

УДК 331.106.24

ФАКТОРЫ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ЗАКЛЮЧЕНИЮ ГЛОБАЛЬНЫХ РАМОЧНЫХ СОГЛАШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (КЕЙС СТАДИ РОССИЙСКОЙ И НЕМЕЦКОЙ КОМПАНИЙ)*

Е.В. Плотникова

Пермский государственный университет, 614990, Пермь, Букирева, 15
e-mail: soccntr@psu.ru

Работа посвящена изучению факторов, способствующих заключению глобальных рамочных соглашений в разных социально-экономических условиях развития трудовых отношений. Эмпирическим материалом для проведения исследования послужили соглашения, заключенные немецкой («Daimler AG») и российской компаниями («ОАО Лукойл»). Изучение данных соглашений проведено в рамках качественной традиции социологического исследования, методологической основой которого стала стратегия кейс стади (case study).

Ключевые слова: международные (глобальные) рамочные соглашения; трудовые отношения; кейс стади.

Введение

Заключение глобальных рамочных соглашений между руководителями международных корпораций и представителями международных федераций профсоюзов стало одной из отличительных особенностей развития трудовых отношений в условиях глобализации. Интенсивное освоение крупными корпорациями новых рынков и производственных площадок, открытие региональных подразделений в разных точках мира обуславливают необходимость постановки вопросов не только координации и согласования бизнес-стратегий головной и дочерних компаний, но и унификации политики в сфере трудовых отношений, адаптации к законодательным нормативам и трудовым кодексам различных государств.

Глобальные рамочные соглашения являются попыткой решения данной проблемы, представляя собой механизм регуляции трудовых отношений в условиях, когда сотрудники компании работают в разных странах мира. Суть подобных соглашений состоит в регулировании трудовых отношений и развитии социального диалога на международном уровне, который позволяет унифицировать политику транснациональных компаний в соответствии с международными стандартами Организации Объединенных Наций (ООН) и Международной организации труда (МОТ).

К 2008 г. было заключено более 60 подобных соглашений крупнейшими компаниями: Volkswagen, Chiquita, Indesit, Danone, Ikea и др. [7]. Среди них безусловными лидерами являются компании, чьи головные офисы находятся

в странах Западной Европы (Германии, Франции, Швеции и Норвегии). Однако следует отметить, что ряд компаний, заключивших подобные соглашения, базируются за пределами Европейского союза (в США, ЮАР, России, Новой Зеландии, Австралии, Бразилии и Канаде).

Учитывая, что количество крупнейших корпораций достигает более 60 тыс., заключение глобальных соглашений пока остается исключением из правил, нежели устоявшейся тенденцией [15]. Вследствие этого возникает вопрос: «Каковы мотивы меньшинства компаний, которые заключили подобные соглашения? Что служит препятствием к заключению соглашений для остальных представителей крупного бизнеса?».

Цель данной работы — изучить факторы, способствующие заключению глобальных рамочных соглашений в различных социально-экономических условиях развития трудовых отношений. Эмпирическим материалом для проведения данного исследования послужили соглашения, заключенные немецкой («Daimler AG») и российской компаниями («ОАО Лукойл»). Анализ этих соглашений проведен в рамках качественной традиции социологического исследования. В качестве методологической основы выбрана стратегия кейс-стади (case study) [8].

Выбор данных компаний для сравнительного анализа был неслучаен. Поскольку целью исследования стало изучение процесса заключения глобальных соглашений крупными компаниями, действующими в разных социально-экономических условиях развития трудовых отношений, то несколько критериев предопределили выбор кейсов для сравнительного анализа. Во-первых, обе компании («Daimler AG» и «ОАО Лукойл») являются крупнейшими про-

изводителями в соответствующих отраслях: автомобилестроение и нефтехимическая промышленность. Обе компании в начале этого тысячелетия вышли на новый этап развития, заявив о себе как о мировых лидерах в своих отраслях. Кроме того, соглашения, заключенные обеими компаниями, признаны показательными в ряду подобных соглашений [11; 4]. Во-вторых, выбранные кейсы представляют разные группы компаний, заключивших глобальные соглашения. Как было отмечено выше, среди подписанных соглашений можно выделить две категории. Первую категорию составляют соглашения, заключенные компаниями, штаб-квартиры которых расположены в странах Европейского союза. Среди них лидерами считаются немецкие компании. Одной из таких компаний является немецкий концерн Daimler AG (выбранный для анализа). «ОАО Лукойл» представляет вторую категорию компаний, базирующихся за пределами Европейского союза. В-третьих, следует отметить, что заключение глобальных рамочных соглашений в России и Германии проходило в разных контекстах развития трудовых отношений. В случае немецкой компании подписанное соглашение явилось продолжением развития устоявшейся модели социального партнерства, основанного на принципах активного участия отраслевых профсоюзов и производственных советов, представляющих интересы работников на предприятии. В то время как в России подписание рамочного соглашения стало инновационным шагом в условиях изменяющейся модели трудовых отношений.

Предварительное рассмотрение выбранных кейсов позволило предположить, что существуют сходные и различные факторы, способствовавшие заключению соглашений. Изучение и сравнительный анализ сходных и отличных

факторов, являющихся мотивами для компаний к развитию социального диалога на международном уровне, представляет основной интерес для данного исследования.

Структура анализа двух кейсов заключения глобальных рамочных соглашений включала следующие обязательные компоненты:

1. Общая характеристика соглашения.
2. Контекст заключения соглашения.
3. Характеристика акторов — участников переговоров и процесса подписания соглашения.
4. Условия мониторинга выполнения соглашений.

В первом разделе «Общая характеристика» был проведен дискриптивный анализ соглашений: представлены общие данные (дата заключения, название сторон, участвующих в соглашении), проанализированы тексты соглашений (основное содержание и разделы). Во втором разделе «Контекст заключения» были охарактеризованы общие условия заключения соглашений, ситуация, в которой находилась компания, состояние профсоюзного движения. В третьем предложен анализ основных участников и динамики их отношений в ходе переговорного процесса. В последнем разделе основное внимание уделено условиям мониторинга выполнения соглашений.

В заключении представлены основные выводы относительно факторов, способствующих заключению глобальных рамочных соглашений в разном институциональном контексте трудовых отношений.

Глобальное рамочное соглашение компании «Daimler AG»

Краткая характеристика

Компания «Daimler AG» заключила глобальное рамочное соглашение в 2002 г. Официальное название соглашения — «Принципы социаль-

ной ответственности компании «Daimler» («Social Responsibility Principles of Daimler»). Партнерами по соглашению выступили менеджмент компании и Всемирное объединение производственных советов компании (World Employee Committee), подписавшее соглашение от лица Международной федерации металлистов.

Структура и содержание соглашения были разработаны на основе модели глобального рамочного соглашения, предложенного Международной федерацией металлистов. Кроме того, содержание договора включало принципы социальной ответственности глобального договора ООН, а также основополагающие права и принципы в сфере труда, разработанные Международной организацией труда [9].

В тексте соглашения оговариваются процедуры мониторинга и регулярного обсуждения пунктов соглашения между менеджментом компании и Всемирным объединением производственных советов, представляющих интересы работников на предприятии. Выполнение соглашения является одним из критериев корпоративного аудита. Следует отметить, что соглашение, заключенное компанией «Daimler AG» (в то время «DaimlerChrysler»), было признано Международной организацией труда в качестве показательного, как пример выполнения принципов корпоративной социальной ответственности.

Контекст соглашения

Среди факторов, оказавших значительное влияние на подписание компанией глобального рамочного соглашения, следует отметить следующие: возникновение транснационального концерна «DaimlerChrysler» (в результате слияния с американской компанией «Chrysler» в 1998 г.), стремление к укреплению имиджа социально ответственной компании и создание

Всемирного объединения производственных советов компании в 2002 г.

Важным этапом в развитии компании «Daimler Benz» стало слияние с американской компанией «Chrysler» в 1998 г. Это событие вывело компанию на новый транснациональный уровень ведения бизнеса и представило ее как «нового игрока» на глобальном уровне. Как следствие, объединенная компания столкнулась с рядом вопросов, касающихся не только разработки единой бизнес-стратегии, но и формирования единой политики в сфере трудовых отношений, защиты интересов и прав работников компании. В данных условиях подписание глобального рамочного соглашения явилось инструментом унификации политики компании в сфере трудовых отношений и принципов корпоративной социальной ответственности. Кроме того, подписание данного соглашения позволило компании укрепить диалог с Международной федерацией металлистов и Международной организацией труда.

Важным фактором заключения рамочного соглашения послужило функционирование институтов социального партнерства в Европе, в частности в Германии. Сильные традиции социального диалога в Германии, система кодетерминации (co-determination)¹ и модель конфликтного сотрудничества (“Konfliktpartnerschaft” model), принятая на многих предприятиях Германии, способствовали гармоничному внедрению идеи заключения глобального рамочного соглашения [6].

¹ Кодетерминация, совместное принятие решений (форма участия работников в управлении компанией – промышленная демократия), особенно распространенная в Германии; предполагает, что на предприятиях с численностью персонала более 2000 чел. число представителей работников и акционеров в совете директоров должно быть одинаковым.

Основные участники и процесс заключения соглашения

Основными участниками в процессе заключения соглашения выступили: менеджмент компании (департамент по работе с персоналом), Международная федерация металлистов (IMF) и Всемирное объединение производственных советов компании (World Employee Committee). Немаловажную роль в процессе принятия соглашения сыграл также отраслевой (промышленный) профсоюз Германии «ИГ Металл» (*IG Metall*).

Основными функциями Всемирного объединения производственных советов компании, образованного в 2002 г., стали международная информационная работа, консультирование и развитие солидарности и сотрудничества в сфере защиты прав и интересов работников предприятий, входящих в состав транснациональной компании «DaimlerChrysler». В составе объединения насчитывается 13 членов, представляющих права и интересы работников компаний, входящих в концерн.

Всемирное объединение производственных советов компании стало инициатором подписания рамочного соглашения. Основным партнером в переговорах со стороны менеджмента компании выступил департамент по работе с персоналом. Менеджмент компании достаточно позитивно отнесся к идее подписания глобального соглашения. Сам факт подписания соглашения воспринимался менеджментом как преимущество перед конкурентами, поскольку соглашение послужило механизмом укрепления принципов корпоративной социальной ответственности и укрепления имиджа компании на мировом рынке.

В процессе подготовки соглашения и ведения переговоров необходимо отметить важную роль Международной федерации металлистов и

немецкого отраслевого профсоюза (IG Metal). Обе организации приняли активное участие в разработке проекта соглашения, обсуждении его содержания, отслеживали его выполнение. В частности, Международная организация металлургов разработала модель текста соглашения, а отраслевой профсоюз подготовил рекомендации по мониторингу выполнения соглашения [5; 10].

Мониторинг выполнения соглашения

Процедура мониторинга выполнения соглашения построена следующим образом. Информация о нарушениях или неисполнении договора поступает от локальных производственных советов, действующих на предприятии, или от отраслевого профсоюза к головной организации — Всемирному объединению производственных советов (ВОПС). В свою очередь представители ВОПС составляют официальный запрос менеджменту головной компании с просьбой рассмотреть причины нарушений и принять соответствующие меры. Менеджмент головной компании, как правило, напрямую обращается к региональным подразделениям, дочерним компаниям или же к компаниям-поставщикам с целью разрешения конфликта.

Глобальное рамочное соглашение между компанией «ОАО Лукойл» и Международной федерацией профсоюзов работников химической, горно-добывающей промышленности, энергетики и других отраслей (ICEM)

Краткая характеристика глобального рамочного соглашения

Глобальное рамочное соглашение было подписано с Международной федерацией профсоюзов работников химической, горно-добывающей промышленности, энергетики и других отраслей (ICEM) в 2004 г. Соглашение включает принципы социальной ответственно-

сти глобального договора ООН, а также основополагающие права и принципы в сфере труда, разработанные Международной организацией труда. Текст соглашения по многим параметрам признан одним из лучших среди соглашений, подписанных Международной федерацией профсоюзов работников химической и горно-добывающей промышленности, энергетики и других отраслей (ICEM).

ICEM дал достаточно высокую оценку соглашению, заключенному с компанией «ОАО Лукойл» как первой из российских компаний, признавших принципы защиты прав работников на международном уровне [3].

Контекст соглашения

Первым шагом к подписанию договора можно считать создание кодекса корпоративной социальной ответственности компании «ОАО Лукойл» в 2002 г. и регулярное издание отчетов социальной ответственности. Среди факторов, оказавших значительное влияние на решение о подписании соглашения, можно назвать следующие: рост компании и необходимость укрепления имиджа на международном уровне, увеличение числа работников компании, находящихся за пределами РФ, и возможность привлечения отраслевых профсоюзов к решению профсоюзных вопросов на предприятии.

Рост численности работников компании, исполняющих трудовые функции за пределами РФ, привел к постановке вопроса о создании унифицированной политики представления интересов и защиты прав работников компании в России и за ее пределами. В 1994 г. была создана Международная ассоциация профсоюзных организаций компании ОАО «Лукойл», цель работы которой состоит в разработке, осуществлении и координации политики компании в сфере представления интересов работников всех подразделений компании, в том числе на-

ходящихся за пределами России. В основе создания организации лежал принцип: «Один работодатель — одна профсоюзная организация». Численность членов профсоюза составляет около 140 тыс. человек, входящих в состав 280 первичных профсоюзных организаций. В рамках работы ассоциации в 2004 г. была проведена международная конференция «Социальная политика, трудовые отношения и стратегии профсоюзов в транснациональных компаниях».

Основные участники и процесс заключения соглашения

Переговоры о заключении соглашения были начаты между московским офисом Международной федерации профсоюзов работников химической и горно-добывающей промышленности, энергетики и других отраслей (ICEM) и представителями компании (Международная ассоциация профсоюзных организаций компании ОАО «Лукойл»).

Основными участниками в работе над соглашением со стороны менеджмента компании выступили департамент по работе с персоналом и департамент по работе с общественностью. В обсуждении соглашения приняли участие также сотрудники основных подразделений компании. Определяющим мотивом заключения договора со стороны менеджмента являлось укрепление отношений с глобальными федерациями профсоюзов и международной профсоюзной сетью. Позиция менеджмента относительно заключения соглашения отражена в одном из пресс-релизов компании: «Сегодняшний документ — это первое глобальное соглашение, которое ICEM подписал с компанией из Восточной Европы. То, что одна из самых мощных профсоюзных организаций мира готова сотрудничать с нами, свидетельствует о том, что ОАО «Лукойл» не только строго соблюдает российское законодательство о труде, но и со-

ответствует международным стандартам трудовых отношений» [12].

Как уже было отмечено выше, со стороны профсоюзов основными участниками соглашения стали: Международная федерация профсоюзов работников химической, горно-добывающей промышленности, энергетики и других отраслей (ICEM) и Российский профсоюз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (НГСП).

ICEM является одной из лидирующих организаций среди глобальных федераций профсоюзов по числу заключенных соглашений. К настоящему моменту заключено около 11 подобных соглашений. Особенностью стратегии ICEM (в отличие от Международной федерации металлистов) является непосредственное участие международной федерации в процессе заключения соглашения, в то время как Международная федерация металлистов участвует в заключении соглашений опосредованно, через производственные советы компаний.

Мониторинг выполнения соглашения

Процедура мониторинга выполнения договора состоит в организации ежегодных встреч с представителями всех сторон, подписавших соглашение: Международной федерации профсоюзов (ICEM), НГСП и менеджмента компании. С целью организации таких встреч были проведены следующие мероприятия:

- в 2007 г. — встреча на высшем уровне между президентом компании и генеральным секретарем Международной федерации профсоюзов с целью продления и обновления соглашения;
- в 2006 г. — круглый стол руководителей компании с представителями Международной ассоциации профсоюзных организаций компании по вопросам безопасности труда [13];

- в 2005 г. — международная научно-практическая конференция «Социальная политика, трудовые отношения и стратегии профсоюзов транснациональных компаний» [14].

Заключение

Цель данной статьи состояла в определении факторов, способствующих заключению глобальных рамочных соглашений в разных институциональных условиях развития трудовых отношений; рассматривались модель континентальной Европы, представленная немецкой традицией социального диалога, и трансформирующаяся модель российского социального партнерства. Для сравнительного анализа были выбраны две компании, заключившие подобные соглашения: немецкая компания «Daimler AG» и российская компания «ОАО Лукойл». В результате работы были выявлены как схожие, так и отличительные факторы заключения глобальных соглашений. Анализ данных факторов проводился в системе координат, состоящей из трех компонент: условия внешней среды, мотивы компании (позиция менеджмента) и роль структур, представляющих интересы работников.

Важным фактором внешней среды, который способствовал заключению соглашений как в России, так и в Германии, стало расширение деятельности компаний, освоение новых рынков и позиционирование себя как крупных международных корпораций. В данных условиях заключение глобального рамочного соглашения рассматривалось как инструмент укрепления имиджа обеих компаний, являющихся значимыми на международном уровне не только в сфере бизнеса, но и в сфере трудовых отношений. Заключение глобальных рамочных соглашений способствовало закреплению принципов социальной ответственности компаний и разви-

тию отношений с глобальными федерациями профсоюзов.

В то же время следует отметить некоторые отличительные факторы, имевшие значение для заключения глобальных рамочных соглашений в разных институциональных контекстах. В частности, опыт немецкой компании показал весомую роль отраслевого профсоюза и производственных советов, представляющих интересы работников на уровне предприятия, в процессе заключения и выполнения соглашений. Кроме того, благоприятным фактором заключения соглашения немецкой компанией стал общий контекст развития социального диалога в Европе, внедрение программ Европейского союза и создание Европейских производственных союзов предприятий [1; 2].

Что касается российской компании, то следует отметить, что заключение глобального соглашения проходило в условиях трансформирующейся системы трудовых отношений, роль профсоюзных организаций на уровне отрасли и предприятия можно охарактеризовать как вторичную. В частности, в переговорах о заключении рамочного соглашения большее влияние на начальном этапе оказали региональные представители Международной профсоюзной федерации ICEM.

В целом анализ полученных данных позволил выделить две модели заключения соглашений. Первая основана на традиции европейской модели социального диалога, сильной позиции отраслевых профсоюзов и производственных советов, представляющих интересы работников на уровне предприятия. Для второй модели заключения соглашения характерна активная включенность региональных представителей Международной федерации профсоюзов, ведущих переговоры непосредственно с менеджментом компании. Роль отраслевых профсою-

зов на национальном уровне является второстепенной. Выделение двух моделей заключения соглашения основано также на идентификации церемониальной и функциональной роли соглашений. Для немецкой компании приоритетна функциональная роль соглашения, состоящая в выявлении случаев нарушения прав работников на предприятиях, входящих в состав международного концерна «Daimler AG». Подписание соглашения компанией «Лукойл» скорее носило церемониальный характер, оно продемонстрировало приверженность компании международным стандартам в сфере трудовых отношений.

Список литературы

1. Council Directive 94/45/EC. 1994. URL: http://ec.europa.eu/employment_social/social-dialogue/labour/directive9445/9445euen.htm (дата обращения: 12 декабря 2009).
2. European Works Councils — Facts and Figures 2006, ETUI-REHS, URL: http://www.etuirehs.org/research/activities/workers_representation/books/ewc_facts_and_figures#desc (дата обращения: 12 декабря 2009).
3. ICEM press release. 2004. № 24. URL: <http://www.icem.org/en/77-All-ICEM-News-Releases/1137-ICEM-Russian-Affiliate-Lukoil-Sign-Global-Agreement> (дата обращения: 11 ноября 2009).
4. ICEM Global Info, URL: <http://www.icem.org/en/67-Search-ICEM-site?keywords=icem+global+info> (дата обращения: 19 января 2010).
5. Guidelines for Implementing and Monitoring an International Framework Agreement, IG Metall, International/Europe Department. Frankfurt, 2006.
6. Kadler, J. & Sperling, H.J., The transnationalization of companies and their industrial relations, in *New transnational Social Spaces. International migration and transnational companies in the early twenty-first century*, Ludger Pries. London, 2001. P.145-163.
7. Papadakis, K. Cross-border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework? ILO, Geneva, 2008. 291 p.
8. Yin, R. K., Case Study Research, 3rd edn. London, England: Sage Publications, 2003. 181 p.
9. Декларация фундаментальных принципов и прав в сфере труда МОТ, URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095898.pdf (дата обращения: 11 января 2010).
10. Международное рамочное соглашение МФМ, URL: http://www.imfmetal.org/files/05120519025823/Model_IFA_rus.pdf (дата обращения: 26 ноября 2008).
11. Международные рамочные соглашения: глобальный инструмент в сфере защиты прав работников, URL: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang--en/WCMS_080723/index.htm (дата обращения: 17 января 2010).
12. Пресс-релиз компании ОАО Лукойл (12.05.2004), URL: http://www.lukoil.ru/press.asp?div_id=1&year=2004 (дата обращения: 25 декабря 2009).
13. Пресс-релиз компании ОАО Лукойл (29.11.2006), URL: http://www.lukoil.ru/press.asp?div_id=1&id=975&year=2006 (дата обращения: 25 декабря 2009).
14. Пресс-релиз компании ОАО Лукойл (20.10.2005), URL: http://www.lukoil.ru/press.asp?div_id=1&id=796&year=2005 (дата обращения: 25 декабря 2009).
15. Прогрессивный институт политики, URL: http://www.ppionline.org/ppi_ci.cfm?knlgAreaID=108&subsecID=900003&contentID=253303 (дата обращения: 21 января 2010).

THE FACTORS FAVOURABLE TO NEGOTIATION OF THE GLOBAL
FRAMEWORK AGREEMENTS (COMPARATIVE CASE STUDY
OF RUSSIAN AND GERMAN COMPANIES)

E. Plotnikova

Perm State University, 15, Bukirev str., Perm, 614990

This article aims to analyse favourable factors to conclusion of the international framework agreements in industrial relations. It focuses on different institutional contexts of negotiation of agreements looking at the cases of German (Daimler AG) and Russian (Lukoil) companies. This research is carried out in qualitative tradition using case-study approach.

Key words: international (global) framework agreements; labour relations⁴ case study.