

© 2014 г.

Галина Цысина

кандидат исторических наук

старший научный сотрудник

Института социологии РАН

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СИСТЕМЕ ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫХ КОРПОРАЦИЙ

Рассматриваются тенденции развития трудовых отношений в транснациональных корпорациях. Основное внимание уделено созданию профсоюзами международных структур для транснациональной координации их деятельности в корпорациях. Исследуются новые формы трудовых отношений – международные рамочные соглашения и европейские рамочные соглашения. Создаются коалиции профсоюзов с неправительственными организациями для проведения кампаний за улучшение условий труда работников транснациональных корпораций. По мнению автора, продуктивные трудовые отношения в транснациональных корпорациях должны и могут развиваться на основе социального диалога и коллективно-договорного процесса.

Ключевые слова: профсоюз, международное рамочное соглашение, европейское рамочное соглашение, сотрудничество, международное профсоюзное движение, коллективные переговоры, трудовые отношения, социальный диалог, глобальные федерации профсоюзов, неправительственные организации.

Транснациональные корпорации (ТНК)¹, являясь локомотивом глобализации, играют детерминирующую роль в развитии мировой экономики. Высока степень их влияния на политические и социальные процессы в мире.

Развитие ТНК имеет длительную историю. Первые транснациональные монополии, возникшие и получившие свое развитие в конце XIX – начале XX в., были сырьевыми монополиями. Они приобрели значительный вес в мировой экономике после Второй мировой войны. В середине 1950-х гг. начался быстрый рост заграничных филиалов, создаваемых американскими, западноевропейскими и японскими монополиями, обусловленный резким увеличением экспорта капиталов в форме производственных инвестиций, направлявшихся в основном в развитие страны. Этому в значительной сте-

¹ Термин «транснациональные корпорации» начал употребляться в 1980-е гг., в 1960–1970-е гг. использовались термины «международные монополии», «многонациональные корпорации». В документах Международной организации труда (МОТ) используется термин «многонациональные корпорации», в документах Организации экономического и социального развития (ОЭСР) – «многонациональные предприятия».

пени способствовало быстрое развитие телекоммуникационных и информационных систем, а также расширение мировой торговли. Место корпораций, базировавшихся на эксплуатации дешевого сырья, со временем заняли корпорации, зарабатывающие на экспорте современных технологий, которыми они владеют. Из старых торгово-производственных корпораций выросли новые глобальные корпорации, контролирующие не только производство и торговлю, но и технологию, информационно-коммуникационные средства. Их отличительной чертой является мобильность, эффективность и разносторонняя деятельность. Наряду с глобальными корпорациями все большую роль играют транснациональные банки (ТНБ).

Одновременно с изменениями в структуре и управлении ТНК расширялась их экспансия в мире. В 1970-е гг. шел интенсивный процесс вовлечения в орбиту деятельности ТНК стран «третьего мира», имевших дешевую рабочую силу и законодательство, не препятствующее переброске на их территорию экологически грязных видов производства (химическая, целлюлозно-бумажная, нефтехимическая и др. отрасли). Надо отметить, что усложнение трудового процесса, связанное с новым этапом технологического прогресса, снизило значение такого конкурентного преимущества, как дешевая рабочая сила с низкой квалификацией, и привело к возвращению многих предприятий ТНК в развитые страны.

В 1990-е гг. поле деятельности ТНК расширилось: в связи с развалом социалистического лагеря они устремились в страны Центрально-Восточной Европы (ЦВЕ) и Содружества независимых государств (СНГ). К концу 1990-х гг. на территории СНГ насчитывалось более 2 тыс. филиалов и дочерних предприятий 100 крупнейших ТНК.

В мире, по данным Международной Организации Труда (МОТ), действуют около 50 тыс. ТНК с 450 тыс. зарубежных филиалов, на которых занято свыше 200 млн чел.¹ Они господствуют на важнейших товарных рынках, на рынке услуг, капиталов, знаний и рабочей силы.

В рамках ТНК складываются стабильные цепочки международного производственного кооперирования. Вокруг каждой ТНК существует широкая сеть производственных, научно-технологических, торговых и др. связей, основанных на контрактной системе.

Обладая огромной экономической мощностью, ТНК, естественно, оказывают большое влияние на рынок труда и в первую очередь на занятость и трудовые отношения.

ТНК как фактор трудовых отношений. В конце 1960-х – начале 1970-х гг. ТНК, начиная свою деятельность в той или иной стране, пытались перенести туда практику трудовых отношений своей страны. Это им

¹ [www.ilo.org/multinational entarprises](http://www.ilo.org/multinational%20entrapises).

было выгодно по двум причинам: во-первых, они использовали уже отработанные и проверенные методы в отношениях с работниками и, во-вторых, как правило, новые незнакомые методы требуют определенного времени для приспособления к ним трудящихся и профсоюзов, что, естественно, выгодно корпорациям.

Однако со временем практика ТНК в сфере трудовых отношений претерпела существенные изменения. Произошла известная адаптация их к системам и климату трудовых отношений в принимающих странах. Этим объясняется тот факт, что политика одной и той же ТНК существенно варьируется. Так, например, американская корпорация «Эссо», для которой всегда была характерна антипрофсоюзная направленность в США, признала профсоюзы в Великобритании. Появившиеся в 1980-е гг. в США и Великобритании японские корпорации проводили различную политику. В США, где позиции профсоюзов слабы, на создаваемые совместные предприятия с японским капиталом не допускались профсоюзы (за редким исключением) и, следовательно, не заключались коллективные договоры. В Великобритании с наиболее сильным профсоюзным движением в большинстве японских филиалов коллективные договоры заключались, хотя и играли второстепенную роль, т. к. вводилась практика создания «совещательных советов». Многие японские корпорации проводили в Великобритании предварительные «доинвестиционные переговоры» с целью добиться замены существующей в стране практики представления интересов трудящихся на предприятии несколькими профсоюзами японской практикой: одно предприятие – один профсоюз. В ряде случаев в ходе таких переговоров поднимался вопрос о включении в коллективные договоры статьи о недопущении забастовок.

Многие ТНК, рассматривающие профсоюзы и коллективные договоры как факторы, ограничивающие гибкость их производственной деятельности, так необходимой в условиях усиливающейся конкуренции на международных рынках товаров и услуг, всячески стараются ограничить на своих предприятиях деятельность профсоюзов (где они есть) или не допустить их создания. Негативное отношение к профсоюзам связано с тем, что законодательство многих стран именно профсоюзам предоставляет право на ведение коллективных переговоров, в ходе которых решаются такие ключевые вопросы, как заработная плата и режим рабочего времени.

Антипрофсоюзная политика ТНК выражается по-разному: путем замены профсоюзов «компанейскими организациями», создания «желтых» профсоюзов и т. д. Еще одним способом является использование услуг различных агентств, дающих консультации по избавлению от профсоюзов. В США подрывная деятельность против профсоюзов с помощью таких

агентств превратилась в самостоятельную отрасль с оборотом в 4 млрд долл. США в год¹.

Серьезным рычагом давления на трудящихся с целью недопущения профсоюзов на предприятия служит угроза их закрытия или перевода производства. Наиболее широко эта мера применяется в США. Исследование стратегии 600 крупнейших корпораций страны, проведенное в 1996 г., показало, что 50% предпринимателей использовали угрозу закрытия предприятия, чтобы не допустить создания профсоюзов; 12% предприятий, где профсоюзы законно добились признания путем голосования работников, были затем закрыты². В настоящее время закрытие предприятий, а чаще – угроза их закрытия, являются дестабилизирующим фактором трудовых отношений в развитых странах.

С 1990-х гг. реорганизация ТНК, связанная с передачей на сторону работ, ранее выполняемых в самой фирме, ставшая главной формой организационных перемен в ТНК, по мнению экспертов, серьезно подрывает позиции профсоюзов, способствуя сокращению профсоюзного членства и сужению сферы действия коллективно-договорного процесса во многих странах.

Деятельность профсоюзов в ряде развитых стран затруднена в связи с принятием антипрофсоюзного законодательства (особенно в Великобритании и США).

Надо отметить, что со второй половины 1990-х гг. многие ТНК стали проявлять большую склонность к консенсусным отношениям с профсоюзами и др. представительными организациями трудящихся. Свидетельством тому служит развитие социального диалога в рамках ТНК (см. ниже), а также принятие все возрастающим числом ТНК Кодексов поведения (КП), являющихся аспектом социальной ответственности корпораций. Часть КП принималась менеджментом ТНК добровольно, другие – под давлением протестных действий международных профсоюзных организаций (иногда совместно с неправительственными организациями). Первые КП носили односторонний характер – разрабатывались без участия профсоюзов. Однако со временем к их разработке во многих случаях стали привлекаться профсоюзы. В КП, разрабатываемых совместно с профсоюзами, содержатся ссылки на международные трудовые нормы. Как отмечалось на Международной конфедерации труда (2013 г.), в последнее время число таких ссылок растет.

¹ В 2008 г. руководство Американской федерации труда – Конгресса производственных профсоюзов (АФТ-КПП) и Британского конгресса труда (БКТ) подписали соглашение о сотрудничестве с целью добиться запрещения деятельности таких фирм.

² См. International Press Service. 1997. Jan. 27.

Адаптация международного профсоюзного движения к новым условиям. Расширение деятельности ТНК в 1960-е гг. поставило трудящихся и их профсоюзы перед необходимостью поиска новых форм и методов отстаивания своих интересов. Национальные профсоюзы стран, ставших ареной интенсивной деятельности ТНК, осознав малоэффективность имеющихся в их арсенале средств (забастовки, коллективные переговоры) в противостоянии корпорациям, сформулировали две задачи, которые, по их мнению, могли бы укрепить позиции профсоюзов. Во-первых, предлагалось создать «контрсилу» власти ТНК в лице сильного международного профсоюзного движения, во-вторых – добиться от национальных правительств и международных организаций принятия мер, ограничивающих бесконтрольное действие ТНК.

Поиск путей противостояния ТНК с конца 1960-х – начала 1970-х гг. занял одно из центральных мест в деятельности всех трех профцентров – Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП), Всемирной конфедерации труда (МКП) и Всемирной федерации профсоюзов (ВФП). Все профцентры соглашались с необходимостью поиска эффективных методов и новых форм противостояния, соответствующих международному характеру деятельности ТНК. Однако в оценке конечных целей борьбы против ТНК, а также в использовании средств и тактики обнаружились значительные расхождения в силу различной политической и идеологической ориентации профцентров, что явилось серьезным препятствием на пути единых действий международного профсоюзного движения.

Международные профцентры, как правило, определяют общее направление действий профсоюзов против негативных последствий деятельности ТНК, практическая же работа ведется примыкающими к ним международными отраслевыми секретариатами (федерациями). Именно они, имеющие большой опыт в проведении солидарных действий профсоюзов, оказались наиболее подготовленными к разработке программ по защите интересов трудящихся. На них возлагалась задача координации действий при подписании коллективных договоров, проведение солидарных действий в поддержку забастовок (бойкоты, пикетирование и др.).

Первоначально работа этих организаций концентрировалась вокруг сбора и обработки информации о деятельности ТНК (капиталовложения, доходы, отношения с профсоюзами и др.). Она рассматривалась как предварительный этап для дальнейших шагов, в частности, для разработки требований при заключении коллективных договоров с учетом реального экономического положения корпораций, а также успехов, достигнутых трудящимися в ходе коллективных переговоров на других предприятиях ТНК.

Первый шаг – сбор и обработка информации – привел к проведению регулярных встреч-консультаций представителей профсоюзов, объединя-

ющих трудящихся на предприятиях отдельных ТНК. На их базе возникли новые организационные формы координации международных профсоюзных действий: в отраслях промышленности – международные промышленные советы, а в рамках отдельных ТНК – постоянные профсоюзные советы (всемирные советы, рабочие группы, координационные комитеты). Со временем появились многоотраслевые международные органы, способные более эффективно отстаивать интересы трудящихся. Первыми объединенные советы создали крупнейшие и наиболее эффективно работающие Международная федерация металлистов (МФМ) и Международная федерация профсоюзов работников химической, энергетической и родственных отраслей промышленности (МФХ) в ТНК «Юнилевер» и «УР Грейс».

Одним из требований созданных транснациональных профсоюзных организаций было проведение консультаций с администрацией штаб-квартир ТНК, т. к. именно на этом уровне принимались ключевые решения относительно капиталовложений, перевода предприятий и др. Затем появилось требование признания этих органов в качестве официальных представителей трудящихся для ведения международных коллективных переговоров. Это требование встретило упорное сопротивление корпораций. Их отношение к проблеме наиболее четко было сформулировано администрацией «Дженерал Моторс» – флагманом мировой автопромышленности: «Опыт... «Дженерал Моторс» показывает, что нет основательных причин для ведения переговоров о заключении международного колдоговора и/или консультаций с администрацией по трудовым отношениям в головной штаб-квартире корпораций...»¹.

Точка зрения корпораций относительно международных коллективных договоров нашла поддержку Консультативного комитета ОЭСР по вопросам бизнеса в промышленности, который в 1977 г. заявил, что нет необходимости для заключения международного договора, который может подорвать национальные системы трудовых отношений². Однако ряд западных ученых отмечал, что подлинная причина сопротивления корпораций требованию заключения международных колдоговоров – страх, что это приведет к выравниванию заработной платы и условий труда³.

Требование о заключении международных коллективных договоров в 1970-е гг. было зафиксировано в программных документах всех международных профцентров и их отраслевых объединений. Однако, понимая всю сложность осуществления этой задачи, профсоюзы выдвигали это требо-

¹ Maxcy G. Multinational motor industry. L. 1981. P. 184.

² См. Blanpain R. The OECD guidelines for multinationals Labour relations experience and review, 1976–1979. Kluwer. 1979. P. 190.

³ См. Libhaberg B. Industrial relations and multinational corporations in Europe. Gower. 1980. P. 68.

вание как долгосрочную цель. Международные коллективные переговоры, как перспектива, и сегодня на повестке дня у международных профцентров. В настоящее время, как и 50 лет назад, на пути к подписанию международных коллективных договоров существуют те же серьезные препятствия. Среди них наиболее важные:

- национальные различия в системах трудовых отношений (право на организацию в профсоюзы, на заключение колдоговоров, на присоединение к международным профсоюзным центрам и др.);
- отсутствие юридической основы, необходимой для заключения таких колдоговоров;
- сопротивление предпринимателей;
- наличие конкурирующих интересов трудящихся развитых и развивающихся стран в рамках ТНК;
- отношение лидеров национальных профсоюзов, рассматривающих международные колдоговоры с точки зрения их «полезности» для достижения их целей на национальном и местном уровнях.

Устранение этих причин могло бы открыть путь к подписанию международных коллективных договоров, однако представляется, что эта перспектива отдаленного будущего. Более вероятным видится подписание региональных коллективных договоров в ТНК, действующих на рынках труда с сопоставимыми условиями труда.

Надо отметить, что широкая программа, выдвинутая многими международными отраслевыми федерациями в 1960–1970-е гг., была реализована лишь частично. Пожалуй, наибольшего успеха им удалось добиться в сборе информации, что позволило создать всеобъемлющие базы данных на ведущих ТНК, а также в разработке общих требований к корпорациям. Что касается координации действий при подписании коллективных договоров в рамках ТНК, то здесь результаты были весьма скромными. Наибольших успехов удалось достичь в унификации сроков действия колдоговоров на предприятиях корпораций.

Единство действий профсоюзов с 1970-х гг. находит выражение в поддержке забастовок на предприятиях ТНК в той или иной стране. Проявлением солидарности с бастующими работниками ТНК служит отказ от выполнения сверхурочных работ во время забастовок на предприятиях ТНК, остановка работ, протесты, включая забастовки солидарности, общие демонстрации профсоюзов различных заводов ТНК. Наиболее часто акции солидарности проводятся международным профсоюзным движением против ТНК, нарушающих профсоюзные права работников на своих предприятиях (главным образом в развивающихся странах). Следует подчеркнуть огромную роль новых коммуникационно-информационных средств (интернет, e-mail и др.), сделавших возможной быструю мобилизацию участ-

ников протестных действий. Именно использование этих средств позволило провести в 1997 г. первую «европейскую забастовку» в ответ на решение ТНК «Рено» о закрытии предприятия в Бельгии.

В 1990-е гг. появилась новая форма противостояния профсоюзов ТНК на международном уровне – создание коалиций с международными неправительственными организациями (МНПО) для проведения совместных кампаний. Цели таких кампаний разные: информировать потребителей об условиях, в которых производится продукция ТНК, заставить корпорации соблюдать принятые ими кодексы поведения, трудовые стандарты и др. Первые кампании были нацелены на покупателей и правительства развитых стран с целью заставить их реагировать на плохие условия труда в развивающихся странах. Объектом широкой совместной кампании профсоюзов и МНПО стали известные швейные ТНК «Найк», «Рибок», «Л.Л.Бин», субподрядчики которых (в основном в странах «третьего мира») приобрели печальную известность как злостные нарушители трудовых и гражданских прав своих работников. В 1997 г. эти ТНК были вынуждены подписать соглашения с профсоюзами и неправительственными организациями, выступающими за права человека, в которых они обязывались соблюдать основные права работников, относящиеся к заработной плате и условиям труда.

В первую половину 1990-х гг. особенно активно проводились кампании с целью заставить ТНК в полной мере нести ответственность за соблюдение прав работников как на своих предприятиях, так и на предприятиях подрядчиков. Во второй половине 1990-х гг. новые подходы профсоюзов к гражданским правам, потребительским, гендерным, экологическим проблемам расширили возможности коалиционных выступлений с МНПО. В результате стали проводиться кампании в защиту окружающей среды, справедливой торговли и др.

Поскольку лозунги и требования кампаний формулировались как проблемы гражданских прав, они находили широкий отклик и поддержку со стороны общественности, в том числе и в той ее части, которая не склонна к поддержке чисто трудовых проблем. В результате совместных действий (бойкоты, пикетирования, обращения с письмами к властям и др.) профсоюзов и МНПО, а также при поддержке средств массовой информации, нередко удавалось достичь того, что профсоюзам в одиночку было бы не под силу. В частности, когда у профсоюзов нет достаточной силы заставить ТНК заключить соглашения об оплате труда, именно международные кампании способствовали ведению переговоров по данному вопросу в той или иной стране (группе стран).

Если во второй половине XX в. мы видели только единство действий профсоюзов в рамках ТНК, то в новом столетии обозначилась тенденция к единству международного профсоюзного движения (на разных уровнях).

Этому во многом способствовало нарастание процессов глобализации, а также негативные последствия для трудящихся многих отраслей экономики финансово-экономических кризисов 1997–1998 гг. и 2008–2009 гг.

В декабре 2006 г. после длительных согласований между руководством МКСП и ВКТ была создана единая организация – Международная конфедерация профсоюзов (МКП). Хотя программа новой организации во многом корреспондирует с программами объединившихся международных профцентров: укрепление профсоюзного движения в мире, организация международных кампаний, солидарных действий с трудящимися предприятий ТНК, испытывающих трудности в реализации своих прав, возможности ее осуществления значительно возросли в результате объединения профцентров. Отраслевые федерации МКСП и ВКТ, объединившись, получили название «Глобальные профсоюзные федерации» (ГПФ) или Глобальные профсоюзы.

Одновременно шел процесс консолидации международного профсоюзного движения на отраслевом уровне. В 2000 г. четыре международных федерации профсоюзов работников сферы обслуживания и высоких технологий, объединившись, создали Международную профсоюзную сеть (МПС). Уже в 2000 г. МПС подписала первое международное рамочное соглашение с корпорацией «Телеконика» (Испания). Несомненно, укреплению позиций международного движения должно послужить объединение в 2012 г. трех крупнейших международных федераций – МФМ, МФХ и Международной федерации работников текстильной, швейной и кожевенной промышленности, создавших отраслевую конфедерацию IndustriOll. Эта крупнейшая из существующих ГПФ представляет интересы 50 млн работников в 140 странах¹.

Примером объединения профсоюзов на международном уровне служит создание в 2008 г. первого транснационального профсоюза рабочих сталелитейщиков путем слияния Объединенного профсоюза сталелитейщиков США и Канады² и профсоюза сталелитейщиков Великобритании. Отмечалось, что профсоюз создан с целью противостоять глобализации, сокращению занятости и ухудшению условий труда³.

Финансово-экономические кризисы заставили международные федерации пристальное внимание обратить на укрепление уже имеющихся и создание новых структур, координирующих действия профсоюзов в рам-

¹ См. Международная конференция труда, 102-я сессия, 2013 г., Доклад VI. Социальный диалог. Международное бюро труда. Женева. 2013. С. 20.

² В США и Канаде во многих отраслях экономики действуют межнациональные (объединенные) профсоюзы с американо-канадским членством.

³ См. M. Keune V. Schmidt Global capital strategies and trade union responses// International Journal of Labour Reserch. 2009. V. 1. № 2. С. 16.

ках ТНК. Так, МФМ после кризиса 1997–1998 гг., результаты которого крайне негативно сказались на сталелитейной промышленности, поставила задачу создать всемирные советы (ВС) на всех основных ТНК этой отрасли промышленности. Предполагалось создание всемирных советов на паритетных началах – с участием представителей трудящихся и предпринимателей. Профсоюзам рекомендовалось превратить их в эффективные, регулярно действующие организации и добиваться того, чтобы расходы, связанные с работой ВС, оплачивались ТНК.

В рамках многих международных федераций созданы мобильные рабочие группы (МРГ), в задачу которых входит отслеживание процессов, происходящих в отраслях. Для этого МРГ организуют встречи представителей профсоюзов отрасли для обсуждения возможных совместных действий при кризисах в будущем.

Одним из ответов международного профсоюзного движения на глобальный финансово-экономический кризис 2008–2009 гг. стало, наряду с поддержкой уже существующих профсоюзных структур, создание новых профсоюзных сетей (ПС). Как отмечалось в заявлениях Международных федераций, ПС предназначаются, прежде всего, для обмена информацией, реализации совместных проектов, ведения переговоров о заключении соглашений, укрепления солидарности, создания профсоюзов на тех предприятиях ТНК, где их нет, проведения совместных действий в разных странах, а также для установления контактов с лицами, от которых зависит принятие решений. Таким образом, масштабы предполагаемой деятельности ПС значительно шире, чем у ВС.

Профсоюзные сети в последние 15 лет все активнее действуют в рамках ТНК и их поставщиков. Они появляются вследствие сотрудничества работников на уровне ТНК и их «цепочек» в результате осознания ими общности интересов и как протест против политики ТНК, направленной на внесение раскола в их ряды. Сотрудничество находит выражение в разных формах: некоторые профсоюзные сети институционализированы, другие, менее формальные, состоят из членов профсоюзов, шоп-стюардов и/или советов предприятий в различных производственных звеньях ТНК (штаб-квартир, филиалов, цепочек поставщиков). Одна из задач ПС – способствовать солидарности работников ТНК, чтобы не допустить дальнейшего давления корпораций на уровень заработной платы и условия труда, а также конкуренции между работниками в результате проводимой менеджментом политики¹.

Взаимодействие социальных партнеров. 1990-е гг. отмечены расширением социального диалога между международными профсоюзными организациями и администрацией ТНК. Это происходило в силу ряда при-

¹ См. Jbid. P. 17.

чин. Концепт социального диалога получил широкое распространение в Западной Европе после его институционализации в связи с подписанием Маастрихтского договора (1992 г.) и Амстердамского договора (1997 г.). Социальный диалог в Европейском союзе (ЕС) стал одним из основных аспектов системы трудовых отношений, в том числе и в рамках ТНК, после принятия в 1994 г. Директивы 94/45 ЕС о создании европейских советов предприятий (ЕСП) – постоянно действующих органов для обмена информацией и проведения консультаций с работниками предприятий или группой предприятий с определенным числом занятых в рамках Европейского союза (ЕС). Члены ЕСП избираются всем трудовым коллективом вне зависимости от членства в профсоюзе.

Расширению социального диалога способствовало и то обстоятельство, что МОТ в своей программе деятельности на 2000–2001 гг. назвала социальный диалог одной из четырех своих стратегических целей. Также надо упомянуть Глобальный договор ООН (1999 г.). Хотя Договор был обращен к бизнесу, в его осуществление были вовлечены международное профсоюзное движение и неправительственные организации. Бывший Генеральный секретарь ООН Кофи Аннан в 2000 г. отметил, что наиболее важным моментом стало участие этих организаций в качестве партнеров при осуществлении Договора, который стал важным форумом для диалога¹. Среди определяющих принципов в Глобальном договоре названы гражданские права и трудовые отношения.

Следует отметить, что социальный диалог для работодателей более предпочтителен, нежели коллективные переговоры. Это связано с тем, что социальный диалог нацелен на сотрудничество, носит менее конфликтный характер, чем коллективные переговоры, в ходе которых решается важнейший вопрос о заработной плате. Что же касается работников, то их положительное отношение к социальному диалогу объясняется тем, что они с его помощью надеются добиться участия в принятии решений менеджментом и влияния на ход текущих событий на предприятии, т. к. социальный диалог – более гибкая форма взаимоотношений сторон, чем коллективные переговоры.

Социальный диалог может охватывать предприятия ТНК двух или нескольких стран, может вестись в рамках всех структур корпорации.

Проведение и результативность социального диалога в ТНК зависят от многих факторов: силы социальных акторов, участвующих в форуме, отношения корпораций к диалогу, традиций трудовых отношений в странах, где действует ТНК и др. Однако, как показывает практика, обязательным

¹ См. P. Baker. Trade unions and Social dialogue: The global dimension // Labour education. 2000/3. № 120. P. 15.

условием, предваряющим проведение социального диалога, является сотрудничество и координация усилий профсоюзов в рамках ТНК, а также эффективная работа ГПФ. В ряде случаев социальный диалог стал возможен в результате положительного отношения корпорации к этой форме взаимодействия с профсоюзами (например, «Данон»), в других – под давлением профсоюзов (например, «Фольксваген»).

Социальный диалог имеет различные формы: от простого обмена информацией и консультаций до реальных переговоров. В ряде случаев социальный диалог приводит к подписанию международных рамочных соглашений (МРС) и европейских рамочных соглашений (ЕРС).

МРС подписываются Глобальными профсоюзами (редко всемирными советами) с менеджментом ТНК. Они не имеют юридической силы и носят добровольный характер.

Эта форма трудовых отношений в рамках ТНК получила развитие с 2000 г. (до этого было заключено всего два соглашения). В конце 2012 г. более 80 МРС охватывало 6,3 млн чел., занятых в ТНК¹. Большинство из них заключено с ТНК, имеющими штаб-квартиры в Европе. Среди них на 1 месте стоят корпорации Франции, Скандинавии, Бенилюкса и Италии. 14 МРС были подписаны с корпорациями с штаб-квартирами в Австрии, Бразилии, Канаде, Индонезии, Японии, Малайзии, Новой Зеландии, Южной Африке, США и Российской Федерации². Наибольшее число МРС приходится на машиностроительные отрасли, пищевую промышленность, энергетику, а также банковскую сферу. Пока МРС с трудом проникают в такие отрасли, как текстильная, швейная и электронная, для которых характерно широкое использование аутсорсинга многочисленными поставщиками ТНК из развивающихся стран. Обычно МРС распространяются на всю производственно-торговую цепочку корпораций.

Подписание МРС свидетельствует о том, что стороны разделяют общую точку зрения по вопросам, нашедшим отражение в соглашении, и должны их соблюдать во всех подразделениях ТНК. Менеджмент ТНК, подписывая соглашение, надеется, что оно будет способствовать предупреждению трудовых споров, повышению доверия к ним трудовых коллективов, акционеров, инвесторов, а также создаст положительный имидж в глазах общественного мнения. В свою очередь, профсоюзы с помощью МРС стремятся улучшить условия труда, расширить охват трудящихся

¹ См. Международная конфедерация труда, 102-я сессия, 2013 г., С. 65.

² В 2014 г. в РФ было заключено первое МРС между МФХ, профсоюзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ и открытым акционерным обществом Нефтяная компания «Лукойл». Стороны, подписавшие соглашение, подтвердили свою приверженность принципам Глобального договора ООН, а также основным принципам в сфере труда и окружающей среды, закрепленным в конвенциях ООН и МОТ.

профсоюзами на предприятиях филиалов и поставщиков ТНК (в основном в развивающихся странах), а также рассчитывают, что соблюдение трудовых стандартов заставит корпорации конкурировать за счет качества, инвестиций и эффективности, а не за счет ухудшения условий труда.

Обычно МРС предусматривают создание неформальных, а чаще формальных, действующих на паритетной основе механизмов контроля за выполнением соглашений и для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе их реализации.

Все МРС делают акцент на соблюдении основополагающих принципов и прав, разработанных МОТ в сфере трудовых отношений. Все соглашения ссылаются на конвенцию МОТ № 87 о свободе ассоциаций и защите права на организацию (1948 г.) и на Конвенцию МОТ № 98 о праве на организацию и ведение коллективных переговоров (1949 г.). В том случае если Глобальный профсоюз обладает значительным переговорным потенциалом, опирающимся на эффективно работающие профсоюзные сети в рамках ТНК, а менеджмент не оказывает сильного сопротивления, права профсоюзов защищены более надежно. Так, некоторые МРС содержат положения, запрещающие дискриминацию в отношении избранных представителей работников на предприятии, предусматривают их доступ ко всем рабочим местам и невмешательство в проведение компаний по вовлечению в профсоюзы работников.

Большинство МРС содержат ссылки на Конвенции МОТ, касающиеся сферы труда. Чаще других упоминаются: Конвенция о принудительном труде (№ 29), Конвенция о равном вознаграждении (№ 100), Конвенция о дискриминации в области труда и занятости (№ 111), Конвенция о минимальном возрасте (№ 138), Конвенция о наихудших формах детского труда (№ 182) и др.

Одним из центральных и сложных вопросов при подписании МРС является вопрос о занятости в связи с постоянной реструктуризацией структуры ТНК в условиях усиливающейся конкуренции. Здесь также большое значение имеет соотношение сил договаривающихся сторон. Ряд соглашений ограничивается лишь общими положениями, касающимися проведения реструктуризации. Другие – предоставляют представителям работников возможность оказывать влияние на этот процесс. Так, первое МРС, подписанное в 1989 г. между ТНК «Данон» (Франция) и Международной федерацией ассоциаций работников пищевой промышленности, сельского хозяйства, гостиниц, ресторанов, общественного питания и смежных отраслей (МФАПСО), предусматривало профессиональную подготовку, гендерное равенство. В последующих МРС, в частности, говорилось о проведении переговоров при предполагаемой реструктуризации предприятий. Администрация обязывалась рассматривать альтернативные предложения

профсоюзов, связанные с этим вопросом. В каждом подразделении «Данон» было обязательным проведение совещаний сторон с тем, чтобы заранее выявить все возможные отрицательные последствия будущей реструктуризации¹.

Как показывает практика, МРС нередко играют положительную роль в разрешении конфликтов по поводу признания профсоюзов и заключения коллективных договоров. Например, подписанное одним из первых МРС (1995 г.) корпорацией «Аккор» (Франция) и МФАПСО заставило изменить антипрофсоюзную политику входящих в нее филиалов. Так, «Новетел» (Нью-Йорк) после 12-летнего сопротивления подписала коллективный договор².

В ряде случаев МРС меняют практику трудовых отношений не только в своих филиалах, но и на предприятиях поставщиков. Подписанное в 2002 г. МРС между «Даймер-Крайслер» (Германия–США) и МФМ (автомобильная промышленность) способствовало прекращению 8-месячной забастовки и подписанию коллективного договора турецкой компанией «Дитас», являющейся поставщиком корпорации.

Профсоюзы большое значение придают выполнению положения соглашений относительно соблюдения права на организацию в профсоюз, что является залогом роста профсоюзного членства в дочерних компаниях и на предприятиях поставщиков. Именно поэтому ряд Глобальных профсоюзов перед подписанием очередного соглашения требуют проведения оценки роли предыдущего МРС в отношении вовлечения новых членов в профсоюзы и подписания новых коллективных договоров. С точки зрения профсоюзов, это не позволит превратить подписание МРС в PR-кампанию ТНК, способствующую поднятию их престижа в глазах общественного мнения. Большое внимание профсоюзы уделяют вопросу паритетного мониторинга за выполнением записанных в соглашениях положений. Серьезную озабоченность у них вызывает вопрос относительно того, насколько возможно выполнение соглашений в филиалах ТНК, находящихся в странах, где позиции профсоюзов слабы и/или существует антипрофсоюзное законодательство.

В целом, надо отметить, что МРС, охватывающие широкий спектр трудовых отношений и устанавливающие общие принципы поведения во всех звеньях ТНК, пока не получили широкого распространения в силу ряда причин. В частности, и потому, что отсутствует информация о них на уровне филиалов, предприятий поставщиков и местных профсоюзов во многих странах. Как отмечалось на Конференции IndustriOil (2012 г.),

¹ См. R. Oswald. JUF agreements// Labour education 2000/3. № 120. P. 19.

² См. Ibid. С. 20.

причина этого – слабые связи между ГПФ, подписывающими соглашения, и местными профсоюзами, редко принимающими участие в переговорах о подписании МРС. Подчеркивалось, что слабая информированность на местах ведет к непониманию роли МРС.

Тем не менее, как показывает практика, МРС способствуют развитию социального диалога и содействуют применению основополагающих трудовых правил и других международных норм по всей цепочке поставок ТНК.

В последние 15 лет наряду с МРС получили распространение и европейские рамочные соглашения (ЕРС) в рамках ТНК, действующих в ЕС. Распространение этих региональных соглашений связано с образованием в ТНК ЕСП в связи с принятием уже упоминавшейся Директивы 95/45. В 2012 г. ЕСП действовали в 931 ТНК (это примерно половина ТНК, подпадающих под Директиву)¹.

Хотя Директива предусматривала только предоставление информации и проведение консультаций, со временем деятельность ЕСП вышла за предписанные рамки. Они расширили свои функции, став стороной при подписании ЕРС. Как правило, эти соглашения подписываются ЕСП совместно с европейскими отраслевыми федерациями (ЕФП), входящими в Европейский профцентр, – Европейскую конфедерацию профсоюзов (ЕКП), а также с национальными профсоюзами. В 2012 г. действовало около 120 ЕРС, охватывающих приблизительно 1,7 млн работников². Большинство из них (как и МРС) подписаны в крупнейших ТНК, имеющих штаб-квартиры во Франции, Скандинавских странах, Бенилюксе, Италии.

ЕРС, также как МРС, не имеют юридической силы и носят добровольный характер.

ЕРС охватывают значительно больший круг вопросов, нежели МРС. Это дало основание ряду западных исследований утверждать, что ЕРС приближаются к подлинным традиционным коллективным договорам и в перспективе могут ими стать, включив в повестку дня переговоров вопросы заработной платы и режима рабочего времени³. Содержание ЕРС касается четырех проблем:

- основных трудовых прав и трудовых стандартов;
- занятости и персональной политики корпораций;
- реструктуризации, проводимой бизнесом, и ее последствий для работников;
- отдельных аспектов политики корпораций (гигиены труда, безопасности и др.).

¹ См. Международная конференция труда, 102-я сессия. С. 69.

² Там же. С. 65.

³ См. P. Marginson. The transnational dimension to collective bargaining in a European context // International labour research. 2009. V. 1. № 2. С. 72.

ЕРС обычно включают пункты, касающиеся двух или трех из перечисленных проблем.

Инициатива подписания ЕРС исходит, как правило, от организаций работников, хотя в ряде случаев она принадлежит как работникам, так и работодателям. Причины, побуждающие менеджмент инициировать подписание ЕРС, как показывают исследования, объясняются следующим:

- желанием обеспечить легитимность проводимой ими политики управления человеческими ресурсами, т. к., с их точки зрения, она скорее будет одобрена ЕСП, чем профсоюзами в ходе коллективных переговоров;
- стремлением минимизировать транзакционные издержки, связанные с параллельным проведением местных переговоров, а также избежать появления нежелательного для них прецедента в ходе таких переговоров;
- наличием координации действий работников при переговорах, поддерживаемых европейскими отраслевыми федерациями профсоюзов и национальными профсоюзами. Как правило, одновременно две или три причины влияют на решение менеджмента.

Так же как и при подписании МРС, наиболее трудно идут переговоры относительно включения в ЕРС положений о реструктуризации предприятий ТНК, особенно когда они носят не общий, а конкретный характер. Это в первую очередь относится к автомобильной промышленности, для которой протестные действия трудящихся ТНК в нулевые годы стали характерной чертой трудовых отношений. В результате забастовок было подписано два ЕРС на «Форд-Европа» и четыре – на «Дженерал-Европа». В них предусматривались гарантии прав трудящихся, пролонгация обязательств по коллективным договорам в случае реструктуризации или право работников вернуться на место работы после ее завершения. В 2001 г. в результате предупредительной забастовки (участвовало более 40 тыс. чел.) в 6 европейских странах удалось предотвратить закрытие завода «Дженерал-моторз» в Великобритании¹.

Т. к. ЕРС не имеют правового статуса, по оценке специалистов в области трудовых отношений, некоторые из них мало отличаются от «совместных деклараций» или «хартий». Принято подразделять ЕРС на «мягкие» и «жесткие». Первые не предусматривают каких-либо действий со стороны социальных партнеров для осуществления положений соглашения. «Жесткие» ЕРС требуют участия сторон в претворении в жизнь соглашения, а также совместного мониторинга сторон за ходом его исполнения.

¹ См. Gajewska K. The Emergence of European Labour Protest Movement? // European Journal of Industrial Relations. 2008. №. 1. P. 120.

Расширение переговорных функций ЕПС правомерно поставило вопрос о том, каким образом это скажется на коллективно-договорном процессе в рамках корпораций, в ходе которого интересы работников представляют профсоюзы. С одной стороны, информация, получаемая ЕСП, помогает профсоюзам формулировать аргументированные требования к менеджменту в ходе коллективных переговоров, с другой стороны, возникает поле для конкуренции между двумя институтами представительства интересов работников. Она наиболее вероятна там, где предприниматели стремятся создать «свои», послушные им органы представительства работников. Это заставило профсоюзы предпринять действия по укреплению своих позиций на предприятиях и разработке программ взаимодействия с ЕСП. Более других на этом пути продвинулись европейская федерация металлистов и европейская федерация текстильщиков. В рамках этих федераций были разработаны процедуры, определяющие предоставление мандата на ведение переговоров о подписании ЕРС.

Европейское профсоюзное движение положительно оценивает подписание ЕРС и выступает за расширение использования этой формы трудовых отношений в ТНК. ЕКП призвала Европейскую Комиссию придать правовой статус ЕРС. Одновременно ЕКП выступило за пересмотр Директивы № 94/45, с тем чтобы, с одной стороны, расширить компетенцию ЕСП, а с другой – усилить роль профсоюзов и европейских отраслевых федераций при их подписании.

Следует отметить, что как МРС, так и ЕРС пока не получили широкого распространения, они могут рассматриваться как первые шаги на пути освоения новых форм трудовых отношений в рамках ТНК, как экспериментальное поле. Подчеркнем важный момент: МРС и ЕРС во многом способствуют функционированию коллективно-договорного процесса, т. к. они требуют соблюдения Конвенций МОТ в отношении ведения коллективных переговоров и права трудящихся на организацию в профсоюз.

Сегодня коллективные договоры, несмотря на рост индивидуальных контрактов, сокращение профсоюзного членства (в силу объективных и субъективных причин), сужение сферы их действия, продолжают играть ключевую роль в трудовых отношениях как в ТНК, так и на национальных предприятиях¹.

До конца 1970-х гг. при заключении колдоговоров на предприятиях ТНК (так же как и на национальных предприятиях) основное внимание уделялось гарантии стабильной заработной платы. Считалось, что это положение будет

¹ См. подробнее о роли коллективных договоров в системе трудовых отношений: Институты коллективного договора и коллективного действия в современных политико-экономических системах: опыт сравнительного исследования. М. 2005. С. 21–59.

препятствовать использованию ухудшения экономической конъюнктуры для снижения заработной платы или реального дохода работника.

В 1980–1990 гг. на 1 место при проведении коллективных переговоров в ТНК выходит вопрос занятости в связи с постоянной реструктуризацией предприятий и почти повсеместным ростом безработицы. В этот период вопрос заработной платы непосредственно связывается с занятостью. Так, в годы экономического кризиса начала 1980-х гг. появляются «договоры-уступки», предусматривающие замораживание, снижение заработной платы в обмен на предоставление определенных гарантий занятости трудящимся.

Эта практика продолжается и по сей день. Стабильность занятости была одним из главных вопросов в ходе коллективных переговоров во время глобального финансово-экономического кризиса 2008–2009 гг. При подписании коллективных договоров сторонами часто принимались компромиссные решения в отношении заработной платы и режима рабочего времени с целью сохранения предприятий. Так, колдоговоры предусматривали сокращение, замораживание либо постепенное ее повышение. Что касается режима рабочего времени, то здесь чаще всего присутствовали такие положения, как сокращение рабочего дня, использование гибкого графика работ, добровольное или временное увольнение. Предусматривалось, хотя и крайне редко, повышение квалификации работников во время прекращения производства. Профсоюзы во время кризиса выступали против необоснованной реструктуризации в условиях высокой нестабильности. Многие корпорации пытались свернуть коллективные переговоры, начатые до кризиса (например, «Арселор-Миттал»).

В послекризисные годы позиции профсоюзов при подписании коллективных договоров в ТНК, как и на национальных предприятиях, серьезно ослабляет наличие высокого уровня безработицы (за годы кризиса безработица в мире увеличилась на 30 млн чел., в ряде стран она превысила 25% численности населения).

Одним из приоритетных требований профсоюзов в послекризисный период остается требование восстановления утраченной за последние 30 лет связи между ростом зарплаты и ростом производительности труда, что привело к сокращению ее доли в совокупном объеме национального дохода. По мнению экспертов МОТ, это может быть достигнуто путем укрепления коллективных переговоров, для чего необходима политическая поддержка со стороны государства¹.

Международно-правовой механизм регулирования деятельности ТНК. В 1970-е гг., в связи с тем что деятельность ТНК слишком откровенно нарушала нормы международного права, а также могла иметь не-

¹См. Международная конференция труда, 102-я сессия, 2013. С. 26.

гативные последствия для политического, экономического и социального развития ряда стран, идея международного регулирования их деятельности, выдвигавшаяся профсоюзами, находила все большую поддержку не только общественного мнения, но и представителей государств и даже руководителей ряда корпораций. Требование установления регулирования деятельности ТНК было обращено к Организации Объединенных Наций (ООН) и ее специализированным учреждениям, в первую очередь, к МОТ. В результате различными международными организациями были приняты международные нормы в виде кодексов поведения ТНК под различными наименованиями. Эти нормы лишь частично регулируют отношения ТНК с работниками и их представительными организациями, т. к. не являются обязательными и представляют собой «свод ожиданий в отношении поведения бизнеса». Для трудящихся и профсоюзов наибольшее значение имеют нормативные акты, регулирующие трудовые отношения в рамках ТНК, принятые МОТ и ОЭСР.

МОТ – одна из самых крупных специализированных организаций ООН (183 государства), базирующихся на принципе трипартизма (представители правительств, работодателей, профсоюзов), начала заниматься изучением деятельности ТНК в 1971 г.: проводились конференции, готовились доклады экспертов правительств, работодателей, профсоюзов. В 1973 г. результаты проделанной работы нашли отражение в публикации «Многонациональные предприятия и социальная политика». Был также подготовлен специальный документ: «Международные принципы и ориентиры по социальной политике для МНК: их польза и осуществление».

В 1977 г. Административный совет МОТ принял «Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики» («Декларация МОТ о МНК»). Руководство МОТ следующим образом объясняет принятие этого документа: «...Декларация о МНК возникла в результате осознания того факта, что с учетом растущих размеров и влияния многонациональных корпораций их действия могут иметь негативные последствия для политического, экономического и социального развития отдельных общин и, фактически, целых стран. Даже на том начальном этапе было признано, что глобализация, хотя и несет в себе значительные потенциальные выгоды, также связана с целым рядом рисков. Действия многонациональных корпораций могут способствовать как использованию этих выгод, так и обострению рисков»¹. В 2000 г. и 2006 г. в Декларации МОТ о МНК были внесены поправки с учетом изменившихся реалий.

¹ Декларация МОТ и МНК: что она дает трудящимся? Международное бюро труда. Женева. 2011. С. 6–7.

Декларация МОТ о МНК отражает консенсус, достигнутый субъектами МОТ, по трудовым аспектам социальной ответственности МНК. Она представляет собой глобальный договор о том, как должны действовать МНК (а также национальные корпорации) в социальной сфере, и является рамочной основой, которую организации работников могут использовать в целях контроля и оценки деятельности корпораций.

Декларация предусматривает те принципы, которые на добровольной основе рекомендуется соблюдать ТНК в связи с тем, что их деятельность может «привести к злоупотреблению сосредоточившейся в их руках экономической мощью и к противоречию с целями национальной политики и интересам трудящихся» (пункт 1). Декларация рекомендует руководству МНК проводить консультации с правительствами, национальными организациями работодателей и трудящихся для обеспечения согласования их деятельности с национальной политикой, с целями развития и социальными задачами.

Декларация содержит рекомендации, учитывающие многие требования профсоюзов. Она сформулирована на базе конвенций и рекомендаций МОТ по вопросам трудовых отношений и трудовых стандартов¹. Так как МОТ носит специализированный характер, Декларация затрагивает только четыре сферы деятельности МНК: занятость (§§ 13–28), профессиональную подготовку (§§ 29–32), условия труда и быта (§§ 33–40), трудовые отношения (§§ 40–59). Документ предусматривает обязанность ТНК признавать профсоюзы, вести с ними переговоры о заключении коллективных договоров, предоставлять необходимую информацию о своей деятельности, допускать представителей трудящихся на свои предприятия и др. ТНК также рекомендуется применять нормы трудовых отношений, не менее благоприятные, нежели действующие на местных предприятиях, а также создавать механизмы для консультаций, рассмотрения жалоб и разрешения трудовых конфликтов.

Однако все перечисленные положительные для трудящихся пункты Декларации с трудом реализуются на практике, т. к. она носит добровольный характер. В силу того что документ не является Конвенцией, для его исполнения не может использоваться имеющийся контрольный механизм МОТ, в работе которого на полноправной основе наряду с другими субъектами МОТ принимают участие национальные профцентры и международные объединения профсоюзов. Под давлением профсоюзов, чтобы как-то исправить положение, Административный совет МОТ в 1978 г. предложил правительствам – членам МОТ представлять доклады о мерах, принима-

¹ В приложении к Декларации МОТ о МНК дается перечень 69 конвенций и рекомендаций, содержащих положения, относящиеся к Декларации.

емых для выполнения Декларации. Предусматривались консультации с представителями работодателей и трудящихся при составлении докладов. Однако этот принцип часто нарушался. В связи с этим был создан постоянный трехсторонний Комитет МОТ по МНК для рассмотрения докладов правительств, а также регулирования разногласий в связи с толкованием положений Декларации. В 2000 г. МОТ выпустила Толкование положений Декларации, в которой подчеркивалась необходимость заблаговременных консультаций МНК с представителями трудящихся всех своих предприятий, независимо от страны, где они находятся, относительно экономических решений, оказывающих ощутимое воздействие на занятость в ходе экономического развития (заккрытие предприятий, массовые увольнения и др.). Несмотря на предпринимаемые МОТ шаги, эффективность механизма исполнения Декларации невелика.

В связи с тем что глобальный финансово-экономический кризис 2008–2009 гг. усугубил негативные последствия глобализации и на деятельность ТНК было обращено пристальное внимание общественности, Международное бюро труда (МБТ) в очередной раз заявило о необходимости контроля за деятельностью ТНК: «...если оставить действующие на мировом рынке компании без контроля, они не будут обращать внимания на отрицательные экономические и социальные последствия своих действий»¹.

В связи с кризисом МОТ приняла ряд документов, имеющих значение для работы профсоюзов в рамках МНК. Сюда относятся Декларация МОТ о социальной ответственности в целях справедливой глобализации (2008 г.) и Глобальный договор о рабочих местах (2009 г.) с целью поиска социально справедливых путей выхода из глобального финансово-экономического кризиса с учетом интересов всех сторон на рынке труда. Однако М. Соммер, президент Международной конфедерации труда, подверг критике деятельность МОТ, найдя ее не отвечающей реалиям, связанной с проблемой глобализации, а также не обеспечивающей претворение в жизнь международных трудовых стандартов, и потребовал более эффективных действий².

Вторым по важности документом, регулирующим деятельность ТНК, для профсоюзов является принятое в 1976 г. «Руководство ОЭСР для многонациональных предприятий» (составная часть Декларации ОЭСР по международным инвестициям). Руководство в силу его недостаточной эффективности (по оценке бизнеса и профсоюзов) неоднократно пересматривалось и в него вносились дополнения и уточнения. Последний раз существенные изменения были внесены в 2011 г.

¹ Декларация МОТ о МНК: что она дает трудящимся. Женева. 2011. С. 7.

² См. М. Sommer. A Labour agenda for change // International Journal of labour research. 2011. V3. № 1. P. 19.

Руководство ОЭСР, также как и Декларация МОТ о МНК, не является обязательным в юридическом плане и носит рекомендательный характер. Руководство представляет собой глобальный правовой документ, относящийся ко всем странам, где действуют ТНК, а не только к государствам – членам ОЭСР (34 страны), и затрагивает всю цепочку подрядных предприятий. Руководство состоит из 2 частей: первая содержит рекомендации для ответственного ведения бизнеса в глобальном масштабе, вторая посвящена процедурам применения рекомендаций. Для профсоюзов особо важное значение имеет статья «Занятость и промышленные отношения». В 2000 г. в этот раздел были инкорпорированы многие конвенции и рекомендации МОТ, касающиеся трудовых стандартов. В статье многонациональным предприятиям рекомендуется уважать права наемных работников на представление их интересов профсоюзами и «другими подлинными представителями трудящихся», их право на участие в коллективных переговорах, содействовать запрету детского труда, обеспечению профессионального обучения и др. Руководство требует соблюдения экологических нормативов и проведения антикоррупционной политики.

Надо отметить, что к разработкам Руководства не были привлечены профсоюзы, хотя при ОЭСР действует в качестве неправительственной организации Профсоюзный консультативный комитет (ПКК), состоящий из представителей национальных профцентров стран – членов ОЭСР, а также международных профобъединений. ПКК был привлечен для консультаций лишь на стадии окончательного принятия документа. Комитет не был удовлетворен Руководством, т. к. оно не учитывало требование профсоюзов о принятии юридически обязательного акта о контроле над ТНК.

Хотя Руководство носит сугубо добровольный характер, не обязывая корпорации следовать его рекомендациям и не предусматривая никаких санкций за его несоблюдение, тем не менее, оно открывает некоторые возможности для профсоюзов. В рамках ПКК существует Рабочая группа, занимающаяся практической реализацией Руководства. ПКК создал компьютерную базу данных деятельности ТНК, подпадающих под действие Руководства, которыми могут пользоваться профсоюзы этих корпораций.

Руководство предусматривает создание в странах Национальных контактных пунктов (НКП), в задачу которых входит рассмотрение запросов и жалоб на нарушение положений документа, а также содействие в решении возникающих проблем. НКП ежегодно представляют отчеты о своей деятельности Комитету ОЭСР по инвестициям. Надо отметить, что со временем функции НКП были значительно расширены, приняты меры по активизации их деятельности. Новые положения, внесенные в Руководство в 2000 г., включили в работу НКП элементы социального диалога.

Профсоюзы могут использовать НКП в случае нарушения ТНК положений Руководства. Хотя решения НКП не являются обязательными для исполнения, тем не менее они становятся достоянием общественного мнения, которое может оказать влияние на корпорации. Как показывает практика, положительное решение конфликта для профсоюзов в рамках ТНК наиболее вероятно в том случае, если обращение с жалобой в НКП подкрепляется солидарными действиями профсоюзов как на международном, так и национальном уровнях.

Международное профсоюзное движение и национальные профцентры, признавая значительную роль документов, принятых МОТ и ОЭСР в отношении ТНК, считают их недостаточными и выступают за принятие всеобщей, универсальной Конвенции о контроле за их деятельностью, носящей обязательный характер.

Принятие такого документа могло бы значительно усилить позиции профсоюзов на всех уровнях – международном, национальном, локальном. Это способствовало бы проведению более конструктивного социального диалога и эффективных коллективных переговоров, которые являются залогом продуктивных трудовых отношений в ТНК.
