

Моделирование глобальной профсоюзной стратегии. Арена глобальных производственных сетей, глобальных рамочных соглашений и профсоюзных сетей

Микаэль Фихтер

В последние десятилетия экономической глобализации профсоюзы во всем мире занимали оборонительные позиции; их роль выразителей политических и экономических интересов трудящихся была отодвинута на самый край. В условиях аутсорсинга, вывода производства в офшорные зоны, развития гибких и непостоянных форм занятости профсоюзы теряли силу, а вывод рынков труда из-под государственного регулирования открыл дорогу для дальнейшего роста неустойчивой занятости и заемных форм труда – «треугольного капкана»¹.

Продолжая борьбу за защиту с таким трудом завоеванных инструментов правового регулирования в своих странах, профсоюзы также начали поиск транснациональных подходов для противодействия ничем не сдерживаемой международной конкуренции, которая подпитывается «гонкой ко дну», стремлением бесконечно снижать затраты на рабочую силу. Трудность стоящей перед профсоюзами задачи состоит в разработке стратегии, которая послужила бы политическим и организационным ответом на дилемму, с которой они столкнулись, а именно: как вернуть силу профсоюзам как организациям местного и национального уровня, чтобы оказывать давление на ситуацию, характеризующуюся транснациональным разрывом в регулировании трудовых отношений.

Я бы утверждал, что наиболее значимым инструментом, который профсоюзы разработали для решения этой задачи, являются глобальные рамочные соглашения (ГРС). В противоположность одностороннему и добровольному характеру социальной ответственности корпораций (СОК), ГРС являются двухсторонними, заключаются на договорной основе и подписываются как политический документ между транснациональными корпорациями (ТНК) и Глобальными профсоюзными федерациями (ГПФ). Опираясь, главным образом, на положения основополагающих и иных Конвенций Международной организации труда (МОТ), они закладывают фундамент для реализации трудовых отношений на указанном пространстве или арене, то есть, на всех предприятиях

ТНК и ее глобальной производственной сети поставщиков, субподрядчиков и других бизнес-партнеров. ГРС также включают механизмы контроля за их выполнением и внутренние процедуры урегулирования споров и конфликтов.

На протяжении 1970-х годов усилия, направленные на то, чтобы сделать коллективный голос труда частью баланса сил в рамках ТНК посредством всемирных советов компании, потерпели неудачу: ТНК, на которые они должны были оказывать влияние, их просто не замечали. Попытки регулировать трудовые отношения в ТНК через лоббирование международных организаций, в большинстве случаев, не давали результата, как показала провалившаяся попытка включения «социальной статьи» в документы ВТО в 1990-х годах. Вместо этого глобальные профсоюзы пошли в лобовую атаку на ТНК, отвечая на распространение корпоративных кодексов поведения и односторонних политических установок СОК Глобальными рамочными соглашениями. И с 2000-х годов – спустя более десятилетия после подписания первого ГРС – их число растет в геометрической прогрессии; на сегодняшний день подписано более 90 соглашений, из которых 85 являются действующими и на сегодняшний день.

В рамках трехлетнего проекта, который финансировался германским Фондом им. Ханса Бёклера, поддерживаемым профсоюзами, мы проанализировали 73 ГРС, подписанных до 2011 года и выбрали 16 из них для предметного изучения. Все шестнадцать соглашений были подписаны с корпорациями, штаб-квартиры которых находятся в Европейском Союзе (ЕС) и имеют дочерние предприятия в четырех странах на четырех разных континентах с разными национальными системами трудовых отношений и различными ролями, которые они играют в глобальном разделении труда: в Бразилии, Индии, Турции и США.

ГРС как инициатива представляют собой новую веху. Но как показывают наши исследования на местах², и как указывали многие из их критиков, путь предстоит пройти еще очень долгий. Во всех четырех странах мы обнаружили широко распространенное несоблюдение ГРС. Это можно объяснить сочетанием разных факторов. Хотя выполнение соглашения возложено на действующих лиц на местах, эти представители работников и администрации редко принимают прямое участие в переговорах по ГРС. Таким образом, у них нет чувства, что это «их» соглашение. Во-вторых, многие руководители дочерних предприятий ТНК и многие местные профсоюзы не знают о существовании ГРС. Часто соглашение не доводится до сведения дочерних компаний, а если это и происходит, его значение как совместного политического постановления работников и руководства, обязательного к выполнению на всех предприятиях корпорации, не доводится с достаточной ясностью до организаций местного уровня. Когда профсоюзы не знали о ГРС, они, как правило, не понимали, каким образом они могли бы использовать это соглашение, чтобы добиться своего признания как стороны в переговорах или укрепить свою позицию в ходе переговоров.

Со своей стороны, руководство компаний предпочитало закрывать глаза на совместный характер этих соглашений и в одностороннем порядке встраивало его положения в свою работу по СОК. Наконец, мы обнаружили, что большинство профсоюзов на местах – если они вообще вели какую-либо международную работу – сотрудничали крайне осторожно или были лишь очень слабо связаны с профсоюзами других стран или с ГПФ.

Однако в отдельных случаях, мы обнаружили свидетельства успешного использования ГРС³. Они отличаются от случаев, где эти соглашения выполняются плохо или не выполняются вообще, потому что профсоюзы использовали этот политический инструмент стратегически, делали его применение первоочередной задачей и изыскивали необходимые для этого ресурсы. К сожалению, такой подход является скорее исключением, чем правилом. Действительно, многие подчеркивают, что ГПФ и их членским организациям совершенно необходимо начать двигаться вперед: от политики, основанной на «латании дыр», разрешении отдельных кризисных ситуаций по мере их появления – к более проактивной стратегии.

Говоря «стратегия», я имею в виду, что профсоюзам нужно повышать качество содержания ГРС. Многие существующие на сегодняшний день соглашения сформулированы слишком размыто и часто открыты для сильно различающихся между собой толкований. Необходим абсолютно дословный перенос основополагающих норм трудовых отношений МОТ в текст соглашений. Дополнительные Конвенции МОТ, например, о рабочем представительстве на предприятиях или охране труда, значительно повышают качество ГРС. Равно необходимыми являются и гарантии нейтральности руководства в отношении инициатив по объединению работников в профсоюзы и регулированию доступа профсоюзных представителей на предприятия – редко использовавшихся до сих пор в текстах соглашений. Кроме того, соотношение глобальных норм и национального законодательства должно быть более однозначным: превалировать должна самая жесткая из норм.

Во-вторых, ГРС необходимо четко очерчивать сферу своего действия, расширяя ее за непосредственные пределы ТНК для охвата всей глобальной производственной сети компании. Профсоюзная политика, заканчивающаяся на организационной границе ТНК, является слишком ограниченной; она должна охватывать всю систему поставщиков, субподрядчиков, подразделений обслуживания и продаж и – во все большей степени – услуги по набору персонала. Только тогда появится возможность укрепить силу профсоюзов и соединить между собой местные законодательные положения в сфере трудовых отношений.

Что касается сторон, задействованных в процессе заключения ГРС, то в прошлом переговоры проводились ГПФ, профсоюзами из страны происхождения ТНК и иногда советами предприятия – и не всегда в гармонии друг с другом. Передача проведения переговоров советам компаний влечет за собой серьезные трудности в плане признания и соблюдения глобального соглашения между самостоятельными организациями. Вместо этого я утверждаю, что взаимное признание означает, что руководство компании ведет переговоры с ГПФ, и что существует план по вовлечению в этот процесс членских организаций ГПФ и руководства предприятий компании на местах, которые как раз и будут отвечать за выполнение соглашения. Процедуры, закрепленные в соглашении, должны определять его

выполнение как совместную задачу профсоюзов и менеджмента, начиная с совместного информирования и разъяснения, с последующим расширением этой работы в форме совместных программ обучения. В довершение, этот процесс должен включать в себя проведение совместной аналитической работы и переход к практической организационной работе, которая отражает принципы соглашения.

Подписание ГРС – важный шаг, но без практического применения оно останется бесполезным. Дополнительным шагом в профсоюзной стратегии является создание транснациональных профсоюзных сетей. Чтобы быть эффективными, такие сети должны иметь четко поставленные цели, включая инициирование и проведение переговоров по заключению ГРС и их выполнению. Необходимо добиваться того, чтобы все участники сети относились к соглашению как к «своему», повышать потенциальное влияние местных/национальных членских организаций, использовать ГРС как инструмент и площадку для объединения работников в профсоюз, выстраивать и укреплять международное сотрудничество и солидарность.

Организация профсоюзных сетей должна опираться на четкие принципы управления. Это требует наличия четко определенных структур руководства сетью, создаваемых вокруг ГПФ или ее ключевой членской организации, согласования приоритетов и четкого распределения обязанностей, назначения ответственных, а также выделения всех необходимых ресурсов.

ГРС сами по себе не являются стратегией. Так же как и их подписание само по себе не создает новых, транснациональных сфер в трудовых отношениях. Без активного, целенаправленного и скоординированного вклада профсоюзов они погрузятся в дрему. Транснациональные профсоюзные сети способны превратить их в инструмент для разработки стратегии, которая позволит голосу профсоюзов звучать в ТНК, а также и среди их поставщиков, субподрядчиков и других деловых партнеров, разбросанных по всему миру. В прошлом наблюдалась тенденция рассматривать выполнение ГРС как прерогативу менеджмента. Но в этом случае очень трудно вовлечь в этот процесс местные профсоюзы на уровне дочерних предприятий и поставщиков. ГРС представляют собой совместное заявление трудящихся и менеджмента и будучи

такowymi должны и реализовываться совместно. Восприятие соглашения как «своего» приходит с осуществлением общей стратегии. Повышение вовлеченности профсоюзов в процесс переговоров с помощью создания транснациональных профсоюзных сетей является необходимым условием укрепления работы по выполнению соглашения.

ГРС открыли профсоюзам путь для взаимодействия с ТНК на глобальном уровне. Понимание того, что подобные соглашения могут успешно использоваться для того, чтобы создавать профсоюзы и добиваться их признания, распространилось достаточно широко. Нарастание профсоюзного сотрудничества и сил вокруг ГРС потенциально является средством концентрации профсоюзных ресурсов на некоем определенном участке, что служит основой для разработки и реализации всеобъемлющей транснациональной политической стратегии в сфере глобальных трудовых отношений.

- 1 Глобальный профсоюз IndustriALL (2012) 'The Triangular Trap: unions take action against agency labour', Geneva: IndustriALL; (http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Triangular_Trap/agency_work_final.pdf)
- 2 Fichter et al. (2012) 'Globalising Labour Relations. On Track with Framework Agreements?', Berlin: Friedrich-Ebert-Foundation; (<http://library.fes.de/pdf-files/iez/09422-20121129.pdf>). For Brazil: Arruda et al. (2012) 'International Framework Agreements – a powerful tool for ensuring Core Labor Standards in a globalized world? Insights from Brazil', Friedrich-Ebert-Foundation; (<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/09531.pdf>)
- 3 Ограниченный объем статьи не позволяет включать описания конкретных случаев. Дополнительные примеры см. в Fichter and Helfen (2011) 'Going local with global policies: Implementing international framework agreements in Brazil and the United States', в K. Papadakis (ред.) 'Shaping Global Industrial Relations. The Impact of International Framework Agreements', Houndsmills: Palgrave Macmillan. pp. 73-97.

Микаэль Фихтер является политологом и преподавателем Глобального университета труда (в Германии). Им были проведены широкие исследования в области глобальных трудовых отношений, включая недавно завершённый исследовательский проект по глобальным рамочным соглашениям. Website: (http://www.polsoz.fu-berlin.de/polwiss/ifa_projekt). E-mail: michael.fichter@fu-berlin.de