

Международные рамочные соглашения – возможности и пределы использования нового инструмента глобальной профсоюзной политики

Торстен Мюллер, Ханс-Вольфганг Платцер, Штефан Рюб

1. Общие условия разработки Международных рамочных соглашений

С началом заключения в середине 1990-х годов Международных рамочных соглашений (МРС) с транснациональными корпорациями Глобальные профсоюзы¹ пошли по новому пути и разработали инновационный инструмент глобальной профсоюзной политики. Необходимость в столь новом политическом подходе возникла при определенном сочетании экономических, политических и общественных тенденций развития процесса глобализации.

Необходимость разработки данного инструмента напрямую связывалась и связывается профсоюзами с неолиберальным процессом глобализации, в значительной мере подстегивающим транснационализацию рынков капитала, товаров и труда, а также структур и стратегий компаний и корпораций, в то время как международное политическое формулирование и регулирование этих процессов в социальной сфере и в сфере труда стагнирует и в значительной степени отстает. Такая асимметрия проявляется, чтобы только обозначить существующую проблему, с одной стороны, в международной политической и юридической «пробивной мощи» институтов и механизмов регулирования, «создающих» рынки (режимы мировой торговли, «Вашингтонский консенсус»), с другой стороны, в относительной слабости нормирования («мягкое право») и ограниченности глобального регулятивного эффекта от институтов, «исправляющих» рынок (Международная организация труда / МОТ), и механизмов социального регулирования (трудовые стандарты МОТ, Директивы ОЭСР).

Так, повсеместное закрепление социальных стандартов в международных торговых соглашениях, которого вот уже несколько десятилетий требуют профсоюзы, до сих пор не реализуемо.² При ограниченности регулирования социальных вопросов на международном политико-государственном уровне неизбежно возрастает значение «саморегулирования» на социально-групповом уровне, в том числе и попыток профсоюзных организаций заключить с корпорациями рамочные соглашения на волонтаристской основе. Ввиду не давшего пока никаких результатов проекта МОТ по созданию «социального измерения» глобализации Международные рамочные соглашения хоть и являются для профсоюзов лишь «второй по предпочтительности стратегией» (см. Mundt/Prignitz 2007, страница 671 и следующие), тем не менее, представляют собой незаменимый инструмент и одновременно некий потенциал для формулирования далеко идущих глобальных инициатив, например, по созданию транснациональных сетей представительств производственных и профсоюзных интересов.

1 Глобальные профсоюзы – собирательное понятие, включающее в себя Международную конфедерацию профсоюзов (МКП), десять Глобальных профсоюзных федераций (ГПФ) и Профсоюзный консультативный комитет Организации экономического сотрудничества и развития (ПКК ОЭСР, англ.: Trade Union Advisory Committee / TUAC). Глобальные профсоюзы имеют собственный веб-сайт (www.global-unions.org).

2 Обзорная информация о положении дел в отношении закрепления социальных стандартов в двусторонних торговых соглашениях содержится в Peter Bakvis und Molly McCoy, 2008.

В свою очередь сама возможность разработки и реализации данного политического подхода основывалась и продолжает основываться на определенных благоприятствующих общих условиях. К таким условиям относятся, в том числе, и попытки профсоюзов, социальных движений и неправительственных организаций настроить общественное мнение критически по отношению к глобализации. Частью транснациональной культуры ведения споров являются всемирные кампании, направленные против пренебрежения основополагающими правами трудящихся со стороны транснациональных корпораций и способные нанести урон их имиджу и подорвать их обороты, хотя и в различной степени – в зависимости от профиля их производства и соответствующих цепочек создания стоимости.

С этими тенденциями политизации непосредственно связан и стремительный рост числа случаев, когда концерны сами проявляли активность и брали на себя обязательства по несению корпоративной социальной ответственности (англ.: Corporate Social Responsibility, сокр.: CSR), хотя такое развитие можно объяснить и предпринимательской расчетливостью, в том числе растущим значением устойчивости на биржах, а также эффектами подражания (см. Kocher 2008). Инициированный на рубеже тысячелетия Генеральным секретарем ООН Кофи Аннаном «Глобальный договор», к которому на сегодняшний день присоединилось более 1000 компаний, обязавшихся соблюдать социальные и экологические стандарты, своим появлением на свет также обязан изменившемуся в 1990-е годы политическому климату.

При данном стечении политико-климатических обстоятельств приоткрылось «окно возможностей», которым Глобальным профсоюзам было важно воспользоваться путем реализации стратегии заключения Международных рамочных соглашений, в том числе по организационно-политическим причинам – если они не хотели дать превратиться всей деятельности по установлению глобальных норм в исключительную прерогативу корпораций с их добровольными индивидуальными обязательствами либо неправительственных организаций с их инициативами. В то же время такой политический подход создавал для Глобальных профсоюзов возможность укрепить

собственную позицию признанных партнеров по переговорам и по договорам – как по отношению к собственным членам, так и по отношению к корпорациям. (Более подробная информация об общей взаимосвязи между базовыми глобальными условиями и процессами развития профсоюзных организаций содержится в Müller, Platzer und Rüb 2004.)

2. Международные рамочные соглашения как новый инструмент профсоюзных организаций

При таком развитии ситуации в середине 1990-х годов в качестве образца Глобальными профсоюзами был разработан собственный кодекс – так называемый «Базовый кодекс поведения, охватывающий и сферу труда». Кодекс был принят в 1997 году Исполнительным комитетом МКСП³, содержал список минимальных с точки зрения профсоюзов стандартов и был призван охватить по содержанию все существовавшие кодексы поведения, касавшиеся трудовых отношений (преамбула к кодексу-образцу МКСП). Данный кодекс-образец должен был не только стать неким подспорьем для отдельных профсоюзных организаций при ведении переговоров с компаниями или проведении совместных с неправительственными организациями кампаний, но и одновременно использоваться как «оценочная шкала» для введенных в одностороннем порядке кодексов поведения (см. там же). Из кодекса-образца МКСП впоследствии были выведены все другие кодексы-образцы, а также все модельные соглашения Глобальных профсоюзных федераций, именовавшихся до 2002 года Международными профессиональными секретариатами.⁴

Если до конца 1990-х годов Глобальные профсоюзы говорили о «согласованных кодексах поведения» либо о «соглашениях о кодексах поведения», то к настоящему времени на смену им пришло понятие «Международное рамочное соглашение» (англ.: International Framework Agreement, сокр.: IFA). Сознательно используя это понятие, профсоюзы отмежевываются от кодексов поведения, введенных в одностороннем порядке и зачастую не отвечающих тем минимальным требованиям, которые предъяв-

3 В конце 2006 года Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП) и конфессионально-ориентированная Всемирная конфедерация труда (ВКТ) объединились в Международную конфедерацию профсоюзов (МКП). (Оценка данному процессу дана в Traub-Merz und Eckl 2007.)

4 Кодекс-образец МКСП также напечатан в ICFTU (2001), стр. 129-132. Актуальные версии модельных соглашений Международной конфедерации профсоюзов и Глобальных профсоюзных федераций можно найти на интернет-страницах этих организаций.

ляют к ним профсоюзы. К тому же таким образом они подчеркивают, что в центре внимания находится не только вопрос социально ответственного поведения корпораций (англ.: Corporate Social Responsibility, сокр.: CSR). С точки зрения профсоюзов, не менее важен тот факт, что Международные рамочные соглашения являются инструментом для установления рабочих отношений между профсоюзами и руководителями транснациональных корпораций и для форсирования попыток профсоюзов организовать трудящихся в условиях враждебной по отношению к профсоюзам производственной среды.

Глобальные профсоюзы рассматривают Международные рамочные соглашения как свои «кровные» инструменты и поэтому признают согласованные кодексы поведения в качестве Международных рамочных соглашений лишь только в тех случаях, когда под ними стоят их собственные подписи, либо когда они, по меньшей мере, были подписаны от их имени. К тому же они настаивают на том, чтобы заключенные ими либо от их имени Международные рамочные соглашения отвечали определенным минимальным требованиям (были действительными во всем мире, соответствовали трудовым стандартам МОТ⁵, содержали положения о распространении и на соответствующие цепочки поставщиков и предписания касательно их реализации).

Хотя понятие «Международные рамочные соглашения» и было разработано в связи с согласованными кодексами поведения, оно используется Глобальными профсоюзами в гораздо более широком смысле и охватывает также все прочие соглашения, заключенные Глобальными профсоюзами на уровне глобальных корпораций. Предполагалось, что Международные рамочные соглашения, как и подразумевает само это понятие, создадут некие общие рамки, что в их рамках будут заключаться дополнительные соглашения на национальном либо на местном уровне. Однако этот замысел не оправдался, и реальная работа ведется, как правило, с самими Международными рамочными соглашениями.

В связи дебатами о потенциалах развития, амбивалентности, будущих возможностях и пределах использования данного инструмента в работе профсоюзных организаций (см. также Papadakis 2008) по прошествии примерно десяти лет, в течение которых

было заключено более 60 Международных рамочных соглашений и обретен соответствующий опыт, прежде всего возникают следующие вопросы:

- Во-первых, вопрос о возможных перспективах увеличения количества Международных рамочных соглашений. За этим скрывается вопрос о том, являются ли соглашения, заключенные до настоящего времени, «форейторами» общего развития, которые хоть и с некоторой задержкой, но все же повлекут за собой заключение дополнительных соглашений, или же речь идет о договоренностях, ставших возможными лишь в силу особых, специфических обстоятельств, сложившихся вокруг тех или иных корпораций, и поэтому резко выпадающих из общего развития, так что их численный потенциал в скором времени будет исчерпан.
- Во-вторых, вопрос о том, действительно ли Международные рамочные соглашения в их сегодняшнем виде пригодны для достижения целей, преследуемых профсоюзами, или же в конечном итоге возможна лишь их медийная либо политическая инструментализация корпорациями – в зависимости от потребности. Данный вопрос указывает на проблемы и амбивалентность, свойственные Международным рамочным соглашениям, так же как и любому волонтаристскому подходу в политике. С одной стороны, это – опасности, которые заключаются (могут заключаться) в ослаблении давления в направлении принятия соответствующих политических решений, в оказании содействия «приватизации социальных прав» и, наконец, в функционировании в качестве «социального фигового листа» неолиберальной глобализации. С другой стороны, это – шансы, которые состоят (могут состоять) в том, что глобальные корпорации не только станут форсировать экономическую глобализацию вместе с социальным демпингом, но и превратятся в часть вновь возникающего транснационального социального пространства и, таким образом, в потенциальные (если не сказать прямо-таки «идеальные») инстанции и лаборатории по распространению действия трудовых стандартов МОТ в тех местах, где эти стандарты иначе не соблюдались бы совсем ввиду местных политических условий.

5 Их основным содержанием являются четыре основополагающие трудовые нормы, определенные Международной организацией труда (МОТ). В частности, к ним относятся: запрет детского труда, искоренение всех форм принудительного труда, запрет какой-либо дискриминации в трудовых отношениях, а также свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров.

- И, в-третьих, последний вопрос о том, не станут ли требования, предъявляемые дальнейшим динамичным ростом количества заключаемых Международных рамочных соглашений к Глобальным профсоюзным федерациям рано или поздно слишком высокими, ввиду испытываемого ГПФ дефицита кадров и финансовых средств, не позволяющего им обеспечивать надлежащую реализацию таких соглашений и осуществлять мониторинг за их выполнением.

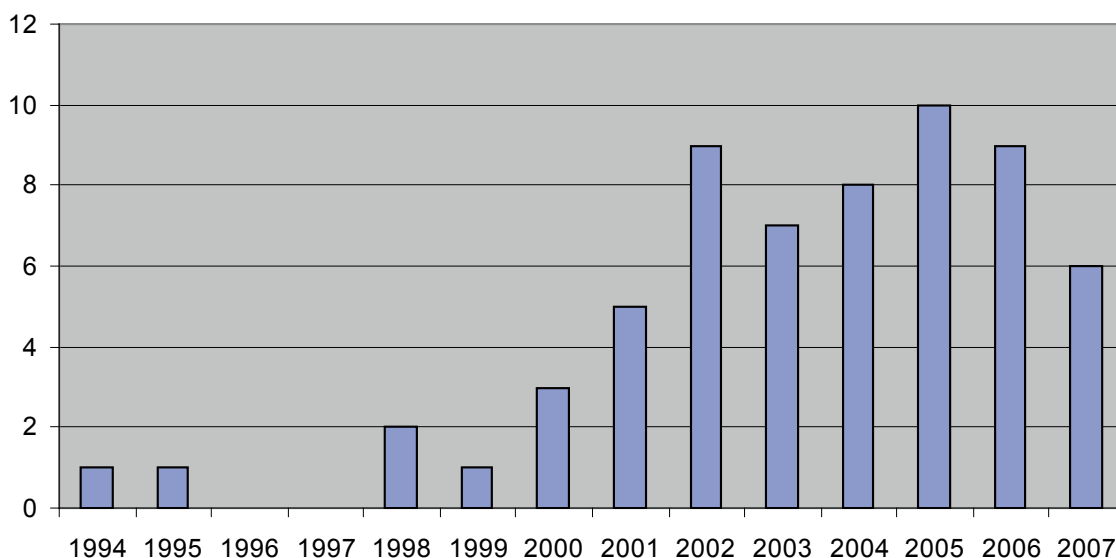
Как и предстоит увидеть в ходе анализа, все эти вопросы играют определенную роль в рамках дискуссий о профсоюзных стратегиях, посвященных дальнейшему ходу глобальных процессов. При этом данные дискуссии характеризуются реализмом, обоснованным одними уже численными соотношениями. Так, приблизительно 64 000 транснациональных корпораций с более чем 870 000 дочерних компаний (см. отчет о мировых инвестициях за 2003 год Конференции ООН по торговле и развитию) можно противопоставить лишь добрую 1 000 компаний, присоединившихся к «Глобальному договору», в то время как только около 60 компаний оказались на сегодняшний день готовыми выйти за рамки односторонних подходов, заключающихся в принятии на себя корпоративной социальной ответственности, и заключить с Глобальными профсоюзами Международные рамочные соглашения на двусторонней основе.

3. Обзор существующих Международных рамочных соглашений

В период с середины 1990-х годов до сегодняшнего дня Глобальными профсоюзными федерациями было заключено в общей сложности 62 Международных рамочных соглашения.⁶ В большинстве своем эти соглашения были заключены после 2001 года. Если до 2001 года существовало всего лишь восемь Международных рамочных соглашений, то начиная с 2001 года ежегодно подписывалось от пяти до десяти новых Международных рамочных соглашений.

Международные рамочные соглашения были заключены с компаниями, работающими в разных секторах экономики, и охватывают разные сферы организационной деятельности Глобальных профсоюзных федераций. «Фореитором» был Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, гостиничного и ресторанного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей IUL, подписавший первые Международные рамочные соглашения с компаниями «Danone» (в 1994 году) и «Assor» (в 1995 году). Более десяти Международных рамочных соглашений заключило каждое из нижеследующих профсоюзных объединений: Международная федерация работников строительной и деревообрабатывающей промышленности

Временная динамика изменения количества заключенных Международных рамочных соглашений



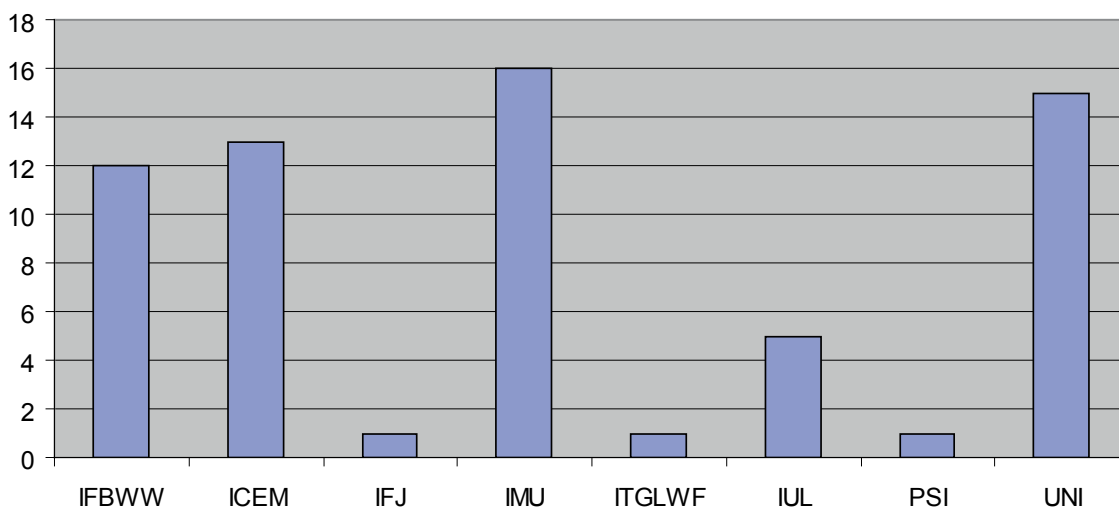
⁶ Приведенный ниже анализ основывается на списке заключенных до настоящего времени Международных рамочных соглашений (по состоянию на конец 2007 года), отпечатанном в Papadakis 2008, на стр. 267 и следующих за ней страницах.

IFBWW (двенадцать соглашений), Международная федерация профсоюзов работников химической и горнодобывающей промышленности, энергетики и других отраслей ICEM (тринадцать соглашений), Международный союз металлургов IMU (шестнадцать соглашений) и объединение профсоюзов сферы услуг Международная профсоюзная сеть UNI (пятнадцать соглашений). Три соглашения, заключенные с компаниями, работающими одновременно в нескольких отраслях, учтены здесь дважды, поскольку каждое из этих соглашений было заключено с двумя Глобальными профсоюзными федерациями. (Это – соглашение между компанией «Lafarge» и Глобальными профсоюзными федерациями IFBWW и ICEM, соглашение между компанией «EDF» и Глобальными профсоюзными федерациями ICEM и Интернационал общественного обслуживания PSI, а также соглашение между компанией «Umicore» и Глобальными профсоюзными федерациями ICEM и IMU). Пик заключения Международных рамочных соглашений Международным союзом металлургов IMU (тринадцать соглашений) и Международной федерацией профсоюзов работников химической и горнодобывающей промышленности, энергетики и дру-

гих отраслей ICEM (девять соглашений) пришелся на период между 2002 и 2005 годами, в то время как пик заключения Международных рамочных соглашений Международной федерацией работников строительной и деревообрабатывающей промышленности IFBWW (шесть соглашений) и объединением профсоюзов сферы услуг Международная профсоюзная сеть UNI (девять соглашений) пришелся на период между 2005 и 2007 годами, то есть наблюдался относительно недавно.

Одного взгляда на географию заключения Международных рамочных соглашений достаточно, чтобы увидеть, что 54 из 62 существующих соглашений были заключены с компаниями, головные офисы которых находятся на территории Европейского Союза и Европейского экономического пространства (ЕЭП). Из головных офисов остальных восьми компаний, с которыми были заключены Международные рамочные соглашения, два также расположены в Европе (в Швейцарии и в России), два – в Южной Африке, и по одному – в Австралии, в Новой Зеландии, в Канаде и в США. Из всех Международных рамочных соглашений, заключенных с компаниями

Распределение заключенных Международных рамочных соглашений по сферам организационной деятельности профсоюзов



UNI	Международная профсоюзная сеть (международное объединение профсоюзов сферы услуг)
ICEM	Международная федерация профсоюзов работников химической и горнодобывающей промышленности, энергетики и других отраслей
IFBWW	Международная федерация работников строительной и деревообрабатывающей промышленности
IMU	Международный союз металлургов
ITGLWF	Международная федерация работников текстильной, кожевенной и легкой промышленности
IUL	Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, гостиничного и ресторанного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей
PSI	Интернационал общественного обслуживания
IFJ	Международная федерация журналистов

из ЕС и ЕЭП, около трех четвертей приходится на компании из четырех стран: из Германии (семнадцать соглашений), из Франции (десять соглашений), из Нидерландов (семь соглашений) и из Швеции (шесть соглашений). Из семнадцати Международных рамочных соглашений, заключенных с германскими материнскими компаниями, двенадцать соглашений приходится на сферу организационной деятельности германского профсоюза работников металлургической промышленности IG Metall, который, таким образом, принял активное участие в заключении почти каждого пятого Международного рамочного соглашения.

4. Предметы регулирования Международных рамочных соглашений

Неизбежным следствием такого волюнтаристского политического подхода является тот факт, что Международные рамочные соглашения очень сильно отличаются друг от друга как по предметам регулирования, так и по процедурам реализации. Значительные различия наблюдаются иногда даже в случаях, когда соглашения заключались одной и той же Глобальной профсоюзной федерацией внутри одной и той же отрасли. И все же как с количественной, так и с формальной точки зрения существуют определенные модели соглашений, которым можно дать четкое описание и придать определенный вес. Согласно результатам анализа 53 Международных рамочных соглашений (см. Fichter/Sydow 2007), подавляющее большинство таких соглашений охватывает четыре трудовых стандарта Международной организации труда (МОТ) и содержит прямые ссылки на соответствующие конвенции МОТ. Около 40 соглашений ссылаются и на другие нормы МОТ. Чаще всего подобные соглашения содержат также ссылки на один или несколько международных регуляторных механизмов, в том числе и на «Глобальный договор» ООН, и на «Всеобщую декларацию прав человека» ООН, и на Директивы ОЭСР по транснациональным корпорациям.

Многие из Международных рамочных соглашений помимо трудовых стандартов МОТ затрагивают также темы охраны здоровья на рабочем месте, справедливого размера оплаты труда, повышения квалификации, защиты окружающей среды и реструкту-

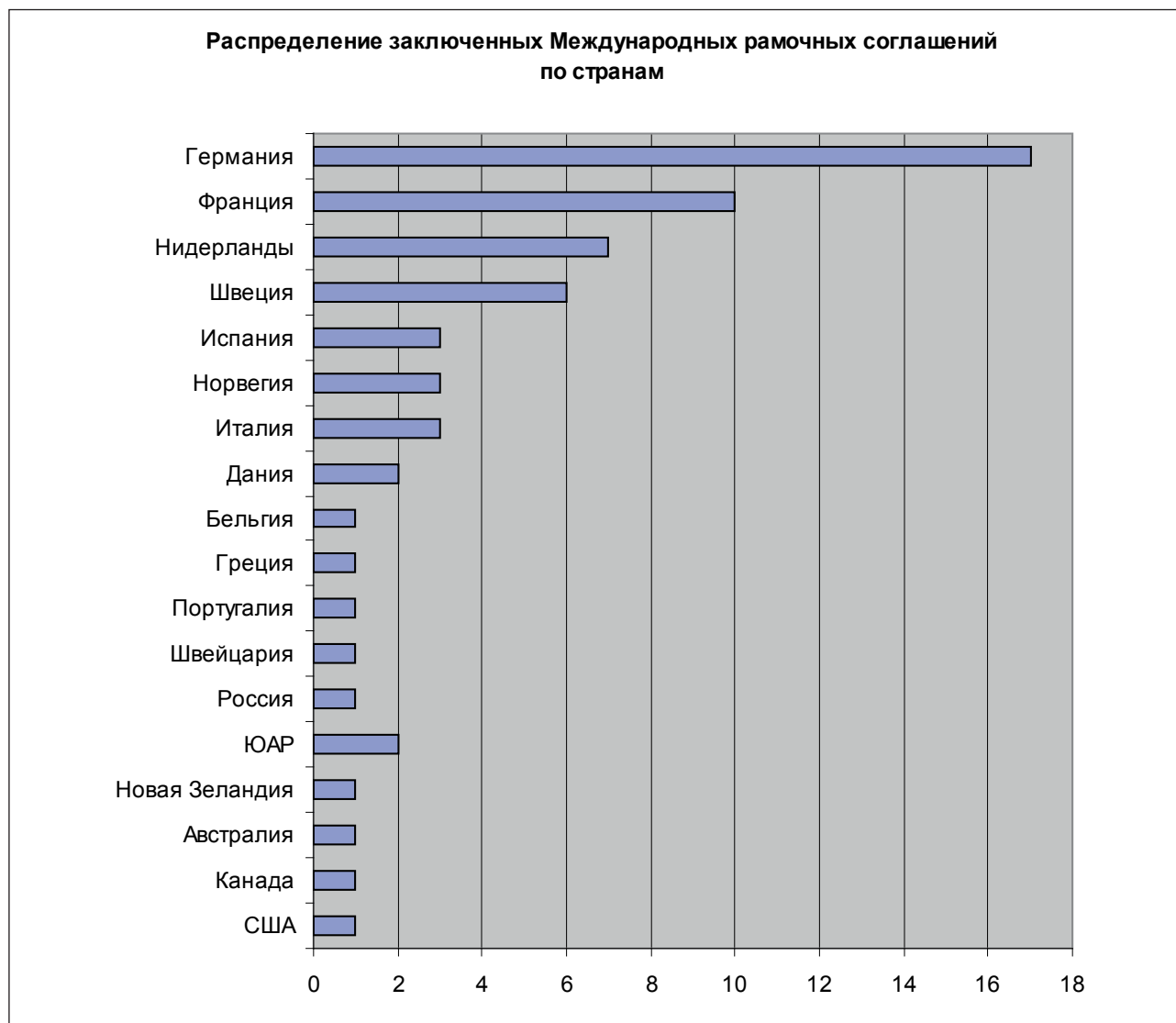
ризации компаний. Почти в половине соглашений содержатся пункты, регулирующие рабочее и сверхурочное время. По большей части Международные рамочные соглашения ограничиваются урегулированием лишь минимальных социальных стандартов, не столь и даже далеко не столь высоких, как те, которые обычно приняты в странах с устоявшимися институтами трудовых отношений и развитыми профсоюзными структурами.⁷

Многими Международными рамочными соглашениями, хотя и не всеми, устанавливается порядок передачи информации о содержании достигнутых договоренностей как рабочим и служащим подписавшей соглашение компании, так и ее поставщикам. Сложная тема привлечения поставщиков к выполнению установленных соглашением обязательств в большинстве Международных рамочных соглашений хоть и затрагивается, но в отношении степени обязательности их выполнения формулируется очень по-разному.

Во всех Международных рамочных соглашениях содержатся положения о правах участия и претензиях профсоюзов, состоящие из формулировок различной степени ясности и имеющие разную обязательность к исполнению. Наконец, большинством Международных рамочных соглашений устанавливается порядок осуществления мониторинга за выполнением соглашения и урегулированием споров.

Хотя Международные рамочные соглашения сильно отличаются друг от друга по содержанию, которое зависит от специфических для конкретной компании интересов и стратегий менеджмента и профсоюзов, из года в год наблюдается тенденция к расширению спектра регулируемых ими предметов. Это проявляется в том, что по предметам регулирования они все чаще выходят за рамки трудовых стандартов МОТ. Но это проявляется, в частности, и в том, что Международные рамочные соглашения все чаще включают в себя конкретные положения о порядке их реализации. Такими положениями устанавливаются различные процедуры информирования рабочих и служащих компании и ее поставщиков о подписанном соглашении, а также регулируются вопросы создания конкретных механизмов осуществления мониторинга за реализацией достигнутых договоренностей.

7 Практика реализации Международных рамочных соглашений показывает, что отдельные положения таких соглашений могут найти применение даже в таких странах, как Германия. Так было, например, в случае с Международным рамочным соглашением, заключенным с концерном «Даймлер» (Daimler), положения которого были применены к нескольким компаниям-поставщикам по случаю учинения препятствий проведению выборов производственных советов и увольнения одного из членов производственного совета.



Применяемы на практике процедуры оповещения о заключенных Международных рамочных соглашениях могут включать в себя опубликование текста соглашения на веб-сайте компании, в соответствующих разделах отчета о деятельности компании, где освещаются вопросы социального характера и вопросы устойчивости развития компании, а также в корпоративных газетах, распространение соответствующих листовок, вывешивание плакатов в местах расположения представительств и производств компании. В некоторых случаях используются и более дорогостоящие и трудоемкие процедуры, например, такие как проведение регулярных встреч с представителями руководства всех дочерних компаний либо информирование поставщиков и подрядчиков через веб-страницу компании, специально предназначенную для обмена бизнес-информацией с другими компаниями.

Рост интенсивности регулирования в области осуществления надзора за реализацией Международных рамочных соглашений проявляется, в особенности, в том, что в соглашениях, заключаемых в последнее время, все чаще предусматривается интегрирование мониторинга за их соблюдением в процесс «корпоративного аудита» и превращение его результатов в составную часть годовой отчетности компании. Помимо этого в заключаемых в последнее время Международных рамочных соглашениях все чаще содержатся положения о создании тех или иных совместных органов. Задача этих «групп совместного мониторинга» (Joint Monitoring Groups), состоящих из представителей менеджмента и рядовых рабочих и служащих компании, состоит в том, чтобы устанавливать критерии, согласно которым будет осуществляться мониторинг за выполнением соглашения, а также в том, чтобы выполнять функции контактных органов, в которые можно обращаться во всех случаях несоблюдения соглашения.

5. Стратегические направления развития и восприятие проблем Глобальных профсоюзов

В рамках своей более широко задуманной стратегии по созданию некоего «социального измерения» экономической глобализации заключением Международных рамочных соглашений Глобальными профсоюзными федерациями преследуются четыре основных цели (см. Rüb 2006, стр. 7):

- а) обеспечение минимальных социальных стандартов везде, где работают международные и транснациональные корпорации, а также их поставщики и подрядчики, чтобы таким образом предотвратить ухудшение условий труда и срывание процесса развития в штопор;
- б) установление отношений непрекращающегося диалога и постоянных переговоров с менеджментом компаний как на международном, так и на национальном / на местном уровнях, путем заключения Международных рамочных соглашений, которые должны послужить признанию за профсоюзами роли легитимных представительств трудящихся на уровне компаний;
- в) использование Международных рамочных соглашений для оказания поддержки проведению профсоюзных органайзинговых кампаний с целью создания профсоюзных структур в местах работы той или иной компании и ее поставщиков;
- г) использование Международных рамочных соглашений для создания транснациональных профсоюзных сетей, охватывающих деятельность конкретных компаний и корпораций, с целью совершенствования международного сотрудничества профсоюзных организаций.

В то время как подходы к достижению данных целей и вес, придаваемый тем или иным целям в общем контексте преследуемой отдельными Глобальными профсоюзными федерациями стратегии заключения Международных рамочных соглашений, могут различаться, при реализации таких соглашений Глобальные профсоюзные федерации заботят прежде всего две вещи. Во-первых, заключение Международных рамочных соглашений должно позволять достигать непосредственных улучшений условий труда рабочих и служащих международных компаний и транснациональных корпораций, а также рабочих и служащих соответствующих компаний-поставщиков. Во-вторых, заключение Международных рамочных соглашений должно вносить вклад в создание стабильных структур и сетей профсоюзных организаций, поскольку долговременный процесс непрерывного улучшения условий труда может инициироваться только через присутствие на местах эффективных профсоюз-

ных представительских структур. Конкретные формы, которые принимает стратегия Глобальных профсоюзных федераций по заключению Международных рамочных соглашений (МРС), являются не столько результатом реализации какого-либо рационального генерального плана, сколько результатом прагматичного учета взаимодействия целого ряда специфических для данной компании и данного сектора экономики внешних факторов, а также внутренних, собственно профсоюзных организационных факторов.

Одним из основных действующих факторов, специфических для того или иного сектора экономики, являются господствующие в нем производственные структуры и цепочки создания стоимости. Бэр и Гереффи (см. Bair and Gereffi 2000) различают секторы с цепочками создания стоимости, в которых доминируют покупатели, и секторы с цепочками создания стоимости, в которых доминируют производители, определяющие соответственно разные общие условия для формулирования профсоюзных стратегий. В тех секторах, где в цепочках создания стоимости доминируют покупатели, например, в текстильной и в швейной промышленности, большая часть производства бывает передана в руки различных поставщиков, образующих сложные многоступенчатые системы. В отличие от этого в тех секторах, где в цепочках создания стоимости доминируют производители, например, в капиталоемких и в высокотехнологичных секторах, таких как автомобильная и авиационная промышленность, производство входит в основном в компетенцию той или иной транснациональной корпорации.

Важными специфическими для конкретной компании факторами являются: традиции производственных отношений, и прежде всего то, каково отношение самой компании к сотрудничеству с профсоюзными организациями – открытое или скорее скептическое; интересы, преследуемые компанией при заключении Международного рамочного соглашения; «глубина» и организация цепочки создания стоимости в компании; а также мощь самих профсоюзных организаций, работающих с данной компанией. Ввиду волонтаристского характера Международных рамочных соглашений всеми этими факторами определяется диапазон возможностей, которыми располагают Глобальные профсоюзные федерации при формулировании собственных стратегий.

Но то, какая стратегия преследуется той или иной Глобальной профсоюзной федерацией, в значительной степени зависит и от ряда внутренних, непосредственно профсоюзных факторов. Глобальные профсоюзные федерации – организации второго

порядка: их членами являются не отдельные физические лица, а национальные профсоюзные организации, которые в свою очередь имеют различные собственные представления о том, какие цели должны преследоваться с помощью заключения Международных рамочных соглашений, причем их представления зависят от тех или иных национальных традиций и структур производственных отношений. Профсоюзные организации тех стран, где господствуют волонтаристские традиции трудовых отношений, более ориентированные на конфликт (как, например, в США и в Великобритании), более склонны к тому, чтобы рассматривать Международные рамочные соглашения в качестве инструмента профсоюзного органайзинга. В это же время профсоюзные организации тех стран, где преобладают более институционализированные традиции трудовых отношений, более ориентированные на сотрудничество (как, например, в Европе, и прежде всего в Германии, в Швеции, в Австрии и в Нидерландах), имеют более прагматичный взгляд на Международные рамочные соглашения как на первый шаг на пути выстраивания отношений непрекращающегося диалога с компаниями и корпорациями, нацеленного на решение конкретных проблем на международном уровне. Какие взгляды возобладают внутри той или иной Глобальной профсоюзной федерации и будут определять ее официальную политику – зависит от внутренних соотношений различных интересов и властных полномочий.

Ввиду сказанного выше, профсоюзная политика заключения Международных рамочных соглашений находится в ситуации некоей стратегической дилеммы, в своего рода «европейском тупике», если сформулировать проблему более остро. В ситуации, когда профсоюзы США чувствуют себя загнанными в глухую оборону, полезность Международных рамочных соглашений измеряется ими в первую очередь тем, насколько данные соглашения повышают их собственные, профсоюзные возможности органайзинга. Включение в них положений, которые бы существенно расширяли организационные права профсоюзов, в частности право профсоюзов на доступ к рабочему месту, и вводили бы обязанность менеджмента соблюдать нейтралитет в ходе профсоюзных органайзинговых мероприятий (в особенности в ходе выборов профсоюзных органов), повысило бы привлекательность Международных рамочных соглашений для профсоюзов США и создало бы для них мотивацию продвигать политику заключения Международных рамочных соглашений более активно, чем они это делали до сих пор. Те же из европейских профсоюзных организаций, которые до настоящего времени активнее всего продвигали использование данного политического инструмента,

видят во включении подобных положений в Международные рамочные соглашения одновременно и угрозу значительного ограничения возможностей заключения таких соглашений с европейскими компаниями. Высшее руководство транснациональных корпораций, головные офисы которых находятся в Европе, препятствует включению таких положений в Международные рамочные соглашения, аргументируя это тем, что их американские дочерние компании обладают в подобных организационных вопросах автономией, и что любые предписания для менеджеров расположенных на территории США дочерних компаний европейских концернов со стороны их центрального руководства, касающиеся подобных вопросов, противоречат сложившейся корпоративной культуре.

На фоне стратегических дискуссий внутри профсоюзных организаций с течением времени менялся и сам подход Глобальных профсоюзных федераций к данным вопросам. От прежней, количественной стратегии, нацеленной на заключение как можно большего количества Международных рамочных соглашений, Глобальные профсоюзные федерации переходили к качественной стратегии, в рамках которой значительно больше внимания они уделяли определению эффективных механизмов реализации соглашений. Если в 1990-е годы и в начале 2000-х годов стоявшая перед ними задача заключалась, в том числе, и в том, чтобы достичь некоей критической массы соглашений с целью усиления давления на медлительные компании и политические институты, то с течением времени все большее значение начинали приобретать аспекты качества. Расширение спектра предметов, регулируемых Международными рамочными соглашениями, о котором говорилось в предыдущей главе, как раз и является выражением той самой смены стратегии, которая произошла в последние годы ценой снижения интенсивности заключения таких соглашений в будущем.

6. Реализация Международных рамочных соглашений и мониторинг за их соблюдением

Заключая Международные рамочные соглашения, компании берут на себя обязательство соблюдать определенные минимальные трудовые стандарты. В понимании профсоюзов, компании, таким образом, несут и основную ответственность за систематическую реализацию соглашений, а также за осуществление мониторинга за выполнением достигнутых договоренностей. Но одновременно профсоюзы требуют допустить и их к участию в процессе реализации и мониторинга соглашений, проводимом со сто-

роны компаний, а также дополняют данный процесс, насколько возможно, созданием собственных структур и введением собственных процедур. В практике реализации Международных рамочных соглашений, которую можно было наблюдать до сих пор, существуют большие различия как в степени активности, проявляемой компаниями, так и в формах участия профсоюзов в процессе реализации.

Принципиальное отношение профсоюзов к перепоручению реализации Международных рамочных соглашений и мониторинга за их соблюдением независимым агентствам, таким как сертификационные и аудиторские компании, скептическое, поскольку в этом профсоюзам видится опасность исключения их самих из процессов реализации и мониторинга и потери ими контроля над этими процессами. К тому же профсоюзы не склонны доверять тому, что такие агентства действуют независимо от своих заказчиков (см. Kearney and Justice 2003, стр. 108–109; Rüb 2006, стр. 16). По этой причине привлечение независимых агентств поддерживается ими лишь в качестве дополнительного инструмента осуществления мониторинга за работой широко разветвленных сетей поставщиков, а также при условии согласования конкретных механизмов осуществления контроля за деятельностью таких агентств и проведения проверок ее результатов.

Профсоюзы убеждены в том, что наиболее эффективным является «независимый» мониторинг за соблюдением Международных рамочных соглашений, осуществляемый силами трудящихся и представителей самих профсоюзных организаций. Однако для реального осуществления такого «независимого» мониторинга у них нет ни организационных структур, ни прочих ресурсов. Ведь такой мониторинг, как минимум, предполагает, что существуют независимые профсоюзные организации, пусть даже и не везде, где осуществляет свою деятельность соответствующая компания со своими поставщиками, что не соответствует действительности. Поэтому наоборот – сами Международные рамочные договоры профсоюзы рассматривают как средство для форсирования процессов профсоюзного органиайзинга в масштабах деятельности соответствующей компании и ее поставщиков.

К тому же система мониторинга со стороны профсоюзных организаций предполагает существование коммуникационных и сетевых структур, позволяющих сообщать профсоюзным деятелям необходимые для этого знания и одновременно в наглядной и пригодной для обработки данных форме доводить информацию о нарушениях соответствующих договоренностей, происходящих на периферии, до уров-

ня Глобальных профсоюзов. Поэтому Глобальными профсоюзными федерациями прилагаются усилия по оказанию содействия в создании таких структур. Для представителей профсоюзных организаций на местах проводятся инструктажи. Предлагаются практические семинары с участием представителей производственных профсоюзов, прибывающих отовсюду, где осуществляет свою деятельность соответствующая транснациональная корпорация. Выстраиваются сетевые профсоюзные структуры, охватывающие деятельность конкретных корпораций. Однако и Глобальные профсоюзные федерации быстро начинают ощущать ограниченность имеющихся в их распоряжении ресурсов и оказываются не в состоянии систематически и непрерывно заниматься выстраиванием соответствующих структур, создание которых, таким образом, оказывается в высокой степени зависимым от готовности самих компаний и корпораций продвигать процессы реализации Международных рамочных соглашений.

7. Общая оценка ситуации и перспективы

На фоне динамично развивающихся процессов глобализации с 1990-х годов Глобальными профсоюзами предпринимались попытки дальнейшего усовершенствования инструментария, используемого ими в их собственной транснациональной деятельности, направленной на конкретные корпорации. Стратегия, использовавшаяся ими еще в 1960-1970-е годы, когда создавались глобальные профсоюзные сети, охватывавшие наиважнейшие компании, доминировавшие в соответствующих отраслях экономики, продолжала преследоваться и дальше и лишь дополнялась новыми инструментами, такими как Всемирные производственные советы и Международные рамочные соглашения.

Согласно представлениям профсоюзных организаций, данные инструменты могут и должны дополнять и взаимно оплодотворять друг друга, чтобы придать транснациональным представительствам интересов трудящихся и профсоюзов новое качество.

По росту значения и числа Международные рамочные соглашения являются на настоящий момент наиболее динамичным элементом всей совокупности деятельных подходов, применяемых в отношении конкретных транснациональных корпораций. Как было показано выше, существует принципиальная возможность дальнейшего гибкого развития и адаптации данного инструмента к различным условиям деятельности компаний и функционирования отраслей. Потенциалы глобальных соглашений, направленных на обеспечение минимальных социальных стандартов, заключающиеся в их последовательной

реализации, далеко не исчерпаны, но ограничены ввиду ресурсных проблем профсоюзных организаций, неизбежно возникающих при попытках эффективной реализации таких соглашений и осуществления мониторинга за их соблюдением. По своему регулятивному качеству Международные рамочные соглашения вынуждены и дальше играть роль «мягкого», прежде всего нормоустанавливающего инструмента, который, однако, при благоприятных условиях может поспособствовать созданию трансграничных сетей представительств трудящихся и профсоюзов и, таким образом, выстраиванию соответствующей транснациональной структуры.

По своему потенциальному воздействию Международные рамочные соглашения не являются сколь-либо перспективным средством решения проблем глобализации, берущих свое начало в исходящей из недр корпораций форсированной конкуренции между территориями размещения производств. Международные рамочные соглашения – это в лучшем случае и прежде всего инструмент для упрочения прав трудящихся и профсоюзов в развивающихся и пороговых странах.

География заключения Международных рамочных соглашений – сосредоточенность материнских компаний тех концернов, с которыми удалось заключить такие соглашения, на территории Западной Европы – свидетельствует о том, что успех данного волонтеристского политического подхода зависит не только и не столько от способности профсоюзов проводить транснациональные мобилизации и кампании, сколько от специфического для каждой конкретной компании стечения обстоятельств, при которых с различной степенью интенсивности проявляют (либо могут проявить) себя следующие факторы: готовность и способность национальных профсоюзных организаций и представительств трудовых коллективов к ведению переговоров; заинтересованность менеджмента компании в том, чтобы воспринимать достигнутые договоренности как (дополнительный) элемент собственной стратегии «корпоративной социальной ответственности» и принимать их пассивно либо использовать их проактивно; национальные механизмы задействования представителей лиц наемного труда в управлении предприятиями и компаниями, порождающие Международные рамочные соглашения как один из итогов дискуссий, процессов обмена информацией и принятия равновесных (компромиссных) решений; наконец, корпоративные структуры и национальные традиции трудовых отношений, основанные на кооперативных принципах с ориентацией на достижение консенсуса.

Уже по одной только причине, а именно, что для возможности заключения Международных рамочных соглашений необходимо сочетание специфических обстоятельств, то есть наличие и взаимодействие нескольких из указанных выше факторов, следует исходить из того, что потенциал роста количества случаев использования данного инструмента в среднесрочной перспективе будет оставаться ограниченным, а широкое распространение данного инструмента на компании, работающие за пределами (Западной) Европы, – скорее невероятным.

И все же Международные рамочные соглашения представляют собой инновационный инструментарий, использование которого следует распространять и закреплять где это только возможно уже только по той причине, что стратегических альтернатив его использованию чрезвычайно мало.

Заключение Международных рамочных соглашений следует понимать как часть необходимого процесса дальнейшего укрепления транснациональных трудовых отношений, да и самих Глобальных профсоюзов. Должно быть, и в будущем развитие данного процесса сможет идти лишь по прагматичному пути, мелкими, но упорными шагами, с использованием «пестрой смеси» разных форм транснационального урегулирования, и мирясь с региональными дисбалансами.

Об авторах:

Профессор доктор Ханс-Вольфганг Платцер (Prof. Dr. Hans-Wolfgang Platzer) – политолог, преподаватель университета города Фульды (ФРГ), заведующий кафедрой Жана Моне по Европейской интеграции. К основным направлениям его преподавательской и исследовательской деятельности относятся Европейская интеграция, сравнительные и транснациональные трудовые отношения.

Штефан Рюб (Stefan Rüb) – член исследовательской группы «Европейские и глобальные трудовые отношения» университета города Фульды (ФРГ). В настоящее время является аспирантом университета города Касселя (ФРГ), работает над диссертацией, посвященной вопросам транснационализации профсоюзов.

Доктор Торстен Мюллер (Dr. Torsten Müller) – член исследовательской группы «Европейские и глобальные трудовые отношения» университета города Фульды (ФРГ). Основные направления его исследовательской деятельности: Европейские производственные советы, Международные рамочные соглашения и транснациональная профсоюзная политика.

Указатель литературы

- Bair, J. and Gereffi, G. (2000): "Industrielle Entwicklung, Netzwerke und Beschäftigung in der Warenkette der Bekleidungsindustrie". In Dörrenbacher, C. und Plehwe, D. (Hrsg.) Grenzenlose Kontrolle? Organisatorischer Wandel und politische Macht multinationaler Unternehmen, Sigma, Berlin, 195-242 [Бэр, Й. и Гереффи, Г. (2000): «Промышленное развитие, сети и занятость в товарной цепочке швейной промышленности», в: Дёрренбахер, Ц. и Плевве, Д. (ответств. ред.) «Безграничный контроль? Организационные изменения и политическая мощь транснациональных корпораций», издательство «Sigma», Берлин, 2000 г., стр. 195–242].
- Bakvis, P. und McCoy, M. (2008): Kernarbeitsnormen und Internationale Organisationen: Welche Fortschritte haben Gewerkschaften bisher erreicht?, Friedrich Ebert Stiftung, Kurzberichte Globale Gewerkschaftspolitik, Nr. 6/2008 [Баквис, П. и МакКой, М. (2008): «Стандарты трудовых отношений и международные организации: Каких успехов достигли профсоюзы на сегодняшний день?», Фонд имени Фридриха Эберта, бюллетени, «Глобальная профсоюзная политика», № 6/2008 г.].
- Fichter M., Sydow J. und Volynets, L. (2007): "Organization and Regulation of employment relations in Transnational Production and Supply networks. Ensuring Core Labour Standards through International Framework Agreements?" Paper for the presentation at the 8th European Congress of the International Industrial Relations Association, Manchester/UK, September 3-6, 2007 [Фихтер М., Сидов Й. и Вольнец, Л. (2007): «Организация и регулирование трудовых отношений в транснациональных сетях производства и поставок. Обеспечение трудовых стандартов МОТ посредством Международных рамочных соглашений?», презентация на 8-м Европейском конгрессе Международной ассоциации производственных отношений, Манчестер (Соединенное Королевство), 3-6 сентября 2007 г.].
- ICFTU (2001): A Trade Union Guide to Globalisation, ICFTU, Brussels [МКСП (2001): «Профсоюзный путеводитель по глобализации», Международная конфедерация свободных профсоюзов, Брюссель, 2001 г.].
- Kearney, N. and Justice, D. (2003): "The New Codes of Conduct" – Some Questions and Answers for Trade Unions". In Wick, I. Workers' tool or PR ploy? A guide to codes of international labour practice, 3rd revised edition, Friedrich-Ebert-Stiftung and Südwind, Bonn / Siegburg, 92–114 [Кёрни, Н. и Джастис, Д. (2003): «Новые кодексы поведения» – несколько вопросов и ответов для профсоюзов», в: Виск, И. «Инструмент рабочих или пиаровская уловка? Путеводитель по кодексам международной трудовой практики», издание 3-е, исправленное, Фонд имени Фридриха Эберта и Зюдвинд, Бонн/Зигбург, 2003 г., стр. 92-114].
- Kocher, E. (2008): „Corporate Social Responsibility – Instrumente zur Gestaltung transnationaler Arbeitsbeziehungen“. In WSI-Mitteilungen, Nr. 4, 198-204. [Кохер, Е. (2008): «Корпоративная социальная ответственность – инструменты формирования транснациональных трудовых отношений», в «WSI-Mitteilungen», № 4, 2008 г., стр. 198–204].
- Müller, T.; Platzer, H.-W. und Rüb S. (2004): Globale Arbeitsbeziehungen in globalen Konzernen? Zur Transnationalisierung betrieblicher und gewerkschaftlicher Politik, VS-Verlag, Wiesbaden [Мюллер, Т.; Платцер, Х.-В. и Рюб, Ш. (2004): «Глобальные трудовые отношения в глобальных концернах? О транснационализации производственной и профсоюзной политики», издательство «VS-Verlag», Висбаден, 2004 г.].
- Mund, H. und Priegnitz, K. (2007): "Soft law –second best solution or privatisation of social rights? Some pointers for a future discussion". In Transfer Vol 13(4), 671–677 [Мунд, Х. и Пригниц, К. (2007): «Мягкий закон – второе по предпочтительности решение или приватизация социальных прав? Несколько подсказок для будущей дискуссии», в «Transfer», том 13(4), 2007 г., стр. 671–677].
- Papadakis, Konstantinos (Ed.) (2008): Cross-border Social Dialogue and Agreements: an emerging global industrial relations framework? International Institute for Labour Studies and International Labour Office, Geneva [Пападакис, Константинос (ред.) (2008): «Трансграничный социальный диалог и соглашения – появление глобальной сети производственных отношений?», Международный институт по изучению сферы труда и Международное бюро труда, Женева, 2008 г.].
- Rüb, Stefan (2006): Leitfaden zur Umsetzung und Überwachung einer Internationalen Rahmenvereinbarung, IG Metall Vorstand, FB Internationales/Europa, Frankfurt am Main [Рюб, Штефан (2006): «Руководство по реализации и мониторингу Международного рамочного соглашения», Правление германского профсоюза работников металлургической промышленности IG Metall, отдел «Международные отношения / Европа», Франкфурт на Майне, 2006 г.].
- Traub-Merz, Rudolf, Eckl, Jürgen (2007): Die internationale Gewerkschaftsbewegung: Fusionen und Widersprüche, Friedrich-Ebert-Stiftung, Kurzberichte Globale Gewerkschaftspolitik Nr. 1/2007 [Трауб-Мерц, Рудольф, Эккл, Юрген (2007): «Международное профсоюзное движение: слияния и противоречия», Фонд имени Фридриха Эберта, бюллетени, «Глобальная профсоюзная политика» № 1 / 2007 г.].

Фонд им. Фридриха Эберта, отдел международного сотрудничества по содействию развитию, программа «Глобальная профсоюзная политика»

Friedrich-Ebert-Stiftung, Division for International Cooperation, Global Trade Union Program

10785, г. Берлин, Хирошима штрассе, д. 28, факс: ++49 30 26935-9211

Hiroshimastraße 28, 10785 Berlin, Fax: ++49 30 26935-9211

Данный бюллетень можно скачать из Интернета по адресу: <http://www.fes.de/gewerkschaften>

To download the briefing papers please use: <http://www.fes.de/gewerkschaften>

Райнер Радермахер (Reiner Radermacher), тел.: ++49 30 26935-7458, e-mail: Reiner.Radermacher@fes.de

Синди Эспиг (Cindy Espig), тел.: ++49 30 26935-7487, e-mail: Cindy.Espig@fes.de