімуму й усуненні труднощів, які можуть виникати у зв'язку з їхньою діяльністю. У декларації наведені рекомендації щодо способу, в який підприємствам слід застосовувати принципи, що впливають із міжнародних трудових норм стосовно зайнятості, навчання, умов праці та життя і соціально-трудових відносин.

Керівні принципи ОЕСР, ухвалені 1976 році та переглянуті у 2000 році, — це рекомендації, адресовані урядами багатонаціональним підприємствам. Вони встановлюють добровільні засади та стандарти відповідального ведення бізнесу згідно з чинним законодавством. Керівні принципи ОЕСР мають на меті:

- забезпечити, щоб діяльність багатонаціональних підприємств узгоджувалася з державною політикою;
- зміцнити основу для взаємної довіри між підприємствами та суспільствами, в яких вони діють;

²³ <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--en/index.htm>.

- ▶ сприяти покращенню клімату для іноземних інвестицій;
- ▶ збільшити внесок багатонаціональних підприємств у сталий розвиток.

Керівні принципи ОЕСР є частиною ширшого інструмента — Декларації ОЕСР щодо міжнародних інвестицій та багатонаціональних підприємств, яка покликає заохочувати комплексний, взаємозв'язаний та збалансований підхід до ставлення урядів до прямих іноземних інвестицій та діяльності підприємств у країнах, що дотримуються цих принципів.

5.2 Громадський аудит, моніторинг і сертифікація

За останнє десятиріччя системи аудиту, моніторингу і сертифікації трудових норм розвивалися поряд з наявними національними програмами інспектування²⁴. Ці ініціативи з аудиту та сертифікації мають різні назви: громадський аудит, зовнішня перевірка, незалежний моніторинг. Проте в їхній основі лежить питання інспекції та оцінювання соціальних стандартів на підприємствах.

Ці системи аудиту включають програми моніторингу на рівні підприємств, глобальні служби корпоративного аудиту, галузеві ініціативи, програми НУО, системи акредитації та сертифікації. У деяких випадках оцінювання проводиться самими покупцями (наприклад, у компанії Gap Inc. передбачено Кодекс поведінки продавця)²⁵ або доручатися організаціям різних типів — як комерційним (наприклад, Cal Safety Compliance Corporation (CSCC)), так і некомерційним (наприклад, Verité), або науковим установам чи профспілкам. Аудит проводиться здебільшого в таких галузях, як швейна і взуттєва промисловість, виробництво текстилю та сільське господарство, але схожі ініціативи є також у лісовому господарстві й опрацьовуються в туризмі та рибальстві.

Найбільш відомими організаціями, які проводять такий аудит, є Social Accountability International (SAI), Business Social Compliance Initiative (BSCI), Fair Labour Association (FLA) та Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), але ці організації — лише верхівка айсберга. Такі компанії, як C&A, Reebok, Timberland, Nike, H&M та Adidas-Solomon останніми роками також розробили програми соціальної відповідності, а такі НУО, як Clean Clothes Campaign, займаються моніторингом підприємств у всьому світі.

Хоча терміни «громадський аудит» і «моніторинг» використовуються як синоніми, у багатьох контекстах між громадським аудитом і моніторингом є принаймні певна різниця. Моніторинг зазвичай означає «постійний та регулярний нагляд за об'єктом, що здійснюється однією або кількома особами. Найважливіша характеристика моніторингу — вимога щодо безперервної взаємодії з об'єктом і присутності на ньому. На відміну від аудиту системи моніторингу більш спроможні надавати поглиблену та

²⁴ Отримати інформацію про обсяг ринку важко, але є ознаки того, що він доволі значний. Наприклад, у 2005 році корпорація Walmart провела 13600 громадських аудитів на 7200 фабриках, а CSCC стверджує, що проводить 11000 таких аудитів за рік.

²⁵ <https://www.gapinc.com/en-us/investors/corporate-compliance/code-of-vendor-conduct>.

довгострокову картину підприємства. Моніторинг вимагає постійної присутності та залучення осіб, які його здійснюють»²⁶.

Процеси сертифікації зазвичай відбуваються на завершальному етапі громадського аудиту або моніторингу, коли підприємства звітують про те, яких результатів вони досягли, порівнюючи з прагненнями, закладеними в їхній кодекс поведінки або в аналогічний документ їхнього покупця. Що стосується покупця, це може також включати процес зовнішнього оцінювання такою організацією, як, наприклад, FLA. У випадку постачальника цей останній етап може включати його сертифікацію на предмет відповідності конкретному кодексу, наприклад SA8000²⁷.

Плюси та мінуси: відкриті дебати

Підприємства, галузеві асоціації, НУО та багатосторонні ініціативи розвивають ці системи «громадського аудиту та сертифікації» з цілої низки причин, зокрема:

- ▶ тиск із боку активістів і споживачів, яких цікавлять трудові відносини та дотримання трудових норм у глобальних ланцюгах постачань і які вимагають так званої «етичної торгівлі», тобто торгівлі товарами, виготовленими в належних умовах;
- ▶ зменшення відповідальності за бренд як частина корпоративних стратегій управління ризиками;
- ▶ попит із боку постачальників, які бажають отримати конкурентну перевагу над конкурентами;
- ▶ слабкість наявних державних систем інспекції.

Системи аудиту та сертифікації розвивалися, принаймні частково, у відповідь на недоліки національних систем регулювання. Розвиток цих програм аудиту/моніторингу/сертифікації порушує низку важливих запитань щодо того, як здійснюється моніторинг підприємств і хто за нього відповідає. Природно, що ці запитання стосуються урядів, організацій роботодавців і працівників, тому що всі три ці елементи тією чи іншою мірою залучені до ініціатив з інспекції праці.

Плюси

Ці системи цілком можуть сприяти гідній праці завдяки тому, що вони залучають багатьох суб'єктів у ланцюгу постачань, надають стимули й доступ до ринку, а також сприяють передачі технологій та ноу-хау, що в кінцевому підсумку сприяє соціально-економічному прогресу. Якщо працівники залучені до повсякденного моніторингу умов праці, це може призвести до стабільних покращень у трудових нормах.

²⁶ Див. Hunter and Urminsky, *Social Auditing, freedom of association and the right to collective bargaining*, MULTI, ILO.

²⁷ Див. виступ Сьюзен Хейтер на форумі InFocus Forum "Private systems of social auditing, monitoring and certification: a review of the issues", листопад 2006 р.

Є хороші приклади ініціатив, які передбачають практичну співпрацю з державними органами, наприклад, проєкт МОП «Краща праця»²⁸. Багатосторонні організації, такі як FLA та SAI, також заохочують співпрацю, залучаючи інспекторів праці до своїх навчальних програм.

Ключове питання з погляду МОП полягає в тому, що добровільні форми саморегулювання можуть бути важливим доповненням до державного регулювання, проте не альтернативою їм.

Принципи, втілені в Декларації МОП щодо БНК, також дають орієнтир щодо належної практики, яка охоплює консультації з національними урядами, соціальний діалог і розвиток соціально-трудових відносин з урахуванням національного контексту, які включають механізми моніторингу та розгляду скарг.

Мінуси

Приватні системи оцінювання праці критикують за те, що вони не передбачають незалежної перевірки. Правил, які регулювали б діяльність надавачів послуг, немає, як немає й бази професійної компетентності. Оскільки назви постачальників і аудиторські висновки, як правило, є конфіденційними, у громадськості також немає способу незалежної перевірки тверджень, що містяться у звітах щодо КСВ.

Ще одна проблема — зв'язок між національним регулюванням і державною інспекцією. Більшість типових кодексів вимагають від компаній дотримуватися національного законодавства. Протоколи й настанови щодо аудиту, які підтримують ці кодекси, передбачають, як правило, оцінку відповідності національним нормативним вимогам. Іноді виявляються розходження між тим, чого вимагають типовий кодекс і національне законодавство, особливо щодо понаднормової роботи та заробітної плати.

У тому, що стосується відносин між приватними системами оцінювання праці та державною інспекцією, стаття 5(а) Конвенції 1947 року про інспекцію праці (№ 81) вимагає, щоб компетентний орган влади сприяв ефективній співпраці між службами інспекції та приватними установами, які проваджують аналогічну діяльність. Проте у більшості випадків ці приватні ініціативи функціонують незалежно або вважаються такими, що заповнюють регуляторну прогалину, а в найгіршому випадку їх звинувачують у приватизації державної інспекції праці.

Крім того, ці приватні системи моніторингу додержання також зазнають критики за обмежене охоплення субпідрядників і більш уразливих тимчасових та надомних працівників. Проблемою також є висока вартість приватних послуг моніторингу додержання і те, що ці системи, як здається, вразливі до тих самих недоліків, що й державні служби.

Із загальнополітичної точки зору є ризик того, що сфера приватного права розширюватиметься на шкоду публічному праву — не тільки у виборі інструментів, а й у

²⁸ https://www.ilo.org/global/programmes-and-projects/WCMS_084616/lang--de/index.htm.

контролі за ними, підбиваючи в такий спосіб регульовальні повноваження державних органів. Конкретними наслідками можуть бути: ослаблення законотворчих і договірних прав у разі їх заміни на необов'язкові інструменти без будь-якої правової цінності; ослаблення регульовальної та арбітражної ролі національних і міжнародних державних органів у разі їх заміни добровільним одностороннім регулюванням із боку компаній; підбивання ролі національних та міжнародних державних органів як контролерів застосування нормотворчих систем через заміну їх приватними органами; розширення сфери приватного права на шкоду публічному праву, а саме контроль за приватними інструментами (кодексами поведінки, марками, статутами) із боку приватних органів за їхніми власними нормативними актами, а не з боку державної адміністрації та інспекцій праці.

Дивлячись уперед

Цих ризиків можна уникнути, якщо прийняти прозору, сучасну, сильну та ефективну систему інспекції праці, зокрема забезпечити ефективну співпрацю між приватними ініціативами з оцінювання праці та державними інспекційними службами задля покращення врядування. Виклик полягає в необхідності забезпечити розроблення стандартів для «громадських аудиторів» та приватного аудиту підприємств. Ці стандарти повинні бути сумісними з найкращою практикою служб інспекції праці, сприяти культурі дотримання законодавства й неухильно заохочувати добрі соціально-трудові відносини.

► Резюме

Системний підхід, закладений у Конвенції 1978 р. про адміністрацію праці (№ 150)²⁹, вимагає співпраці між органами адміністрації праці та широким колом інших зацікавлених суб'єктів на національному та місцевому рівнях у всіх їхніх основних функціях, починаючи з інспекції праці. Безсумнівно, це коло включає соціальних партнерів, а саме організації працівників і роботодавців, але інші суб'єкти також мають бути залучені, якщо інспекції праці хочуть здійснити ширший вплив на підприємства. Якщо інспекційні обов'язки розділені між різними інспекційними службами, вкрай важливо, щоб вони співпрацювали разом. У багатьох контекстах важливою є також співпраця з іншими правозастосовними органами, як-от поліція.

Співпрацювати на кількох різних рівнях: на національному рівні — у формуванні політико-правової бази інспекції праці; на галузевому рівні — у наданні настанов органам інспекції праці в окремих галузях; на місцевому рівні — у заохоченні додержання законодавства на підприємствах; нарешті, на міжнародному рівні — у сприянні обміну інформацією та передовою практикою згідно з міжнародними трудовими нормами з інспекції праці.

В останньому десятиріччі деякі функції, що традиційно виконувалися органами інспекції праці, здійснюються через різноманітні форми приватних ініціатив, як-от добровільне саморегулювання і системи аудиту, які взяли на себе функції моніторингу та сертифікації трудових норм.

Державно-приватне партнерство може бути корисним засобом просування прав працівників, якщо основа для цієї співпраці чітко визначена і прозора. КСВ повинна бути доповненням, а не альтернативою інституційним механізмам забезпечення додержання трудового законодавства, насамперед механізму інспекції праці.

²⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C150.

► Бібліографія та додаткові джерела

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 issue paper*, ILO Policy Integration department, Working Paper No. 27.

International Labour Organization (ILO), 2005a. *Promoting fair globalization in textiles and clothing in a post-MFA environment* (ILO Sectoral Activities Programme, Geneva).

—, 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*.

Murray, J., 2004. *Corporate social responsibility: an overview of principles and practice*, ILO Policy Integration Department, Working Paper No. 34.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2011. *Guidelines for Multinational Enterprises*.

UN, 2021. *UN Global Compact Strategy 2021–2023*

Rogovsky, N.; Sims, E., 2002. *Corporate success through people — making international labour standards work for you* (ILO, Geneva).

The European Foundation for the Improvement of Living 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*, 1st edition, 2006.

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).
WCSDG, 2004. *A fair globalization: Creating opportunities for all* (ILO, Geneva).

Zerk, J.A., 2006. *Multinationals and Corporate Social Responsibility: Limitations and Opportunities in International Law* (Cambridge University Press).

