**«Приватизация международного трудового права»: негосударственные способы регулирования отношений в сфере труда с участием многонациональных корпораций**

*Лютов Н.Л., к.ю.н., доцент МГЮА имени О.Е. Кутафина*

В ответ на проблему «управленческого провала», вызванного резким усилением многонациональных корпораций (МНК) и потерей контроля в их отношении со стороны государств, помимо достаточно слабых попыток взять под контроль негативные последствия глобализации со стороны государств и международных организаций, возникла и негосударственная реакция на этот процесс. Речь идет о так называемых корпоративных кодексах поведения МНК и интернационализации социального партнерства. Ослабление роли государств в регулировании отношений в сфере труда вне рамок национальных границ позволила говорить ряду специалистов о новом феномене в международном трудовом праве: «приватизации» права[[1]](#footnote-1).

***Корпоративные кодексы поведения и корпоративная социальная ответственность***

Начиная с конца 1980-х – начала 1990-х гг. в экономически развитых странах стали проводиться кампании по «социальной маркировке», направленные на то, чтобы убедить потребителей приобретать только ту продукцию, которая выпущена социально ответственными производителями. Такая маркировка означает, что если продукция, с точки зрения авторитетной неправительственной организации, была произведена без нарушения прав работников и экологических стандартов, на ее упаковке может быть сделана соответствующая пометка, призывающая покупателей покупать ее «с чистой совестью». Неправительственные организации, осуществляющие социальную маркировку, создали ассоциацию под названием «Международный альянс социальной и природоохранной аккредитации и маркировки»[[2]](#footnote-2). Производители, желающие получить социальную маркировку, обязаны доказать соблюдение трудовых прав не только собственных работников, но и то, что продукция, которую они заказывают у своих подрядчиков, также произведена без нарушения трудовых прав. Таким образом, популярная сейчас концепция *корпоративной социальной ответственности* (англ. – *corporate social responsibility, CSR*)[[3]](#footnote-3) распадается на два аспекта: внутреннюю (в отношении собственных работников) и внешнюю (в отношении работников субподрядчиков).

Для того чтобы продемонстрировать свою социальную ответственность, крупные компании сами стали принимать *корпоративные кодексы поведения* (англ. *– corporate codes of conduct*), в которых содержатся базовые обязательства МНК применительно к трудовым правам. В настоящее время большинство крупных компаний, учрежденных в странах ОЭСР, имеют те или иные корпоративные кодексы поведения, связанные с отношениями в сфере труда.

В начале XXI столетия появилось новое поколение таких кодексов, связанное с широкой критикой первоначально принятых. Критика связана с тем, что в большинстве случаев принятие подобных корпоративных кодексов обусловлено исключительно соображениями укрепления репутации компании и не ставит задачи реальной защиты прав работников. Очевидно, что компании не заинтересованы в применении кодексов, которые налагают дополнительные финансовые обязательства на них самих и их подрядчиков. Поскольку вопрос о контроле за соблюдением кодексов изначально или не ставился вообще или зависел от доброй воли самой принявшей его компании, это вызывало так называемую проблему «лисы в курятнике»: лиса (МНК) должна была сама регулировать свое поведение в курятнике (т.е. в отношении работников). В результате международные организации и некоторые специализированные коммерческие компании (как правило, аудиторские) стали принимать собственные кодексы поведения, к которым могут присоединяться международные работодатели. Такие кодексы поведения получили название *«внешних»* кодексов по сравнению с *«внутренними»* - принимаемыми самими компаниями.

Исследователи выделяют[[4]](#footnote-4) два типа кодексов поведения: те, которые призваны продемонстрировать стремление компаний к определенным идеалам и не идут далее провозглашения общих принципов (честность, желание внести вклад в социальное и экономическое развитие и т.п.) и те, которые содержат более конкретные обязательства МНК в отношении трудовых и экологических стандартов. Второй тип кодексов нередко предусматривает внешний контроль за соблюдением МНК собственного кодекса. В последнем случае становится не так важно, закреплены ли трудовые стандарты во внутреннем или внешнем кодексе, поскольку доказательства соблюдения взятых МНК на себя обязательств изучаются внешней организацией, которой должно доверять гражданское общество, и которая может предоставить компании «социальную маркировку».

Содержание[[5]](#footnote-5) кодексов, разработанных самими МНК, предусматривает более общие обязательства компаний[[6]](#footnote-6), чем те, которые предусмотрены в кодексах неправительственных общественных организаций. «Внешние» кодексы поведения могут содержать существенно более детальные положения. Например, Кодекс поведения Ассоциации честного труда (англ. – *Fair Labor Association, FLA*) (некоммерческой организации, учрежденной в США) содержит[[7]](#footnote-7) лишь упоминание о свободе объединения и коллективных переговоров. Однако этот Кодекс сопровождается значительно более конкретным документом, называющимся «Оценка соблюдения»[[8]](#footnote-8). В этом дополнительном документе содержится перечень из 27 конкретных требований в отношении свободы объединения, явно составленный на основе принципов свободы объединения, выработанных МОТ.

Однако бóльшую проблему, чем содержание кодексов, представляет собой контроль за их исполнением. Многие «внутренние» кодексы в настоящее время включают оговорки о внешнем контроле за их исполнением, а большинство крупных МНК присоединяются к «внешним» кодексам, одновременно сохраняя собственные «внутренние» кодексы. Во многом такие действия корпораций аналогичны действиям государств, имеющим собственное трудовое законодательство, и одновременно ратифицирующим международные договоры.

Но даже «внешние» кодексы, которые обычно не ассоциируются с проблемой «лисы в курятнике», все равно вызывают определенную озабоченность среди специалистов. *Во-первых,* в настоящее время существует очень много конкурирующих между собой международных профсоюзных объединений, правозащитных организаций, коммерческих компаний, общественных кампаний и т.п., претендующих на занятие своей ниши в области установления и применения международных трудовых стандартов. Среди наиболее известных можно назвать Инициативу по социальному поведению бизнеса (англ. – *Business Social Compliance Initiative, BSCI*), Ассоциацию честного труда, Консорциум прав работников (англ. – *Worker Rights Consortium, WRC*), Инициативу по этической торговле (англ. – *Ethical Trading Initiative, ETI*), Фонд честной торговли (англ. – *Fair Trade Foundation*), организацию «Международная социальная ответственность» (англ. – *Social Accountability International, SAI*), организацию «Всемирное аккредитованное ответственное производство» (англ. – *Worldwide Responsible Accredited Production, WRAP*) и др. Существует много других организаций, ведущих активную деятельность в данной области.[[9]](#footnote-9) Международные неправительственные организации, государственные учреждения и некоторые компании выпускают собственные кодексы и тем самым все больше усложняют несистематизированную массу материалов по этому поводу. Некоторые из этих учреждений действуют на коммерческой основе, получая вознаграждение за выдачу социальной маркировки и, тем самым, подрывая авторитет самой идеи такой маркировки. Между всеми этими структурами существует достаточно много конфликтов, связанных с конкуренцией, что также не содействует повышению их авторитета. Несмотря на то, что тексты кодексов выглядят достаточно похоже друг на друга, потребителю очень трудно понять, что именно данная организация, занимающаяся социальной маркировкой, ведет себя честно и действительно осуществляет контроль за международными работодателями. В связи с этим Международная организация по стандартизации (ИСО) в 2010 г. приняла новый международный стандарт по социальной ответственности (ISO 26000)[[10]](#footnote-10), имеющий целью ввести некую унификацию в беспорядочный процесс выработки «частных МТС». Однако сам этот стандарт не обладает юридической силой[[11]](#footnote-11).

*Во-вторых*, существуют серьезные опасения по поводу того, что национальное трудовое законодательство и МТС могут начать вытесняться этим, значительно более мягким, регулированием деятельности МНК. Опасности также подвергается и без того ослабленная в современных условиях система социального партнерства, которая может замещаться «добровольными» действиями корпораций, создающими иллюзию, что классические коллективные переговоры и коллективные договоры становятся более не нужны работникам. Еще О. Кан-Фройнд говорил[[12]](#footnote-12), что права работников, «завоеванные» в результате непростых коллективных переговоров более важны и ценны, чем те, которые «подарены» работникам кем-либо «сверху». В связи с этой опасностью В. Дойблер подвергает резкой критике саму концепцию корпоративной социальной ответственности в целом[[13]](#footnote-13).

***Международные рамочные соглашения и социальный диалог на международном уровне***

Самым естественным ответом на негативные последствия глобализации была бы интернационализация профсоюзного движения[[14]](#footnote-14). Собственно, международные профсоюзные организации существуют уже очень давно – начиная с XIX в.[[15]](#footnote-15) Однако объединение работников на международном уровне в качестве стороны, противопоставленной МНК, существенно более затруднено, нежели в рамках одной страны[[16]](#footnote-16). Это связано и с принципиально разными системами и традициями в области трудового права и социального партнерства, и с «национальным эгоизмом» работников, воспринимающих своих иностранных коллег, прежде всего, в качестве конкурентов, а не товарищей по переговорам с общим – глобальным – работодателем, и с чисто физическими трудностями международной коммуникации.

Тем не менее, глобальные профсоюзные федерации, т.е. международные профсоюзы, объединяющие работников определенной отрасли или профессии, смогли к настоящему времени добиться заключения нескольких десятков глобальных или международных рамочных соглашений (далее – МРС) (англ. – *Global framework agreement GFA, International framework agreement – IFA*) с некоторыми крупными МНК[[17]](#footnote-17), среди которых одна компания со штаб-квартирой в России – «Лукойл». По данным социологов, основным мотивом для компании «Лукойл» при подписании МРС были соображения хорошего имиджа в глазах иностранных потребителей, инвесторов, тендерных комитетов и т.д., а не давление со стороны профсоюзов[[18]](#footnote-18). Вопрос о том, повлияло ли МРС компании «Лукойл» на улучшение ситуации в социально-трудовых отношениях и разрешении разногласий между работниками и работодателями, остается без ответа[[19]](#footnote-19).

В настоящее время сфера действия международных рамочных соглашений достаточно невелика: по подсчетам специалистов, по состоянию на 2010 г. МРС действовали приблизительно в отношении 6 млн. работников из приблизительно 77 млн., работающих в МНК[[20]](#footnote-20). Кроме того, в отличие от традиционных социально-партнерских соглашений и коллективных договоров, заключаемых на различных внутригосударственных уровнях[[21]](#footnote-21), МРС не обладают формальной юридической силой, и за их нарушение МНК нельзя привлечь к *юридической* ответственности[[22]](#footnote-22). Тем не менее, говорить о том, что МРС сводятся исключительно к «мягкому праву» вряд ли корректно: глобальные профсоюзные объединения могут проводить трансграничные акции, направленные на то чтобы вынудить МНК соблюдать заключенные МРС или заключить их в тех случаях, когда МНК отказывается сделать это без внешнего давления. Такие случаи пока носят единичный характер, но все-таки имеют место и иногда приводят к успеху. Наибольшего успеха представителям работников на международном уровне удается добиться в рамках ЕС[[23]](#footnote-23). Так, очень существенный политический и общественный резонанс имело дело в отношении паромной компании «Викинг-лайн», стремившейся изменить флаг своего парома с финского на эстонский[[24]](#footnote-24).

Подавляющее большинство МРС заключено глобальными профсоюзными федерациями с МНК, имеющими свои штаб-квартиры в ЕС. Помимо стран ЕС, МРС имеются также с МНК, имеющими происхождение в Австралии, Индонезии, Канаде, Малайзии, Новой Зеландии, России, США, и ЮАР и Японии. Для представительства интересов работников в рамках международных коллективных переговоров по аналогии с существующими в ЕС европейскими производственными советами (ЕПС) иногда создаются всемирные производственные советы. Такой всемирный производственный совет смог заблокировать попытку компании «Даймлер-Крайслер» перенести производство со своих предприятий, распложенных в ЮАР, после проведенной там работниками забастовки, в подразделения в Бразилии и Германии[[25]](#footnote-25). При этом обращает на себя внимание, что данная МНК также имеет происхождение из ЕС. Спор с компанией «Даймлер-Крайслер» интересен еще и тем, что МРС компании, так же, как и корпоративные кодексы поведения (см. выше), предусматривало возможность расторжения компанией договоров с подрядчиками в случае нарушения ими МТС. В результате, под давлением профсоюзов, компания «Даймлер-Крайслер» отказалась от услуг восьми своих поставщиков в Бразилии[[26]](#footnote-26).

Еще один пример успешной международной координации представителей работников имел место при слиянии компаний ABB и Alstom в 1999-2003 г., когда представители профсоюзов и ЕПС компании «Альстом» не только радикально повлияли на программу объединенного руководства компании по реструктуризации, подразумевавшей существенные сокращения персонала, но и предотвратили банкротство компании «Альстом»[[27]](#footnote-27). Однако, во-первых, степень интеграции государств ЕС (особенно, «старого ЕС», т.е. западно-европейских стран), настолько велика, что в данном случае говорить о *международной* солидарности работников можно лишь с определенной натяжкой, и, во-вторых, даже в рамках этого регионального объединения говорить об успешно функционирующем социальном диалоге на уровне всего ЕС не приходится. Между «старыми» и «новыми» членами ЕС существует серьезный раскол, связанный с уровнем доходов работников.

Очень важный пример эффективности социального диалога на международном уровне был продемонстрирован в Коста-Рике, где местная система социального партнерства характеризуется распространением так называемых «желтых» профсоюзов, фактически контролируемых работодателем. Благодаря существованию МРС в компании «Чикита» был налажен прямой диалог между представителями профсоюзов, представляющих меньшинство работников, и работодателем[[28]](#footnote-28). Этот опыт особенно ценен для России, поскольку проблема независимости профсоюзов от работодателя – одна из самых больных для современных социально-трудовых отношений в нашей стране.

Содержательное сопоставление корпоративных кодексов поведения и МРС показывает, что, несмотря на то, что оба вида актов формально относятся к «мягкому праву», МРС содержат существенно более конкретные обязательства работодателей и механизмы их реализации[[29]](#footnote-29), поскольку они заключаются в результате переговоров между социальными партнерами, а не представляют собой самостоятельно сформулированные МНК положения, состоящие по большей части из гибких и абстрактных лозунгов, основная цель которых заключается в саморекламе компании, а не защите трудовых прав своих работников и работников своих поставщиков и подрядчиков.

Тем не менее, в отличие от коллективных договоров и соглашений, заключаемых на национальном уровне, МРС, как правило, не содержат конкретных положений о размере заработной платы и иных ключевых условий труда, а устанавливают лишь общие рамки отношений между социальными партнерами. На настоящий момент единственное исключение из этого правила представляет собой МРС[[30]](#footnote-30), заключаемое Международной федерацией работников транспорта (ITF) с работодателями, входящими в Международный комитет работодателей морского сектора, и основывающееся на положениях Конвенции МОТ 2006 г. (MLC).

Представляется, что «новое международное трудовое право», создаваемое частными компаниями и неправительственными организациями, не может быть эффективным или даже существовать без взаимодействия с традиционными ключевыми субъектами «классического» международного трудового права – государств и международных организаций. Авторитетный британский специалист по трудовому праву Б. Хеппл считает, что роль МОТ в отношении применения как корпоративных кодексов поведения, так и МРС, может заключаться в осуществлении функций независимого посредника при разрешении споров, возникающих между МНК и глобальными профсоюзными федерациями, а в перспективе – в учреждении международного трудового трибунала МОТ для разрешения трудовых споров транснационального характера[[31]](#footnote-31). Это предложение можно поддержать, однако, несмотря на то, что оно было высказано больше шести лет назад в рамках круглого стола, проводившегося МОТ, каких-либо признаков активности МОТ в данном направлении не видно.

1. Burkett B.W., Craig J.D.R., Link M. Corporate Social Responsibility and Codes of Conduct: The Privatization of International Labour Law // Canadian Council on International Law Conference, 15 October, 2004. [↑](#footnote-ref-1)
2. The International Social and Environmental Accreditation and Labeling Alliance (ISEAL Alliance): <http://www.isealalliance.org/> . [↑](#footnote-ref-2)
3. См. о корпоративной социальной ответственности: Chatterji A.J., Listokin S. A Comment on «Corporate Social Responsibility and Workers’ Rights» // Comparative Labor Law and Policy Journal. 2008. Vol. 30. No. 1. P. 11–15; Compa L. Corporate social responsibility and workers’ rights // Comparative Labor Law and Policy Journal. 2008. Vol. 30. № 1. P. 1-10; European Commission. Green Paper Promotion a European Framework for Corporate Social Responsibility. COM(2001). Brussels, 2001. – 32 p. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2001/com2001_0366en01.pdf> . [↑](#footnote-ref-3)
4. Florini A. Business and global governance: the growing role of corporate codes of conduct: http://www.brookings.edu/articles/2003/spring\_business\_florini.aspx . [↑](#footnote-ref-4)
5. ОЭСР провела исследование содержания 148 кодексов поведения МНК. О нормах, которые в них чаще всего содержатся, см.: Jenkins R. Corporate codes of conduct self-regulation in a global economy // Technology, Business and Society Programme Paper. United Nations Research Institute for Social Development, 2001. P. 22. См. также: Macklem P., Trebilcock M. New Labour Standards Compliance Strategies: Corporate Codes of Conduct and Social Labeling Programs. Faculty of Law, University of Toronto. A Research Report prepared for the Federal Labour Standards Review. 2006. – 50 p. <http://www.hrsdc.gc.ca/eng/labour/employment_standards/fls/pdf/research21.pdf>. [↑](#footnote-ref-5)
6. См., например, корпоративный кодекс компании «Адидас»: Adidas Group. Workplace Standards: <http://www.adidas-group.com/en/sustainability/assets/workplace_standards/English_Workplace%20Standards.pdf>. [↑](#footnote-ref-6)
7. Fair Labor Association. Workplace Code of Conduct. <http://www.fairlabor.org/about_us_code_conduct_e1.html> . [↑](#footnote-ref-7)
8. Fair Labor Association. Compliance benchmarks. <http://www.fairlabor.org/images/WhatWeDo/compliance_benchmarks.pdf>. [↑](#footnote-ref-8)
9. См. подробнее: Guidance on social responsibility. Draft International Standard ISO/DIS 26000. In ISO Doc. No.: ISO/TMB/WG SR N 172 (30-39). Geneva, ISO, 2009. <http://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/-8929321/8929339/8929348/3935837/ISO_DIS_26000_Guidance_on_Social_Responsibility.pdf?nodeid=8385026&vernum=-2>. [↑](#footnote-ref-9)
10. ISO. Guidance on Social Responsibility – ISO 26000:2010(E). Geneva: ISO, 2010. [↑](#footnote-ref-10)
11. См. об этом: Hahn R. Standardizing Social Responsibility? New Perspectives on Guidance Documents and Management System Standards for Sustainable Development //IEEE - Transactions on Engineering Management. Vol. 59, No. 4, 2012. P. 717-727. [↑](#footnote-ref-11)
12. Davies P.; Freedland M. Kahn-Freund’s Labour and the Law. London, Stevens, 1983. P. 14. [↑](#footnote-ref-12)
13. Däubler W. Corporate Social Responsibility: A Way to Make Deregulation more acceptable? // F. Hendricx, R. Blanpain (eds.) Labour Law between Change and Tradition. Liber Amicorum Antoine Jacobs. Wolters Kluwer, 2011. P. 49-58. [↑](#footnote-ref-13)
14. См.: Bamber G.J.; Sheldon P., Gan B. Collective bargaining: an international analysis // R. Blanpain (Ed.) Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies Xth ed.. Austin et al.: Wolters Kluwer, 2010. P. 609-658. [↑](#footnote-ref-14)
15. См.: Windmuller J.P. Pursey S.K., Baker J. The International Trade Union Movement // Op. cit. P. 71-96. [↑](#footnote-ref-15)
16. См. об этом: Rojot J. The right to bargain collectively: an international perspective on its extent and relevance // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 20, No. 4, 2004. P. 513-532;

Rojot J. International collective bargaining relations // Global industrial relations. M.J. Morley, P. Gunningle, D.G. Collings (eds.). London and New York: Routledge, 2006. P. 254-255. [↑](#footnote-ref-16)
17. Global Unions site. Framework Agreements. <http://www.global-unions.org/framework-agreements.html?lang=en> ; United Nations Global Compact. Global Framework Agreements: <http://www.unglobalcompact.org/Issues/Labour/Global_Framework_Agreements.html> . См. об оценке содержания соглашений: Stevis D. International framework agreements and global social dialogue: Parameters and prospects. ILO Employment Sector, Employment Working Paper No. 47. Geneva: ILO, 2010. – 38 p. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_122176.pdf> . [↑](#footnote-ref-17)
18. Papadakis K. Adopting International Framework Agreements in the Russian Federation, South Africa and Japan: Management Motivations //Shaping Global Industrial Relations. The Impact of International Framework Agreements. K. Papadakis (ed.). ILO, Palgrave MacMillan, 2011. P. 69. [↑](#footnote-ref-18)
19. Ibid. P. 77. [↑](#footnote-ref-19)
20. Papadakis K. Globalizing industrial relations: what role for International Framework Agreements? // The Role of Collective Bargaining in the Global Economy. Negotiating for Social Justice. S. Hayter (ed.). Cleltenham et al.: Edward Elgar; Geneva: ILO, 2011. P. 280-281. [↑](#footnote-ref-20)
21. За исключением соглашений, заключаемых в Великобритании, традиционно считающихся «джентльменскими соглашениями», если в их тексте не установлено иное. [↑](#footnote-ref-21)
22. О юридическом статусе МРС см. подробнее: Sobczak A. Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsibility // Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework? K. Papadakis (ed.) Geneva: ILO, 2007. P. 115-130. [↑](#footnote-ref-22)
23. См. об этом, например: Cross-border collective actions in Europe: a legal challenge. F. Dorssemont, T. Japsers, A. van Hoek (eds.). Antwerpen-Oxford: Intersentia, 2007. [↑](#footnote-ref-23)
24. См. об этом подробнее: Лютов Н.Л. Конфликт между фундаментальными правами работников и предпринимателей в практике Европейского суда справедливости // Трудовое право, №12, 2008. С. 70-79. [↑](#footnote-ref-24)
25. Wick I. Workers’ tool or PR ploy? A guide to codes of international labour practice. 4th Ed. Bonn: Friedrich-Ebert-Schtiftung, 2005. P. 24. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/04288.pdf>. [↑](#footnote-ref-25)
26. Holdcroft J. International Framework Agreements: a progress report // Metal World, No. 3, 2007. P. 21. [↑](#footnote-ref-26)
27. Erne R. European unions: labor’s quest for a transnational democracy. Ithaca and London: Cornell University Press, 2008. P 128-156. [↑](#footnote-ref-27)
28. См.: Schömann I., Sobczak A. Codes of conduct and international framework agreements: new forms of governance at company level. Case study: Chiquita. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. – 12 p. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/925/en/1/ef07925en.pdf> . [↑](#footnote-ref-28)
29. García-Muňoz Alhambra A., ter Haar B., Kun A. Op. cit. P. 362; Schömann I., Sobczak A., Voss E., Wilke P. Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. – VIII, 94 p. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/92/en/1/ef0792en.pdf>. [↑](#footnote-ref-29)
30. 2012 – 2014 IBF Framework TCC Agreement: <http://www.itfseafarers.org/files/seealsodocs/33555/20122014IBFFrameworkTCCAgreement.pdf> . [↑](#footnote-ref-30)
31. Hepple B. Does Law Matter? The Future of Binding Norms // Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision. Proceedings of the International Colloquium on the 80th Anniversary of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Geneva: 24-25 Nov., 2006). G.P. Politakis (ed.). Geneva: ILO, 2007. P. 230-231. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\_norm/@normes/documents/publication/wcms\_087817.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_087817.pdf) . [↑](#footnote-ref-31)