

ГЛОБАЛЬНОЕ И ЛОКАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ: УСИЛЕНИЕ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ СИСТЕМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Статья посвящена рассмотрению глобальных негосударственных систем регулирования труда. Ее главная задача — проанализировать их действенность, полезность и прозрачность для заинтересованных сторон и участников, а также обсудить конкретные программы и системы негосударственного управления, рассмотреть, почему и для чего они появились. Автор, рассматривая негосударственные системы регулирования труда, объясняет, как они функционируют; описывает проблемы, с которыми сталкиваются эти системы; оценивает, насколько они улучшают систему трудовых отношений на предприятии. В статье обсуждаются те организационные формы, с помощью которых системы негосударственного регулирования могли бы более эффективно изменять условия труда на предприятиях и расширить сферу своего воздействия в качестве эффективной и надежной системы управления, полностью контролируемой на местном уровне.

The article devoted to the analyses of non-governmental systems of labor regulation. The author discussed effectiveness, organizational form and, potential of such systems. He show the working mechanism of such systems and problems of their functioning.

Введение

В последнее время одной из главных тем дискуссий о последствиях глобализации является рассмотрение и анализ практик международных корпораций, которые при открытии своих производств в развивающихся странах создают «потогонные» системы труда. Обычно при перемещении производств рабочие индустриальных стран лишаются рабочих мест, а корпорации получают дешевую рабочую силу в развивающихся странах и существенно снижают социальные и экологические стандарты на своих производствах. При этом на первый план уже не выходят такие национальные и международные механизмы трудового ре-

гулирования, как государственные законодательства, международные торговые соглашения или даже Международная организация труда (МОТ).

Наиболее динамичным агентом глобального управления становятся структуры бизнеса и негосударственные организации (НГО), внедряющие своего рода новый тип управления: они создают социальные и экологические стандарты, системы сертификации и маркировки, активно участвуют в разработке трудовых соглашений, нормировании охраны здоровья и безопасности на производстве, а также следят за выполнением этих соглашений и норм. Такого рода негосударственное регулирование труда необыкновенно быстро распространяется сегодня в самых разных отраслях хозяйства: от производства одежды, обуви, игрушек, лесной продукции, химических веществ, кофе, электроники до предприятий по добыче и переработке нефти и газа, алмазов, охватывая даже сферу продажи услуг, например организацию туризма (Herrnstadt, 2000; Gereffi, Garcia-Jonson, Sasser, 2001; Wick, 2001; Cashore, 2002; Utting, 2002).

Новые системы регулирования труда явились результатом однонаправленного действия разнородных факторов: действий НГО, озабоченности потребителей и новых стратегий международных корпораций. Различные варианты новых систем управления назывались по-разному: «саморегулирование», «совместное регулирование», «ответственное регулирование», «практическое регулирование», «мягкий закон», «возвратный закон», «демократический эксперимент». Наиболее общим названием стало «негосударственное регулирование» (Teubner, 1983; Ayres, Braithwaite, 1992; Freeman, 1997; Dorf, Sabel, 1998; Jessop, 1998; Braithwaite, Drahos, 2000; O'Rourke, 2003; Rodriguez-Garavito, 2004).

К сожалению, до сих пор не было сколько-нибудь серьезного теоретического осмысления или строгого практического анализа этих новых систем регулирования и их высокого потенциала воздействия на трудовые отношения. Существующие попытки анализа являются в высшей степени спорными и либо защищают, либо жестко критикуют новые негосударственные системы регулирования труда. За-

щитники расхваливают их как более гибкие, эффективные, демократичные, действенные по сравнению с традиционными системами регулирования трудовых отношений (Bernstein, 2001). Критики, наоборот, заявляют, что негосударственное регулирование чревато коррупцией и является попыткой полностью увести промышленность от и без того ослабленного государственного регулирования и влияния профсоюзных организаций (Justice, 2001).

Сторонники возражают последним, говоря, что эти системы могут дополнять и поддерживать государственные системы регулирования труда, а оппоненты утверждают, что негосударственное регулирование скрывает в себе угрозу законности и действенности государственного регулирования. Одни опасаются, что негосударственные системы регулирования труда нивелируют организационные усилия и роль профсоюзов, тогда как другие полагают, что эти системы, скорее, поддерживают и усиливают рабочее движение и его потенциал в переговорах с бизнесом. Одни считают, что внедрение негосударственных систем мониторинга и сертификации будет способствовать формированию у потребителей неправильного представления, будто с введением этих систем все проблемы решаются автоматически, что деморализует участников международных кампаний и акций по защите трудящихся и окружающей среды. Другие заявляют, что распространяемая участниками негосударственного управления информация является ключом к преобразованию всей системы производства, потребления и управления продуктом, включая его перемещения на глобальном уровне.

Самым убийственным аргументом критиков негосударственных систем регулирования труда, пожалуй, является тот, что эти системы представляют собой новую форму частного «элитного» регулирования и что они скорее призваны защищать международные брэнды (brand — продукция, которая выпускается под определенным фирменным знаком и связанный с этим имидж компании), чем действительно решать проблемы рабочих или экологические вопросы. С этой точки зрения многое из того, что подпадает под регулирование глобального управления, является сомнительным, непонятым и скорее всего служит интере-

сам международных компаний, чем нуждам рабочих, местных сообществ и окружающей среды. Даже системы трудового регулирования, созданные под управлением западных НГО, можно рассматривать как иерархичные, ориентированные на потребителя «элитные» формы регулирования (Rodriges-Garavito, 2004).

Чтобы ответить на критику, необходимо оценить негосударственные стандарты охраны труда, их регулирование и мониторинг с точки зрения, во-первых, их действительности и, во-вторых, полезности и прозрачности для заинтересованных сторон и участников процессов на местах.

Статья написана по материалам интервью, взятых в США и Европе у персонала предприятий, выступивших с наиболее значимыми инициативами по созданию и внедрению негосударственных систем регулирования труда; у руководства международных корпораций и правозащитных НГО. Кроме того, в статье сделан обзор литературы и документов по данному вопросу, а также проведена оценка системы негосударственного аудита на предприятиях Китая, Индонезии и Мексики.

В начале статьи описываются и оцениваются основные программы негосударственного управления в США и Европе: сертификационная программа «Ответственные международные производители одежды», Социально ответственный интернационал, Ассоциация рынков труда, Этическая торговая инициатива, Фонд рынков одежды, Консорциум за права рабочих, а также частные системы мониторинга. Далее эти программы сравниваются, обсуждаются различные модели регулирования и предлагаются критерии для оценки эффективности этих моделей. Несколько примеров успешного негосударственного регулирования, приведенные в статье, позволяют проследить в динамике, как повышается социальная ответственность глобальной негосударственной системы управления перед теми, кого оно непосредственно затрагивает.

Далее подробно рассматриваются негосударственные системы регулирования труда, объясняется, как они функционируют; описываются проблемы, с которыми сталкиваются эти системы; оценивается, насколько они улучшают систему трудовых отношений на предприятии. В последней

части анализируется, насколько успешность негосударственного управления зависит от участия в них местных заинтересованных групп населения, от прозрачности его процессов, от внешнего давления на компанию. В заключение обсуждаются те организационные формы, с помощью которых системы негосударственного регулирования могли бы более эффективно изменять условия труда на фабриках и расширить сферу своего воздействия в качестве эффективной и надежной системы управления, полностью контролируемой на местном уровне.

Прежде чем приступить к обсуждению конкретных программ и систем негосударственного управления, рассмотрим, почему они появились и какие задачи решают.

Негосударственные системы регулирования труда

Большая часть существующей литературы по негосударственному регулированию объясняет его возникновение как результат действия двух взаимосвязанных тенденций. Во-первых, это ослабление роли государства в связи с глобализацией, под воздействием неолибералистских движений, коррупции или просто несостоятельности государственной бюрократической машины. Во-вторых, это усиление международных корпораций (Schmidt, 1995; Strange, 1996; Evans, 1997; Sassen, 1998; Culter, Haufler, Porter, 1999). Кроме того, отмечается, что государство все больше использует рыночные механизмы и частные «добровольческие» стратегии как альтернативу или дополнение к традиционному регулированию (Jessor, 1998; Haufler, 2001). Бизнес поддерживает эти стратегии как переходные к свободному саморегулированию.

Некоторые исследователи отмечают, что стратегии негосударственного регулирования более гибки и обладают свойством более быстрого реагирования на изменения, чем традиционное государственное регулирование. Негосударственное регулирование также рассматривается как возможное дополнение к уже существующей системе государственных органов, регулирующих трудовые отношения (Ayres, Braithwaite, 1992; Reinicke, 1998; Nadvi, Waltring, 2001). Растет популярность регулирования с помощью рыночных

механизмов и систем «общественного разоблачения» (Braithwaite, Drahos, 2000).

Негосударственные, продвигаемые рынком системы регулирования очень привлекательны для правительства, так как они могут взять на себя решение некоторых вопросов, ранее входивших в компетенцию государственных институтов, что наиболее значимо для развивающихся стран (Cashore, 2002). Используя совместные усилия международных компаний, частных аудиторских фирм и НГО, проводящих социальный и экологический мониторинг на производстве, правительства усиливают контроль ситуации в бизнесе, не увеличивая при этом свой бюджет и штат сотрудников (Nadvi, Waltring, 2001).

Конкретная компания или корпорация «добровольно» участвует в программах негосударственного регулирования труда, или сама их запускает из-за того, что испытывает давление НГО, требующих улучшения условий труда, экологии и социального обеспечения. Все же бизнес-структуры по-разному воспринимают программы негосударственного регулирования. Иногда действия по негосударственному регулированию воспринимаются ими как действия интриганов, использующих СМИ.

Компании могут также принимать такие программы в качестве стратегии, предупреждающей применение государственного закона о забастовках, или чтобы перехватить инициативу у профсоюзов в регулировании трудовых проблем. Те корпорации, которые дорожат именем своей торговой марки, присоединяются к негосударственным инициативам или создают свои собственные этические кодексы и схемы мониторинга в ответ на прямое давление и требования активистов. Принятие новых «кодексов» и мониторинговых систем рассматривается ими как стратегические действия по сокращению рисков для репутации компании на рынке (Conroy, 2001).

Например, даже один плохой поставщик может значительно повредить репутации фирмы, что отразится на объеме ее продаж и цене акций. Компании, имеющие поставщиков в странах со слабой системой государственного и общественного контроля за соблюдением национальных и международных законов, например, за использованием детско-

го труда, вызывают подозрение у информированного потребителя и нежелание покупать их продукцию. Эти компании, таким образом, нуждаются в независимых экспертных оценках, создающих «хорошее» мнение о них у покупателей (Nadvi, Waltring, 2001).

С точки зрения международных корпораций, этические кодексы и мониторинговые системы имеют некоторые преимущества перед традиционными системами регулирования. Транснациональные корпорации строят свои системы труда на организационных принципах, характерных для современных процессов глобализации. Это прежде всего потеря значения места расположения работника, прослеживание цепочки поставок, постоянная модернизация. Таким образом, развиваются прежде всего такие формы негосударственного регулирования, которые увеличивают конкурентоспособность предприятия (Sabel, 1994; Wach, Nadvi, 2000; Fung, O'Rourke, Sabel, 2001).

Компании-поставщики из развивающихся стран все больше понимают необходимость соответствия новым трудовым стандартам как обязательное условие для вхождения в глобальную цепочку поставок. В настоящее время менеджеры при заключении контрактов обращают внимание не только на мировые стандарты качества и цены, но и на трудовые и экологические стандарты. Удовлетворение требованиям этих новых стандартов может означать для компании более широкий доступ на рынок, более тесные связи с глобальными потребителями, а иногда и выигрыш в цене (Congroy, 2001; Nadvi, Kazmi, 2001).

Развитие негосударственной системы регулирования также вызвано несостоятельностью государственной и международной систем регулирования и растущей потребностью акторов гражданского общества в новых механизмах корпоративной ответственности. Неожиданной тенденцией стала поддержка механизмов негосударственного регулирования со стороны НГО, которые в прошлом были крайне подозрительны к рыночным механизмам и саморегулированию бизнеса.

Эта тенденция подтверждает, что различные группы заинтересованы в усилении трудовых стандартов и принуждении к их выполнению, то есть негосударственное регули-

рование стало привлекательно как дополнительная система мониторинга и контроля. НГО, влияние которых во всем мире растет, продвигают, таким образом, рыночно-ориентированные негосударственные стандарты и мониторинговые системы. Они дополняют государственное регулирование в странах, где последнее неэффективно, и создают новый уровень соответствия для компаний, действующих на мировом уровне (Conroy, 2001; Cashore, 2002).

В основе этого процесса во многом лежит стремление потребителей предотвратить деятельность «плохих» компаний, например таких, которые используют «потогонную» систему или производят неприемлемые продукты. Опросы показали, что 51 % жителей США требовали «наказать» компании, имеющие на своих производствах плохие социальные условия (EnviroNics International, 1999). Был отмечен рост числа потребителей, требующих получения большей информации о покупаемых продуктах с целью не допустить на рынок товары, произведенные с использованием «потогонной» системы производства или без учета социально-экологической устойчивости производства. Опросы в США показали, что более 80 % потребителей готовы платить больше за продукты, произведенные на предприятиях с «хорошими» условиями, 75 % — чувствуют моральные обязательства и хотят помочь улучшить положение рабочих, более 90 % — согласны, что развитые страны должны сами определять и требовать выполнения компаниями минимального набора стандартов «хороших» условий труда (Elliott, Freeman, 2003).

Потребители используют информацию о негативных действиях фирмы, чтобы вытеснить с рынка социально и экологически безответственные компании. Довольно частым явлением в настоящее время стали бойкоты потребителями «плохих» компаний. В Великобритании более 50 % опрошенных отмечали, что они выражали свое неодобрение различным компаниям, бойкотируя их товары (Co-operative Bank, 2003). Этические кодексы, системы мониторинга и маркировки появились как средство информирования потребителей о качестве товара при его покупке. Таким образом, покупатели теперь могут оценивать, выбирать и делать покупки только у социально и экологически ответ-

ственных компаний. Так потребители воздействуют на производителей, чтобы те улучшали стандарты и системы труда (Freeman, 1994; Liubicic, 1998). Можно сделать вывод, что инициативы бизнеса и НГО по негосударственному регулированию являются необходимым дополнением к решению проблем государственного и рыночного регулирования производства. Введение негосударственного регулирования стало переломным моментом в мировой экономике и символом роста глобального «пробуждения» и озабоченности экологическими и социальными последствиями производства (Sassen, 1998). Однако эти инициативы сами сталкиваются с новыми требованиями и все время изменяются.

Негосударственные системы мониторинга и регулирования труда являются более разнообразными, но и более беспорядочными по сравнению с традиционными подходами к регулированию. Эти инициативы выходят за пределы государственных нормативов по правилам и стандартам труда, правительственного контроля и судебных проверок (Reinicke, 1998; Lipschutz, 2000; Arthus, 2001). Негосударственные инициативы вовлекают многочисленных акторов в новые отношения, экспериментируя с новыми процессами выработки стандартов, мер принуждения к их выполнению и мониторинга. В определенном смысле эти новые негосударственные стратегии регулирования следуют за мировым процессом производства. Так как производственные конгломераты растут, всё расширяя и усложняя цепи поставок, заинтересованные участники процесса начинают создавать рассредоточенные, но взаимосвязанные системы регулирования этих сетей производства. Эти вновь возникающие системы регулирования почти настолько же сложны, как и сами сети поставок, которые они призваны контролировать. Они включают в себя выработку общих стандартов для всей цепочки, разработку многоступенчатого мониторинга и мер принуждения, а также системы соревнования и мотивации.

Переломным моментом в этом процессе был переход от регулирования стандартов на рабочих местах на предприятии к регулированию стандартов цепей поставок и брендов. Объектами регулирования становятся многочисленные акторы цепей поставок и производства. Этот процесс вклю-

чает в себя создание систем ответственности и управления, единых для всех предприятий, входящих в цепь поставок, независимо от того, в какой стране они расположены. Таким образом, глобальное негосударственное регулирование создает сети, включающие множество участников глобальной цепи поставок.

Традиционное регулирование включает стандарты и механизмы их исполнения, созданные национальными правительствами. В процессы негосударственного регулирования для выработки стандартов и аудиторских протоколов вовлекаются НГО и бизнес, а иногда и государственные органы. Механизмы государственного регулирования и выполнения стандартов основываются на государственных санкциях, а механизмы негосударственного регулирования основываются на рыночных санкциях, какими могут быть внутрикорпоративные решения о том, с кем работать, с кем нет, или организованные НГО бойкоты продукции компаний конечными потребителями или потребителями-посредниками. Государственное регулирование иерархично, его механизмы работают медленно в отличие от негосударственного, которое работает быстрее, поскольку является сетевым, действует на множестве уровней и имеет дело с множественными акторами цепей поставок. Можно сказать, что негосударственное регулирование сегодня — это набор стратегий регулирования, некоторые из которых конкурируют между собой.

Негосударственные системы регулирования базируются на «добровольных» стандартах, обычно изложенных в документе, который называется этическим кодексом компании. Кодекс определяет нормы и правила оценки деятельность предприятия. Некоторые стандарты могут быть очень подробными, в этом случае в них детализируются правила и соответствующие им действия, тогда как в других случаях стандарты могут представлять только общие принципы (Braithwaite, Drahos, 2000). В настоящее время в США и Европе НГО активно продвигают внедрение этических кодексов, работают над определением процедур аудита и сертификации. Некоторые из этих НГО независимы от государства, другие входят в партнерские отношения с государственными агентствами. Растущее давления со стороны

профсоюзов и правозащитных НГО побуждает все большее число корпораций принять этические кодексы и пройти какую-либо форму внешнего аудита.

Первоначально этические кодексы, связанные с трудовыми стандартами, были крайне разнообразны, но в последнее время они все больше тяготеют к ключевым стандартам МОТ и базовым международным принципам, относящимся к охране здоровья и безопасности труда, уровню зарплаты и допустимому времени занятости, равноправию женщин и т.п. (Compa, Hinchliffe-Darricarrere, 1995; Varley, 1998; Diller, 1999). Хотя основные проблемы, которые оговариваются в кодексах, практически одинаковы (Tulder, Kolk, 2001), некоторые детали могут существенно различаться. Основные дебаты продолжаются вокруг таких проблем, как свобода ассоциаций, минимальная зарплата, средний уровень жизни и условия труда. Система оценки соответствия этических кодексов поставленным задачам и их практической реализации является решающей для появления доверия потребителей к компании. Именно поэтому в последние годы появилось много инициатив по внедрению, мониторингу и проверке этических кодексов.

Термины, в которых описываются негосударственные системы регулирования, все еще остаются предметом дискуссий, поэтому хочу прояснить некоторые из них. Термин «внутренний мониторинг (аудит)» применяется в отношении мониторинга (аудита), осуществляемого компанией среди своих производителей, поставщиков и продавцов, использующих её брэнд. Термин «внешний мониторинг (аудит, контроль)» применяется в отношении мониторинга (аудита, контроля), проводимого НГО или/и государством. Термин «верификация» (проверка) используется для обозначения независимой, то есть не оплачиваемой теми, кого проверяют, оценки выполнения кодексов и стандартов. Эти термины помогут объяснить описываемые далее в статье различия существующих программ негосударственного регулирования.

Внутренний и внешний мониторинг

Многие крупные компании и корпорации, владельцы и носители известных во всем мире брэндов, создали процедуры внутреннего мониторинга выполнения новых этических кодексов на предприятиях, входящих в цепь поставок. Например, отдел мониторинга продаж компании Gap имеет в штате около 100 человек, ответственных и за реализацию этического кодекса компании на всех предприятиях, входящих в ее глобальную цепь поставок. Levi's, Disney, Walmart, H&M и другие компании создали сходные программы. Эти системы негосударственного регулирования могут либо просто быть включены в общепринятые программы управления входящими в цепочку поставок предприятиями (к задачам оценки качества, своевременности поставок, цен добавляются вопросы охраны труда, прав человека, экологические и пр.), либо запускать абсолютно новые системы внутреннего мониторинга и оценки. Некоторые компании включают задачу отслеживания выполнения этического кодекса в должностные инструкции своего персонала, ответственного за контроль качества продукции и закупки. Другие компании нанимают отдельный персонал, чтобы провести предсертификационный аудит поставщиков, с которыми будут заключаться контракты. После заключения контракта компании проводят регулярную текущую оценку выполнения кодекса.

Nike была одной из первых компаний в легкой промышленности (выпуск и продажа одежды и обуви), которая в 1992 г. создала этический кодекс по труду и экологии для своих сетей поставщиков. В них входит более 950 предприятий по всему миру (более 700 тыс. рабочих). Еще раз отметим, что это предприятия, которыми Nike не владеет. Соответствие деятельности поставщиков кодексам проверяется с помощью программы внутренней оценки, проводимой первоначально сотрудниками Nike, а затем консалтинговой фирмой, являющейся внешним наблюдателем. Проводится проверка здоровья работников, безопасности труда и экологии. При этом Nike создала программы внутреннего мониторинга и аудита SHAPE (Safety — безопасность, Health — здоровье, Attitude of Management — мотивация менеджмента, People Investment — трудовой вклад,

Environment — окружающая среда), и MESH (Management — менеджмент, Environment — окружающая среда, Safety — безопасность, Health — здоровье). Обе программы позволяют компании интегрировать оценку вопросов труда и окружающей среды в более широкие управленческие практики и тренинги. MESH похожа на известную международную систему сертификации экологического менеджмента ISO 14001, но в ней больше возможностей для оценки конкретной производственной деятельности. В настоящее время Nike имеет около 80 человек штата сотрудников, которые проводят мониторинг труда и экологических условий в компаниях-производителях, с которыми у компании заключены контракты.

Компании Reebok и Addidas, основные конкуренты Nike, создали подобные программы, которые соединили внутреннюю оценку с внешним аудитом. Reebok, например, ввела для своих поставщиков и подрядчиков по всему миру систему оценки стандарта соблюдения прав человека на производстве. Addidas, в свою очередь, создала и внедрила стандарт обязательств по здоровью, безопасности труда и окружающей среде. На основе оценки выполнения этих стандартов Nike, Reebok и Addidas регулярно составляют рейтинги предприятий-поставщиков и подрядчиков. Затем последним сообщают их место в рейтинге страны. Высокое положение в рейтинге зачастую обеспечивает предприятию более выгодные контракты, тогда как низкий рейтинг таит риск потерять контракт. Nike возлагает выполнение этих программ на системы управления контролем качества. Требования улучшить условия труда просто включаются в этические кодексы и протоколы о намерениях, подписанные подрядчиком. Доказательством важности подобных усилий является то, что Nike, Reebok и Addidas прекратили договорные отношения с рядом предприятий вследствие ненадлежащего выполнения или нежелания выполнять партнерами их этических кодексов.

Однако с помощью только социологического анализа трудно определить, насколько корпорации и компании улучшили условия труда и экологию с помощью этических кодексов и мониторинговых программ. Компании, естественно, заявляют, что эти системы эффективны и достаточны

для заботы о работниках и экологии. Многие продолжают доказывать, что они сами или с помощью консультационных фирм изучили все возможности и решают проблемы труда и экологии на всех предприятиях, входящих в сеть цепи поставок. Тем не менее, судя по социологическим опросам, публикуемым в прессе, ни активисты НГО, ни широкая общественность не доверяют полностью внутреннему (корпоративному) мониторингу (Connor, 2001a, 2001b). Основываясь на нескольких случаях, когда кодексы и мониторинг были использованы компаниями в большей степени для повышения своего имиджа, чем для улучшения условий труда работников, многие заинтересованные группы критиковали корпоративные кодексы и внутренний мониторинг за их уязвимость к манипуляциям (O'Rourke, 2002).

Растущее общественное осознание и дальнейшее давление активистов НГО привели в США и Европе к появлению в изобилии новых программ по созданию стандартизованных этических кодексов и систем мониторинга (аудита), которые проводятся аккредитованными у третьего сектора различными по статусу аудиторскими организациями. Это могут быть не только различные аудиторские и консалтинговые фирмы, центры и агентства, но и программы международных НГО (Bartley, 2001). Используемые ими мониторинговые системы и системы аудита отличаются по ключевым процедурам (кто и как проводит аудит), характеру сертификации (сертифицируется ли одно предприятие, цепочка поставок или весь брэнд), отчетам (что именно, добровольно или по запросу предоставляется общественности и заинтересованным сторонам, то есть не является коммерческой тайной).

Можно назвать шесть крупнейших НГО, которые аккредитуют аудиторские организации: Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP) — Мировое ответственное производство одежды, Social Accountability International (SAI) — Международная социальная ответственность, Fair Labor Association (FLA) — Ассоциация за справедливость труда, Ethical Trading Initiative (ETI) — Этическая торговая инициатива, Fair Wear Foundation (FWF) — Фонд справедливости на рынке одежды, Worker Rights Consortium (WRC)

— Консорциум прав рабочих. Каждая из этих программ имеет этический кодекс, широко трактующий ключевые стандарты МОТ, и пять из шести имеют системы аккредитованных аудиторских фирм (WRC проводит собственный аудит). Далее остановимся более подробно на этих и других примерах негосударственного регулирования.

WRAP (Worldwide Responsible Apparel Production — Мировое ответственное производство одежды) была создана в 1998 г. по инициативе НГО «American Apparel Manufacturers Association» — Ассоциация американских производителей одежды и обуви. WRAP начала сертификационную деятельность в июне 2000 г. Ее сертификационная система наиболее корпоративно ориентирована. Членами Сертификационного совета WRAP являются представители основных производителей одежды и обуви в США: Vanity Fair Corporation, Sara Lee, Kellwood, Gerber Childrenwear. WRAP создала этический кодекс, который включает двенадцать принципов. Среди них — стандарты во избежание использования детского и принудительного труда, нормы безопасности труда и охраны окружающей среды. Она сертифицирует не брэнды в целом, а отдельные предприятия в различных странах, с которыми крупные компании заключают контракты. Сертификационный совет WRAP аккредитует фирмы для проведения внешнего аудита. В настоящее время WRAP аккредитовала 12 профессиональных консалтинговых компаний (Intertek Testing Service, Global Social Compliance, Cal-Safety Compliance Corporation и т.д.).

Перед прохождением внешнего аудита предприятиям рекомендуется провести самооценку и представить ее аудиторам, затем назначается время аудита. Фирмы, которые проводят аудит, напрямую получают оплату за свои услуги от предприятий, которые они проверяют. После проведения аудита представляются отчеты в Сертификационный совет WRAP. Затем рассматривается каждый отчет и принимается решение за или против сертификации. Если производственные практики предприятия соответствуют стандартам WRAP, то выдается сертификат на 1 год. К апрелю 2004 г. примерно 1200 предприятий заплатили за сертификацию WRAP, но далеко не все из них получили сертификат.

WRAP не открыл для общественности данные о том, сколько и какие из этих предприятий были сертифицированы. Были только указаны три страны, в которых, в основном, расположены эти предприятия: Китай, Мексика и Доминиканская республика. В связи с этим различные заинтересованные группы критиковали сертификационную систему WRAP за её ориентацию на интересы промышленников и низкий уровень общественной прозрачности. WRAP не разглашает сведений о том, какие предприятия проходят сертификацию или аудит, каково их местоположение, в чем состоит аудит, и каковы его результаты.

Из всех приведенных в статье сертификационных систем система WRAP оценивается мною как слабейшая, поскольку она имеет самые слабые стандарты и минимальную прозрачность. Сертификация WRAP создана для нужд компаний и используется ими для заключения контрактов, а также в переговорах с посредниками о покупках и продажах. В сертификационном процессе WRAP практически не участвуют другие НГО и организации гражданского общества.

SAI (Social Accountability International — Международная социальная ответственность) образована в 1997 году по инициативе НГО «International Organization of Standards System» — Международной организации по стандартизации. Эта же организация руководила разработкой знаменитых международных стандартов качества ISO 9000 и экологического менеджмента ISO 14001. В рамках SAI был разработан добровольный стандарт образцовых рабочих мест под названием SA 8000. Внедрение стандарта происходило с помощью консультативного совета SAI, состоящего из представителей международных компаний, профсоюзов и НГО.

SAI старается заинтересовать корпорации и крупные торговые фирмы во внедрении этического кодекса стандарта SA 8000. Она аккредитует аудиторские фирмы для проведения внешнего аудита, а также проводит тренинги, как для аудиторов, так и для менеджеров предприятий и рабочих по SA 8000. Кроме того, она предоставляет для публикации заинтересованным сторонам списки предприятий, отвечающих стандарту SA 8000. Кодекс стандарта SA 8000 базируется на ключевых стандартах МОТ, но имеет неко-

торую специфику. Она касается заработной платы, рабочего представительства в органах управления предприятием и сертификации. Например, стандарт SA 8000 требует платить рабочим не меньше прожиточного минимума, установленного в стране или регионе. В стандарте SAI это называется «оплата базовых нужд».

SA 8000 также требует от компаний поощрения создания местных инициатив, которые бы параллельно контролировали выполнение предприятием стандарта. В качестве инструмента она рекомендует контакты со свободными ассоциациями рабочих, ведение переговоров между рабочими и администрацией предприятия, а в тех странах, где это невозможно, создание независимых профсоюзов. Эти требования сильно противоречивы, поскольку неясно, например, что квалифицировать как «свободные ассоциации рабочих» в таких странах как Китай.

Требования SA 8000 касаются также изменения системы менеджмента, которая должна основываться на новых стратегиях и процедурах, выраженных в системе документации, демонстрирующей соответствие стандартам. SA 8000, также как и WRAP, сертифицирует систему менеджмента на предприятии, а не само предприятие или его поставщиков. Идея, стоящая за этой системой, состоит в том, что производственная компания или торговая фирма отдаст предпочтение при заключении контракта предприятию, получившему SA 8000 так же, как она ищет тех, кто сертифицирован по ISO 9000.

SAI разрабатывает систему поощрений для предприятий, которые получили сертификат SA 8000 и продвигают эту сертификацию среди своих поставщиков. Она также требует от предприятий предоставления периодических отчетов об успехах в продвижении к этой цели. На март 2004 г. 354 предприятия в 39 странах были сертифицированы по SA 8000. Наибольшее число этих предприятий относится к легкой промышленности (производство тканей и одежды). Они составляют 26 % из общего числа сертифицированных предприятий.

SAI предоставляет для общественности и заинтересованных сторон списки предприятий, имеющих сертификат SA 8000 и их адреса, но не дает информацию о тех, кто потерял сертификат или чья заявка на сертификацию не была

принята. Сертификационные стратегии SAI вызывают ряд вопросов. Критики заявляли, что невозможно качественно сертифицировать предприятие по SA 8000 при однодневном аудите, который проходит 1 раз в год. Процедура аудита SA 8000 критиковалась НГО за ориентацию на интересы корпорации и слабый контроль качества работы аудиторов (LARIC, 1999).

Ни одно НГО не было аккредитовано со стороны SAI в качестве аудитора. Так же, как в случае сертификации WRAP, аудит проводится профессиональными консалтинговыми фирмами и компаниями, специализирующимися на аудите и контроле качества. При SAI пока аккредитовано только 9 таких фирм и компаний. Кроме того, сравнительно небольшое количество сертифицированных по системе SA 8000 предприятий (93 предприятия из примерно 100 тысяч предприятий легкой промышленности, которые, в основном, производят продукцию для США) говорит об ограниченности добровольной, ориентированной на инициативу предприятия, сертификации SA 8000.

FLA (Fair Labor Association — Ассоциация за справедливость труда) была создана в 1996 году по инициативе администрации Клинтона, которая носила название Apparel Industry Partnership — Партнерство производителей одежды. FLA первоначально ограничивалась только мониторингом производства одежды и обуви, но затем стала работать и с другими отраслями, производящими товары под одним из брендов. На апрель 2004 года FLA состояла из 12 компаний-участниц, в основном это были продавцы одежды и обуви известных брендов, нескольких НГО и 175 университетов. При этом университеты включили в FLA целые сети производителей — более 1100 коллективных владельцев лицензий (компаний, производящих товары с логотипом одного из университетов), а также участвовали в аудиторских программах FLA.

FLA разработала «Этический кодекс рабочего места и принципы аудита», аккредитует аудиторские компании, проводит контроль отчетов по результатам аудита. Ее система сертификации требует от компаний сначала провести внутреннюю проверку всех предприятий, с которыми у компании заключены контракты. Затем от компаний тре-

буется провести внешний аудит 30 % предприятий-поставщиков в течение первых 2–3-х лет. На апрель 2004 г. более 2000 компаний провели внутренний аудит по системе FLA, из них 292 компании провели внешний аудит.

Сертификация FLA была разработана под давлением НГО и студенческого движения, однако, она чрезмерно контролируется промышленностью, поскольку компании сами выбирают аудиторов и напрямую платят им (Benjamin, 1998; MSN, 2001a). НГО критиковали FLA за недостаточность доступной информации об аудите, хотя FLA сообщают, где прошел аудит и публикуют краткий обзор результатов аудита. Представители студенческого движения критиковали FLA за их неспособность повысить прожиточный минимум рабочим, недостаточную поддержку союзов работников и несоблюдение прав женщин.

В апреле 2002 г. Совет FLA, отвечая на эту критику, обнародовал изменения в процедурах внешнего аудита и предоставления информации (FLA, 2002). FLA усилила контроль за внешним аудитом: предприятия поставщиков стали выбираться из списка совместно с сотрудниками FLA. Для аудита выбираются те поставщики, на чьих предприятиях есть риск невыполнения условий сертификации. В настоящее время результаты проверок публикуются полностью. FLA работает с компаниями по устранению недочетов, выявленных аудиторами, и публично предоставляет материалы, как по самому аудиту, так и по устранению выявленных ошибок. FLA составляет карты мониторинга по отдельным предприятиям, в которых приводит адрес предприятия и основные несоответствия стандарту, и куда регулярно вносит сведения о действиях по исправлению несоответствий. В 2004 г. на веб-сайте FLA были опубликованы 84 карты мониторинга. Сотрудники FLA также проводят свои собственные вторичные проверки, чтобы убедиться, что замечания аудиторов были исправлены.

ETI (Ethical Trading Initiative — Этическая торговая инициатива) создана в Англии в 1998 г. и представляет собой альянс компаний, НГО, профсоюзов и Британского правительства. ETI была создана как экспериментальная исследовательская инициатива. Деятельность ETI включает аудит и независимые проверки соблюдения принятых

компаниями этических кодексов. Ее задача — выявить, как можно наилучшим образом применять этические кодексы компаний во благо рабочих глобальных цепей поставок. В сотрудничестве с партнерскими фирмами и НГО, с помощью совместных комиссий ЕТІ проводит пилотные проекты и исследования. Их целью является выявление специфических проблем применения этические кодексов и проведения аудита, решение этих проблем по всей цепочке поставок.

При проведении пилотных проектов в ряде стран (Шри-Ланке, Индии и Китае) на предприятиях по производству одежды, в Зимбабве на предприятиях по выращиванию овощей и фруктов, в Коста-Рике на предприятиях по выращиванию бананов, в Южной Африке на винодельческих предприятиях) ЕТІ оценивала, как внедряются этические кодексы и проводится аудит. Эти пилотные проекты стали ключевыми для выработки стратегии ЕТІ. На их основе ЕТІ разработала рекомендации, как проводить мониторинговые исследования детского труда, как оценивать качество однодневного аудита, как выделить основных акторов при аудите, как наилучшим образом организовать систему поступления жалоб и запросов от рабочих и т.д.

ЕТІ представляет входящим в ее состав организациям подробные отчеты об этих пилотных проектах и проведенном компаниями внутреннем аудите. Однако, эти отчеты недоступны общественности, которой предоставляются только обобщенные результаты во время встреч и семинаров, организованных ЕТІ. В 2004 г. ЕТІ начала двухлетний процесс оценки своих инициатив. Она наняла независимых экспертов для оценки того, как, когда и при каких условиях участие в программах и проектах ЕТІ и внедрение распространяемых ею этических кодексов улучшило условия работы, и какие при этом возникли проблемы.

FWF (Fair Wear Foundation — Фонд справедливости на рынке одежды) был создан в 1999 г. по инициативе Dutch Clean Clothes Campaign — Нидерландской компании по чистке одежды в сотрудничестве с представителями профсоюзов и объединением работников розничной продажи. Целью создания FWF был мониторинг внедрения этических кодексов в ассоциациях предприятий малого и средне-

го бизнеса в Нидерландах и по розничным сетям поставок. FWF разработал «Кодекс трудовой практики», основанный на ключевых стандартах МОТ и требующий от компаний проведения аудита цепей поставок и создания процедуры независимой проверки жалоб со стороны работников.

FWF сертифицирует компании, которые внедряют Кодекс и имеют четкую систему контроля условий труда на предприятиях, входящих в цепь поставок. FWF ответственен за подтверждение процесса внедрения Кодекса на определенном проценте предприятий каждой компании. Для проверки своих процедур аудита и мониторинга FWF провел пилотные проекты и исследования на предприятиях, производящих для сертифицированных компаний одежду в Индии, Польше, Румынии и Индонезии.

В контексте этих проектов компании-участницы провели внутренние проверки своих поставщиков, а FWF осуществил внешний аудит, выборочно оценивая полученные во время проверки данные. В результате FWF стал требовать от сертифицированных компаний такую систему менеджмента, которая предусматривала бы наличие учета проделанных мероприятий, проведения тренингов для рабочих и управленческого состава, осуществления внутреннего аудита (при котором нидерландские розничные торговцы проводят мониторинг условий труда у своих поставщиков) и проведения процедур последующей проверки и корректировки планов исправления выявленных нарушений Кодекса у предприятий-поставщиков.

Сертифицированные компании представляют отчеты об аудите и скорректированные планы в офис FWF, который публикует названия компаний, прошедших сертификацию и данные об их поставщиках из разных стран. Однако, материалы аудита, конкретная информация о соответствии производственных и торговых процессов Кодексу, а также материалы проведенных интервью с работниками не разглашаются.

WRC (Workers Rights Consortium — Консорциум прав рабочих) был создан в 1999 г. по инициативе НГО «United Students Against Sweatshops» — Союза студентов против «потогонных» систем в сотрудничестве с Union of Needletrades Industrial and Textile Employees (UNITE) —

Профсоюзом работников промышленных и текстильных предприятий Нидерландов, American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations — Американской федерацией конгресса труда промышленных организаций, а также с рядом правозащитных, трудовых и религиозных НГО. По состоянию на март 2004 г. членами WRC был 121 вуз (колледжи и университеты). WRC сосредоточил своё внимание на предприятиях, производящих одежду для вузовских магазинов. Деятельность осуществляется по трем направлениям: 1) проверки предприятий, из которых поступили жалобы от работников; 2) превентивные проверки предприятий в странах, где распространено нарушение ключевых стандартов МОТ; 3) разоблачительные информационные кампании. WRC разработал «Модельные этические кодексы». Последние включают в себя обеспечение работникам предприятий прожиточного минимума, соблюдение прав женщин и признание прав на создание независимых ассоциаций.

WRC не выдает компаниям сертификатов на соответствие этическим кодексам, не проводит систематического мониторинга, не аккредитует аудиторов. Вместо этого WRC подталкивает своих членов — вузы — принимать этические кодексы, близкие к его «Модельным этическим кодексам». При этом WRC скорее рекомендует им это, нежели требует. WRC требует от вузов обнародования информации о компаниях и предприятиях-поставщиках, нарушающих Кодексы, и развития механизмов проверки информации, представленной в отчетах компаний и их поставщиков.

Цели WRC — оказывать давление на те предприятия, которые производят одежду с логотипами вузов, чтобы они действовали в соответствии с модельными этическими кодексами и, особенно, соблюдали права работников на создание свободных ассоциаций и ведение переговоров по заключению коллективных договоров. WRC также старается информировать работников предприятий и компаний об этических кодексах вузов, чтобы они могли сообщать о нарушениях в местные НГО или в WRC.

WRC в сотрудничестве с местными НГО и активистами проводит исследования по правам трудящихся и правам человека, привлекая к работе специалистов из вузов и незави-

симых экспертов. На настоящий момент он провел детальные исследования на девяти предприятиях в разных странах, и опубликовал в открытой печати все отчеты по проверкам. Также он создал в Интернет базу данных, которая позволяет общественности находить предприятие по наименованию завода, наименованию владельца лицензии, местонахождению или принадлежности к определенному вузу.

В своей работе WRC все больше сосредотачивает внимание на корректировке условий труда на предприятиях. Для этого он работает с вузами и покупателями, в основном, крупными торговыми фирмами, а также ведет переговоры по решению проблем, поднимаемых работниками. Сотрудники WRC надеются, что улучшения на одних предприятиях распространятся и на другие предприятия, не относящиеся к вузам, то есть произойдет цепная реакция. Вместе с тем, деятельность WRC не раз критиковалась, ему публично оппонировало большое количество администраций предприятий и вузов. Оппоненты обвиняли WRC в том, что его модель аудита более сфокусирована на идентификации проблем и осуждении предприятий за неудовлетворительные практики труда, чем на решении самих проблем (Brown Daily Herald, 2000).

Кроме описанных выше существует ряд других инициатив, для которых кодексы и аудит не являются основной деятельностью, но которые потенциально поддерживают или дополняют стандарты негосударственного регулирования труда. Например, Global Reporting Initiative (**GRI**) — Инициатива глобальной отчетности. Это проект по созданию и продвижению общеприменимых директив по добровольной публичной отчетности об экономической, социальной и экологической деятельности компании. GRI работает над созданием глобального стандарта для отчетности компаний, то есть системы, аналогичной глобальной системе бухучета по экологическим и социальным проблемам — Generally Accepted Accounting Principles (**GAAP**). Установление этих стандартов и более активные действия по усилению прозрачности деятельности корпораций могут помочь стандартизировать и укрепить существующие кодексы и системы аудита.

ООН также предлагает добровольные кодексы и системы отчетности через свою инициативу Global Compact Initiative (GCI) — Инициативу глобального договора, учрежденную генеральным секретарем ООН в 2000 году. ООН рассматривает GCI не как инструмент регулирования или этический кодекс, а как основанную на определенных ценностях платформу для продвижения корпоративного обучения. Он использует открытость и диалог, чтобы выделить и распространить лучшие практики компаний, основанные на универсальных принципах. GCI предлагает компаниям следовать девяти принципам, включающим соблюдение прав человека и трудовых прав в соответствии с ключевыми стандартами МОТ, а также охрану окружающей среды. Кроме того, компаниям предлагается ежегодно отчитываться о своих успехах в области внедрения этих принципов. В настоящее время GCI и GRI работают вместе и используют отчетные данные друг друга при создании своей отчетности. Отметим, что ни та, ни другая инициатива не требует внешнего независимого аудита или мониторинга. Эти инициативы относятся к системам самостоятельной отчетности и «гласности».

Модели негосударственного регулирования

Разнообразие существующих кодексов и аудиторских систем ведет к разночтениям и дебатам по поводу выгоды негосударственных систем регулирования труда и их стоимости. Варианты негосударственного регулирования разнятся от индивидуальной инициативы предприятия, которое самостоятельно оплачивает сертификацию, до инициатив межнациональных брэндов, осуществляющих внутренний аудит своих подрядчиков. Это также может быть межсекторальная инициатива общественного контроля за деятельностью предприятий, привлекающая для проверки аккредитованную внешнюю аудиторскую фирму.

Еще один вариант — проверка предприятий независимыми НГО самостоятельно или в сотрудничестве с рабочими ассоциациями. В этих различных формах негосударственного регулирования содержание, масштаб, форма реализации, участие различных сторон, отчетность и публичная открытость результатов аудита различаются очень существен-

но. Важно то, что эти системы также отличаются друг от друга в конструировании моделей улучшения трудовых и экологических практик в глобальной сети поставок.

Традиционное трудовое регулирование часто является «командно-контрольной» государственной политикой, и может быть осуществлено только в условиях централизованного государства, которому подчинены все локальные объекты и субъекты управления. Ясные фиксированные стандарты и правила их исполнения созданы и закреплены законами, а государственные инспекторы и полиция исполняют свои обязанности в соответствии с этими правилами (Knill, Lehmkuhl, 2002). Негосударственное регулирование труда представляет собой совершенно другую модель, подразумевающую участие множества заинтересованных сторон в выработке стандартов, мониторинге, санкциях и поощрениях.

Как мы убедились, инициативы негосударственного регулирования часто отличаются друг от друга своими моделями. FLA, SAI, FWF и WRAP ориентированы на компании или корпорации и используют рыночные рычаги для улучшения деятельности поставщиков. WRAP и SAI предлагают систему, основанную в большей степени на сертификации управления предприятиями. Эти две инициативы сертифицируют само наличие системы менеджмента вместо того, чтобы гарантировать ее приемлемое применение на конкретных предприятиях. WRAP и SAI мотивируют отдельные предприятия и компании, желающие заключить контракты с социально ответственными корпорациями. Эти сертификационные системы обеспечивают прошедшим сертификацию компаниям публичное одобрение, которое служит для привлечения покупателей и воздействия на их личный выбор. Эти системы сертификации можно назвать «частным регулированием» (Khill, Lehmkuhl, 2000).

FLA, FWF, ETI используют рыночное давление, создавая единую политику для всей цепи поставок, включающей разные заинтересованные группы населения. Такую модель негосударственного регулирования можно назвать «регулированием в сотрудничестве» или «регулируемым саморегулированием» (Aers, Braithwaite, 1992; Teubner, 1983). Оно зависит от выполнения обязательств, изложен-

ных в кодексах, как крупными компаниями, так и их подрядчиками или поставщиками; от качества внешнего и внутреннего мониторинга; от степени участия НГО, обеспечивающих легитимность системе. FLA, FWF, ETI снабжают покупателей информацией, чтобы использовать их влияние на цепочки поставок.

WRC, в основном, продвигает модель регулирования, которую можно назвать моделью «тревожного сигнала» (MacCubbins, Schwartz, 1984). Эта модель создает новые механизмы ответственности и для компаний, и для государственных агентств, основанные на сборе тревожной информации от работников и местных НГО, которым впоследствии оказывается помощь. «Тревожные сигналы» поступают в виде жалоб от работников и местных НГО, которые мотивируют проведение проверок WRC. Компании-носители известных брэндов, закупающие продукцию у предприятий, на которые поступили жалобы, становятся мишенью публичной критики. Затем WRC осуществляет давление на крупные компании, чтобы те улучшили условия труда работников, одновременно помогая процессу переговоров по этим вопросам между рабочими и администрацией предприятий. Основная задача WRC — поддержание свободных ассоциаций работников и коллективных договоров. Все эти различные системы создают спектр нового регуляторного процесса: от «частного регулирования» (WRAP) и «регулирования в сотрудничестве» (SAI, FLA, ETI) к более развитым формам социально ответственного управления глобальными сетями производства (FWF, WRC).

Границы негосударственного регулирования

Существуют определенные трудности в достижении эффективности действия различных систем регулирования. Негосударственное регулирование сталкивается с множеством тех же проблем, что и традиционный государственный контроль. Это недостаточный уровень подготовки и ограниченность полномочий инспекторов, предвзятость аудиторов, коррупция и т.д. Кроме того, негосударственные аудиторы сталкиваются с недостатком и искажениями информации, поскольку действуют в рамках глобальных структур, где постоянно происходит реструктуризация, в

связи с чем возникает проблема ответственности за правильность аудита. К тому же любые усилия по регулированию трудовых и экологических стандартов или прав человека сталкиваются с классической проблемой «заказчик-исполнитель».

В этом случае есть один основной актер — бизнес. Только внимание широкой общественности, как другого актора, может мотивировать частные корпорации действовать в целях общественного блага, а не исключительно для собственной выгоды. Ответственность за решение проблем регулирования труда, экологии и прав человека смещается от государства, которое имеет номинальное право на власть, законность и принуждение, к негосударственным акторам. В связи с этим встают проблемы обеспечения для негосударственных акторов доступа к информации, прав мотивировать или накладывать санкции на компании, а также проблема их ответственности перед вовлеченными в процесс членами общества.

Множественность и мобильность звеньев в цепях поставок при производстве одежды и трудности, возникающие порой даже с определением месторасположения предприятий, являются серьезной проблемой для негосударственных систем аудита. Большинство компаний, занимающихся этим бизнесом, имеют множество поставщиков и производителей своей продукции. Например, продукцию для Gap производят более чем 4 тыс. предприятий в 55 странах мира, а в производстве продукции компании Disney задействовано более 30 тыс. предприятий. Еще больше предприятий действует в производстве продукции компании Walmart (Wach, Nadvi, 2000). Это дает компаниям возможность быстро перемещать производство продукции с одного предприятия на другое и скрываться за множеством собственников этих предприятий, что делает систематические инспекции компаний исключительно сложными.

Частым аргументом критиков негосударственного регулирования является тот, что негосударственный аудит проводится редко и, таким образом, не способен оценить обычные «будничные» процессы производства. «Парашютный» аудит может идентифицировать некоторые проблемы, при этом пропуская много важных вопросов. Он недостаточно длительный, чтобы действительно решить насущные про-

блемы (O'Rourke, 2002). Критики весьма резонно предполагают, что НГО не смогут подменить государственных инспекторов по труду, так как они не могут отследить меняющиеся задачи и планы предприятий, участвующих в глобальных цепях поставок (Justice, 2001).

Негосударственные инспекторы не имеют на предприятиях доступа к особо важной информации без «добровольного» согласия со стороны компаний дать эту информацию. Таким образом, первая проблема негосударственного регулирования состоит просто в доступе к информации по местоположению фабрик, условиям труда, результатам предыдущих аудитов, усилиям по исправлению недочетов, а также информации о том, какими проблемами озабочены рабочие.

Очевидна также большая разница между возможностями международных корпораций и негосударственных инспекторов, НГО и рабочих. Эти разные возможности могут привести к доминированию в негосударственном регулировании интересов элиты и сделать рабочих, местное сообщество и НГО неравными партнерами (Rodriguez-Garavito, forthcoming). Критики отмечают, что негосударственное регулирование может привести к приватизации государственного регулирования. Некоторые критики считают, что компании контролируют этот процесс, кооптируя НГО, превращая их из внешних наблюдателей и критиков в партнеров, что приводит к раскалыванию сильных местных сообществ и подрыву сильного местного законодательства (Justice, 2001).

Ряд авторов считает, что деятельность НГО в качестве активного актора негосударственного регулирования может подорвать традиционный процесс регулирования (Nadvi, Waltring, 2001; ILO, 1998). Другие отмечают, что через новые системы регулирования правительство действительно передает часть своих суверенных прав потребителям. Очевидным является тот факт, что негосударственное регулирование уделяет большее, по сравнению с государством и профсоюзами, внимание потребителям как определяющему субъекту контроля и принуждения.

Вместе с тем, ряд критиков отмечали, что этические кодексы и негосударственный мониторинг может принести вред рабочим (Esbenshade, 2001; Liubicic, 1998). Отчеты,

составленные в ходе аудиторских проверок, могут вынудить фирмы к прекращению контрактов с несостоятельными предприятиями, что, в свою очередь, приведет к сокращению рабочих мест. Кроме того, фирмы могут снизить сверхурочное время на фабриках в соответствии с ограничениями этических кодексов, или даже ниже этих пределов, и не выплачивать, таким образом, рабочим тех денег, которые необходимы им для выживания. Рабочие также могут быть наказаны за жалобы аудиторам, так как системы негосударственного мониторинга обычно ограничены в средствах защиты жалобщиков. Даже когда мониторинг эффективен, остается опасность, что некоторые из наиболее опасных работ могут быть выведены за пределы учета цепочки поставок или выделены в неформальный сектор, что не даст возможности включить их в сферу негосударственного регулирования.

Некоторые критики также доказывают, что мониторинг, проводимый местными НГО, может препятствовать созданию рабочих союзов или замещать деятельность местных рабочих организаций. Было проанализировано несколько случаев в Центральной Америке, где НГО взяли на себя роль профсоюзов и выступили в переговорах с администрацией предприятия по заработной плате и условиям труда как представители рабочих. Этот процесс может помочь сильной компании уйти из-под влияния профсоюзных организаций, имеющего юридическую силу коллективного договора и государственного регулирования (Compa, 2001).

Другие исследователи не соглашаются с такими выводами и доказывают на примере той же Центральной Америки, что мониторинговая деятельность НГО поддержала несколько кампаний протеста, организованных профсоюзами в Сальвадоре и Гватемале (Quinteros, 2001). В Центральной Америке подобные дебаты акцентируют внимание на том, что НГО и профсоюзы продолжают оставаться «настороженными союзниками» (Compa, 2001), а многие заинтересованные группы не чувствуют, что они контролируют или получают выгоды от систем негосударственного регулирования, которые «приходят с Севера».

Наконец, критики также уделяют внимание проблемным моделям негосударственного регулирования. Напри-

мер, Global Social Compliance (GSC) — Глобальное социальное одобрение, — проверяющая многие крупные международные компании, очень сильно зависит от официальных данных, предоставленных администрацией, и ее проверки на предприятиях очень поверхностны. Интервью с рабочими проводятся прямо на предприятиях, поэтому менеджеры часто знают, кого, сколько интервьюировали и каковы результаты (O'Rourke, 2002).

Такая модель аудита может отвлечь внимание от реальных проблем на предприятии, и создать неверное впечатление, будто на предприятии все обстоит прекрасно. В результате свидетельство проверяющих, что компания свободна от «потогонной системы» основывается на сильно ограниченных доказательствах, что в действительности снижает потенциал борьбы рабочих, лишает их помощи международного движения против «потогонной системы». Из всей приведенной критики негосударственных систем регулирования можно сделать вывод, что невозможно найти единый простой способ аудита предприятия. Ясно, что существующие практики мониторинга не идеальны, не вполне прозрачны, аудит порой проводится недостаточно ответственно и не всегда приносит рабочим выгоды.

Участие в глобальном управлении на местном уровне

Как было показано выше, различные модели негосударственного регулирования не лишены слабых сторон. В ответ на их критику началось движение по решению основных проблем этих систем. Стали меняться формы инициатив, уровень участия заинтересованных групп, степень обнародования информации, механизмы ответственности компаний и проверяющих их аудиторских фирм. Особенные усилия были приложены для расширения ответственности систем негосударственного регулирования перед местными заинтересованными сторонами, потребителями и правозащитными организациями западных стран.

Несколько инициатив негосударственного регулирования пробовали вводить новые формы общественного участия и сотрудничества между местными акторами и международными организациями. Целью этих усилий было: во-первых, увязать негосударственное управление с интересами

и задачами местных сообществ и, во-вторых, напрямую или косвенно связать эти интересы с задачами (и давлением) потребителей стран США и Европы. Это подразумевало создание новых взаимоотношений НГО этих стран, проводящих работу по мобилизации потребителей в развитых индустриальных странах, с профсоюзами, НГО, рабочими и местными сообществами стран-производителей. При этом давление на компании «сверху» со стороны потребителей поддерживается давлением на компании «снизу» со стороны местных организаций и часто поддерживается формальными этическими кодексами и системами негосударственного аудита и мониторинга.

Динамику соединения глобального негосударственного регулирования и местного общественного участия можно проиллюстрировать несколькими примерами, которые показывают несостоятельность отдельно взятого внутреннего корпоративного мониторинга и преимущество его соединения с внешним общественным мониторингом. В качестве примера были взяты предприятия, производящие или продающие одежду под маркой MNC. Стратегический альянс НГО и рабочих союзов предприятия использовал кодексы и системы аудита как рамочные требования, внутри которых можно было оказывать давление, требовать ответственности на предприятиях и расширять влияние местных рабочих организаций.

Работа велась с теми предприятиями MNC, которые стали членами FLA и которые официально приняли этические кодексы и систему аудита FLA. Первоначально членство в FLA больше воспринималось как пиар, за что подвергалось критике со стороны активистов общественного движения (Benjamin, 1998). Однако, в последнее время в рамках FLA по ее инициативе возникли своеобразные «окна ответственности», через которые НГО могут эффективно действовать. В настоящее время, похоже, возникает интересная комплиментарность между деятельностью FLA и WRC, которая еще несколько лет назад расценивалась как диаметрально противоположная.

В ряде случаев работы FLA и WRC на предприятиях Мексики, Индонезии, Доминиканской республики, Гватемалы и США были задействованы одновременно модели

внешнего и внутреннего негосударственного регулирования. То есть, регулирование происходило как «сверху вниз» (давление потребителей и международных НГО), так и «снизу вверх», (давление со стороны рабочих при поддержке международных НГО). Эти две стратегически противоположные модели использовались для решения проблем конкретных предприятий и создания сильных местных организаций рабочих. Хорошо известен пример предприятия Kukdong в Мексике (Barenberg, 2003).

Здесь сочетались процедуры проверки и корректировки деятельности, проводимые через FLA и WRC, с новыми формами местного общественного участия. В этом случае, благодаря сотрудничеству рабочих с представителями рабочих союзов других предприятий, НГО и активистами студенческого движения, удалось поддержать и защитить создание независимых рабочих союзов на предприятии Kukdong. Эта стратегия привела к подписанию нового контракта с руководством предприятия и позволила улучшить условия оплаты труда, охраны здоровья и безопасности на предприятии (Brown, 2001).

Этические кодексы и мониторинговые процедуры на предприятии Kukdong, благодаря усилиям НГО, были освещены на международном уровне. Это всеобщее внимание к внутренним процедурам и внешнее давление со стороны НГО и студентов стало критическим и достаточным, чтобы мотивировать руководство предприятия положительно отреагировать на жалобы рабочих и решить изложенные в них проблемы, при этом новый еще неопытный рабочий союз на предприятии был защищен от санкций. Похожие события, правда, со своей местной спецификой, произошли на предприятиях PT Data в Индонезии, VJ&V в Доминиканской республике, Choi Shin в Гватемале, New Era в северной части Нью-Йорка. Эти случаи показали высокий потенциал новой модели негосударственного регулирования, сочетающей глобальное управление и высокий уровень местного общественного участия и принятия на себя ответственности местными НГО и рабочими союзами.

Такая модель включает следующие действия. НГО и / или рабочие союзы выделяют такие предприятия-производители для компании MNC, на которые можно обратить внима-

ние СМИ в США и Европе. Обычно предпочтение отдается тем компаниям, которые уже участвуют в какой-либо из международных инициатив негосударственного регулирования. НГО и рабочие союзы исследуют потенциальные случаи, с которыми они смогли бы работать в дальнейшем, выбирая для этого те страны, где у них уже есть партнеры или исследователи. Когда наиболее подходящий случай найден (например, на предприятии вопиюще плохие условия труда и есть потенциал для решения этой проблемы), НГО и рабочие союзы начинают подготовительную организационную работу, обеспечивая возможность участия рабочих и создавая условия для успешности будущей организованной компании. НГО и союзам необходимы голоса рабочих, чтобы придать своим усилиям легитимность, продемонстрировать свою ответственность и заручиться их доверием для дальнейшего решения проблем. После этого местные и международные НГО и рабочие союзы совместно прорабатывают стратегию будущей кампании.

Иногда кампанию протеста запускает какой-либо инцидент, иногда — разоблачительные факты, вскрытые в результате исследования. К ним привлекается внимание СМИ. Таким образом, пусковой механизм введен в действие. При этом содержание этического кодекса демонстрируется публично, чтобы показать, что производитель или продавец не выполняет обещаний, зафиксированных в этическом кодексе, и нарушает правила участия в инициативах негосударственного регулирования. Представителей инициативы, в которой участвует предприятие, просят дать оценку возникшей проблемы. Начинается процесс, в котором WRC или FLA проводит расследование и ведет переговоры с представителями основной компании — носителя брэнда и его партнером (подрядчиком).

Далее организуется внешнее давление на компанию — носителя брэнда. Например, такая НГО, как «United Students Against Sweatshops» — Объединение студентов против «потогонной системы» организует кампании протеста через написание в компанию писем, акции протеста перед магазинами, где продаются товары компании, Интернет-атаки через написание электронных писем и распространение информации о протесте через электронные рассылки. НГО по защите прав человека требуют от компа-

нии-носителя брэнда или продавца решить проблемы на предприятиях, с которыми у них заключены контракты на поставки, а не просто прервать договорные отношения.

К происходящему привлекается международное внимание, в это же время на местном уровне происходят дебаты. Представители компании-носителя брэнда проверяют предприятие и либо прекращают контракт, либо начинают работать с предприятием, чтобы решить основные проблемы. Если местное предприятие, находящиеся в договорных отношениях с компанией, пытается встать в оппозицию, кооптировать или подкупить рабочих, склонить отдельных рабочих на свою сторону, то с новой силой давление фокусируется на компании — носителе брэнда.

В это время местные НГО стараются взять власть в свои руки и создать на предприятии такой рабочий союз, который сможет выжить без посторонней поддержки и проведения внешнего мониторинга. На предприятии начинают заключаться коллективные договоры, способствующие решению проблем. Эти договоры становятся основой для текущих переговоров между рабочими и управляющими предприятия. FLA и WRC проводят повторные аудиторские проверки и создают систему взаимодействия местных групп со своими офисами в Вашингтоне. Это делается для проверки, действительно ли проблемы будут решены и права рабочих будут соблюдаться.

Описанная модель или ее варианты, которые соединяют в себе давление «сверху вниз» на компанию со стороны потребителей стран покупателей продукции с давлением «снизу вверх» со стороны местных НГО и рабочих в странах-производителях доказала свою успешность в большом количестве случаев в различных странах мира. Эта модель позволяет более эффективно работать с компаниями-носителями брэнда и активно менять ситуацию на предприятиях, с которыми эти компании заключили контракты. Основной недостаток новых моделей — исключительная трудоемкость и очень высокий уровень затрат. Однако именно эта модель показала наибольшую успешность, высокий уровень общественного участия и доверия к негосударственному регулированию местных сообществ, а также реаль-

ные социальные, правовые и экологические улучшения на предприятиях.

Формирование ответственного глобального управления

Модель негосударственного регулирования, описанная выше, по сути, является схемой нового, более ответственного трудового регулирования, включающего общественное участие. Она противостоит глобальным реалиям, где власть корпораций практически не ограничена, и они всемогущи. В противовес этому, описанная модель, наконец, намечает стратегические линии продвижения более эффективного и демократического негосударственного управления. Описанные модели негосударственного регулирования раскрывают потенциал ответственного поведения предприятий в условиях современной асимметрии власти и информации и проблем легитимности существующих негосударственных инициатив. Они также демонстрируют те особенности глобального управления, которые обеспечивают его ответственность на местах, а именно: усиление прозрачности компании, более активное местное общественное участие в принятии социально и экологически важных решений, включение механизмов ответственности на местном уровне, стратегии постоянного давления общественности в ответ на давление бизнеса, свободу для местного обсуждения и регулирования проблем.

Увеличение прозрачности это первое, и наиболее значимое условие обеспечения ответственности негосударственного управления. Если при внедрении негосударственного регулирования озабоченная общественность не имеет доступа к информации и не может понять, где и как производятся продукты и товары, как решаются проблемы на предприятиях, то к таким системам общественность относится скептически. Ключевые заинтересованные группы нуждаются в информации о расположении предприятий, результатах проверок, отчетах аудиторов и в детальной информации, как решаются проблемы, выявленные в ходе аудита или мониторинговых проверок. FLA старается усилить прозрачность своей деятельности и предоставлять такую информацию. WRC создала четкие схемы передачи информа-

ции как местным заинтересованным группам — рабочим союзам, НГО и работникам предприятий, — так и международным НГО, студенческому движению и СМИ.

Обеспечение участия рабочих в негосударственном регулировании также очень важно. Очевидно, что рабочие должны играть центральную роль в определении социальных и трудовых проблем на предприятии, поскольку они знают ситуацию изнутри и заинтересованы в положительных изменениях. Вместе с тем их участие не происходит автоматически, так как зачастую у них нет стимулов поднимать на предприятии острые проблемы. Поэтому задача систем негосударственного регулирования — вовлечь рабочих в переговорный процесс по решению проблем предприятия и определению условий труда на рабочих местах. WRC экспериментировала с местной «командой ответственности», которая включала различные заинтересованные стороны — рабочих, местные НГО, местных экспертов (юристов по правам человека, ученых и т.д.). WRC и Dutch Clean Clothes Campaign — Нидерландская компания по чистке одежды — также настаивали на расширении участия рабочих в решении проблем, создании переговорных площадок и схем взаимодействия с рабочими, чтобы коллективный договор включал необходимость исправления нарушений, выявленных на предприятии в процессе аудита или мониторинга. Некоторые авторы считают, что основная цель подобной деятельности — создание приемлемых норм, которые были бы разработаны, исходя из местных интересов, и были бы практически удобны для решения местных проблем (Barenberg, 2003: 8).

В последние годы стало расти количество других экспериментов по негосударственному регулированию с участием рабочих, которые проводятся в различных странах мира с теми же целями. Интересный эксперимент по участию рабочих в негосударственном регулировании был поставлен на двух обувных предприятиях компании Reebok в провинциях Фуджан и Гуангдонг в Южном Китае. Рабочие провели там открытые выборы своих профсоюзных представителей (Maitland, 2002). Это были первые такого рода выборы на предприятии с иностранным капиталом, и они стали важным прецедентом, показавшим, что китайские рабочие мо-

гут организовать свои профсоюзы. Reebok играет значительную роль в поддержке и развитии местных предприятий, управляемых Тайваньскими и Гонконгскими инвесторами, ведет работу по признанию свободных выборов на этих предприятиях. Как отмечал один репортер: *«Компания Reebok поддерживает эти выборы, чтобы достичь устойчивых улучшений условий труда, и способствует лучшему взаимопониманию между менеджерами предприятия и рабочими в цехах»*. Мистер Кан, вице-президент Reebok, сказал: *«Мы мечтаем, чтобы вопросы условий труда контролировались рабочими представительствами. У нас на предприятиях проходят как объявленные заранее, так и внезапные проверки. Но у нас нет уверенности, что все, что мы видим во время инспекций, будет выполняться на предприятиях и на следующий день после проведенной проверки. Предприятия Китая проявляют исключительную изобретательность, чтобы нас провести. Лучшими проверяющими могут быть только сами рабочие»*.

Эксперимент на Reebok продемонстрировал, что постепенно делаются небольшие шаги в сторону участия рабочих в регулировании труда в Китае. Такие же случаи стали происходить и на других предприятиях, управляемых иностранными инвесторами в провинциях Гуангдонг, Фуджан, Зеджанг и Шандонг (Xinhua, 2003). Но пока еще рано оценивать влияние выборов на улучшение ситуации на предприятиях. Однако эти случаи показывают, что компании-носители брэндов могут создавать возможности для рабочих организаций и их реального представительства на предприятиях даже в тех странах, где традиционно сильны контрольные и репрессивные формы взаимодействия администрации предприятий с рабочими.

В соответствии с другим экспериментом такого рода происходило оздоровление условий труда на рабочих местах и создание комитетов по безопасности труда на предприятиях, работающих по контракту с международными обувными компаниями в Китайской провинции Гуангдонг (Szudy, O'Rourke, Brown, 2003). Этот проект поддерживал участие рабочих в определении проблем внутри компании и в их решении. Он также способствовал внедрению системы мониторинга и корпоративной ответственности. Предприятия,

участвующие в проекте, производили обувь для Addidas, Nike, Reebok — членов FLA. Они организовали у себя комитеты, которые составили планы по охране здоровья рабочих и безопасности труда, начали проводить регулярные инспекции на предприятии, работали с менеджерами по устранению или сокращению вредности и опасностей на производстве. Комитеты также разрабатывали новые безопасные для рабочих механизмы озвучивания их проблем, новых способов определения и устранения вредности и опасностей на производстве, новых систем взаимодействия между рабочими и управляющими предприятий. В целом ряде случаев комитеты смогли идентифицировать и скорректировать ранее не признаваемые опасности на производстве, а также обнародовать вопросы, которыми рабочие были озабочены уже долгое время.

Приведенные примеры создания на предприятии комитетов по здоровью и безопасности труда, проведение свободных выборов профсоюзных лидеров показывают, что международные компании могут играть решающую роль в поддержке, охране и финансировании участия рабочих в решении проблем. В тоже время роль независимых рабочих организаций еще слишком ограничена во многих странах. Иностраные компании могут отвоевать лишь небольшое пространство для реального участия рабочих в принятии жизненно важных решений на предприятиях, и могут разработать механизмы конструктивной реакции на жалобы и озабоченность рабочих. Этические кодексы и аудит международных организаций обеспечивают такое пространство, где могут проводиться эксперименты, о которых говорилось выше.

К сожалению, добровольные инициативы такого рода встречаются нечасто. Именно поэтому необходимо создание глобальных негосударственных систем управления, которые используют возможности основных мотивационных сил — давления гражданского общества на международные компании. Противостояние и давление со стороны организаций гражданского общества, угроза потери рынков — это важная мотивация для позитивного сотрудничества компаний с НГО и рабочими. Все это необходимо встраивать в программы негосударственного регулирования, то есть создавать механизмы общественного участия и общественного давления.

Чтобы решить наиболее острые проблемы «потогонной» системы производства, необходимо продолжать воздействие со стороны организаций, проводящих аудит и мониторинг, профсоюзов, компаний — носителей брэндов, потребителей и общественных советов. Постоянное давление на компанию очень сильно мотивирует ее к положительным переменам, делает более открытой для контактов и новых решений. При этом у руководства компании возникает понимание, что условия труда и экологическая ситуация должны все время улучшаться (Barenberg, 2003: 33).

Эффективное негосударственное регулирование, таким образом, должно инициировать механизмы внешнего общественного воздействия (давления) на компании-носители брэндов и в то же время мотивировать менеджеров предприятий включать внутренние корпоративные механизмы, помогающие находить проблемы, проводить глубокий анализ их возникновения, предлагать решения, экспериментировать и внедрять новые системы управления и ответственности. Таким образом, необходимо соблюдать баланс между созданием условий для общественного участия рабочих, активистов НГО и потребителей в решении проблем компании через давление и сотрудничество. Создание переговорных площадок на предприятиях, участие рабочих в принятии решений и соблюдение их основных прав — вот ключевые моменты, которые поддерживают самоорганизацию рабочих и заставляют их участвовать в процессе негосударственного регулирования.

Наконец, системы негосударственного регулирования являются дополнительными, усиливают, а не замещают государственное регулирование, поэтому они эффективны. В двух исследованиях, проведенных WRC в Индонезии и Мексике, было показано, что внешнее давление и освещение проблем на местных предприятиях помогло местным государственным проверяющим сделать свою работу добросовестно. Исследованные случаи продемонстрировали возможности сотрудничества международных негосударственных систем с местным законодательством (Barenberg, 2003). Правда, последние примеры больше исключение, чем правило для систем негосударственного управления.

Заключение

Новые негосударственные системы регулирования имеют положительный потенциал развития и одновременно таят в себе определенные опасности. Они «открывают» и усиливают системы регулирования, вводят в них новых акторов и создают новые механизмы мотивации в глобальных цепях поставок. Вместе с тем, в них таится опасность приватизации систем регулирования, ликвидации связанных с этим демократических форм регулирования, замещения местного регулирования на иерархическое регулирование элитными системами управления.

В определенном отношении различия между системами негосударственного регулирования исчезают. Происходит конвергенция этических кодексов и режимов мониторинга, которая размывает границы различных систем, представленных в этой статье. Внешний аудит предприятий начинает включать представителей местных рабочих союзов, мониторинг цепей поставок проводится с помощью НГО, которые проверяют предприятия. Исследования, проводимые НГО, иногда координируют сильные компании-носители брэндов. Вместе с тем остается существенное различие между инициативами негосударственного регулирования в вопросах роли рабочих и правозащитных организаций, открытости результатов и стратегий решения выявленных проблем.

Все еще нет гарантии, что добровольные этические кодексы и схемы мониторинга сами по себе станут более полными или демократическими системами регулирования. Пока они чаще проявляются как множество отдельных инициатив, конкурирующих в борьбе за сердца и помыслы потребителей, тем самым, сбивая общественность с толку и подрывая доверие к негосударственным инициативам. Тем не менее, определив стратегические направления развития и координируя свои усилия, негосударственные системы регулирования могут двигаться вперед к более ответственным, открытым и пользующимся доверием системам. Первый решающий шаг в этом направлении — это открытие результатов и методики аудита для общественности.

Другая потенциальная возможность развития это движение к взаимодействию и взаимной дополняемости этих

систем. Различные модели негосударственного регулирования эффективны в различных процессах. Мониторинг предприятий выявляет предприятия, желающие участвовать в системах аудита, и дает менеджерам информацию, как проводить изменения. Мониторинг цепей поставок позволяет продвигать стандарты по цепи поставок и обеспечивает компании-носители брендов информацией, которая способствует лучшему взаимодействию с компаниями-поставщиками. Независимые исследования помогают обнаружить худших участников цепи поставок, довести информацию до рабочих и мотивировать крупные компании предотвратить проблемы, связанные с экологически и социально безответственными поставщиками. Взаимодействие этих инициатив между собой позволяет преодолеть проблемы доступа к информации, ограниченности аудита и доверия местного сообщества. Пример успешного сотрудничества между FLA и WRC показывает потенциал применения взаимодополняющих совместных стратегий и систем.

Каждая из существующих систем имеет очевидные слабости и проблемы. Тем не менее, при определенных условиях негосударственное регулирование может влиять на трудовое регулирование на предприятии. При усилении открытости, улучшении технических возможностей, создании новых механизмов ответственности перед рабочими и потребителями негосударственный мониторинг может дополнять существующие государственные мониторинговые системы. Негосударственные системы управления следует оценивать с точки зрения их:

1) легитимности — вовлечены ли ключевые заинтересованные стороны в процесс выработки стандартов, мониторинга и корректировки проблем;

2) соответствия — отвечают ли этические кодексы критериям конвенций МОТ и местным законам;

3) ответственности — является ли мониторинг независимым, открытым, ответственным перед местными заинтересованными сторонами;

4) комплиментарности — насколько негосударственные системы регулирования поддерживают государственное регулирование и помогают улучшить стандарты и методы мониторинга.

Любые новые формы управления глобальной экономикой всегда настораживают. Однако, если эксперименты по негосударственному регулированию будут более открытыми, доступными и демократичными, последнее станет важным механизмом противостояния негативным влияниям глобализации. По крайней мере, они уже сейчас представляют попытку выработки стратегий регулирования цепей поставок и создания новых систем управления, отвечающих требованиям быстро изменяющегося мира. Фраза «ответственные перед местными сообществами глобальные системы управления» звучит как парадокс, противоречие или как минимум неразрешимая задача, но в действительности это призыв к коллективным действиям против влияния глобального производства, за поддержание новых, еще хрупких институтов управления.

Литература

Arthurs H. Reinventing Labor Law for the Global Economy: The Benjamin Aaron Lecture // Berkeley Journal of Employment and Labor Law. 2001. Vol. 22. No. 2.

Ascoly N., Oldenzel J., Zeldenrust I. Overview of Recent Developments on Monitoring and Verification in the Garment and Sportswear Industry in Europe. Amsterdam: SOMO — Centre for Research on Multinational Corporations. 2001. May.

Ayres I., Braithwaite J. Responsive Regulation: Transcending the Deregulation Debate. Oxford: Oxford University Press. 1992.

Bartley T. The Professionalization of Scrutiny: The Rise of Labor-Standards Monitoring Organizations // Paper presented at the American Sociological Association 2001 conference. CA.: Anaheim. 2001. August.

Bendell J. Towards Participatory Workplace Appraisal: Report from a Focus Group of Women Banana Workers // Occasional Paper, New Academy of Business. 2001. September.

Benjamin M. What's Fair about the Fair Labor Association (FLA)? 1998. http://www.sweatshopwatch.org/swatch/headlines/1998/gex_fla.html

Bernstein A. Do-It-Yourself Labor Standards: While the WTO Dickers, Companies are Writing the Rules. // Business Week. 2001. November 19.

Block R., Roberts K., Ozeki C., Roomkin M. Models of International Labor Standards // *Industrial Relations*. 2001. Vol. 40. No. 2. April.

Braithwaite J., Drahos P. *Global Business Regulation*. Cambridge: Cambridge University Press. 2000.

Brown G. Maquiladora Health and Safety Support Network // *Newsletter*. CA.: Berkeley. 2001. Fall.

Brown Daily Herald. Nike Refuses to Comply with WRC. Cancels U. Contract. 2000. April 3.

Cashore B. Legitimacy and the Privatization of Environmental Governance: How Non State Market-Driven (NSMD) Governance Systems Gain Rule Making Authority. *Governance*. 2002. <http://www.yale.edu/environment/cashore/onelogo.html>

Chan A. *China's Workers Under Assault — The Exploitation of Labor in a Globalizing Economy*. Armonk, NY: M.E. Sharpe. 2001.

Clean Clothes Campaign Newsletter. 2001. <http://www.cleanclothes.org/>

Compa L. Wary Allies // *The American Prospect*. 2001. Vol. 12 (12). July 2.

Compa L., Hinchliffe-Darricarrere T. Enforcing International Labor Rights Through Corporate Codes of Conduct. // *Columbia Journal of Transnational Law*. 1995.

Connor T. Thoughts on Monitoring Codes of Conduct. // Email to the Nike International List, on file with the author. 2001a. September 25.

Connor T. Still Waiting For Nike to Do It: Nike's Labor Practices in the Three Years Since CEO // Phil Knight's Speech to the National Press Club San Francisco Global Exchange. 2001b. <http://www.globalexchange.org/economy/corporations/nike/>

Conroy M. Can Advocacy-Led Certification Systems Transform Global Corporate Practices? Evidence and Some Theory // *Working Paper Series*. Amherst: Political Economy Research Institute, University of Massachusetts. 2001. No. 21.

Cutler C., Haufler V., Porter T. *Private Authority in International Politics*. Albany: SUNY Press. 1999.

Diller J. A Social Conscience in the Global Marketplace? Labour Dimensions of Codes of Conduct, Social Labeling, and Investor Initiatives. // *138 International Labour Review*. 1999.

Dorf M., Sabel C. A Constitution of Democratic Experimentalism // *Columbia Law Review*. 1998. Vol. 98. No. 2.

Douglas W. Who's Who in Codes of Conduct // New Economy Information Service. 2001. <http://www.newecon.org/global/trade/CodesofConductDouglas-01-02-01.html>

Elliott K., Freeman R. Can Labor Standards Improve Under Globalization? Washington, D.C.: Institute for International Economics. 2003.

Elliott K., Freeman R. White Hats or Don Quixotes? Human Rights Vigilantes in the Global Economy // NBER Working Paper. 2001. No. W8102. January.

Environics International The Millenium Poll on Corporate Social Responsibility. 1999. May. www.environicsinternational.com

Esbenshade J. The Social Accountability Contract: Private Monitoring from Los Angeles to the Global Apparel Industry // Labor Studies Journal, Spring. 2001.

Esbenshade J. Globalization and Resistance in the Apparel Industry: The Struggle over Monitoring // Paper presented at the American Sociological Association. Washington, D.C. 2000.

Ethical Trading Initiative (ETI) Learning Our Trade. // Annual Review 2000–2001 London. 2001.

Evans P. The Eclipse of the State? Reflections on Stateness in an Era of Globalization // World Politics. 1997. No. 50 (1).

Fair Labor Association (FLA). New Changes to Increase the Transparency, Independence, and Scope of the FLA. Press release. 2002. April 28.

Freeman R. A Hard-Headed Look at Labour Standards // International Labour Standards and Economic Interdependence / Eds. W. Sengenberger, D. Campbell. Geneva: International Labour Organization. 1994.

Freeman J. Collaborative Governance in the Administrative State // UCLA Law Review. 1997. Vol. 34. No. 1.

Frenkel S., Scott D. Compliance, Collaboration and Codes of Labor Practice: The adidas Connection. Draft paper. 2002. March 28.

Fung A., O'Rourke D., Sabel C. Can We Put An End to Sweatshops? Boston: Beacon Press. 2001.

Gereffi G., Garcia-Johnson R., Sasser E. The NGO-Industrial Complex // Foreign Policy. 2001. July-August.

Haufler V. A Public Role for the Private Sector: Industry Self-Regulation in a Global Economy. Washington, D.C.: Carnegie Endowment for International Peace. 2001.

Herrnstadt O. Voluntary Corporate Codes of Conduct: What's Missing // The Labor Lawyer 16. 2001.

Hughes S., Wilkinson R. International Labour Standards and World Trade: No Role for the World Trade Organization? // *New Political Economy*. 1998. No. 3.

International Labour Organization (ILO). Overview of Global Developments and Office Activities Concerning Codes of Conduct, Social Labelling, and Other Private Sector Initiatives Addressing Labour Issues. Geneva: ILO. 1998.

International Labor Affairs Bureau (ILAB). The Apparel Industry and Codes of Conduct: A Solution to the International Child Labor Problem. Washington, D.C.: US Department of Labor. 1996.

Jeffcott B., Yanz L. Shopping for the right code: what's to be gained from codes of conduct // *Visions of Ethical Sourcing* / Ed. R. Thamotheram. London: Financial Times Prentice Hall. 2000.

Jeffcott B., Yanz L. Voluntary Codes of Conduct: Do They Strengthen or Undermine Government Regulation and Worker Organizing. // *Maquila Solidarity Network*. 1999. October 18.

Jessop B. The Rise of Governance and the Risk of Failure: the Case of Economic Development // *International Social Science Journal*. 1998. Vol. 155.

Justice D. The New Codes of Conduct and the Social Partners. International Confederation of Free Trade Unions. 2001. <http://www.icftii.org/>

Kearney N. Letter to the Editor. // *Financial Times of London*. 2000. January 31.

Knill C., Lehmkuhl D. Private Actors and the State: Internationalization and Changing Patterns of Governance // *Governance*. 2002. Vol. 15. No. 1.

LARIC. No Illusions: Against the Global Cosmetic SA8000. Hong Kong: Labor Rights in China. 1999. June.

Lee E. Globalization and Labour Standards: A Review of Issues. // *International Labour Review*. 1997. Vol. 136. No. 2.

Lipschutz R. Regulation for the Rest of Us? Global Civil Society, Social Regulation, and National Impacts // Paper prepared for workshop on Human Rights and Globalization. UC-Santa Cruz. 2000. December 1–2.

Liubicic R. Corporate Codes of Conduct and Product Labeling Schemes: The Limits and Possibilities of Promoting International Labor Rights Through Private Initiatives // *Law and Policy in International Business*. 1998. Vol. 30. No. 1.

Maitland A. Sewing a Seam of Worker Democracy in China // *Financial Times*. London. 2002. December 11.

Maquila Solidarity Network. 2003 Year End Review: Emerging Trends in Codes and their Implementation. Toronto: Maquila Solidarity Network. 2004.

Maquila Solidarity Network. The Changing Terrain in the Codes of Conduct Debate. 2001a. September. <http://www.web.net/~msn/>

Maquila Solidarity Network.. Codes Update. 2001b. <http://www.maquilasolidarity.org/resources/codes/>

Maskus K. Should Core Labor Standards Be Imposed Through International Trade Policy Research Working Paper. // Policy World Bank Development Research Group 1997. No. 1817.

McCubbins M., Schwartz T. Congressional Oversight Overlooked: Police Patrols versus Fire Alarms // *American Journal of Political Science*. 1984. No. 28.

Nadvi K., Kazmi S. Global Standards and Local Responses. Working Paper, Institute for Development Studies, Sussex. 2001.

Nadvi K., Waltring F. Making Sense of Global Standards. Draft IDS-INEP working paper, Sussex: Institute for Development Studies. 2001.

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). Codes of Corporate Conduct: An Inventory. Paris: Trade Directorate. 1999.

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). Guidelines for Multinational Enterprises. Annex 1 to the Declaration on International Investment and Multinational Enterprises. Paris: OECD. 1991.

O'Rourke D. Outsourcing Regulation: Non-Governmental Systems of Labor Standards and Monitoring // *Policy Studies Journal*. 2003. Vol. 31. No. 1.

O'Rourke D. Monitoring the Monitors: A Critique of Corporate Third-Party Labor Monitoring // *Corporate Responsibility and Ethical Trade: Codes of Conduct in the Global Economy* / Eds. R. Jenkins, R. Pearson, G. Seyfang. London: Earthscan. 2002.

Pearson R., Seyfang G. Codes of Conduct as Enclave Social Policy // *Corporate Responsibility and Ethical Trade: Codes of Conduct in the Global Economy* / Eds. R. Jenkins, R. Pearson, G. Seyfang. London: Earthscan. 2002.

Posner M., Nolan J. Can Codes of Conduct Play a Role in Promoting Workers Rights? // Paper presented at the Stanford

Law School Conference on International Labor Standards. 2002. May 21.

Quinteros C. Independent Monitoring Seen from the Central American Region // Paper prepared for the SOMO Conference: From Codes to Compliance. Brussels. 2001. October 2–3.

Reinicke W. Global Public Policy: Governing without Government? Washington, D.C.: Brookings Institution Press. 1998.

Rock M. Public Disclosure of the Sweatshop Practices of American Multinational Garment/Shoe Makers/Retailers: Impacts on Their Stock Prices // Technical Paper. Washington, D.C.: Economic Policy Institute. 2001. No. 252.

Rodriguez-Garavito C. Global Governance and Labor Rights: Codes of Conduct and Anti-Sweatshop Struggles in Global Apparel Factories in Mexico and Guatemala (forthcoming).

Ross R. Sweatshop Police // *The Nation*. 2001. September 3.

Sabel C. Learning by Monitoring: The Institutions of Economic Development // *Handbook of Economic Sociology* / Eds. N. Smelser, R. Swedberg. Princeton, NJ: Princeton-Sage. 1994.

Sassen S. Globalization and its Discontents. New York: The Free Press. 1998.

Schmidt V. The New World Order Incorporated: The Rise of Business and the Decline of the Nation State // *Daedalus*. 1995. Vol. 124 (2).

Strange S. The Retreat of the State. Cambridge: Cambridge University Press. 1996.

Szudy B., O'Rourke D., Brown G. Developing an Action-Based Health and Safety Training Project in southern China // *International Journal of Occupational and Environmental Health*. 2003. Vol. 9. No. 4. October/December.

Teubner G. Substantive and Reflexive Elements in Modern Law // *17 Law and Society Review* 239. 1983.

Tulder R., Kolk A. Multinationality and Corporate Ethics: Codes of Conduct in the Sporting Goods Industry // *Journal of International Business Studies*. 2001. Vol. 32 (2).

Wach H., Nadvi K. Global Labour and Social Standards and their Implications for Developing Country Producers: A Bibliographic Overview. Working Paper, Institute for Development Studies, Sussex. 2000.

Wick I. Workers' Tool or PR Ploy? A Guide to Codes of International Labour Practice. Bonn, Germany: Friedrich-Ebert-Stiftung. 2001.

Xinhua News Agency. «Direct Elections of Union Chairs in China.» Xinhua Net. 2003. January 27.

Yanz L., Jeffcott B. Codes of Conduct: From Corporate Responsibility to Social Accountability. // Maquila Solidarity Network. 1999. September.

Перевод с английского А.А. Кулясовой