

Документ разработан с целью содействия в достижении высоких стандартов профессионального и этического поведения всех работников систем и служб инспекции труда

ГЛОБАЛЬНЫЙ ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС

БЛАГОДАРНОСТЬ

Выражаем благодарность г-ну Вольфгангу фон Рихтхофену, международному консультанту и советнику МАИТ по техническим вопросам, а также г-же Анни Райс.

ПОСЛАНИЕ ПРЕЗИДЕНТА

История вопроса

Разработка Глобального этического кодекса с целью вынести на одобрение членов МАИТ в ходе Генеральной Ассамблеи 2008 г. – одна из основных целей МАИТ на 2005-2008 гг. Достижение этой цели является ключевой стратегией решения более широкой задачи – формирования основ профессионализма для инспекции труда.

Данный Глобальный этический кодекс предполагает создание основы с целью дать толчок каждой стране для обсуждения и принятия своего собственного кодекса, отражающего эти основные принципы и соответствующего местным условиям.

Кодекс призван повышать профессионализм через развитие таких качеств как честность, самоотдача, ответственность и надлежащее управление.

Обеспечение исполнения Кодекса потребует взаимодействия инспекторов труда с местной общественностью, правительством и, в особенности, с заинтересованными сторонами, такими как представители работодателей и трудящихся. Их участие очень важно для успешного исполнения всех принципов, затронутых в Кодексе.

Предполагается, что данный Кодекс будет применяться ко всем работникам инспекции труда, не только к инспекторам. На организационном уровне Кодекс свяжет инспекцию труда обязательством по обеспечению рабочей среды и условий труда, которые позволят и будут стимулировать работников действовать согласно его принципам. В целом, Кодекс служит основой для становления профессиональной и заслуживающей доверия системы инспекций труда.

Повышение осведомленности о высоких стандартах персонального поведения, которые должны быть у инспекторов во всем мире, обеспечит доверие работодателей и трудящихся к инспектору.

Проект по разработке Кодекса ведется SafeWork SA (Безопасный труд Южная Австралия) – руководством инспекции труда Южной Австралии – при поддержке старшего советника МАИТ по техническим вопросам и

международного консультанта Вольфганга фон Рихтхофена и министерства труда Онтарио.

Данный кодекс – результат трехлетнего обсуждения и консультаций, которые проходили во всем мире. В течение этого периода МАИТ использовала свои постоянные конференции, форумы, публикации и интернет-сайт для проведения глобальной дискуссии по данному вопросу и распространению документа в разных редакциях.

Мы провели анализ реализуемости данного предложения во многих государствах и пришли к выводу, что это поможет всем странам, независимо от уровня развития трудовых ведомств, как в отношении важности формирования эффективной и профессиональной системы инспекций труда, так и в определении принципов для функционирования данной системы. Кроме того, налицо очевидная общность идей о предложенном содержании документа, а также энтузиазм стран-членов МАИТ в отношении данного проекта.

В марте 2008 г. на конференции МАИТ в г. Аделаиде стало понятно, что принципы, изложенные в предварительном варианте Кодекса, нашли поддержку. Представители международной организации работодателей и профсоюзов также одобрили Кодекс и положительно отозвались об инициативе МАИТ по разработке данного документа.

После конференции в Аделаиде в текст документа были внесены небольшие поправки для того, чтобы отразить комментарии, внесенные на этом мероприятии. В настоящий момент членам МАИТ предложено одобрить последнюю версию (на интернет-сайте МАИТ) как соответствующий свод принципов для укрепления, стимулирования и развития профессионализма инспекций труда во всем мире. Планируется, что члены МАИТ будут работать над достижением этих принципов в своих странах с помощью того или иного подхода, соответствующего местным условиям.

Я предлагаю вам принять принципы, изложенные в этом документе, на Генеральной Ассамблее МАИТ, которая проходит каждые 3 года, в июне 2008 г. В Женеве.

Мишель Паттерсон
Президент МАИТ

1. Введение

Инспекция труда способна повлиять на развитие безопасных рабочих мест. МАИТ признает, что этические нормы и высокие профессиональные стандарты являются основой для инспекции труда в обеспечении наиболее соответствующих услуг для социальных партнеров и более широкого круга общественности.

Этический кодекс представляет собой обязательство по обеспечению того, чтобы работники инспекции труда при исполнении своих обязанностей всегда действовали профессионально, с уважением, непредвзято и честно.

Данный Кодекс разработан для того, чтобы помочь людям, работающим в инспекции труда, осознавать свои обязанности государственных служащих и обеспечить, следование стандартам поведения, принятым организацией, в которой они работают, или общественностью. Кодекс также устанавливает обязательство перед инспекцией труда в отношении улучшения рабочей среды, позволяющей сотрудникам трудиться в соответствии с принципами, описанными в Кодексе.

Разработка Глобального этического кодекса МАИТ осуществлялась в соответствии с обязательством МОТ (ноябрь 2006), согласно которому был запланирован ряд мер, направленных на укрепление и модернизацию инспекций труда во всем мире. Ключевая инициатива, включенная в данные меры, - разработка глобальных кодексов этики и профессионализма.

1.1 Почему этический кодекс?

МАИТ разработала данный кодекс с целью улучшения профессиональной деятельности инспекции труда. Обязательство в отношении данных принципов даст гарантии того, что инспекции труда будут работать прозрачно и ответственно. Выполнение принципов Кодекса также обеспечит защиту для всех сотрудников инспекции труда в процессе надлежащего исполнения своих обязанностей. Кодекс служит фундаментом для определения этического, заслуживающего доверия и профессионального поведения сотрудников инспекции труда. Его цель – определить стандарты поведения:

- определить допустимые модели поведения;
- развивать высокие стандарты практической деятельности;
- определить критерии для проведения самооценки;
- создать образец поведения на рабочем месте и в частной жизни;
- обеспечить способ выражения профессиональной принадлежности;
- обеспечить базу для увеличения воздействия инспекций в целях достижения достойных стандартов охраны труда;
- выявить благоприятные возможности, которые обеспечивают развитие и признание профессии.

Причины, побудившие к созданию Этического кодекса, описаны ниже.

1.2 Поддержка обязательств стран, подписавших конвенцию МОТ № 81 «Об инспекции труда»

Как одна из технических конвенций МОТ, подписанных большинством стран, Конвенция № 81 стала катализатором социального диалога и обеспечения безопасных рабочих мест. Роль современной инспекции – обеспечить социальный мир и социальную справедливость путем предупреждения нечестной трудовой практики, несчастных случаев на рабочем месте или профессиональных заболеваний, а также путем совместной работы с организациями работодателей и трудящихся.

Реализовывая данный Кодекс, страны свяжут обязательством свои инспекции труда в отношении динамичного развития принципов, отражающих профессиональное и этическое поведение сотрудников. Кодекс станет платформой для лидерства на самом высоком уровне и определит поведение сотрудников внутри организации.

1.3 Руководство по профессиональным и этическим стандартам для всех стран и ожидаемые результаты

Неэтичное поведение и коррупция встречаются во всех странах достаточно часто и в различных формах. К примеру, к такому поведению могут относиться: принятие небольших подарков из ассортимента продукции предприятия во время его посещения инспектором; предоставление беспроцентных кредитов; сокрытие конфликта интересов, повлекшее за собой получение материальной выгоды инспектором, членами его семьи или друзьями; оказание услуги одним лицам и отказ в ее предоставлении другим; или разрешение получить что-либо или пройти куда-либо без очереди, и т. п.

Принятие принципов, изложенных в Кодексе, обеспечивает механизм формирования отчетливых этических параметров для урегулирования поведения всех сотрудников инспекции.

Кодекс предоставляет руководство для всех работников с целью отдалить их от использования неэтичных практик. Это может быть достигнуто в том случае, если у сотрудников инспекции есть осознание того, что существует неэтичное поведение и если они осведомлены о механизмах предотвращения подобных случаев.

1.4 Распространение современных этических/ профессиональных стандартов добросовестного поведения

Честность, справедливость и вежливость формируют моральную основу, которая является составляющей этики. Т.к. связь между профессиональным отношением и этическим поведением постоянно усиливается в настоящее время, необходимо, чтобы профессионализм и этическое поведение стали основой каждой инспекции труда.

Инспекции труда должны осознать, что данный Кодекс не является пассивным. Необходимо, чтобы его выполнение представляло собой

непрерывное, неослабевающее соблюдение ряда принципов, регулирующих поведение. Это является обязанностью государственного служащего — выполнять всех обязанности честно и беспристрастно в интересах благосостояния уязвимых групп граждан, применять свои профессиональные знания на благо всех, а также создание благоприятных условий в рабочей среде.

1.5 Вклад в развитие безопасных рабочих мест

Формирование системы инспекций труда, заслуживающей доверия, важно для обеспечения развития безопасного, здорового, справедливого и достойного труда в каждом сообществе.

Профессия инспектора труда ориентирована на способствование удовлетворению безопасным и достойным стандартам труда.

Однако способность инспектора труда безапелляционно влиять на поведение зависит от его авторитета, в то время, как формирование и развитие основ эффективной, заслуживающей доверия, справедливой системы инспекции труда зависит от способности проявить профессиональную честность.

Кодекс, предоставляя базу для этического поведения всех сотрудников инспекции труда, уполномочивает каждого инспектора отказываться или предотвращать ситуации, в которых может быть оказано давление с целью не обращать внимания на неудовлетворительные условия труда. Данное полномочие поднимает его авторитет среди тех, на которых он должен оказать влияние для достижения безопасных и достойных стандартов труда.

2. Применение Кодекса

Кодекс должен внедряться на глобальном уровне, включая следующие ступени:

- Страна
- Штат, провинция
- Сфера деятельности
- Регион
- Объединения
- Организация
- Индивидуально

Кодекс в своей нынешней форме может внедряться на любом из перечисленных выше уровней или быть принят за основу для создания собственного образца документа.

3. Этическая основа

Служащие инспекций труда предоставляют услуги социальным партнерам и другим членам общества, которые способствуют честному труду, в результате чего, упрочняется позиция самой инспекции, как органа власти.

Чтобы инспектора могли соответствовать этим ожиданиям, была разработана этическая основа деятельности инспекций, включающая 6 основных принципов:

1. Знания и компетентность
2. Честность и прямота
3. Вежливость и уважение
4. Объективность, нейтралитет и справедливость
5. Обязательства и способность вовремя реагировать
6. Соответствие поведения в личной жизни и в профессиональной деятельности

Каждый из этих шести принципов описан как стандарт поведения, как для отдельных лиц, так и для организаций. Внедрение этих принципов и стандартов поведения требует обязательств на всех уровнях.

3.1. Личные обязательства

Каждый работник инспекции труда должен осознавать и следовать шести принципам и стандартам поведения Кодекса, на которых основывается этическое поведение.

3.2. Обязательства инспекций труда

Каждая инспекция труда должна способствовать созданию рабочей среды, которая, в свою очередь, даст возможность всем трудящимся подчиняться и следовать принципам и стандартам поведения, указанным в Кодексе.

3.3. Правительственные обязательства

Следует учесть, что для того, чтобы инспекции труда и сами трудящиеся могли внедрить Кодекс, в их распоряжении должны быть соответствующие ресурсы. Правительство, несущее ответственность за обеспечение инспекций ресурсами, включая финансирование, законодательные соглашения, должны будут рассмотреть возможность предоставления указанных ресурсов для создания возможности следовать принципам Кодекса.

Основные положения

Принцип 1.

Знания и компетентность

Достигается с помощью постоянного обучения. Основная цель – приобретение навыков.

Стандарты поведения	Объяснение значения
<i>Личное обязательство:</i> «Я буду и дальше развивать профессиональные навыки и стремиться улучшить качество предоставляемых мною услуг».	Акцент на важности профессионального развития и использовании навыков в оказании помощи коллегам и обществу для достижения условий безопасного и достойного труда.
<i>Обязательство инспекции труда:</i> Инспекция труда обязуется предоставлять возможности для профессионального развития и повышения компетенции персонала.	

Принцип 2.

Честность и прямота.

Поведение должно внушать уважение, уверенность и доверие.

Стандарты поведения	Объяснение значения
<i>Личные обязательства:</i> «Я буду высказывать свое мнение и делать выводы, касающиеся официальной деятельности, только после того, как все значимые факты были рассмотрены и был сделан профессиональный анализ ситуации».	Акцент на стимулирование честности и прямоты. Это характеризуется идеалами морали и независимых суждений, этических практик, конфиденциальности и профессиональным подходом к принятию решений.
«Я буду усерден, объективен и честен в профессиональной деятельности. Я буду нести ответственность за четкое определение некорректного профессионального поведения и конфликт интересов».	
«Я буду ставить общественные интересы превыше всего и обязуюсь избегать ситуаций, способных скомпрометировать меня и подорвать доверие общества ко мне».	
«Я откажусь от любых подарков, пожертвований, услуг, взяток, обещаний или других выгод, которые могут препятствовать выполнению официальных обязанностей».	

«Я буду жить, придерживаясь политического курса страны и руководства организации, но выполнять служебные обязанности беспристрастно и аполитично».	
«Я буду предотвращать семейственность и покровительство».	
«Я буду эффективно использовать ресурсы, которые находятся в моем распоряжении, для общественных выгод, гарантируя, что их использование законно и доступно для каждого».	
<i>Обязательство инспекции труда:</i> Инспекция труда обязуется гарантировать развитие процессов и воспитывать культуру профессионального и этичного поведения	

Принцип 3.

Вежливость и уважение

Сопереживание, сочувствие и понимание (учитывается разнородность общества).

Стандарты поведения	Объяснение значения
<i>Личные обязательства:</i>	
«Принимая решения, я не буду руководствоваться злостью, предубеждениями или личными предпочтениями».	Развитие профессионализма, посредством справедливого и объективного обращения с людьми (не высказывая личных предпочтений). Толерантность и отказ от злоупотреблений властью.
«Я буду относиться к людям и проблемам терпимо и с чистым сердцем».	
«Я буду уважать людей, независимо от социальных ролей и статуса и не буду злоупотреблять властью по отношению к ним».	
<i>Обязательство инспекции труда:</i> Инспекция труда обязуется стимулировать процессы, которые воспитывают культуру уважения к другим, что подкрепляется равенством и принятием этнокультурных различий.	

Принцип 4.

Объективность, нейтралитет и справедливость

Беспристрастное и объективное поведение и отказ от личных предпочтений.

Стандарты поведения	Объяснение значения
<i>Личные обязательства:</i>	Акцент на справедливом отношении к людям, как в профессиональной деятельности, так и в личной жизни.
«Я буду относиться к обществу и коллегам, уважая их достоинство, принимая во внимание их культурные и духовные убеждения».	
«Я буду справедлив к людям и буду одинаково относиться ко всем членам общества».	
<i>Обязательство инспекции труда:</i> Инспекция труда обязуется внедрять системы, которые стимулируют и контролируют соответствие работы персонала данному принципу.	

Принцип 5.

Обязательства и способность вовремя реагировать

Обязательства перед инспекциями труда. Эффективное планирование и своевременность действий.

Стандарты поведения	Объяснение значения
<i>Личные обязательства:</i>	Преданность, старания, упорство и вера в роль инспекторов труда, осознание ценности их деятельности.
«Я буду примерно выполнять обязательства, подавая тем самым пример коллегам».	
«Я буду работать над заданием, пока цели не будут достигнуты и буду руководствоваться законами о труде».	
«Я буду совершенствоваться и стараться соответствовать требованиям и потребностям общества, выполняя свои обязанности своевременно и открыто».	

<p><i>Обязательство инспекции труда:</i> Инспекция труда обязуется проводить стратегическое планирование, благодаря которому можно будет наблюдать видимые результаты и деятельность.</p>	
--	--

Принцип 6.

Соответствие поведения в личной жизни и в профессиональной деятельности

Эти принципы должны быть отражены как в работе, так и в личной жизни

Стандарты поведения	Объяснение значения
<i>Личные обязательства:</i>	
«Я не буду вовлечен в какую-либо дополнительную деятельность и не буду принимать награды без разрешения».	Акцент на стимулирование правильного использования должности на благо общества в ситуациях, связанных с конфликтами личных и профессиональных интересов.
«Я не буду намеренно распространять или использовать конфиденциальную информацию, полученную в профессиональной деятельности для личной выгоды или других преимуществ».	
«Я буду принимать общественные интересы за наивысшие, выполняя любые задания».	
«Я не буду заниматься какой-либо деятельностью, которая расходится с моими официальными обязанностями».	
«Я буду вести себя таким образом, чтобы не вызвать недоверие к инспекции и ко мне лично, поддерживая уважение в обществе, в котором я живу и работаю. Мое личное поведение не должно вызывать критики».	
<p><i>Обязательство инспекции труда:</i> Инспекция труда обязуется ценить своих работников и поощрять соответствующее поведение и прозрачную деятельность.</p>	

4. Процесс рассмотрения жалоб

Для гарантии принятия принципов Кодекса необходимо разработать и внедрить в услуги инспекции труда прозрачный процесс рассмотрения жалоб.

Жалобы могут поступать от представителей разных групп общества: коллег, работодателей, профсоюзов, трудящихся и др.

Рассмотрение должно задействовать широкий круг участников, в том числе людей не из инспекции, для того, чтобы гарантировать прозрачность, ответственность и достоверность предоставляемых услуг.

Результатом рассмотрения жалобы должен быть публичный акт. Это гарантирует, что жалобы сами по себе не станут обстоятельствами злоупотреблений (например, клеветы) или коррупции.

5. Этапы внедрения кодекса

Для успешного внедрения Кодекса необходимо найти механизмы развития, мониторинга, обзора и оценки этого процесса. Предлагаются следующие этапы внедрения кодекса в разных странах на разных уровнях.

1. Адаптация кодекса в подходящий для вашей страны формат.
2. Принятие кодекса
3. Издание кодекса
4. Распространение информации о кодексе в инспекциях труда и среди всех представителей общества
5. Тренинги для всех работников инспекций труда
6. Обязательства всех работников инспекций труда. Могут отличаться в зависимости от страны.
7. Дополнительная документация. Например, внутренние (в организации) правила внедрения, руководство к действиям и др.
8. Принимая во внимание динамическую природу кодекса, необходимо обеспечить постоянный пересмотр документа и его совершенствование посредством трехстороннего социального диалога.

6. Модель принятия решений, соответствующих этическому Кодексу

Этот раздел поможет в применении основных принципов Кодекса на практике.

Определение подходящего направления действий, при возникновении какой-либо этической дилеммы.

1. Определите проблему
 - В чем трудность ситуации?
 - Она затрагивает всю политику управления или ее часть?
 - Кто еще вовлечен в проблему? Учитываются ли их точки зрения и важны ли они?
 - Какой эффект окажет на них ваше поведение?

2. Определите соответствующий принцип кодекса
 - Противоречат ли в данной ситуации ваши собственные идеалы общественным?
 - Рассматривайте ваши обязанности как обязанности служителя обществу.
 - Основывайтесь на Этическом кодексе, который обязывает вас следовать определенным принципам.
 - Осознавайте юридические последствия любых действий.
 - Если вы не уверены, проконсультируйтесь с кем-либо перед тем, как действовать.
3. Выберите направление действий
 - Определите влияние на принятие решения различных участников процесса, вашей семьи, коллег.
 - Определите юридические последствия и соответствующие принципы этического кодекса.
 - Для принятия решения в особо важных ситуациях, если вы не уверены в правильности действий, проконсультируйтесь с не вовлеченным в процесс лицом, которому вы доверяете.
 - Когда необходимо, спрашивайте совета у руководителя или в других инспекциях.
4. Самооценка

Задайте себе следующие вопросы:

 - Что бы сказали члены вашей семьи, коллеги, руководитель или министр, если бы о ваших действиях в данной ситуации написали на первых полосах газет?
 - Как это решение будет восприниматься будущим поколением?
 - Что бы вы делали, если бы это случилось с вами?
5. Выбор действий
 - Ваши действия должны быть законны, соответствовать руководствам и принципам вашей организации и правительства.
 - Ваше поведение должно основываться на принципах Этического кодекса.
 - Вы должны быть способны доказать всем правильность ваших действий.