



International Metalworkers' Federation

**Справочные материалы по Международным Рамочным
Соглашениям в МФМ**





International Metalworkers' Federation

Справочные материалы по Международным Рамочным Соглашениям в МФМ

*Материалы подготовлены для Всемирной Конференции по МРС во
Франкфурте-на-Майне, Германия
26-27 сентября 2006 года*

Содержание

Предисловие	1
1. Типовой кодекс и не только – дискуссии в МФМ.....	2
2. Опыт работы с уже подписанными соглашениями	5
2.1 Инициирование и ведение переговоров.....	5
2.2 Сравнение содержания.....	7
Название	7
Основные Трудовые Нормы МОТ	7
Глобальный охват	8
Поставщики	8
Связь с национальным законодательством	8
2.3 Выполнение	9
Indesit/Merloni	10
Volkswagen	10
LEONI	11
DaimlerChrysler	12
Выполнение МРС на региональном уровне.....	12
2.4 Обеспечение выполнения	13
3. Краткие выводы	15

Предисловие

В Международной Федерации металлистов (МФМ) давно понимали необходимость разработки механизмов ведения переговоров с многонациональными корпорациями на глобальном уровне. В течение последних десяти лет Международные Рамочные Соглашения (МРС, ранее известные как кодексы поведения) активно обсуждались на Конгрессах МФМ, заседаниях Центрального и Исполнительного Комитетов.

Цель данного документа - помочь участникам подготовиться к дискуссиям на Всемирной Конференции по МРС, предоставив исторический и политический контекст, в рамках которого проводились переговоры по МРС, а также практическую информацию по их содержанию и применению на сегодняшний день.

Данный документ не ставит целью предвосхитить обсуждения на Конференции, и поэтому намеренно не делает никаких выводов и не предлагает решений по многим вопросам, возникшим из опыта МФМ по использованию механизма МРС.

Мне хотелось бы поблагодарить за бесценную работу всех членов группы, созданной для подготовки Конференции, а также выразить признательность Секретариату за организующую роль на этапе подготовки к этому мероприятию. При разработке данного документа мы также использовали материалы по МРС из работы Юэна Джибба, ранее стажировавшегося в МФМ.

Надеюсь, что данные справочные материалы окажутся полезными и помогут вам при подготовке к участию во Всемирной Конференции по МРС. Все это, надеюсь, приведет к активным, может быть даже горячим дебатам на Конференции, и, что особенно важно, позволит выработать четкие рекомендации по поводу дальнейшего развития механизма МРС в МФМ.

С солидарностью,



Марчелло Малентакки
Генеральный секретарь

1. Типовой кодекс и не только – дискуссии в МФМ

На Конгрессе МФМ в 1997 году в Сан-Франциско делегаты приняли Программу Действий, одной из целей которой было проведение переговоров по корпоративным кодексам поведения для того, чтобы сделать права трудящихся частью общенационального диалога между рабочими и менеджментом. С самого начала было ясно, что такие кодексы должны обсуждаться и согласовываться между МФМ и транснациональными корпорациями (ТНК). Кодексы должны были базироваться на существующих документах, таких как, Трехсторонняя декларация о принципах Международной организации труда (МОТ) и Руководящие принципы для многонациональных предприятий Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Первоначально было решено, что Исполком МФМ должен определить, с какими из ТНК начать эту работу.

Учрежденная после Конгресса рабочая группа для выработки рекомендаций по кодексам поведения приняла решение разработать проект типового кодекса поведения. Типовой Кодекс Поведения МФМ был позже принят на заседании Исполкома в декабре 1998 года (*см. врезку*). Данный проект МФМ взял за основу модель, принятую Международной Конфедерацией свободных профсоюзов (МКСП). Похожие модели использовались также и другими Глобальными Федерациями профсоюзов (ГФП).

Программа Действий на 2001-2005 гг., принятая на Конгрессе в Сиднее, обязывала МФМ продолжать кампанию за принятие Типового Кодекса Поведения всеми корпорациями, где были представлены ее членские организации. Была поставлена цель – в период между Конгрессами заключить, по крайней мере, одно такое соглашение в каждой из основных отраслей металлопромышленности. На практике за указанный период было подписано десять таких МРС в пяти отраслях. В отчете Конгрессу в 2005 году Генеральный секретарь МФМ Марчелло Малентакки указал на сомнительную сторону данного успеха, а именно на то, что все эти соглашения были заключены с ТНК, базирующимися в Европе. Он призвал направить усилия на работу с компаниями за пределами Европы, особенно в Северной Америке и Азии.

К 2002 году был введен новый термин – Международное Рамочное Соглашение (МРС) – с тем, чтобы провести четкое разделение между соглашениями, к которым стремилась МФМ и ее членские организации, и тем вариантом добровольного кодекса поведения, который компании все чаще и чаще принимали в одностороннем порядке, якобы демонстрируя свою приверженность принципам корпоративной социальной ответственности.

К этому времени уже было подписано ряд соглашений, что позволило Исполкому МФМ на своем заседании в Сан-Диего в декабре 2002 года проанализировать полученные результаты, и, исходя из существующего опыта данной работы, обозначить некоторые принципы и проблемы.

На этом заседании были определены следующие принципы:

- МФМ должна быть вовлечена в процесс с самого начала

- МРС должно подписываться должностным лицом МФМ или ее уполномоченным представителем
- Соглашение должно распространяться на все предприятия или производственные мощности компании по всему миру
- Переговоры по его заключению должны вестись МФМ и руководством компании на глобальном уровне
- Профсоюзы страны, где базируется компания, и Всемирные Советы, где таковые имеются, должны играть ведущую роль в процессе переговоров
- Должны проводиться консультации с профсоюзами принимающей страны
- МРС должны ссылаться на основные трудовые нормы МОТ и предусматривать обязательство компании оказывать давление на своих поставщиков с тем, чтобы и они следовали принципам МРС
- Выполнение МРС должно осуществляться при участии профсоюзов
- Администрация должна информировать рабочих и профсоюзы на всех своих предприятиях о МРС и механизмах рассмотрения жалоб.

Особое внимание при этом было уделено существенной роли МФМ в представлении интересов рабочих за пределами страны происхождения компании.

Были призывы к расширению кампании по распространению МРС. В частности, речь шла о том, что именно на компании, сопротивляющиеся заключению МРС и должны быть, в первую очередь, нацелены эти усилия.

Исполком также указал на появляющиеся проблемы. Например, компании не соглашались на то, чтобы МФМ подписывала соглашение, а привлекали МФМ лишь к процессу мониторинга, который они предпочитали осуществлять на национальном уровне. На этом этапе стало ясно, что необходимо также уделить должное внимание поведению поставщиков, так как ряд самых серьезных проблем в отношении крупных ТНК возникали на уровне их цепей поставок.

Всего за шесть недель до заседания Исполкома в декабре 2002 года между General Motors Европа, Европейским Производственным Советом корпорации GM (ЕПС) и Европейской Федерацией металлистов (ЕФМ) было подписано соглашение о принципах социальной ответственности для европейских предприятий компании.¹ Это послужило началом спора о том, являются ли региональные соглашения шагом к последующему заключению международного соглашения или становятся препятствием к этому. На сегодняшний день МРС с корпорацией GM не подписано, и нет никаких очевидных перспектив того, что это произойдет.

МРС продолжали оставаться приоритетным направлением работы с 2003 года, и на всех последующих заседаниях Исполкома заслушивались отчеты о результатах, достигнутых в этой области деятельности. В ходе обсуждений подчеркивалось, что все заинтересованные профсоюзы должны быть с самого начала проинформированы о центральной роли МФМ и необходимости эффективной реализации поставленных задач. Не раз поднимался вопрос о важности подписания МРС с североамериканскими и японскими компаниями, а также о трудностях на пути к достижению этого.

¹ Вскоре после этого подписано соглашение между компанией Ford Европа и ее ЕСП.

Типовое Рамочное Соглашение МФМ

Типовое Рамочное Соглашение (Типовое МРС) было принято Исполнительным Комитетом МФМ как основа для заключения Международных Рамочных Соглашений (МРС) с транснациональными корпорациями.

Типовое МРС содержит три ключевых компонента:

- Основные Трудовые Нормы МОТ – на них так и ссылаются.
- Требование к подрядчикам и поставщикам соблюдать нормы МРС
- Участие профсоюза в выполнении соглашения.

Основные Трудовые Нормы МОТ

В 1998 году Международная конференция труда приняла «Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда», в которой было подтверждено обязательство правительств, организаций работодателей и трудящихся защищать основные человеческие ценности. Декларация обязывает государства-члены МОТ соблюдать и содействовать применению принципов и прав в четырех категориях, независимо от того ратифицировали они соответствующие конвенции или нет. В Декларации четко указано на то, что эти права универсальны и применяются для всех людей во всех странах.

Ниже приведены эти четыре категории:

- Свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров (Конвенции МОТ 87, 98, 135 и Рекомендация 143)
- Упразднение принудительного или обязательного труда (Конвенции МОТ 29 и 105)
- Запрещение детского труда (Конвенции МОТ 138 и 182) и;
- Недопущение дискриминации в области труда (Конвенции МОТ 100 и 111).

Эти 'основные' конвенции составляют суть типового МРС, которое предусматривает ссылку на все эти конвенции по номерам.

Положение о поставщиках

Во многих случаях наихудшие случаи злоупотребления правами трудящихся имеют место не в самой компании, подписавшей МРС, а в ее компаниях-поставщиках. По этой причине в Типовое МРС включен пункт о том, что компания будет требовать от своих подрядчиков, их субподрядчиков, основных поставщиков, а также держателей лицензии (держателей франшизы) обеспечивать условия и соблюдать нормы МРС при производстве или распространении продукции или ее комплектующих для компании.

Участие профсоюза в реализации соглашения.

Типовое МРС предусматривает создание группы наблюдателей, состоящей из представителей профсоюзов и менеджмента компании. Принцип состоит в том, чтобы профсоюзы имели возможность контролировать выполнение МРС, выявлять и сообщать о любых его нарушениях.

Дополнительные условия

Типовое МРС также предусматривает, что:

- Компания будет положительно относиться к работе профсоюзов и будет открыта для их организационной деятельности.
- Во время конфликтов между работниками и администрацией компания не будет нанимать новых работников с тем, чтобы заменить тех, кто вовлечен в этот конфликт.
- Заработная плата и бонусы, получаемые работником за полную рабочую неделю, должны соответствовать, по меньшей мере, установленным законодательством и принятым в соответствующей отрасли минимальным стандартам и должны всегда быть достаточными, чтобы удовлетворять основные потребности работников и их семей, обеспечивая при этом некоторый дополнительный доход.
- Продолжительность рабочего времени не должна наносить вред здоровью работника и другим аспектам его продуктивной жизни.
- Должны быть обеспечены рабочие места, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, и оказано содействие распространению лучших практик в сфере охраны труда на производстве.

2. Опыт работы с уже подписанными соглашениями

МФМ подписала уже 15 МРС: первое – в 2001 году с компанией Merloni (Indesit), а самое недавнее – с PSA Peugeot Citroën (*см. таблицу*). Из 15 МРС восемь – в автомобилестроении или с компаниями-поставщиками этой отрасли. Остальные соглашения заключены с компаниями электротехнической и электронной промышленности, машиностроения, сталелитейной и аэрокосмической отраслей. Как уже отмечалось, все МРС подписаны с европейскими компаниями

Компания	Дата	Страна	Отрасль
Merloni (Indesit)	2001	Италия	Бытовая техника
Volkswagen	2002	Германия	Автомобилестроение
DaimlerChrysler	2002	Германия	Автомобилестроение
LEONI	2002	Германия	Провода и кабели
GEA	2003	Германия	Машиностроение
SKF	2003	Швеция	Подшипники качения и уплотнения
Rheinmetall	2003	Германия	Авто комплектующие, военная техника, электроника
Bosch	2004	Германия	Авто, промышленные, потребительские товары и строительная техника
Prym	2004	Германия	Металлические кнопки Электрические контактные детали
Renault	2004	Франция	Автомобилестроение
Röchling	2004	Германия	Конструкционная пластмасса, авто оборудование, электротехника
EADS	2005	Франция	Аэрокосмическая и оборонная промышленность
BMW	2005	Германия	Автомобилестроение
Arcelor	2005	Люксембург	Сталелитейная
PSA Peugeot Citroën	2006	Франция	Автомобилестроение

2.1 Инициирование и ведение переговоров

До сих пор подход состоял в том, чтобы подписать как можно больше соглашений, проявляя инициативу в отношении компаний, которые более склонны к принятию МРС.

Стандартной процедуры инициирования и ведения переговоров по МРС не было. В тех случаях, когда инициатива по заключению МРС исходила от таких структур, как ЕПС или Всемирный Производственный Совет (ВПС), или же аналогичного органа, обычно этот орган и вел переговоры. Например, в случае с EADS ЕПС предложил компании провести переговоры по заключению МРС на своих регулярных заседаниях. До подписания Соглашения его текст был разослан по всему миру в профсоюзы, члены которых работали в EADS. Аналогичная процедура была использована в BMW. В случае с Volkswagen переговоры с компанией начал ВПС. Когда переговоры заходили в тупик, как по содержанию соглашения, так и по вопросу подписания МРС представителем МФМ, к делу подключался Президент МФМ. В конечном счете, именно он подписал МРС с компанией Volkswagen от имени МФМ. В случае с компанией Arcelor, ЕПС обратился к ней с предложением о заключении МРС, однако, именно МФМ представила проект МРС для обсуждения и возглавила переговоры.

МРС, подписанные с Renault и PSA Peugeot Citroën, были инициированы руководством компаний, которые обратились непосредственно в МФМ. Интересно отметить, что это привело к лидерству и координирующей роли МФМ на протяжении всего переговорного процесса. В обоих случаях МФМ организовывала встречи с заинтересованными членскими организациями или консультировалась с ними по телефону или электронной почте, обсуждая критические проблемы и согласовывая общую профсоюзную позицию и стратегию, тем самым, создавая у профсоюзов за пределами страны-происхождения ощущение причастности к делам компании.

Заметная роль ЕПС в инициировании, проведении переговоров, реализации и контроле за соблюдением МРС на глобальном уровне вызвала обеспокоенность ряда членских организаций МФМ, и не только за пределами Европы. Так, например, членская организация из Великобритании - Amicus – заявляет в своем позиционном документе по МРС, что:

«В настоящее время ЕПС не имеют мандатов на ведение переговоров: в их состав могут входить и не члены профсоюзов, чьи взгляды могут и не поддерживаться, а, кроме того, совершенно ясно, что они представляют лишь европейцев. Таким образом, хотя сильный и эффективный ЕПС и может играть положительную роль в продвижении инициативы в отношении МРС, все-таки только национальные профсоюзы, действуя совместно под руководством Глобальной (-ых) Федерации (-й) профсоюзов, определяют программу и содержание кампании, направленной на заключение МРС с многонациональной компанией».

В 2002 году членская организация из Германии IG Metall поставила перед собой цель заключить 25 МРС к 2010 году. Заключив девять из 15 подписанных на сегодняшний день МРС, IG Metall лидирует в деле продвижения МРС. Руководствуясь своим опытом, они обозначили ряд проблем и консультируют коллег относительно того, как подходить к компании с предложением о МРС. В 2004 году IG Metall опубликовала руководство для ЕПС по инициированию, ведению переговоров и реализации МРС, где говорится о том, что, действуя в тесном сотрудничестве с глобальными федерациями профсоюзов, ЕПС «обладает наибольшей юридической компетенцией заключать соглашения, распространяющиеся на все группы в

интересах его работников».² В данном руководстве подчеркивается, что независимо от процесса переговоров следует информировать об этом МФМ, которая должна принимать участие в этом процессе с самого начала и всегда подписывать соглашение. Требование подписи МФМ толкуется довольно широко. Соглашения подписывались от имени МФМ Генеральным секретарем МФМ, Президентом МФМ, руководителем отдела МФМ, национальными профсоюзами, председателями ВПС и ЕФМ.

В январе 2006 года Европейская Федерация металлистов (ЕФМ) провела семинар по МРС, который, среди прочих, закончился выводом, что хотя и нет четких правил, определяющих, кто должен инициировать МРС, ясно, что МФМ принадлежит ведущая и ответственная роль в этом процессе. Крайне важно с самого начала обеспечить информирование и консультации с соответствующими профсоюзами с тем, чтобы они воспринимали соглашение как свое собственное, что значительно повысит эффективность его реализации. На этот аспект указали ряд членских организаций МФМ за пределами Европы, которые считают, что их в недостаточной мере информировали в ходе процесса, а это, по их мнению, значительно затрудняет вовлечение членов профсоюза в активное выполнение положений МРС.

Опыт IG Metall показывает, что к переговорам необходимо заранее тщательно подготовиться, выработав возможную стратегию их ведения. Необходимо иметь ясное представление о компании, ее руководящей структуре и производственных мощностях по всем миру, о положении профсоюзов на разных предприятиях, а, кроме того, нужна информация и о существующих отношениях между профсоюзами и администрацией.

2.2 Сравнение содержания

Содержание МРС очень разное, в некоторых случаях существенно отличаясь от Типового Рамочного Соглашения МФМ.

Название

Тот факт, что даже название соглашений может быть разным, и только одно МРС (EADS) в сущности, называется именно Международным Рамочным Соглашением, также вносит свой вклад в путаницу вокруг статуса и значения МРС, особенно в том, чем они отличаются от кодексов поведения, принимаемых компаниями в одностороннем порядке.

Основные Трудовые Нормы МОТ

В соответствии с Типовым Рамочным Соглашением МФМ компании должны принимать на себя обязательство соблюдать основные трудовые нормы МОТ, ссылки на которые по номерам должны содержаться в МРС. Имеются, однако, некоторые отклонения от этого принципа. Например, МРС, подписанные с компаниями Volkswagen и DaimlerChrysler, не приводят ссылки на номера Конвенций МОТ и вообще не упоминают коллективные переговоры. Соглашение с SKF приводит лишь ссылку на одну Конвенцию МОТ о запрете на использование детского труда.

² Минимальные социальные нормы в многонациональных группах, Стефан Рюб, IG Metall Vorstand, 2004

Глобальный охват

Почти все МРС удовлетворяют требованию о распространении действия соглашения на все предприятия и производственные мощности компании в мире, за единственным исключением в случае с компанией Volkswagen, которая ограничивает применение МРС странами и регионами, представленными в Группе Глобального Производственного Совета, куда не входит Китай.

Поставщики

Требование включать обязательство со стороны компании оказывать давление на поставщиков с тем, чтобы они следовали принципам МРС, было истолковано по-разному. Большинство соглашений включают формулировку примерно следующего содержания: «Компания X поддерживает и рекомендует своим поставщикам принимать данные принципы во внимание при формировании своей корпоративной политики, что расценивается как благоприятствующая основа для развития деловых отношений в будущем».

В двух из МРС пункт о поставщиках сформулирован еще гораздо мягче. В МРС с компанией Merloni указывается, что «следует рассматривать возможность использования таких средств, которые обеспечат выполнение условий конвенций МОТ прямыми поставщиками». В договоре с SKF говорится лишь о том, что компания «SKF призывает своих поставщиков придерживаться аналогичных кодексов поведения». Но ввиду того, что в договоре с SKF даже не упоминаются основные конвенции МОТ, эта фраза немного стоит.

Однако в трех МРС положения о поставщиках прописаны гораздо лучше:

Bosch – «Bosch не будет работать с теми поставщиками, которые очевидно не соблюдают основные трудовые нормы МОТ»

EADS – «Соблюдение норм, принятых компанией EADS, служит критерием отбора поставщиков. Вследствие этого EADS надеется, что все ее поставщики будут признавать и применять принципы данного рамочного соглашения»

PSA Peugeot Citroën – «Получая предложения поставщиков, компания PSA Peugeot Citroën согласна гарантировать, что соблюдение прав человека в соответствии с Главой 2 будет рассматриваться в качестве определяющего фактора при выборе поставщиков. Любое нарушение требования о соблюдении прав человека повлечет за собой предупреждение со стороны PSA Peugeot Citroën и необходимость разработки плана исправительных мер. Несоблюдение данных требований приведет к санкциям, вплоть до исключения из состава поставщиков».

Связь с национальным законодательством

Стоит отметить, что, за исключением договора с компанией Arcelor, в каждом МРС так или иначе уточняется его применимость в связи с законодательством конкретной страны. В большинстве случаев это лишь обязательство компании соблюдать национальное законодательство. Отсюда вопрос – означает ли это, что компания, лишь подписав МРС, берет на себя обязательство соблюдать законы страны, в которой она работает, или компания приравнивает свои обязательства по МРС к обещанию не нарушать законы, а не соблюдению трудовых норм, признанных во всем мире.

Еще большую озабоченность вызывает формулировка, представленная в МРС компаниями Volkswagen и LEONI, в которых реализация целей МРС поставлена в зависимость от «применяемых правовых норм и существующих обычаев» в разных странах и регионах. Непонятно, к чему может привести включение такого пункта, если назначение МРС состоит в том, чтобы обеспечить соблюдение более высоких стандартов как раз там, где национальное законодательство не отвечает требованиям с точки зрения основных трудовых норм МОТ, а потому положения, подобные этим, могут лишь повредить данному намерению. Членские организации МФМ в США указали на то, что компании, работающие там, постоянно ссылаются на примат национального законодательства и законов штатов над правами профсоюзов, речь о которых идет в МРС, подписанных компаниями на глобальном уровне (см. ниже Обеспечение соблюдения).

В соглашении с LEONI попытались избежать такого сценария, выбрав следующую формулировку: «Признается основное право всех работников создавать и вступать в профсоюзы и представительства работников. Соблюдение этого права человека не должно, однако, противоречить национальным законодательным положениям и существующим договорам, при условии, что те не нарушают Конвенций МОТ (87 и 98). Свобода объединений и защита права на создание организаций гарантируется также и в тех странах, где свобода объединения и защита права на создание организаций не признается правом». Применение этого условия следует еще проверить, пока не ясно, как компания установит, нарушает ли трудовое законодательство данной страны соответствующие конвенции МОТ.

Обсуждая содержание МРС, следует помнить о предостережении, сделанном профсоюзом IG Metall в своем руководстве по МРС о том, что «лучше вообще не иметь международного рамочного соглашения, чем иметь его слабым: слабое, беззубое соглашение лишь поднимает престиж компании, нисколько не улучшая условий труда рабочих». Кроме того, опыт показывает, что слабые соглашения влияют на переговоры по новым МРС, предоставляя стратегическое преимущество администрации, заинтересованной в подписании только соглашений с ограниченным содержанием.

2.3 *Выполнение*

Опыт показал, что эффективная реализация требует значительных средств на проведение встреч, поддержание информационных сетей и координацию деятельности. Также ясно, что МФМ не располагает достаточными ресурсами, чтобы самой руководить исполнением на этом уровне во всех компаниях, с которыми подписаны МРС.

Существующие МРС выполнялись до сих пор неодинаково. В некоторых случаях не было предпринято никаких действий, кроме как вручить работникам по экземпляру соглашения на соответствующем языке (а в некоторых компаниях даже этого не было сделано). В других – были предприняты конкретные шаги для создания международных профсоюзных сетей и разработки программ действий, позволяющих полностью использовать возможности МРС для расширения сферы деятельности профсоюзов внутри компании и среди ее поставщиков, а также работы по жалобам.

В некоторых компаниях, подписавших МРС, таких как Prym и Rheinmetall, МФМ еще не предпринимала никаких шагов по исполнению соглашений и не знает ни о каких действиях в этом направлении, предпринятых профсоюзами на глобальном уровне.

Приводим некоторые примеры активного выполнения соглашений:

Indesit/Merloni

МРС с компанией Merloni было первым, подписанным МФМ (в 2001 году), однако, первая встреча по реализации данного соглашения была проведена лишь в марте 2006 года. Основной целью этого совещания с участием профоргов и национальных/региональных профсоюзных координаторов из Великобритании, России и Италии было составить план согласованных действий по выполнению МРС.

Участники обменялись информацией по ситуации в сфере трудовых отношений в компании Indesit/Merloni в соответствующих странах, особенно по таким вопросам, как коллективные переговоры, тенденции изменения занятости, уважение прав рабочих и профсоюзов, рабочее время и заработная плата, а также гендерное равенство.

На совещании было решено, что МФМ и ее членским организациям следует предпринять следующие шаги:

- Обеспечить систематическую координацию действий (особое внимание следует уделить обмену информацией и контролю выполнения МРС) и назначить контактное лицо в каждом производственном подразделении и в каждом профсоюзе, а также в Секретариате МФМ
- Обратиться к руководству компании с предложением провести совещание с МФМ для обсуждения будущего контроля соблюдения положений МРС и выполнения условий соглашения по всей цепи поставок
- Начать обсуждение между МФМ и ее членскими организациями в Турции и Польше об объединении рабочих на заводах компании Indesit/Merloni
- Собрать информацию по компании Indesit/Merloni в Китае и рассмотреть план действий по внедрению МРС в этой стране
- Проводить периодические совещания с участием представителей рабочих и профсоюзных координаторов со всех производственных площадок компании Indesit/Merloni
- Тесно сотрудничать с ЕФМ и ЕПС компании Indesit/Merloni по всем вопросам, связанным с практикой МРС, включая совместные совещания и регулярный обмен информацией
- Информировать и привлекать рабочих и их представителей к участию во всех мероприятиях.

Volkswagen

В компании Volkswagen были предприняты определенные шаги для осуществления МРС. В 2003 году был проведен опрос среди представителей рабочих и административно-управленческого аппарата разных компаний и заводов о том, что было сделано для того, чтобы ознакомить работников с практикой МРС. В анкете также был вопрос о том, каждое ли положение МРС выполняется на заводах. Были также проведены интервью с делегациями, принимавшими участие в работе

заседания Глобального Производственного Совета компании VW в 2003 году, по результатам проведенного анкетирования.

Единственным выявленным случаем возможного нарушения ОТН МОТ стало дело с “trabajadores de confianza” на заводе компании Volkswagen в Мексике, где рабочие искусственно приписывались к категории «владеющих конфиденциальной информацией» с тем, чтобы воспрепятствовать им вступить в профсоюз «голубых воротничков». Результаты второго опроса, проведенного в 2005 году, были представлены на заседании Глобального Производственного Совета в 2006 году. И опять, единственный заявленный случай нарушения был связан с «белыми воротничками» в Мексике, которым было отказано в праве вступить в профсоюз «голубых воротничков».

Опрос показал, что ни администрация, ни представители рабочих во всех компаниях и на всех заводах не выполняли свои обязательства информировать компании-поставщиков о существовании и условиях МРС. Как положительный пример можно привести компанию Autoeuropa в Португалии, сообщившую, что производственный совет регулярно проводит совещания с советами предприятий и представителями профсоюзов компаний-поставщиков.

О некоторых случаях нарушений условий соглашения компаниями-поставщиками в Германии было сообщено непосредственно в производственный совет в Вольфсбурге, после чего совместно с руководством эта проблема была разрешена. Правление компании Volkswagen приняло решение, что в будущем поставщики должны подтверждать свое знание роли МРС в непосредственном процессе поставок, и это станет частью общей процедуры отчетности компаний-поставщиков.

LEONI

Упреждающая работа по реализации МРС с компанией LEONI началась в 2005 году со встречи в Германии представителей завода с профсоюзными работниками с целью способствовать лучшему пониманию роли МРС в профсоюзах, создать сетевую структуру по заводам и странам, а также разработать способы выполнения МРС и использования его возможностей для привлечения рабочих в профсоюзы. Основное внимание уделялось содействию профсоюзам в объединении рабочих на заводах, где профсоюзы отсутствовали.

К положительным результатам можно отнести то, что членская организация МФМ Solidaritatea Metal сумела создать профсоюзные организации на двух крупных заводах LEONI в Румынии, а на одном из них – вступить в коллективные переговоры. Кроме того, началась работа по установлению контактов с заводами в Польше, Словакии и Украине, где в настоящее время нет профсоюзных организаций.

Вторым аспектом работы по реализации соглашения стало развитие диалога непосредственно между МФМ и руководством компании на глобальном уровне. В июне 2006 года представители МФМ, IG Metall и ЕПС LEONI провели встречу с представителями правления компании, в ходе которой обсуждались вопросы контроля соблюдения МРС на заводах и меры по внедрению этой практики среди поставщиков.

Работа МФМ по внедрению практики МРС с компанией LEONI показала, что:

- Вопреки утверждениям руководства компании, рабочие (и даже менеджеры) на заводах имеют весьма ограниченное представление о МРС
- Много еще предстоит сделать для того, чтобы определить всех поставщиков и ознакомить их с МРС. Компания на сегодняшний день не сумела представить какие-либо свидетельства того, что поставщики информированы о МРС
- Представители профсоюза в компании всегда могут связаться с рабочими в других странах по внутренним сетям компании и помочь с созданием профсоюзной организации. Каждому представителю профсоюзов на этом совещании было дано поручение установить контакты с рабочими на заводах, где нет профсоюзов, и проинформировать их о МРС.

DaimlerChrysler

В 2003 году Всемирный Комитет Работников компании DaimlerChrysler во взаимодействии с компанией и при участии МФМ организовал Слушания Экспертов с тем, чтобы собрать идеи и предложения, касающиеся будущего развития практики МРС, его реализации и контроля соблюдения. В слушаниях также принимали участие представители МОТ, МКСП, профсоюза IG Metall и целого ряда НПО, активно работающих по вопросам трудовых отношений. Основная мысль обсуждения сводилась к тому, что нельзя исключать ни одну заинтересованную сторону из процесса внедрения практики МРС, и, хотя профсоюзам удобнее всего осуществлять контроль выполнения МРС, следует приветствовать помощь признанных НПО, особенно там, где профсоюзы еще слабы или их вовсе нет.

Региональные совещания МФМ в автомобилестроении предоставили еще одну возможность выполнения положений МРС в компании DaimlerChrysler путем его обсуждения в ходе семинаров на уровне компании, что оказалось также полезным и в других компаниях автомобильной промышленности, подписавших МРС. В Бразилии, например, в 2005 году на региональном уровне внедрения практики МРС приоритетными были определены обмен информацией и опытом, эффективная связь для проведения коллективных акций, а также использование и совершенствование существующих сетей.

Недавно компания DaimlerChrysler выступила с инициативой проведения переговоров по нормам гигиены труда и техники безопасности в дополнение к положениям МРС. Эти нормы включают консультации и контроль с участием представителей работников и, так же как, и МРС распространяются и на поставщиков.

Выполнение МРС на региональном уровне

В Латинской Америке региональный семинар по реализации и контролю соблюдения МРС был проведен в Бразилии в ноябре 2005 года. В семинаре принимали участие членские организации и представители заводов компаний, подписавших МРС, таких как Volkswagen, DaimlerChrysler, LEONI, SKF, Arcelor, Bosch и Renault.

На семинаре был принят план действий, включая:

- Информационную кампанию по МРС
- Создание коммуникационных сетей между профсоюзами внутри одной компании и между профсоюзами в разных компаниях с МРС
- Стратегии по выполнению МРС, включая региональную карту поставщиков
- Разработку проектов общественного контроля совместно с НПО.

Членская организация из Аргентины ASIMRA в настоящее время пытается использовать МРС, подписанные с Renault, SKF и Volkswagen, для объединения «белых воротничков» - категорию рабочих, которую зачастую компании пытаются исключить из-под действия профсоюзов.

В Южной Африке региональный офис МФМ проводит семинары по МРС с участием представителей компаний, подписавших МРС, а также их поставщиков для того, чтобы они могли помогать друг другу в исполнении соглашений. Представители компаний приносят на заседания списки компаний-поставщиков. Эти списки используются для выбора конкретных компаний-поставщиков с целью проведения в них мероприятий по привлечению рабочих в профсоюзы, соответственно распределяя ресурсы. На таких семинарах не раз выражалась озабоченность возможными последствиями использования МРС для разрешения жалоб. Профорги сообщали о том, что профсоюзные организации компаний-поставщиков все чаще поручают рабочим в Европе решать вопросы за них. Это приводит к ослаблению профсоюзов и снижению возможности решать конфликтные ситуации своими силами. На многих всемирных совещаниях профоргов инструктируют не принимать никаких мер на местах, а направлять спорные дела на рассмотрение соответствующим производственным советам. Еще одна проблема возникает, когда заводы поставщика закрываются в результате действий по обеспечению выполнения условий МРС, а под влиянием поставщиков рабочие и местные сообщества обвиняют в этом профсоюзы компании, подписавшей МРС.

Недавно все региональные представители МФМ собрались на совещание в Южной Африке с тем, чтобы еще раз подчеркнуть значение роли региональных офисов МФМ по внедрению практики МРС. Кроме того, участники совещания говорили о том, что региональным офисам нужно сосредоточиться на строительстве сильных национальных профсоюзов, так как это необходимо не только для выполнения МРС, но и для создания условий, при которых можно оказывать давление на ТНК, которые все еще сопротивляются проведению переговоров и подписанию МРС с МФМ. Это крайне важно, так как в некоторых регионах лишь несколько компаний подписали МРС, а есть регионы, где таких компаний нет вовсе.

2.4 *Обеспечение выполнения*

Важно с самого начала признать, что никаких правовых механизмов обеспечения соблюдения условий соглашений на глобальном уровне не существует. Это означает, что соблюдение условий МРС полностью зависит от силы и возможностей профсоюзов заставить компании рассматривать жалобы.

На сегодняшний день было лишь несколько случаев, когда подавались жалобы по вопросам, составляющим суть МРС, еще меньше случаев, когда эти жалобы были удовлетворены. Без сомнения, наибольший опыт рассмотрения жалоб по МРС имеет компания DaimlerChrysler. Было представлено десять конкретных случаев нарушения, семь из которых связаны с поставщиками, а три – с дилерами. Большинство жалоб подано по нарушению условий МРС, связанных со свободой объединения и правом на ведение коллективных переговоров.

Жалобы по МРС направляются во Всемирный Комитет Работников (ВКР) компании DaimlerChrysler, либо через МФМ, либо напрямую. Данный комитет состоит из представителей предприятий, расположенных по всему миру, и работает совместно с МФМ по вопросу рассмотрения жалоб. До сих пор все жалобы решались с помощью следующей процедуры:

- Указание на заявленные нарушения руководству компании DaimlerChrysler
- Рассмотрение жалобы руководством компании DaimlerChrysler
- Письмо поставщику с просьбой расследовать ситуацию и соблюдать условия МРС
- В некоторых случаях местные акции солидарности.

Часто приводится пример конфликта, разрешенного с помощью МРС с компанией DaimlerChrysler, - это случай с компанией Ditas, турецким поставщиком компании DaimlerChrysler. В 2002 году рабочие Ditas начали забастовку из-за того, что работодатель отказался признавать права профсоюзов на рабочих местах и вести коллективные переговоры с профсоюзом, нарушая, тем самым, Конвенции МОТ 87 о свободе объединений и 98 о праве на создание профсоюзов и ведение коллективных переговоров, а также положений МРС с DaimlerChrysler, которые распространяются на поставщиков этой компании. Письмо от ВКР руководству об этом нарушении сыграло очень важную роль в урегулировании данного конфликта.

В Бразилии восемь поставщиков были заменены в результате давления профсоюзов на компанию с целью заставить ее соблюдать условия МРС. Членская организация МФМ CNM-CUT сумела доказать правомерность прекращения работ на предприятии DaimlerChrysler в связи с нарушением компанией-поставщиком Grob пункта МРС о поставщиках.

Кроме случаев с компанией DaimlerChrysler, можно привести еще лишь несколько примеров, когда вставал вопрос о нарушениях МРС с дальнейшим его разрешением либо в основной компании, либо в ее компаниях-поставщиках. Возможно, что такие нарушения обсуждались и разрешались на национальном уровне, не ставя об этом в известность МФМ, поскольку не требовалось ее участия для разрешения конфликта. Такие примеры, однако, были бы очень поучительны с точки зрения использования механизма МРС.

На Всемирной Конференции компании Bosch в Германии в 2006 году был поднят целый ряд вопросов по поводу действий компании, некоторые из которых идут вразрез с положениями МРС, таким как свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров, запрет на дискриминацию и право на равную оплату. На этой встрече стало ясно, что руководство компании Bosch не готово работать с жалобами на нарушение положений МРС в централизованном порядке, а считает, что с жалобами следует разбираться на местах.

Одна из жалоб, заявленная на встрече, касалась принадлежащего компании Bosch завода Doboу, расположенного в штате Висконсин, США. Когда члены профсоюза объявили забастовку во время спора по поводу заключения коллективного договора, руководство вынудило их вернуться на рабочие места, пригрозив заменить их другими рабочими, - ход, разрешенный по трудовому законодательству США, но спорный в соответствии с положениями МРС. МФМ требует, чтобы руководство немецкой компании Bosch, ответственное за соблюдение положений МРС, признало,

что такие действия не соответствуют условиям соглашения, и предотвратило нарушение МРС администрацией американского завода. Аналогичным образом в настоящее время предпринимаются меры для преодоления противодействия работодателя в компании BMW объединению рабочих в профсоюзы на ее заводе в Спартанберге, США, что также нарушает условия МРС.

Несмотря на то, что компания SKF подписала МРС на глобальном уровне, создается впечатление, что компания не в состоянии или не готова выполнять его положения на национальном уровне. Австралийский национальный профсоюз рабочих продолжает спор с компанией SKF Австралия из-за ее отказа заключить коллективный договор с профсоюзом, несмотря на заявленное в МРС признание права всех работников на объединение в профсоюзы по своему выбору и ведение коллективных переговоров. Компания SKF Австралия заявила даже, что самым фактом информирования глобального руководства компании SKF в Швеции профсоюз, возможно, нарушает трудовое законодательство Австралии, пытаясь вынудить компанию идти на переговоры с ним.

Все эти примеры показывают, как трудно добиться выполнения положений МРС в отсутствие глобальной нормативно-правовой базы, регулирующей трудовые отношения.

МФМ в настоящее время ведет работу по заключению МРС с компанией Mahle, немецким поставщиком авто комплектующих в компании DaimlerChrysler и Volkswagen, с которыми МРС уже подписаны. МФМ уже провела переговоры по проекту МРС, но его подписание откладывается из-за того, что компания Mahle не согласна с тем, что одной из подписывающих сторон будет МФМ. Поскольку в обоих МРС, подписанных компаниями DaimlerChrysler и Volkswagen есть положение, обязывающее компании стимулировать своих поставщиков к выполнению аналогичных положений, МФМ надеется, что обе эти компании окажут давление на компанию Mahle с тем, чтобы она подписала МРС с МФМ. Исход данного дела станет проверкой обеспечения выполнения пункта о поставщиках в МРС, подписанных DaimlerChrysler и Volkswagen.

3. Краткие выводы

МФМ занимается внедрением МРС уже почти десять лет, и на сегодня ею подписано 15 соглашений. Данная практика позволила установить целый ряд принципов, которые, к сожалению, не всегда последовательно применяются. В частности, поднимался вопрос о том, как обеспечить участие и сопричастность членов профсоюза за пределами Европы и за пределами страны происхождения компании. Неоднократно поднимался вопрос отсутствия МРС с компаниями за пределами Европы.

В некоторых случаях содержание МРС не соответствует Типовому МРС, например, в том, что не имеет прямых ссылок на Основные Трудовые Нормы МОТ. В других случаях слабо сформулированы положения, требующие от поставщиков соблюдения тех же норм.

Опыт внедрения практики МРС показал, что эта работа требует дополнительных ресурсов и не всегда в должной мере поддерживается компаниями. Тем не менее, она предоставляет возможности для создания сетевой структуры и объединения в профсоюзы.

В ряде случаев конфликты, связанные с нарушением положений МРС, были урегулированы, но все больше жалоб поступает на то, что действия компании в конкретной стране не соответствуют ее обязательствам на глобальном уровне. Эти жалобы пока остаются неразрешенными.

-000-