



Международная  
организация  
труда

# Подход МОТ к стратегическому планированию деятельности инспекций труда по обеспечению соответствия требованиям трудового законодательства

Обзор 2  
декабрь  
2017 года

## Подход МОТ к стратегическому планированию деятельности инспекций труда по обеспечению соответствия требованиям трудового законодательства<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Более подробные сведения о подходе МОТ к стратегическому планированию деятельности инспекций труда по обеспечению соответствия требованиям трудового законодательства можно получить в Отделе по регулированию вопросов труда, инспекции труда и охране труда (LABADMIN/OSH), Международная организация труда, Женева.

## I. Введение

В современных условиях традиционная модель обеспечения исполнения национальных и международных трудовых норм посредством реагирования на случаи их нарушения и проведения плановых проверок уже не является действенной. Число рабочих мест, подлежащих контролю, превосходит возможности инспекции труда (МОТ, 2006). В результате работники лишаются защиты, нарушители действуют безнаказанно, а законопослушные предприятия попадают в условия нечестной конкуренции. Правоохранительная система и инспекции труда не успевают за развитием нестандартных форм занятости, глобальных систем поставок и новых технологий, которые, позволяя внедрять новые экономические модели, порождают также новые производственные риски; в результате их рычаги правового контроля не в силах противостоять факторам, стимулирующим правонарушения (Weil, 2008). Если в силу сокращения членства или ограниченного влияния профсоюзы не могут выступать противовесом работодателей (там же), на инспекцию труда возлагается тем большая обязанность способствовать укреплению контроля за условиями труда и обеспечивать его. Новая стратегическая модель контроля за соблюдением правовых норм – предусматривающая адресные, упреждающие и нестандартные меры с участием многих заинтересованных сторон – дает в руки инспекции труда новую методику обеспечения эффективности в условиях дефицита ресурсов, ограниченных полномочий и необходимости брать на себя большую степень ответственности за обеспечение контроля в постоянно меняющейся сфере труда.

## II. Традиционная модель обеспечения исполнения норм и стратегическая модель контроля

Традиционная модель опирается на обеспечение исполнения, а стратегическая – на соблюдение трудовых норм. Соблюдение – это состояние соответствия правилам, нормам и практикам, которые предусмотрены национальными и международными трудовыми нормами. При этом обеспечение исполнения является одним из главных правовых механизмов, способствующих соблюдению закона (Howe et al., 2014).

Однако обеспечение исполнения не обязательно означает соблюдение норм. В случае применения мер воздействия работодатели могут вначале соблюдать их, а затем вернуться к своей обычной практике, или же могут злостно нарушать нормы, несмотря на неоднократные меры воздействия (там же). Даже если меры воздействия приводят к соблюдению норм на одном предприятии, это может не затрагивать другие предприятия того же сектора, работающего по той же экономической модели или испытывающего те же проблемы.

Кроме того, соблюдение закона не обязательно требует обеспечивать его исполнение. Все предприятия и работодатели безусловно обязаны соблюдать нормы – большинство поступает так и без принуждения, принимая профилактические меры. При этом не все работодатели действуют из экономических соображений, сопоставляя затраты на реализацию соответствующих мер с последствиями санкций (высокой вероятностью того, что нарушение обнаружится,

	Традиционная модель обеспечения исполнения трудовых норм	Стратегическая модель укрепления правовой дисциплины
<b>Цель</b>	Обеспечение исполнения трудовых норм	Обеспечение исполнения трудовых норм и правовой дисциплины
<b>Подход</b>	Реагирование (нередко в ответ на жалобы) и плановые проверки	Упреждающий, адресный (по инициативе инспекций), нестандартный подход на основе диагноза факторов
<b>Меры</b>	Меры воздействия Просвещение Коммуникация	Меры воздействия Просвещение Коммуникация Меры политического характера Меры системного характера
<b>Заинтересованные стороны</b>	Работники и их организации Работодатели и их организации	Работники и их организации Работодатели и их организации Государственные органы Неправительственные организации СМИ Другие стороны (все, кто может влиять на правовую дисциплину)
<b>Исполнители</b>	Инспекции труда	Инспекции труда + заинтересованные стороны
<b>Меры измерения эффективности</b>	Эффективность применяемых мер воздействия	Эффективность применяемых мер воздействия и устойчивая правовая дисциплина

и (или) высокой вероятностью штрафа) (там же). Работодатели, как все люди, разные и находятся под влиянием разных факторов, таких как привычки, социальная мотивация, поведение коллег или же стремление к лидерству в отрасли (Howe et al., 2014; New Economic Foundation, 2005).

Достижение правовой дисциплины выходит за рамки традиционной модели принуждения, ранее применяемой большинством инспекций труда, и предполагает переход к стратегической модели контроля. Передовые инспекции труда первыми перешли на упреждающие, адресные и нестандартные

стратегии, которые предполагают диагностику факторов влияния на правовую дисциплину на основе имеющейся информации и позволяют более эффективно выявлять ключевые приоритеты и проблемных работодателей, а также привлекать заинтересованные стороны в органах власти и за их пределами; при этом они позволяют комбинировать меры воздействия с применением стимулов, разъяснительной работой и выработкой рекомендаций, что дает возможность работникам применять свои права и создает стимулы для работодателей исполнять свои обязанности по соблюдению норм.

### III. Стратегическое планирование контроля

Для того, чтобы все инспекции труда могли применять стратегическую модель контроля соблюдения трудовых норм, отдел MOT по регулированию вопросов труда, инспекции труда и охране труда при Департаменте по вопросам управления и трипартизма разработал для них шестиэтапный подход к стратегическому планированию. Он позволяет сформулировать, упорядочить и реализовать принципы и меры, помогающие обеспечить устойчивое соблюдение правовой дисциплины.

Универсальный и динамичный характер данного подхода позволяет инспекциям труда разработать оперативную стратегию скрытого контроля той или иной проблемы или комплексную стратегию профилактики, направленную на ряд приоритетов долгосрочного инспекционного плана; он также учитывает промежуточные ситуации. Краткое описание аналитических процессов, характерных для каждого этапа стратегического планирования, приводится ниже.

#### ● Первый этап: возможности инспекции труда

Первый этап стратегического планирования соблюдения трудовых норм предполагает изучение возможностей инспекции труда, обращая главное внимание на 3 важнейших аспекта: круг полномочий, имеющиеся ресурсы и информация о мерах воздействия и соблюдении норм. Полномочия инспекции труда –

это совокупность всего того, чем она должна заниматься в силу формальных и неформальных правил (Bryson, 1995, p. 26). Формальные полномочия включают обязанности по применению всех мер воздействия и прав, имеющих силу закона, правил и правовой практики. Неформальные полномочия охватывают все ожидания, связанные с внутренними рабочими планами, объектами контроля и показателями эффективности, а также ожидания, определяемые публичной программой правительства и политическими требованиями заинтересованных сторон. Без изучения неформальных полномочий невозможно понять, что обеспечивает актуальность инспекции труда, адекватность выделяемых ей ресурсов и положительное отношение к ней заинтересованных сторон.

Ресурсы инспекции труда включают в себя кадровые, финансовые, материально-технические и информационные ресурсы, которые она может выделить на реализацию стратегического плана по обеспечению правовой дисциплины. Ключевая цель этого плана – преодолеть дефицит ресурсов посредством выявления скрытых возможностей и нового подхода к использованию имеющихся. Для этого следует оценивать имеющиеся возможности на основе творческого мышления и не сдерживать себя ограниченностью ресурсов.

Информация о мерах воздействия и соблюдении норм – это качественные и количественные сведения, полученные из внешних и внутренних источников, включая саму инспекцию труда, другие государственные органы, организации работ-



ников и работодателей, общественные организации, СМИ и научные учреждения. Сведения о мерах воздействия могут включать в себя данные о соответствующих мероприятиях инспекции труда и других правоохранительных органов, а также результаты мониторинга, осуществляемого структурами частного сектора; они могут включать в себя такие данные, как количество и характер жалоб, проведенных проверок и выявленных нарушений. Данные о соблюдении норм могут включать сведения об уровне правонарушений в то или иной сфере по сравнению с контрольными показателями.

## ● Второй этап: выбор политических приоритетов

Второй этап планирования предполагает изучение приоритетных проблем и объектов контроля в сфере соблюдения трудовых норм. Проблемы – это правовые требования связанные с условиями и охраной труда, обеспечивать соблюдение которых должна инспекция труда. Объекты контроля – это работодатели, работники и производства, относящиеся к данному региону, отрасли или экономической модели. Приоритетные проблемы и объекты контроля – это вопросы, требующие особого внимания, выявленные инспекцией труда в рамках выполнения своих полномочий на основе собранных данных о мерах воздействия и соблюдении норм.

Хотя инспекция труда формально обязана обеспечивать исполнение законо-

дательства во всех отраслях в целом, ее неформальные полномочия могут требовать заниматься теми или иными проблемами и объектами контроля в порядке приоритета в виду политических обязательств или требований заинтересованных сторон.

### Выбор политических приоритетов

Одним из предварительных условий вступления в силу Соглашения о развитии торговли между США и Колумбией была реализация Плана действий в целях содействия соблюдению в Колумбии международных трудовых прав, о чем в 2011 году было объявлено правительствами обеих стран. В частности, план предусматривал необходимость пресекать нарушения свободы объединения во всех отраслях и выявлять скрытые трудовые отношения в пяти приоритетных отраслях (производство пальмового масла и сахара, портовые услуги, добыча полезных ископаемых, цветочество). Кроме того, для реализации отдельных мер правительство Колумбии должно было обратиться к МОТ для получения консультаций и технической помощи. В результате Министерство труда Колумбии во взаимодействии с техническими специалистами МОТ разработало и реализовало адресные меры, направленные на решение двух проблем в пяти приоритетных отраслях.

Сходным образом изучение информации о мерах воздействия и соблюдении норм может выявить проблемы, касающиеся высокого уровня правонарушений в таких сферах, как детский труд, и опреде-

лить объекты контроля, для которых характерен высокий уровень травматизма и заболеваний – например, строительство. Наконец, работодатели и их экономические модели бывают разными, что следует учитывать при разработке мер укрепления правовой дисциплины. Данные о мерах, применяемых инспекцией труда, могут указывать на высокий уровень нарушений законодательства о МРОТ в ресторанном секторе. Более тщательное изучение работодателей данного сектора и используемой ими экономической модели может показывать, что больше всего таких нарушений происходит в сети ресторанов быстрого питания. После определения приоритетных проблем и объектов контроля инспекция должна составить карту соответствующих работодателей и экономических моделей, что позволит уточнить принимаемые меры и разработать стратегический план с учетом различий между ними.

## ● Третий этап: факторы влияния

Третий этап стратегического планирования предполагает изучение факторов, которые влияют на соблюдение трудовых норм. Как врач должен сначала поставить диагноз, а затем прописать лекарство от болезни, так и инспекция труда должна выявить причину (причины) нарушений закона, прежде чем разрабатывать меры воздействия.

Чем лучше инспекция труда понимает причины соблюдения или нарушения норм, тем лучше она сможет выявлять заинтересованные стороны и корректи-

ровать меры так, чтобы стимулировать их соблюдение. По каждому приоритетному объекту контроля или проблеме инспекции труда нужно задаться следующими вопросами:

### В чем причина соблюдения норм?

Какие факторы укрепляют правовую дисциплину?

Каким образом они укрепляют ее?

Кто обладает или может обладать таким влиянием?

Каким образом можно усилить позитивное влияние?

Как укрепить влияние позитивных факторов?

### В чем причина нарушения норм?

Какие факторы подрывают правовую дисциплину?

Каким образом они подрывают ее?

Кто обладает или может обладать таким влиянием?

Как сократить или устранить влияние негативных факторов?

Мощные факторы влияния могут носить поведенческий, конъюнктурный, системный, рыночный, финансовый, институциональный, правовой, политический, культурный или иной характер. В глобальных системах поставок для швейной промышленности сиюминутные запросы покупателей могут заставлять производителей вводить сверхурочную работу. При сдельной оплате труда премиальные за продукцию, произведенную сверх плана, могут стать стимулом для использования труда «серых» работников – как правило, членов семьи. На производствах с участием более чем одного

работодателя, отсутствие норм солидарной ответственности способствует широкому использованию подрядчиков и поденщиков, которые зачастую в большей степени подвержены производственному травматизму и заболеваниям. На малых и средних предприятиях (МСП) сокращенная структура управления и короткий период полномочий руководства может означать наличие меньшего объема знаний и опыта исполнения обязанностей по соблюдению трудовых норм (Howe et al., 2014). Крупные и известные предприятия, имеющие более значительные ресурсы и влияние, могут иметь стимулы и возможности для того, чтобы противодействовать инспекции или скрывать нарушения (там же). В отраслях, где есть мощные лидеры, все остальные участники рынка могут подражать им, не задумываясь о правовых последствиях. Эти примеры говорят о том, как важно глубоко изучать каждый конкретный случай и не упускать из вида причины (факторы) влияния, считая их незначительными.

## ● Четвертый этап: заинтересованные стороны

Четвертый этап планирования связан с изучением заинтересованных сторон. В данном контексте заинтересованная сторона – это любое лицо, группа лиц или организация, могущие влиять на соблюдение трудовых норм (Bryson, 1995, p. 27). Инспекция труда обязана обеспечивать исполнение норм национального трудового законодательства, но применяемые ею меры – в форме штрафов или других санкций – не всегда гаранти-

руют максимально устойчивое соблюдение закона. Многие заинтересованные стороны в государственном и частном секторе могут оказывать куда большее и устойчивое влияние для противодействия нарушениям, характерным для тех или иных объектов контроля. Использование этого влияния может превратиться в одну из наиболее эффективных и устойчивых стратегий инспекции труда в сфере соблюдения трудовых норм.

Изучая заинтересованные стороны, инспекция труда должна пытаться определить, каково их потенциальное влияние, как с их помощью восполнить дефицит физических ресурсов и какие связи они могут поддерживать. После того, как эти аспекты определены, нужно понять, кто из заинтересованных сторон может быть союзником, а кто враждебно воспринимает цель соблюдения трудовых норм; в действительности может быть не менее важно проводить работу с союзниками с тем, чтобы если не пресечь, то хотя бы сократить влияние враждебных сторон. Наконец, инспекции труда нужно соотнести заинтересованные стороны с теми проблемами и предметами контроля, на которые они влияют больше всего. Это нужно для того, чтобы можно было адаптировать такое влияние в целях его максимальной эффективности.

## ● Пятый этап: меры воздействия

Пятый этап планирования направлен на изучение мер воздействия. В этих целях к мерам воздействия относят все действия, мероприятия, задачи, кампании

и тактику эффективного и устойчивого обеспечения правовой дисциплины, которые имеются в распоряжении инспекции труда или тех заинтересованных сторон, которых она привлекает. В силу того, что нарушения могут объясняться многими причинами и что на соблюдение норм работодателями могут влиять различные факторы, работа по укреплению правовой дисциплины должна опираться на совокупность мер воздействия. Для их изучения инспекции труда следует избегать узкого мышления, что сужает горизонт действий (Bryson, 1995, p. 26).



Меры воздействия – это то, что может сделать инспекция труда или иной властный орган для пресечения нарушений; в их число могут входить меры административного или уголовного права, приостановка действия или отзыв лицензии, или полное закрытие производства. Эти

меры следует тщательно изучить с тем, чтобы использовать в полной мере. То, что та или иная мера никогда не применялась или применялась в отдельных случаях, не означает, что ее вообще нельзя применять или нельзя применять по-новому. Обременительные внутренние процедуры и порядок получения разрешений не должны быть поводом для отказа от той или иной меры, так как эти препятствия преодолимы, если цель – добиться соблюдения трудовых норм.

Для того, чтобы добиться и поддерживать соблюдение норм, инспекции труда нужно не останавливаться на мерах, предписанных ее уставом и правилами, так как обеспечить правовую дисциплину можно с помощью бесчисленного количества мер; закон может не предусматривать их, однако он их и не запрещает. Для упрощения их можно разделить на четыре широких категории: меры просветительного и коммуникативного характера, меры политического и системного характера.

Меры просветительного характера имеют главной целью профилактику нарушений путем реализации программ просвещения и сертификации, выработки рекомендаций и указаний, интерпретации правовых норм.

Так, меры просветительного характера можно использовать в целях укрепления востребованности трудовых прав, обучая работников тому, какие права у них есть и как добиться их защиты с помощью инспекции труда; а также для просвещения работодателей в том, какие обязанности возлагаются на них и как по-





## Возврат к полномочиям 60-летней давности

С 2009 года отдел по оплате труда и рабочему времени Министерства труда США расширяет применяемые меры воздействия, пользуясь своим правом выдавать ордера на обыск и повестки с вызовом в суд, а также взыскивать причиненный ущерб. На практике это право применялось редко в силу обременительных внутренних процедур и сложного порядка получения требуемых разрешений. Однако отделу удалось преодолеть узость мышления и в полной мере использовать потенциал своих полномочий для укрепления правовой дисциплины путем проведения более эффективных расследований, компенсации работникам всего понесенного ими ущерба, а также наказания работодателей-нарушителей.

лучить помощь инспекции труда, других заинтересованных сторон в соблюдении трудовых норм.

Меры коммуникативного характера имеют целью укреплять правовую дисциплину с помощью информационно-разъяснительных кампаний, проводимых и направленных на работодателей, работников и (или) просто граждан, или же кампаний одобрения (осуждения) той или иной практики. В этом плане можно привести пример Совета по условиям труда в Португалии, который занимается разработкой таких кампаний во взаимодействии с работодателями и профсоюзами соответствующей отрасли.

Эти кампании преследуют конкретную цель и предусматривают сроки ее достижения. При этом для трансляции на целевую аудиторию используются сайты работодателей, новостные рассылки, информационные ленты, публикации и рекламные щиты.

Меры политического характера направлены на укрепление правовой дисциплины посредством политического давления. К ним можно отнести заключение торгового соглашения, вступление в ОЭСР, ратификацию и (или) соблюдение конвенций МОТ, или процесс утверждения кредита Всемирного Банка. С января 2015 года Свазиленд лишился своего статуса по Закону об обеспечении роста и возможностей для стран Африки (AGOA), так как его правительство не смогло доказать, что оно достигло прогресса в сфере защиты международно признанных прав работников (USTR, 2014). С тех пор Свазиленд взаимодействует с МОТ в целях исправления ситуации и возврата своего утраченного статуса (AGOA.info, 2016).

Меры системного характера направлены в основном на то, чтобы укреплять правовую дисциплину путем создания или повышения барьеров для входа, используя для этого, в том числе, сертифи-



кацию и лицензирование а также путем обеспечения или расширения доступа к льготам и привилегиям, включая государственный заказ, субсидии и кредиты, и путем выявления и устранения пробелов в законе или правоприменительной практике. В Объединенных Арабских Эмиратах банки и агенты, уполномоченные получать на свои счета средства на оплату труда работников, связаны с Министерством труда с помощью созданной им системы (МОТ, 2016). Если работодатель не платит своим работникам своевременно или выплаченная им сумма меньше положенной, ему перестают давать новые разрешения на прием работников на работу. Так как значительную часть рабочей силы составляют мигранты, угроза потери этого права становится мощным стимулом для соблюдения трудовых норм.

Стоит также подумать над тем, как можно укрепить и расширить меры воздействия за счет привлечения других заинтересованных сторон. Для этого можно использовать опыт Совета по условиям труда в Португалии, который работает с целевой аудиторией через работодателей и их организации, и Министерства труда ОАЭ, привлекающего банки в целях автоматизации соблюдения требований по оплате труда.

## ● Шестой этап: введение плана в действие

Шестой этап процесса стратегического планирования – это введение в действие плана по обеспечению правовой дисциплины. Для этого нужно, используя пре-

дыдущие этапы, установить скользящий график реализации всех специально разработанных мер, разработать стратегию привлечения заинтересованных сторон, сформировать бюджет и определить показатели эффективности. Разрабатывая скользящий график, следует помнить, что каждая мера воздействия – это возможность призвать объект контроля изменить свое поведение. Расположение мер в определенном порядке и их координация – это способ постепенного усиления давления на целевую аудиторию в целях добиться устойчивого соблюдения трудовых норм. На тех или иных этапах инспекция труда может проводить проверки, перемежая их с коммуникативными или просветительскими кампаниями; можно, наоборот, начать с коммуникативных мер, организовать просветительскую кампанию, а в завершение проводить проверки.

Разрабатывая стратегию привлечения заинтересованных сторон, нужно подумать над тем, как работать с союзниками и как привлечь на свою сторону противников.

Для установления партнерских отношений с некоторыми заинтересованными сторонами может возникнуть необходимость заключить официальные соглашения, меморандумы о взаимопонимании или другие механизмы. Привлечение противников на свою сторону может предполагать их участие в процессе выработки решений.

Формировать бюджет необходимо с учетом ресурсов, сведений о мерах воздействия и соблюдении правовых норм,



полученных на первом этапе, а также о заинтересованных сторонах, выявленных на четвертом этапе. Нужно подумать, как извлечь максимум из этих факторов и тем самым компенсировать дефицит ресурсов.

Для оценки эффективности инспекции труда нужно подумать, укрепляет ли та или иная мера воздействия правовую дисциплину, и, если да, то почему и каким образом. Вне зависимости от выбора показателей, все стратегические планы контроля соблюдения трудовых норм необходимо подвергать пересмотру с помощью модели непрерывного совершенствования, что дает инспекции труда возможность экспериментировать, оценивать результаты и развиваться.

## IV. Выводы

Стратегическая модель обеспечения правовой дисциплины дает в руки инспекции труда новую методику, позволяющую обеспечить соблюдение трудовых норм в условиях дефицита ресурсов, ограниченных полномочий и необходимости брать на себя большую степень ответственности за соблюдение закона. Дополняя собой все более эффективные и новаторские инструменты и стратегии, которые используют передовые инспекции труда, стратегическое планирование мер по обеспечению правовой дисциплины представляет собой еще один механизм, позволяющий всем инспекциям труда применять стратегическую модель контроля.

Отдел МОТ по регулированию вопросов труда, инспекции труда  
и охране труда (LABADMIN/OSH)

International Labour Office

Tel.: +41 22 799 67 15

Route des Morillons 4

Fax: +41 22 799 68 78

CH-1211 Geneva 22

Email: [labadmin-osh@ilo.org](mailto:labadmin-osh@ilo.org)

Switzerland

[www.ilo.org/labadmin-osh](http://www.ilo.org/labadmin-osh)

## Библиография

Информацию о выполнении Свазилендом в июне контрольных показателей МОТ по AGOA можно найти по адресу: <https://agoa.info/news/article/6021-swaziland-to-fulfill-ilo-benchmarks-in-june-sources.html> (дата просмотра – 9 октября 2017 г.).

Bryson, J. M. 1995. *Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement* (San Francisco, Jossey-Bass Publishers), revised edition.

Howe, J., Hardy, T., Cooney S. 2014. *The transformation of enforcement of employment standards in Australia: A Review of the FWO's activities from 2006–2012*, Centre for Employment and Labour Relations Law, Melbourne Law School, University of Melbourne. Адрес публикации: [http://law.unimelb.edu.au/data/assets/pdf\\_file/0008/1556738/FWOReport-FINAL.pdf](http://law.unimelb.edu.au/data/assets/pdf_file/0008/1556738/FWOReport-FINAL.pdf) (дата просмотра – 19 июня 2017 г.).

Международное бюро труда (МБТ). 2006. Стратегии и практика инспекции труда, GB.297/ESP/3, материалы 297-й сессии Административного совета МОТ, Женева. Адрес публикации: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf> (дата просмотра – 9 октября 2017 г.).

2016. Wage protection system, United Arab Emirates, Labour Migration Branch, база данных передового опыта, последнее обновление 18 июля 2016 года. Адрес публикации: [http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/351/MoL\\_UAE\\_Guidelines\\_WPS.pdf](http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/351/MoL_UAE_Guidelines_WPS.pdf) (дата просмотра – 9 октября 2017 г.).

New Economic Foundation (NEF), 2005. *Behavioural economics: Seven principles for policy-makers*. Адрес публикации: [http://b3cdn.net/nefoundation/cd98c5923342487571\\_v8m6b3g15.pdf](http://b3cdn.net/nefoundation/cd98c5923342487571_v8m6b3g15.pdf) (дата просмотра – 9 октября 2017 г.).

Portuguese Authority for Working Conditions, available at: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Campanhas/Campanhasrealizadas/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Campanhas/Campanhasrealizadas/Paginas/default.aspx) (дата просмотра – 9 октября 2017 г.).

United States Department of Labor and the Government of Colombia (USDOL/Colombia). 2011. *Colombian Action Plan for Labor Rights*. Адрес публикации: <https://ustr.gov/sites/default/files/uploads/agreements/morocco/pdfs/Colombian%20Action%20Plan%20Related%20to%20Labor%20Rights.pdf> (дата просмотра – 9 октября 2017 г.).

United States Trade Representative (USTR). *President Obama removes Swaziland, reinstates Madagascar for AGOA benefits*. Информацию можно найти по адресу: <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2014/June/President-Obama-removes-Swaziland-reinstates-Madagascar-for-AGOA-Benefits> (дата просмотра – 9 октября 2017 г.).

Weil, D. 2008. "A strategic approach to labour inspection", in *International Labour Review* (Geneva), Vol. 147, Issue 4, pp. 349–353. Адрес публикации: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1564-913X.2008.00040.x/epdf> (дата просмотра – 9 октября 2017 г.).

