



Международная Федерация металлистов **Сила рамочных соглашений**



Как защитить права работников, когда законы не работают? Как можно гарантировать уважение Основных стандартов труда МОТ на всех предприятиях транснациональных компаний?

И как защитить интересы работников там, где профсоюзы слабы или их нет вообще?

Международные рамочные соглашения (МРС) появились сравнительно недавно, но ими уже пользуются Глобальные федерации профсоюзов для того, чтобы устанавливать правила взаимоотношений с транснациональными компаниями. Поскольку переговоры по МРС происходят на международном уровне и участие профсоюзов является необходимым, они являются идеальным инструментом для разрешения проблем, поднятых глобализацией.

Именно поэтому Международная Федерация Металлистов борется за то, чтобы Международные рамочные соглашения были заключены всеми транснациональными компаниями, где работают членские организации МФМ.

Глобальный инструмент

Переговоры по Международным рамочным соглашениям (МРС) ведутся между транснациональной компанией и профсоюзными организациями, члены которых работают в компании, на глобальном уровне. Это - инструмент глобального масштаба, целью которого является обеспечение основных прав работников во всех подразделениях компании. Таким образом, МРС обсуждаются на глобальном уровне, но применяются локально.

В целом, в МРС отражены Основные стандарты труда МОТ. В дополнение, компания должна также согласиться обеспечить работникам достойный заработок и условия труда, а также безопасные и гигиеничные условия труда. К тому же, существует соглашение, согласно которому поставщиков необходимо убедить идти на уступки и, наконец, МРС предусматривает профсоюзы как одну из сторон, отвечающих за выполнение соглашения.

Содержание МРС

В качестве образца МРС можно использовать разработанное Международной Федерацией металлистов «Модельное Международное рамочное соглашение». В нем обязательно присутствуют:

- Базовые стандарты труда МОТ (свобода объединения и коллективные переговоры, отказ от принудительного и детского труда, от дискриминации), предпочтительно с указанием номеров соответствующих конвенций МОТ или, как минимум, общее заявление о том, что стандарты труда, закрепленные в МРС, основаны на соответствующих конвенциях МОТ.
- Обязательство работодателя оказывать давление на своих поставщиков с тем, чтобы они также выполняли условия МРС. Например, поставщики «должны следовать принципам рамочного соглашения для того, чтобы обеспечить долгосрочные деловые отношения».
- Соглашение о порядке применения, где прописана роль профсоюзов и существующих органов представительства рабочих на международном уровне (например, всемирные советы, всемирные советы рабочих и т.п.). Как правило, согласно МРС, администрация должна предоставлять профсоюзу регулярные отчеты и проводить с ним консультации по любым спорным вопросам, возникшим в связи с применением МРС.

Кодексы поведения vs Международные рамочные соглашения

Глобальные федерации профсоюзов, включая МФМ, отказались от термина «Кодекс поведения» в пользу «Международных рамочных соглашений». Причиной этого является то, что первое название использовалось в основном для односторонних инициатив менеджмента компаний, ценность которых для трудящихся зачастую была весьма сомнительна. Большинство таких «кодексов» использовались исключительно для целей PR или маркетинга компании.

Кодексы поведения

1. Односторонние инициативы
2. Не обязательно признаются все стандарты труда
3. Редко затрагивает поставщиков
4. Мониторинг (если есть) контролируется администрацией
5. Слабая основа для диалога работника и администрации

Международные рамочные соглашения

1. Переговоры между представителями трудящихся и администрацией компании
2. Признаются все базовые стандарты труда
3. Обычно затрагивает поставщиков
4. Профсоюзу участвуют в реализации соглашения
5. Сильная основа для диалога работника и администрации

Взаимовыгодный инструмент

Деятельность транснациональных компаний и глобализация экономики поднимают вопросы, которые невозможно решить в рамках национального законодательства. Посредством МРС, Основные стандарты труда МОТ могут быть гарантированы во всех подразделениях транснациональной компании, что особенно полезно в странах с развивающейся или переходной экономикой, где существуют недоработки в законодательстве (или оно направлено против работника), слабо действуют механизмы контроля за выполнением законов.

Работодателям МРС гарантирует хорошие отношения с профсоюзами и позитивный вклад в имидж компании. Всё большее число компаний приходят к пониманию того, что необходимо обращать внимание на этические вопросы отношений с потребителями и инвесторами.

Для профсоюзов МРС - средство отстаивания прав трудящихся на международной арене. Соглашение гарантирует полномочия профсоюза и возможность взаимовыгодного диалога. В отличие от одностороннего Кодекса поведения, в МРС ставится акцент на применении, что является залогом для реальных улучшений.

Наша роль

Значимость МРС обеспечивается вовлеченностью профсоюзов в процесс переговоров, а также акцентом на его применении. Согласно Программе Действий, Международная Федерация металлстов имеет мандат на проведение переговоров по МРС, и представитель МФМ или его доверенное лицо должно подписать МРС. МФМ - естественный контрагент транснациональных компаний, и, следовательно, имеет право подписывать МРС от имени всех своих членских организаций, не участвующих непосредственно в переговорном процессе.

МФМ разработала «Модельное Международное рамочное соглашение», которое может служить отправной точкой для работы по заключению МРС. Оно также может служить примером того, чего мы хотим достичь по итогам всех переговоров.

Хотите узнать больше?

Вы хотите узнать больше о МРС? Хотите, чтобы МФМ помогла вам заключить МРС? Пожалуйста, свяжитесь с нами или зайдите на веб-страницу www.imfmetal.org/ifa