

Международные рамочные соглашения: новый инструмент международного регулирования труда?

Сиглинд Хесслер

Новый инструмент международного регулирования труда

Международные рамочные соглашения (МРС) играют важную роль в международном регулировании труда. С расширением процесса глобализации производства и рынков растет и потребность в международном регулировании трудовых отношений. Существующие инструменты, среди которых и такие как *Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий* и *Трехсторонняя декларация принципов МОТ, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики*, а также многочисленные конвенции МОТ - имеют большое значение, но

но все еще не имеют видимого успеха, так как не располагают мощными санкциями по отношению к тем, кто нарушает заложенные в них принципы. Кроме этого, в рамках проводимой различными компаниями политики корпоративной социальной ответственности, растет число добровольных деклараций о социальных стандартах, принимаемых в одностороннем порядке. Однако они не достигают конкретных результатов, поскольку не имеют обязательной силы.

МРС являются относительно новым инструментом международного регулирования трудовых отношений, действующим на уровне компаний. Они согласовываются между компаниями, с одной стороны, и представителями работников, такими как Глобальные федерации профсоюзов и / или производственные советы, с другой.

В них определяются фундаментальные трудовые нормы для предприятий компании по всему миру. В основу соглашений заложены, прежде всего, основополагающие конвенции МОТ. Кроме того, в них содержатся и рекомендуемые нормы по отношению к поставщикам предприятий, заключивших МРС. В отличие от других инструментов регулирования международных трудовых отношений МРС имеют строго-обязательный характер. Это обусловлено их связью с международными трудовыми нормами (такими как основополагающие

конвенции МОТ) и тем, что они были приняты в результате достигнутой договоренности между компанией и профсоюзом, вовлеченностью профсоюзов в процесс реализации и контроль за исполнением МРС. Кроме того, сами МРС являются, отчасти, реакцией компаний на общественное давление, оказываемое с целью добиться уважения трудовых прав работников, и компании стараются избегать ситуаций, когда в случаях нарушения трудовых прав работников, любая негативная информация может привлечь к себе общественное мнение.

С тех пор как в 1988 году группа Danone заключила первое МРС, количество соглашений непрерывно росло. На сегодняшний день принято около 91 МРС, что, конечно, еще совсем немного по сравнению с 82 000 международными корпорациями, насчитывающимися в мире.¹ Но так как большинство существующих МРС было заключено крупнейшими международными корпорациями, они служат «моделью» для других компаний. Например, вслед за МРС, заключенным в 2002 году компанией Volkswagen, последовало заключение ряда других МРС в автомобильной и металлообрабатывающей промышленности. Большинство МРС заключаются европейскими компаниями. Лишь недавно некоторые компании в странах Азии, Африки, Северной и Южной Америки начали использовать практику заключения МРС. Глобальный профсоюз UNI сыграл заметную роль и приложил значимые усилия по заключению МРС с корпорациями, расположенными в Канаде, США, Бразилии, Индонезии, Малайзии, Японии и Южной Африке.

Существует две основные причины, по которым большая часть МРС заключается в Европе. Во-первых, европейская система трудовых отношений традиционно ориентирована на социальный диалог и, следовательно, во многих случаях существует традиционное стремление достигнуть компромисса

между работодателем и профсоюзами и / или производственными советами. Данная традиция поощряет заключение МРС, так как основные участники этого процесса - менеджмент компании и профсоюзы и / или производственные советы, которые, в основном, поддерживают непосредственную связь друг с другом, и твердо привержены принципу совместного регулирования трудовых отношений. Во-вторых, ожидания потребителей, бизнеса и СМИ, а также давление, оказываемое политическими партиями, подталкивают предприятия к заключению МРС. Уважение к основным правам трудящихся стало важнейшим показателем хорошего корпоративного управления, а также важным элементом в конкурентной борьбе за потребителя.

Однако, если условия, сложившиеся в странах происхождения корпораций, являются важным фактором при заключении МРС, и если в них отсутствуют механизмы придания этим соглашениям юридически обязательного характера, что это может означать в плане реализации и адаптации МРС в контексте всего мира?

Как МРС адаптированы к условиям стран за пределами Европы, опирающихся на очень разные системы трудовых отношений, где профсоюзы зачастую слабы, а давление со стороны общественности ограничено или вовсе отсутствует?

МРС в Мексике

Некоторые уроки можно извлечь из реализации МРС на немецких автомобильных предприятиях в Мексике. Несколько немецких автомобильных концернов имеют заводы в Мексике, большинство из которых являются поставщиками для международных автомобильных компаний, и только на нескольких из них собираются автомобили. Условия работы в мексиканской автомобильной промышленности сравнительно неплохие. Однако большинство работников автомобильных компаний в Мексике столкнулось с такими проблемами, как все более широкое распространение временной занятости и нарушение прав трудящихся, особенно их коллективных прав.

Так называемые «защитающие договоры» (*contratos de protección*) нарушают основные конвенции МОТ № 87 и 98 и зачастую заключаются руководством компании и профсоюзом без ведома работников. Такие договора не

только не улучшают, а, наоборот, приводят к ухудшению условий труда – и за последние десятилетия число подобных договоров значительно увеличилось. По оценкам экспертов, они составляют около 90% от всех договоров, заключаемых между менеджментом компаний и профсоюзами.² Рабочие во многих случаях даже не знают о существовании профсоюза на предприятии. В ряде компаний нарушение прав работников стало повседневным явлением. Тем не менее, подобные нарушения отмечаются и на немецких автомобильных предприятиях.

Кроме таких профсоюзов – «защитников», есть и официальные профсоюзы, вот уже 70 лет их называют «профсоюзы, которые стабилизировали правительство Институциональной революционной партии (*Partido Revolucionario Institucional (PRI)*). Они тоже не проявляют большого интереса к международным трудовым нормам права. Как правило, официальные профсоюзы лояльны по отношению к руководству компаний и основное внимание в своей работе уделяют составлению рабочих графиков и вопросам квалификации работников. Однако процесс экономической либерализации ослабил и их влияние как в политической системе, так и в трехсторонних структурах, регулирующих трудовые отношения. При этом упрочилась власть и влияние самих компаний и государства.

Так как же могут МРС способствовать улучшению условий труда и соблюдению трудовых прав в Мексике? Как уже говорилось, представители работников должны выступать в качестве партнеров при реализации МРС. Но профсоюзы в Мексике достаточно слабы, и, следовательно, не имеют ни силы, ни решимости добиваться выполнения основополагающих трудовых прав. Кроме того, отсутствует общественное давление, так как средства массовой информации, политических и другие организации не проявляют большого интереса к основополагающим трудовым правам.

Несмотря на неблагоприятные условия для реализации МРС в Мексике, все же есть некоторые шансы на успех. МРС не повлекли за собой существенных изменений, и до сих пор не удалось добиться отмены «защитающих» договоров. Однако небольшие шаги по их реализации, все же, наблюдаются. Так, например, на одном из немецких автомобильных предприятий местный профсоюз смог использовать МРС для улучшения

условий труда работников столовой и других категорий обслуживающего персонала. В другом случае, при обсуждении «защитающего договора» на мексиканском заводе, была предпринята попытка заменить «защитающий профсоюз» настоящим, независимым профсоюзом. Также распространена практика размещения текстов МРС, и конвенций МОТ на информационных стендах предприятий, чтобы у работников была возможность ознакомиться с ними; иногда их включают в текст коллективных договоров. Кроме того, и это, может быть, самое главное, зачастую наличие МРС способствует активизации связей между европейскими и мексиканскими профсоюзами, помогает создавать международные профсоюзные сети и внести вопрос о положении с основополагающими трудовыми правами в Мексику в международную повестку дня. Один пример: Международная федерация металлистов (IMF) инициировала проведение международной кампании и поддержала жалобу, поданную в МОТ на правительство Мексики в связи с практикой использования «защитающих договоров».

Заключение

Как видим, возможности использования МРС для улучшения условий труда и интернационализации трудовых норм права существуют. Публикация и грамотное продвижение МРС мотивируют участников договорного процесса, что может послужить, своего рода, катализатором для проведения и других видов переговоров. Давление и вмешательство со стороны международных организаций дают возможность укрепить позиции социальных партнеров в странах с развивающимися рынками, которые могут использовать МРС (и другие инструменты международного регулирования труда) для защиты своих непосредственных интересов и укрепления профсоюзной солидарности. Если мы сможем придать небольшим достижениям, таким как, например, укрепление международной сети, то же значение, что и фундаментальным изменениям, - мы сможем дать положительную оценку результатам применения МРС в целом.

Но, в то же время, очевидно, что необходимо добиваться большего, чем просто заключение МРС. Поскольку МРС занимают правовую нишу между официальными, имеющими юридическую силу, нормами и договорами, с

одной стороны, и добровольными декларациями, с другой стороны - они могут раствориться и затеряться в широкой "новой транснациональной текстуре регулирования труда".³ Для успешной реализации Международных рамочных соглашений необходимо систематически обсуждать и продвигать их на международном уровне. Это подразумевает, прежде всего, усиление коммуникации всеми партнерами: между производственными площадками, централизованным управлением и представителями профсоюзов и / или производственных советов в рамках всей транснациональной компании. Во-вторых, партнеры, находящиеся вне европейских стран, должны быть включены в переговорный процесс по заключению МРС, с тем, чтобы их потребности, интересы и проблемы были учтены при разработке Соглашений. И, в-третьих, роль МРС и основополагающих трудовых норм должна быть пересмотрена в контексте международной дискуссии. Должно быть четко обозначено, что соблюдение основных трудовых стандартов необходимо не только для работников, но и для всего мирового сообщества, которое не должно мириться с нарушениями этих прав.

- [1] ЮНКТАД (2010 г.) Доклад о мировых инвестициях 2010: Инвестиции в низко-углеродной экономике, Нью-Йорк, Женева
- [2] Rafael Tena Suck (2006) Contratos de protección: a quiénes protegen?, in: Inés González Nicolás (ed.) Auge y perspectivas de los contratos de protección. Corrupción sindical o mal necesario? Mexico City, p 113-118
- [3] Ludger Pries (2008) Die Transnationalisierung der sozialen Welt. Sozialräume jenseits von Nationalgesellschaften, Frankfurt a. M.

Сиглинд Хесслер, ранее работала научным сотрудником Фонда Ханса Беклера (Hans Böckler Foundation), подготовила кандидатскую диссертацию о применении МРС в автомобильной промышленности Мексики, где была занята в нескольких исследовательских проектах в области трудовых отношений. В настоящее время, в сотрудничестве с Рурским университетом и немецким профсоюзом металлистов (IG Metall), она занимается изучением социальной истории предприятия Opel (г.Бохум)