

Ловушка заемного труда

Профсоюзы против трехсторонних
трудовых отношений



Опубликовано Глобальным союзом IndustriALL в октябре 2012 года

Обложка: Шерисс Фредрикс, Глобальный союз IndustriALL

Текст: Дженни Холдкрофт

Дизайн: Мария Шридер

Копии отчета и дополнительная информация доступны по адресу:

www.industrialunion.org

Глобальный союз IndustriALL

Глобальный союз IndustriALL – новое международное профсоюзное объединение, представляющее интересы 50 млн работников горно-добывающей, топливно-энергетической и перерабатывающих отраслей в 140 странах мира.

IndustriALL является новой силой в глобальной солидарности, ведя борьбу за улучшение условий труда и права профсоюзов по всему миру. Организация была создана на Учредительном конгрессе в июне 2012 года.

IndustriALL действует в 140 странах мира, укрепляя профсоюзы, борясь за права работников, реализуя кампании против нестандартной занятости и способствуя социальной справедливости, безопасности и охране труда, равноправию женщин на рабочих местах.

Введение

Нестандартная занятость во всех ее формах негативно влияет на права работников, зарплаты и условия труда во всем мире. Но у работников, пойманных в ловушку трехсторонних трудовых отношений, официально нанятых агентством или подрядчиком, но фактически работающих в другой компании, часто нет шансов на то, чтобы вступить в профсоюз и заключить коллективный договор, определяющий сроки и условия занятости. Такие работники по сути оказываются в ловушке между агентством и компанией, в которой они на самом деле работают, – ни агентство, ни компания-клиент не берут на себя ответственность за соблюдение их основополагающих прав.

Заемный труд – это результат сознательного решения работодателей надолго ограничить или сократить число постоянных работников во имя «гибкости». В результате риски, связанные с занятостью, перекадываются на плечи работников. Выявить настоящего работодателя и установить, кто несет ответственность за условия труда и социальные гарантии, чрезвычайно трудно.

Все более широкое использование заемного труда выводит рабочих за рамки коллективных договоров и резко ослабляет переговорную позицию трудового коллектива, так что способность профсоюзов успешно вести переговоры оказывается под угрозой и в некоторых случаях теряется безвозвратно.

Этот отчет повествует о резком росте заемного труда и других форм трехсторонних трудовых отношений в глобальном масштабе, а также о том, как заемный труд нарушает международные трудовые стандарты. Здесь сказано о лоббистских усилиях частных агентств занятости, которые добиваются от правительств снятия юридических ограничений на свою деятельность. Надеюсь, что отчет поможет профсоюзам при переговорах с работодателями и правительствами в том, чтобы остановить дальнейшее распространение агентств занятости и нарушения трудовых прав, сопутствующие трехсторонним трудовым отношениям.

Юрки Райна,
Генеральный секретарь

IndustriALL призывает все правительства:

- Остановить резкий рост заемного труда
 - Обеспечить доступ заемных работников к постоянной, прямой занятости
 - Потребовать, чтобы компании вели переговоры об использовании заемного труда
 - Обеспечить полное равенство между заемными и штатными работниками
 - Гарантировать реальное право заемных работников на свободу объединения и коллективные переговоры, включая право вступать в тот же профсоюз, что и непосредственно нанятые работники, и быть частью той же договаривающейся стороны
 - Защитить заемных работников от несправедливого увольнения
 - Запретить замаскированные трудовые отношения, которые скрывают настоящего работодателя
- 
- A decorative graphic in the background features several interlocking grey gears of different sizes. Red silhouettes of workers in various poses (running, jumping, sitting) are scattered around the gears, some appearing to be part of the mechanism. The overall theme is industrial and labor-related.

Что такое заемный труд?

В этом отчете под заемным трудом понимается предоставление предприятиям работников, которые остаются сотрудниками агентств, выполняя при этом работу для предприятий. К другим терминам, используемым для описания заемного труда, относятся: работа по договору, подрядная работа, лизинг персонала и трудовой найм. Частные агентства занятости также упоминаются как трудовые брокеры, поставщики рабочей силы или подрядчики.

Определяющей характеристикой всех этих форм занятости является то, что они создают трехсторонние отношения между предприятием, агентством и работником. Это изолирует работника от предприятия, которое фактически контролирует его работу, зарплату и условия труда. Работник не может повлиять на что-либо из этого и у него нет никакого способа договориться об улучшении своего положения.

Предприятие извлекает выгоду, перекладывая риски, связанные с занятостью, на плечи работников. Исследование, проведенное немецким профсоюзом IG Metall¹ в августе 2009 года, продемонстрировало, что заемный труд все чаще используется предприятиями стратегически, как способ уйти от деловых рисков, связанных с долгосрочной занятостью.

Важно различать две функции, выполняемые агентствами. Когда агентства устраивают работника на вакансию в компании так, что он нанимается этой компанией и становится ее штатным сотрудником, проблема трехсторонних отношений не возникает. Но основное внимание в этом отчете уделяется ситуации, когда агентство предоставляет работника компании, но работник считается сотрудником агентства, выполняя в то же время работу в компании.

Стремительный рост заемного труда

Резкий рост заемного труда не связан с периодически возникающей кратковременной

нехваткой рабочей силы, например, из-за роста производства или отсутствия работников. Профсоюзы по всему миру свидетельствуют, что заемный труд используется с целью заменить постоянные рабочие места заемными рабочими местами и тем самым уменьшить расходы на зарплату и уклониться от юридических гарантий.

Недавний рост индустрии заемного труда произошел чрезвычайно быстро. Согласно глобальной организации работодателей в отрасли, Международной конфедерации частных агентств занятости (Ciett), глобальный годовой



Мы понимаем, что непостоянная часть рабочей силы важна для гибкости и по причине перепадов экономического цикла. Но когда вы смотрите на статистику, которую никто не оспаривает, — и видите, что 40% работников находятся теперь в некоторой незащищенной форме занятости — нельзя сказать, что это является ответом на экономический цикл.

Гед Кирни, АСТУ

доход отрасли вырос с 83 млрд евро в 1996 году до 203 млрд евро в 2009 году, а число заемных работников за тот же самый период более чем удвоилось.

По данным исследования 2009 года, 10% работников в **Мексике** были наняты агентствами.² Приблизительно 60% из 400 тыс. работников в производстве электроники наняты через агентства, при этом некоторые компании нанимают до 90% работников через агентства.³

В **России** почти 75% иностранных компаний и 35-50% российских компаний используют заемный труд. Но существует множество незарегистрированных агентств, и реальное число заемных работников намного выше.⁴ Агентства в России утверждают, что в 2010-2011 годах ими были трудоустроены 70 тыс. человек, но есть по крайней мере еще 70-100 тыс. – официальная государственная статистика недоступна. Вообще о распространении заемного труда не хватает достоверной информации.

В **Великобритании** предполагаемое число заемных работников в 2008 году составляло от 270 тыс. до 1,4 млн. В **Чехии** агентства занятости обязаны ежегодно под угрозой штрафа сообщать данные министерству, но только 30% всех агентств это делают. Требование не выполняется отчасти потому, что министерство не может справиться с текущим объемом данных, учитывая большое количество агентств, действующих сейчас.

Нет никаких точных данных по общему количеству контрактных или заемных работников в **Индии**, но недавнее исследование⁵ обнаружило, что 30% всех работников в частном секторе и до 50% в промышленности наняты подрядчиками.

Доступная европейская статистика свидетельствует о резком росте заемного труда.

В **Европе** рынок контролируется крупными глобальными игроками, такими как Manpower, Adecco и Randstad. В **Испании** временная работа составляет 30,9% всей занятости, и каждый шестой временный контракт заключается с заемным работником.

В **Таиланде** более половины из приблизительно 500 тыс. рабочих в производстве электроники являются заемными работниками. На **Филиппинах** в 2008 году 10,8% всех работников были наняты через агентства. В промышленности

эта цифра составила 15,6%, что соответствовало 46,6% всех заемных работников. 64% всех работодателей больше чем с 20 работниками пользовались услугами агентств (67,5% в промышленности)⁶. Заемный труд широко используется несмотря на юридические ограничения, в числе которых запрет на предоставление заемных работников и аутсорсинг, которые вытесняют штатных сотрудников с их рабочих мест или сокращают часы их постоянной работы.

Рост заемного труда во всем мире не обошел стороной и Китай. Там насчитывается 60 млн временных работников – одна пятая городских работников **Китая**. Эта цифра выросла более чем вдвое начиная с принятия закона в 2008 году, который усилил защиту рабочих, потребовав, чтобы компании купили страховку для рабочих, выплатили двойную сверхурочную заработную плату и оплатили выходное пособие, основанное на годах трудового стажа. Теперь работодатели, в том числе ТНК, действующие в Китае, обходят эти усиленные гарантии, нанимая заемных работников несмотря на положения в Законе о трудовом договоре, которые предусматривают, что замещающие работники должны занимать только временные или вспомогательные места. В Nokia 30% ее китайской рабочей силы – контрактные работники.⁷

Последствия кризиса

Заемные работники первые, кого увольняют в трудные времена, и они были первыми жертвами экономического кризиса 2008 года. В 2008-2009 году число работников с временным контрактом в 27 странах Евросоюза снизилось на 6,3%, тогда как число постоянных работников сократилось только на 1,3%.⁸ Полное количество часов, отработанных заемными работниками в 2009 году, сократилось на 25% в Голландии и на 50% в Чехии. Рабочие места были уничтожены в кратчайшие сроки, без социальной поддержки или планов трудоустройства для работников. Эти быстрые увольнения заемных работников, вероятно, ускорят потерю рабочих мест, вызванную кризисом.

Но для глобальной организации заемных агентств Ciett это является преимуществом: *«Гибкий компонент рабочей силы компании, таким образом, служит буфером в период кризиса,*



“Неравенство заемных работников было широко задокументировано и наблюдается каждый день работниками и их профсоюзами.”

смягчая воздействие на постоянный штат».⁹

Как только стали заметны первые признаки потенциального подъема экономики, Manpower призвала компании в США и Франции воспользоваться ее услугами вместо найма штатных сотрудников – на случай, если экономический подъем не будет устойчивым. В Германии в июне 2010 года временная занятость составляла 53% всех новых рабочих мест.¹⁰ Доклад МОТ «Мир труда» 2012 года подтверждает, что «с начала кризиса рост принудительной неполной и временной занятости был больше, чем рост безработицы, с одной стороны, и рост числа постоянных рабочих мест – с другой. Это ясно показывает, что во время кризиса заемный труд получил еще большее распространение».

Неравенство обращения с заемными работниками было широко задокументировано и наблюдается каждый день работниками и их профсоюзами

На что похож заемный труд?

Заемные работники, как правило, получают меньше, чем штатные работники, выполняющие ту же самую работу. Они лишены множества социальных гарантий и сталкиваются с более высокими рисками для здоровья и безопасности. Неравенство заемных работников было широко задокументировано и наблюдается каждый день

работниками и их профсоюзами.

Заемные или выведенные за штат работники в химической, энергетической и горнодобывающей отраслях в Индии получают среднюю зарплату 4000-6000 индийских рупий (72-108 долл.), в то время как постоянные работники с прямой занятостью, делающие ту же самую работу, получают 15000-20000 индийских рупий (270-360 долл.). В швейной промышленности контрактным работникам платят менее 50% от того, что получают постоянные работники, что часто ниже юридической минимальной нормы оплаты труда.

На индийских предприятиях швейцарской цементной компании Holcim 80% рабочих наняты через подрядчиков. Несмотря на законодательные гарантии и отраслевое соглашение, которое запрещает заемный труд на основном производстве и предписывает, чтобы вся работа оплачивалась на одном уровне, контрактные работники Holcim получают всего 30% от зарплаты штатных работников и лишены надлежащих средств защиты на производстве.

Согласно данным профсоюзов Филиппин, заемные работники не получают медицинских гарантий, дополнительных выплат, пособий в связи с несчастным случаем и болезнью, отпуска по уходу за ребенком, транспортных или продовольственных надбавок. Как только срок их найма истекает, они или остаются заемными

Цементный завод Lafarge в Куантане (Малайзия), 2010 год

ПОСТОЯННЫЕ РАБОТНИКИ	ЗАЕМНЫЕ РАБОТНИКИ
116 постоянных работников, нанятых напрямую Lafarge	Около 200 работников, нанятых через 11 разных агентств
Все состоят в профсоюзе	Ни один не состоит в профсоюзе
Та же работа – те же рабочие места	Та же работа – те же рабочие места
Получают распоряжения от менеджеров Lafarge	Получают распоряжения от менеджеров Lafarge
Зарплата – 500-750 долл.	Зарплата – 270 долл.
Рабочий день – 8 часов, сверхурочные оплачиваются по более высокому тарифу	Рабочий день – 12 часов, специального тарифа для сверхурочных нет
Есть праздники, выходной – воскресенье	Практически нет праздников, нет воскресных выходных
Пенсия, медицинская страховка, оплачиваемый ежегодный отпуск и больничный, бонусы	Нет пенсии и медицинской страховки, нет оплачиваемых отпусков и больничных, нет бонусов
Предоставляются средства защиты	Должны сами покупать средства защиты
Ежегодный медосмотр	Нет медосмотров

работниками, или их работа заканчивается. Даже там, где по колдоговору заемные работники должны получать зарплату и соцпакет, предусмотренные национальными и отраслевыми соглашениями, таких работников гораздо проще и быстрее уволить, чем постоянных – это нарушает принцип равного отношения.

На предприятиях **Nokia в Китае** заемным работникам платят приблизительно 75% от зарплаты, получаемой постоянным работником за ту же работу. Они не могут жить в общежитии Nokia или вступить в официальный профсоюз и постоянно находятся под угрозой увольнения.

Явный пример работодателей, обращающихся к заемному труду, чтобы уменьшить затраты на труд, виден в создании поддельных агентств, обслуживающих только одну компанию. На заводе **BMW в Лейпциге (Германия)** в 2011 году рабочие были переведены в «дочернюю компанию» с понижением заработной платы на 40%. Чтобы избежать этой формы скрытых трудовых отношений, в Бельгии закон предусматривает, что доля одной компании в обороте заемных агентств не может превышать 30%.

Все больше доказательств¹¹ того, что заемные работники сталкиваются с большим риском получения травм. В **Бельгии** в 2009 году заемные работники в два раза чаще получали травмы по сравнению с постоянными работниками. Недопустимо высок уровень смертей на производстве среди заемных работников. Членская организация IndustriALL в **Бразилии**

FUP сообщает, что 226 из 280 рабочих Petrobras, погибших в 1995-2009 году, были контрактными рабочими. Профсоюз FNTMMSP, членская организация IndustriALL в **Перу**, установил, что за первые девять месяцев 2009 года погибло 49 шахтеров, 37 из них были наняты через посредников. Данные по бразильскому электроэнергетическому сектору показывают, что смертельных случаев среди заемных работников в 2009 году было в 13 раз больше, чем среди постоянных работников.

Частью проблемы является то, что трехсторонние отношения делают неясным, на ком лежит ответственность за здоровье и безопасность заемных работников. Во многих случаях агентства не предусматривают оплату штрафов и компенсации травмированным рабочим и могут просто закрыть бизнес, чтобы уйти от своих обязательств.

Глобальное лобби агентств занятости

Несмотря на негативные последствия заемного труда, неслучайно, что по всему миру заемный труд растет, в то время как преграды ему исчезают. За ростом заемного труда стоит сильное отраслевое лобби, оказывающее давление на правительства, чтобы устранить законодательные ограничения при использовании заемного труда.

В процентном соотношении доля заемного труда остается небольшой, но агентства предпринимают усилия на глобальном уровне, чтобы увеличить свою долю на рынке.



“Агентства много говорят о том, что временная занятость у них - шаг к постоянной работе. Но для всех, кроме специалистов с очень высокой квалификацией, это в большинстве случаев неправда.”

Марсель Нейтен, глава отдела временных работников FNV Bondgenoten (Голландия)

Международная конфедерация частных агентств занятости (Ciett) объединяет 48 национальных федераций частных агентств занятости, а также некоторые крупнейшие глобальные агентства, в том числе Manpower, Adecco, Kelly и Randstad. Ciett не предоставляет информации о том, какие агентства входят в аффилированные с ней национальные федерации. Среди своих целей Ciett называет:

- Помощь аффилированным организациям в создании благоприятной нормативно-правовой среды;
- Продвижение стандартов качества в индустрии занятости;
- Улучшение имиджа отрасли и расширение ее представительства;
- Содействие успешному использованию экономического потенциала заемного труда.

Ciett выпускает ряд изданий, которые способствуют достижению этих целей и дают представление об аргументах, которые используются в отрасли, чтобы затушевать негативные последствия заемного труда и продвинуть его работодателям и правительствам. Характеристика, данная Ciett частной индустрии занятости, далека от действительности, испытанной миллионами заемных работников во всем мире и профсоюзами, которые пытаются улучшить их условия труда.

Ciett основывает свои утверждения на ограниченных обзорах компаний, за редкими исключениями, из США и Западной Европы, но обобщает утверждения, чтобы охватить заемный труд во всем мире. Давайте их рассмотрим.

Мифы Ciett

Миф 1: Агентства создают рабочие места, не заменяя постоянные рабочие места¹²

Нет смысла утверждать, что агентства создают рабочие места. Рабочие места создают инвестиции и экономика, а не агентства. Многие рабочие места, якобы созданные агентствами, были бы постоянными рабочими местами, если бы такие агентства не существовали.

Есть множество примеров работодателей, систематически заменяющих постоянных работников заемными работниками, в том числе чтобы избавиться от профсоюзов или предотвратить их появление. Owens Illinois, американский изготовитель стеклянной тары, в 2012 году попытался разрушить входящий в IndustriALL профсоюз Sintravidricol на заводе Cogua Cundimarca в **Колумбии**, систематически заменяя членов Sintravidricol на постоянных рабочих местах заемными работниками. Многие уволенные рабочие работали в компании десять лет и были уволены только из-за политики компании, направленной на устранение профсоюза.

Исследование, проведенное Центром социально-трудовых прав в Москве, показало, что заемный труд в **России** просто заменяет устойчивую постоянную занятость, несмотря на утверждения агентств, что он действует как мост между безработицей и постоянной занятостью.

В **Турции** входящий в IndustriALL профсоюз Petrol-Is имеет обширный опыт работы на предприятиях, где заемный труд, когда-то использовавшийся по-минимуму, стал нормой.

Все чаще существующие рабочие места передаются работодателями агентствам. Работники получают более низкую зарплату, продолжая выполнять ту же работу, а постоянные рабочие места преобразуются во временные.

Миф 2: Заемный труд — эффективный способ найти постоянную работу¹³

Это утверждение основано на опросе общественного мнения широкой публики в восьми западноевропейских странах. В настоящее время нет никаких доказательств, что заемный труд эффективен в качестве стартовой площадки для постоянной занятости. Проведенное в 2010 году исследование роли агентств в помощи по переходу от социального пособия к устойчивой занятости установило, что заемные рабочие места не улучшают и могут даже уменьшить доход работников и перспективы трудоустройства и что только зачисление в штат существенно поднимает доход и занятость. Исследование показало, что обеспечение низкоквалифицированных работников временной работой не более эффективно, чем если бы им не предоставили вообще никакой работы.

Опрос, проведенный **австралийским** Национальным союзом рабочих (NUW) среди его членов, нанятых через агентства, показывает, что 54% находились в одном и том же положении больше двух лет. Согласно опросу на **Филиппинах**, только 11% заемных работников переходят на регулярную, постоянную работу или работу на полной ставке, 36% не нанимают повторно и меньше 1% работодателей намеревается преобразовать временные рабочие места в постоянные.

Собственная статистика Ciett показывает, что в **США** 59% временных работников устраиваются на работу, чтобы получить постоянное место, тогда как только 20% из них в действительности получают его.

Миф 3: Частные агентства занятости способствуют улучшению рынка труда при условии эффективного регулирования их деятельности¹⁵

На первый взгляд это кажется разумным утверждением. К сожалению, Ciett интересуется только то регулирование, которое поддерживает «благоприятное и здоровое развитие отрасли», другими словами, которое еще больше открывает экономику страны заемному труду. Это утверждение особенно опасно, поскольку оно не признает, что нарушения трудовых прав происходят непосредственно из-за самих трехсторонних отношений, независимо от того, как хорошо функционируют агентства.

Эффективное регулирование правительством должно быть нацелено на защиту прав работников. Оно должно включать ограничения на область деятельности агентств и срок действия контрактов, а также требование равного отношения к заемным и постоянным работникам. Это не тот вид регулирования, который поддерживает Ciett.



«Наш опыт говорит о том, что агентства временной занятости не способствуют достойному труду, а скорее подрывают его, институционализируя трехсторонние трудовые отношения, поддерживая нестандартную занятость и ослабляя возможность работников успешно использовать право на вступление в профсоюз и переговоры с теми, кто определяет сроки и условия их занятости... Быстрый рост нестандартной занятости в последние десятилетия сопровождался ростом бедности, неравенства, небезопасности, сокращением членства в профсоюзах и их переговорной силы.»

Petrol-Is, Турция

Миф 4: Частные агентства занятости поддерживают достойный труд¹⁶

Ciett никогда не могла привести какие-либо доказательства этого утверждения, и при этом оно противоречит опыту профсоюзов во всем мире. Неопровержимо то, что большинство заемных работников в мире получают более низкую зарплату и работают в худших условиях, чем постоянные работники, выполняющие ту же самую работу – в этом отчете есть много примеров.

Конечным результатом низких зарплат и плохих условий для заемных работников является ухудшение условий труда для всех работников. Поскольку заемный труд заменяет прямую занятость, профсоюз как участник переговоров слабеет и вместе с ним слабеет переговорная позиция трудового коллектива. Отнюдь не содействуя получению достойной работы, заемный труд напрямую подрывает ее.

Миф 5: Во многих странах заемный труд воспринимается как индивидуальный выбор работника¹⁷

Чего хотят сами заемные работники? Согласно Ciett, заемные работники решают быть нанятыми через агентство, а не напрямую, поскольку это позволяет им приобрести опыт и работать по гибкому графику и улучшает баланс между работой и личной жизнью. В действительности большинство заемных работников не выбирают, работать ли им на агентство или быть нанятыми напрямую, не говоря уже о продолжительности рабочего дня или личном графике.

Когда голландский центр исследований ТНК SOMO спросил заемных работников в электронной промышленности, какая вещь улучшила бы их жизнь больше всего, они ответили: «Стать постоянным работником, непосредственно нанятым компанией, на которую я работаю».¹⁸

Исследование заемного труда в мясоперерабатывающей промышленности, проведенное британской Комиссией по правам человека и равенству

в 2010 году, принесло аналогичные результаты: практически все работники предпочитают постоянную работу из-за безопасности и прав, которые она предоставляет. Только четверо из 260 опрошенных рабочих предпочли заемный труд прямой занятости, из них лишь двое положительно отзываються о гибкости, предоставляемой заемным трудом.¹⁹

В своей части исследования ненадежной занятости в Австралии профсоюз NUW привел данные опроса своих членов, нанятых через агентства, которые показывают, что больше всего их беспокоит отсутствие гарантий занятости и что 80% при первой же возможности перешли бы на постоянные рабочие места.

В России Центр социально-трудовых прав установил, что работники нанимаются через агентства отнюдь не по своему выбору: они идут на это, только если им больше ничего не остается.

Законодательная борьба за прямую занятость

По всему миру борьба против заемного труда ведется в парламентах. Организации работодателей, такие как Ciett и Американская торговая палата, упорно лоббируют в них снятие всех юридических ограничений на использование заемного труда.

Глобальные институты, такие как Всемирный банк, Международный валютный фонд (МВФ) и Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), создают благоприятный климат для агентств, законодательно продвигающих «флексбилизацию» (повышение гибкости, т.е. дерегулирование) рынка труда в качестве пути к экономическому росту, несмотря на все свидетельства противоположного эффекта такой политики.

Вот некоторые примеры:

- В **Малайзии** в 2010 году правительство предложило дополнить Закон о занятости так, чтобы легализовать агентства в качестве полноценных работодателей и утвердить контрактную систему, которая пока не закреплена законодательно. Профсоюзы провели мобилизацию против поправок, и правительство отказалось от них, однако снова внесло их в 2011 году. На этот раз в марте 2012 года поправки были приняты, но продолжающееся сопротивление профсоюзного движения позволило значительно улучшить ситуацию. Поставщики рабочей силы были легализованы только в сельском хозяйстве, все остальные отрасли были исключены из закона. В то же время малазийские профсоюзы по-прежнему считают, что подобные изменения – шаг на пути к полной легализации заемного труда.
- В **Турции** было предложено законодательно повысить гибкость в сфере занятости и условий труда путем, среди прочего, легализации агентств временной занятости

и аутсорсинга основной деятельности предприятий.

- Правительство **Южной Кореи** долгое время намеревается внести законопроект о продлении срока, после которого работодатель обязан перевести заемного работника на постоянную позицию, с двух до четырех лет, а также о снятии всех ограничений на категории работы, в которых может использоваться субподрядный, т.е. заемный труд.
- В **Европе** самой распространенной формой ограничения заемного труда является запрет использовать временных работников вместо бастующего трудового коллектива. Прямой запрет заемного труда встречается редко, но многие страны законодательно его ограничивают – однако и эти ограничения под угрозой из-за лоббистской деятельности бизнеса и агентств.

Когда правительства вносят законопроекты, направленные на защиту заемных работников, бизнес-лобби немедленно включается в борьбу с ними.

- В 2012 году, когда правительство **Австрии** объявило о намерении защитить заемных работников в соответствии с Директивой Евросоюза о временной занятости, лобби бизнеса и агентств, включавшее компанию Mapower, сразу же начало действовать. Предложенный правительством закон предполагал обеспечение равенства между временными и постоянными работниками, а также предупреждение об увольнении за две недели и налог на сумму 110 евро за увольнение заемного работника. Агентства в ответ пригрозили разорвать коллективный договор в отрасли или перенести свою деятельность в другие страны.²⁰

“Глобализация во имя экономического роста не может проводиться ценой эксплуатации работников.”



- В **России** профсоюзы поддержали внесение в Думу законопроекта о запрете найма работников третьей стороной, когда есть основания для обычного трудового договора между работником и работодателем. Проект, ставший известным как «закон о запрете заемного труда», включал поправки в Трудовой кодекс, налагавшие запрет на трехсторонние трудовые отношения. Законопроект прошел первое чтение в Думе в мае 2011 года, но столкнулся с упорным сопротивлением и лоббистскими усилиями организаций, представляющих агентства занятости, таких как Ciett. Теперь закон вряд ли будет принят без серьезных поправок.
- В **Намибии** в 2007 году был принят закон, запрещающий трехсторонние трудовые отношения. Отныне нелегальными стали действия компаний по «найму работников с целью передать их третьей стороне для выполнения работ для этой третьей стороны». Бизнес и агентства занятости выступили против закона и оказали политическое давление, добившись в итоге отмены закона Верховным судом. Впоследствии профсоюзы предложили запретить трехсторонние

трудовые отношения, в то же время оставив для агентств возможность нанимать и предоставлять работников.

- В **ЮАР** профсоюзы внимательно наблюдали за происходящим в соседней Намибии и тоже выступали за законодательный запрет заемного труда. Однако попытки изменить законодательство потерпели поражение, и профсоюзы перенесли свою борьбу против трудовых брокеров за стол переговоров. После четырех месяцев переговоров и двухнедельной общенациональной забастовки рабочие по производству двигателей, представленные Национальным профсоюзом металлистов ЮАР (Numsa) добились запрета на деятельность трудовых брокеров в отрасли. Сейчас профсоюз работает над распространением соглашения на другие отрасли.

Общественная поддержка законов, защищающих заемных работников, очень высока. Из 13 тыс. человек в странах Большой двадцатки, опрошенных МКП в 2012 году, 71% считают, что трудовое законодательство не обеспечивает должного уровня защиты занятости.²¹

Судебные решения

По всему миру суды играют все большую роль в регулировании заемного труда, в некоторых случаях вынося решения, защищающие работников.

В январе 2012 года **финский** Верховный суд постановил, что должность следует считать постоянной, если нет объективных причин и оснований для того, чтобы сделать ее временной. Тот факт, что компания пользуется услугами агентства ограниченный период времени, сам по себе не является достаточным основанием. В 2006 году продавец потеряла работу, когда истек контракт между агентством, которое наняло ее, и компанией-клиентом. Но необходимость компании в продавцах была постоянной, и руководство сразу же начало поиски новой работницы. После череды апелляций в судах различного уровня Верховный суд постановил, что работа не является временной только потому, что работодатель пользуется услугами агентств занятости.

В январе 2012 года Конституционный суд **Индонезии** принял историческое решение, постановив, что контрактная занятость является неконституционной и нарушает права работников, закрепленные в конституции. Это решение означает, что миллионы работающих

по контракту получают право на ежемесячную зарплату, компенсации при увольнении и соцпакет. Конституционный суд единогласно постановил исключить из трудового законодательства все пункты о контрактных работниках и аутсорсинге, так как они противоречат конституции, гарантирующей защиту работников и их прав.²²

В июне 2012 года Трудовой суд в **ЮАР** подтвердил права работника, уволенного в 2009 году. Пять лет назад его работодатель, Mondi Packaging, передал его позицию агентству занятости Adecco. Работнику урезали зарплату, хотя его трудовые обязанности остались прежними. Суд гарантировал его права в этой ситуации, постановив, что его работодателем по-прежнему являлась компания Mondi, в то время как Adecco никогда его не нанимала.

В сентябре 2011 года Верховный суд **Индии**, используя недвусмысленные формулировки, осудил широко распространенную практику, при которой работодатели заявляли, что работники наняты не ими, а подрядчиками. Делалось это для того, чтобы обойти трудовое законодательство и платить более низкие зарплаты. В конкретном случае, который рассматривался судом, нанятые подрядчиком работники получали 56 рупий (1 долл.) в день, тогда как работники, нанятые напрямую, – 70 рупий (1,26 долл.) Суд объявил, что «...в последние годы некоторые работодатели освоили новый прием, чтобы отказать работникам в правах, гарантированных различными законами: они заявляют, что эти работники наняты не ими, а подрядчиком, или же это временные работники, хотя обязанности у них точно такие же, как и у постоянных. ...Глобализация во имя экономического роста не может проводиться ценой эксплуатации работников».²³

В обход закона

Даже когда в теории законы дают какую-то защиту против эксплуатации заемных работников, работодатели находят изобретательные способы обойти законодательство или просто пренебрегают им.

Индийский Закон о (регулировании и отмене) контрактного труда предполагает, что контрактные работники, выполняющие такую же работу, что и постоянные (или схожую работу), должны получать такую же зарплату и трудиться на тех же условиях. Этот же закон гласит, что основная деятельность предприятия не должна передаваться контрактным



Ирония заключается в том, что нормы по заемному труду, которые, как мы думали, улучшат положение работников с нестандартной занятостью, на самом деле лишь утвердили низкие зарплаты и минимальную защиту.

Дженни Формби,
Unite (Великобритания)

работникам. Однако закон раз за разом нарушается, и контрактные работники в Индии регулярно получают меньше и работают на худших условиях, чем постоянные работники, хотя и заняты на основном производстве.

Точно так же в **Китае** Закон о контрактном труде предполагает, что компании могут использовать подрядных работников только на «временных, дополнительных или заменяющих позициях», но этот пункт закона регулярно нарушается. На многих фабриках заемные работники составляют большинство и заняты продолжительное время. Агентства часто не предоставляют социального страхования, на которое уходит до 40% расходов на рабочую силу, хотя по закону они и обязаны это делать.²⁴

Немецкий профсоюз IG Metall сообщает, что заемные работники нанимаются на столь короткий срок, что у них нет шансов получить пособие по безработице после увольнения. В некоторых случаях агентства не предоставляют работникам все предусмотренные законом дни отпуска или не оплачивают им больничный, хотя также обязаны это делать.

В **Швеции** работники по закону должны быть вновь наняты на работу, если их позиция попала под сокращение, но в течение девяти месяцев была восстановлена. Многие работодатели обходят эту норму, ожидая в течение девяти месяцев, а затем нанимая заемного работника.

Использование пробелов в законах

С тех пор, как в 2008 году была принята Директива Евросоюза о временной занятости, работодатели пытались обойти содержащиеся в ней пункты о защите работников.

Директива направлена на защиту заемных работников, особенно в части гарантий того, что условия их труда и занятости сопоставимы с условиями труда и занятости постоянных работников.

Однако Директива содержит несколько пробелов, которые работодатели и агентства используют по максимуму. Так, она позволяет отступить от принципов равного отношения к заемным и постоянным работникам, если на это согласился и профсоюз, и работодатель. В **Великобритании** заемным работникам полагаются равные условия с постоянными только после того, как они проработают на предприятии 12 недель, – а отнюдь

не сразу же после начала работы. На практике это ведет к тому, что агентства заключают все больше договоров на срок менее 12 недель. В 2011 году эта практика уже затронула 50-60% всех заемных работников.

Но самый важный пробел в Директиве, используемый работодателями и агентствами, – это так называемая «шведская поправка». Она предполагает, что работники, нанятые агентствами и получающие зарплату в периоды между заданиями, могут не получать зарплату, равную той, что они получают во время собственно работы. Этой поправкой широко пользуются в **Великобритании, Швеции, Италии, Германии и Австрии**. Выплаты между заданиями могут не составлять 100% зарплаты, их реальный уровень сильно отличается в зависимости от страны. Работники, постоянно нанятые агентствами, между заданиями получают 80% от зарплаты, выплачиваемой в период последнего задания. В Великобритании выплаты составляют 50% от уровня последней зарплаты, в Италии – 700 евро.

Эта система оставляет агентствам лазейку, позволяя не соблюдать правило равного отношения к постоянным и заемным работникам. Она также нарушает связь между зарплатами заемных работников и постоянных работников, выполняющих схожие действия, тем самым углубляя неравенство в доходах.

Регулярно поступают сведения о злоупотреблениях «шведской поправкой». В **Великобритании** одно из агентств заключило постоянные договоры с 8 тыс. из 25 тыс. временных работников (включая тех, кто работал в логистическом центре DHL, поставляющем автокомпоненты на сборочный завод Jaguar Land Rover). Члены профсоюза Unite, входящего в IndustriALL, были вынуждены заключать договоры, по которым их недельный доход сокращался на сумму вплоть до 200 фунтов (320 долл.)²⁵

В некоторых странах, таких как **Голландия**, «желтые» или фиктивные профсоюзы заключают договоры с агентствами, по которым заемным работникам выплачивается гораздо меньшая зарплата по сравнению с постоянными работниками.

В **Ирландии** Конгресс профсоюзов потребовал, чтобы в местном законодательстве «шведская поправка» отсутствовала, зато присутствовал пункт о 90% оплате для заемных работников между заданиями.

Трудности при вступлении в профсоюз и ведении коллективных переговоров

При попытке вступить в профсоюз заемные работники сталкиваются с многочисленными серьезными препятствиями. Закон нередко отказывает заемным работникам в возможности присоединиться к профсоюзу там, где они работают. Во многих странах заемным работникам юридически запрещено вступать в те же профсоюзы и пользоваться преимуществами тех же колдоговоров, что и постоянным работникам. В **Бангладеш** заемным работникам не позволяется вступать в тот же профсоюз, что и постоянным работникам, которые трудятся с ними бок о бок. В **Таиланде** заемные работники считаются работниками сферы услуг, даже если их направляют на производство, и в этом статусе они не имеют права вступать в профсоюзы производственных отраслей.

Отдельный заемный работник часто не имеет мотивации для того, чтобы вступать в профсоюз или включаться в переговоры, ведь его связь с рабочим местом остается слабой, занятость

– кратковременной и непостоянной, и нет никаких гарантий, что он будет и дальше работать в той же компании (хотя в итоге многие работают на одном месте годами). Но заемные работники не вступают в профсоюзы еще и потому, что боятся потерять работу. Многие работодатели используют заемный труд, чтобы не допустить возникновения профсоюза. Широко распространены такие формы контроля, как массовое увольнение заемных работников или угрозы увольнением за попытку создать профсоюз.

На **Филиппинах** в Особых экономических зонах занятость через агентства систематически используется как способ не допустить объединение работников в профсоюзы.

В вопросах коллективных переговоров заемные работники находятся в поистине невозможной ситуации. Трехсторонние трудовые отношения означают, что на бумаге (и в Конвенциях МОТ) право заемных работников на коллективные

Принципы Глобальных профсоюзов в отношении агентств временной занятости

Глобальные профсоюзы приняли ряд принципов при пользовании услугами агентств временной занятости. Первый принцип состоит в том, что основной формой занятости должна быть прямая и постоянная занятость. Вот остальные принципы:

- Заемным работникам должно быть гарантировано право на вступление в профсоюз, на них должен распространяться тот же колдоговор, что и на других работников компании-клиента;
- Отношение к заемным работникам должно быть точно таким же, как к постоянным работникам во всех аспектах;
- Агентства не должны использоваться для того, чтобы устранять постоянную и прямую занятость или мешать созданию профсоюзов и коллективным переговорам;
- Ни при каких условиях заемные работники не должны заменять бастующий коллектив или использоваться для создания препятствий забастовке;
- Если правительства позволяют агентствам действовать, для агентств должны быть приняты строгие нормы работы и условия получения лицензии;
- Правительства должны принимать конкретные меры для того, чтобы гарантировать право заемных работников на вступление в профсоюз.

Полный список принципов можно посмотреть по ссылке:

<http://www.global-unions.org/statement-global-union-principles.html>

переговоры может существовать, но никакой реальной возможности осуществить это право в большинстве случаев нет. Компания-клиент, в которой они работают, контролирует их ежедневные условия труда и в большинстве случаев устанавливает уровень зарплаты, но технически не является их работодателем. Но и с агентством для заемных работников вести переговоры бессмысленно, ведь у него нет никакого контроля над условиями их работы, хотя оно и является их юридически признаваемым работодателем.

Ситуация становится еще более сложной, когда на одном рабочем месте действует несколько агентств. В **Южной Корее** распространена практика, при которой на автозаводах за одним конвейером вместе с постоянными работниками трудятся заемные работники из разных агентств, и отличить их можно только по цвету спецодежды. Независимо от того, каким агентством они наняты, заемные работники не могут вести коллективные переговоры с компанией, в которой работают.

Коллективные переговоры – один из самых важных механизмов регулирования объемов использования заемного труда, а также зарплат и условий труда заемных работников. Но для большинства из них коллективные переговоры исключены. Как возможно ведение коллективных переговоров при трехсторонних трудовых отношениях? Как использовать колдоговор для ограничения заемного труда? В обоих случаях все зависит от силы и влияния профсоюза.

Переговоры с компаниями-клиентами

Там, где профсоюзы обладают достаточной силой на предприятиях компании-клиента или в соответствующей отрасли, им удастся заключать соглашения, ограничивающие заемный труд. Это предполагает, среди прочего, максимально допустимую долю заемных работников и конкретный список обязанностей, которые могут выполняться ими, равное отношение к заемным работникам и ограниченный период времени, после которого заемный работник должен быть переведен на постоянную позицию. Ограничения заемного труда критически важны, ведь чем больше в компании заемных работников, тем меньше и слабее коллектив, ведущий переговоры, а значит, заключение подобных соглашений само по себе становится невозможным.



В конце 2010 года в **ЮАР** членская организация IndustriALL Numsa достигла соглашения с Федерацией работодателей шинной промышленности и Федерацией работодателей автомобильной промышленности о постепенном вытеснении и в конечном счете – полном запрете на деятельность трудовых брокеров в этих двух отраслях. В 2011 году профсоюз заключил соглашение с Федерацией машиностроения ЮАР, основной организацией работодателей в металлообработке. По условиям этого соглашения, трудовые брокеры не могут выступать нанимателями для работников более четырех месяцев. По окончании этого срока работник должен быть переведен на постоянную позицию.

В **Аргентине** профсоюз АОМА заключил Национальное рамочное соглашение в отрасли по производству цемента, в соответствии с которым все работники должны получать равную оплату и соцпакет за равный труд, вне зависимости от их статуса. Схожее соглашение заключено профсоюзом FASPyG.P в нефтегазовой отрасли. В результате все работники в отрасли на схожих позициях получают одинаковую зарплату и соцпакет, хотя 60% работы отдано на аутсорсинг.

Но переговоры с компанией-клиентом по вопросу о заемном труде не всегда возможны.

Австралийские профсоюзы потребовали реформировать трудовое законодательство, чтобы допустить переговоры по контрактной занятости и аутсорсингу. В настоящий момент ведение переговоров по этим проблемам запрещено.

В **Голландии** усилия профсоюза FNV Bondgenoten сосредоточены на повышении зарплат, пенсионном обеспечении и возможностях обучения для заемных работников, а не на гарантиях занятости. Объясняется это тем, что, по опыту профсоюза, включение в колдоговор пункта о переводе на постоянную позицию после более короткого периода заемного труда ведет к противоположному эффекту. Работодатели увольняют заемных работников раньше срока, чтобы избежать необходимости переводить их на позиции с постоянной занятостью.

В **Германии** профсоюз IG Metall сумел привлечь 38 тыс. новых членов из числа временного персонала благодаря усилиям по улучшению условий труда заемных работников. В мае 2012 года профсоюз одержал две важные победы. Во-первых, IG Metall заключил соглашение с работодателями в металлообрабатывающей промышленности, которое позволяет производственным советам выступать против использования заемного труда. Если работодатель все равно намерен использовать заемный труд, несмотря на протест производственного совета, ему придется идти в суд или путем переговоров с советом определять число заемных работников, период, в который они будут задействованы, а также уровень их зарплат. Ожидается, что большинство работодателей пойдут по пути переговоров – это даст производственным советам реальную возможность ограничить заемный труд и гарантировать равную оплату. Соглашение также обязывает работодателей переводить заемных работников на постоянные позиции после двух лет работы.

Переговоры с агентствами

Вторая часть стратегии IG Metall заключалась в том, чтобы достичь соглашения с агентствами, которое обязало бы их повысить оплату труда заемных работников в металлообрабатывающей промышленности, что соответствовало бы более высокому уровню зарплат в отрасли. Такие «отраслевые надбавки» – шаг на долгом пути к устранению разрыва в оплате труда между заемными и постоянными работниками. Усилия IG Metall в этом направлении соответствуют цели профсоюза: достижению равной оплаты за равный труд.

Переговоры с агентствами принесли существенные результаты для заемных работников, но в целом успехи в этом

направлении ограничены Западной Европой. Подобные соглашения возможны только тогда, когда профсоюз обладает значительным влиянием среди заемных работников, а потому они не могут быть моделью в большинстве ситуаций с заемным трудом по всему миру. Но у этого подхода есть и другие минусы.

В рамках трехсторонних трудовых отношений настоящие переговоры ведутся между агентством и компанией-клиентом, когда определяются условия контракта между ними. В этих переговорах у работников и их профсоюзов нет голоса, у них также нет информации об их ходе, однако именно эти переговоры определяют, чего смогут добиться работники, ведя переговоры с агентствами. Также в ходе переговоров с агентствами невозможно установить ограничения на использование заемного труда. Поэтому успешные соглашения с агентствами заключаются наряду с отраслевыми соглашениями, как в случае с IG Metall.

Глобальные переговоры

Настоящие переговоры на глобальном уровне еще не ведутся, но есть свидетельства того, что ТНК и глобальные профсоюзные федерации могут заключать соглашения, которые ограничивали бы использование заемного труда в компаниях и их цепочках поставок.

В 2010 году три глобальных профсоюзных федерации подписали Глобальное рамочное соглашение с GDF Suez, которое предполагает, что компания *«признает значение надежной занятости как для отдельного человека, так и для общества в целом, отдавая предпочтение постоянной, не ограниченной по времени и прямой занятости. GDF Suez и все ее подрядчики должны взять полную ответственность за то, чтобы вся работа выполнялась в должных юридических рамках, и в частности, не должны избегать обязанностей работодателя, маскируя отношения занятости посредством избыточного использования временного или заемного труда»*.²⁶ Несомненно, известны еще не все возможности по эффективному использованию Глобальных рамочных соглашений для регулирования заемного труда в ТНК и их цепочках поставок.

Действуйте и мобилизуйтесь!

Профсоюзы выходят на улицы

Ситуация с работодателями, все больше полагающимися на заемный труд, во многих странах приближается к кризисной точке. Работники видят, что баланс сил в трудовых отношениях резко меняется в пользу работодателей, тогда как все риски, связанные с занятостью, перекадываются на их, работников, плечи. В ответ на это профсоюзы выходят на улицы.

В Индии работодатели систематически используют заемный труд, чтобы обходить трудовое законодательство. В феврале 2012 года миллионы работников вышли на улицы, чтобы поддержать всеобщую забастовку, инициированную всеми профцентрами страны. Ключевым требованием

было наделение заемных работников теми же правами и гарантиями, что и постоянных.

В ЮАР в марте 2012 года более 200 тыс. работников вышли на улицы в 32 городах, продемонстрировав впечатляющую силу рабочего протеста против трудовых брокеров. По данным Ciett, около 1 млн работников в ЮАР наняты трудовыми брокерами.

150 тыс. норвежских рабочих приняли участие в общенациональной забастовке в январе 2012 года, протестуя против намерения властей принять Директиву ЕС о временной занятости. Работники провели митинги по всей Норвегии, опасаясь, что принятие Директивы будет способствовать расширению заемного труда, вытеснению постоянной занятости, ослаблению профсоюзных прав и колдоговоров.

В феврале 2011 года 10 тыс. работников в Индонезии и более 210 тыс. работников в Германии вышли на улицы, протестуя против растущей угрозы нестандартной занятости.

Профсоюзные инструменты

Профсоюзы по всему миру наращивают силы и включаются в борьбу против распространения заемного труда. Они ведут переговоры по колдоговорам, ограничивающим заемный труд и гарантирующим равные условия для работников с нестандартной занятостью. Они протестуют против законодательных изменений в пользу заемного труда и выступают за принятие законов, которые бы его ограничивали. Миллионы членов профсоюзов выходят на улицы, требуя прекратить эксплуатацию, сопутствующую заемному труду.

Помимо этих традиционных средств существуют механизмы на глобальном уровне, которые могли бы использоваться профсоюзами в борьбе против заемного труда. В Глобальные рамочные соглашения включаются пункты о нестандартной занятости, и есть много возможностей для того,



«Достойный труд – это право. Деятельность трудовых брокеров напоминает рабовладельческую и наносит урон рабочему классу. Мы должны проявить твердость и добиться полного запрета трудовых брокеров.»

Ирвин Джим, Numsa (ЮАР)

чтобы с их помощью регулировать заемный труд на предприятиях ТНК по всему миру.

Ряд Конвенций МОТ имеет непосредственное отношение к заемному труду:

- **Рекомендация МОТ №198 «О трудовом правоотношении»** призывает правительства следить за изменениями на рынке труда и в организации трудового процесса, разрабатывать и применять меры, касающиеся трудового правоотношения. Правительствам предлагается собирать данные и проводить исследования меняющейся структуры труда на национальном и отраслевом уровне. В настоящее время сделано в этом направлении очень мало. В Рекомендации также упоминается проблема замаскированных трудовых отношений, которые могут иметь место при заемном труде.
- **Рекомендация МОТ №91 «О коллективных договорах»** может использоваться для того,

чтобы распространить действие колдоговоров на целые отрасли или содействовать отраслевым переговорам по вопросам заемного труда.

Как и многие национальные законы, международные трудовые стандарты были приняты в период до распространения заемного труда и основаны на модели постоянной, прямой занятости, которая сейчас под угрозой. Следует принять меры для того, чтобы прояснить отношение существующих стандартов к заемному труду и трехсторонним трудовым отношениям в целом и обеспечить то, чтобы защитой стандартов пользовались все без исключения работники. Проверка стандартов через механизм жалоб играет важную роль в определении границ их действия и работе с конкретными нарушениями. Профсоюзы могут усилить применение стандартов, выступая за их реализацию и вынося конкретные случаи на глобальный уровень.



Жалоба в МОТ по Южной Корее

В 2006 году Корейский профсоюз металлистов (KMWU) и Международная федерация металлистов направили жалобу в Комитет по свободе объединения МОТ против правительства Южной Кореи, указывая на бездействие правительства в вопросах защиты подрядных работников и поощрение властями нарушений их права на объединение и коллективные переговоры со стороны компаний.

Подрядные (заемные) работники на нескольких металлообрабатывающих предприятиях не были переведены в штат после двух лет работы, как этого требует закон. Когда эти работники попытались создать профсоюз, чтобы защитить свои права, они были уволены компанией-клиентом, которая отказалась продлить или контракты с ними, или контракт с их агентством. Работники попали в заколдованный круг: компания-клиент отказывалась вести переговоры, утверждая, что трудовых отношений с ней не существует, но и агентство также отказывалось от переговоров, заявляя, что никакого контроля за условиями труда на предприятиях компании-клиента у него все равно нет. Единственным местом, где работники могли путем коллективных действий поддержать свои требования, было само предприятие, принадлежащее компании-клиенту, где они работали. Но когда работники начали борьбу, они были наказаны за незаконные действия против третьей стороны.

Комитет по свободе объединения МОТ рекомендовал правительству Южной Кореи разработать механизмы усиления защиты права заемных работников на объединение и коллективные переговоры, однако правительство рекомендации не последовало.

Жалобы в Комитет по свободе объединения МОТ могут быть использованы для протеста против политики правительств, не защищающих права заемных работников на вступление в профсоюз и коллективные переговоры.

Руководящие принципы ОЭСР для ТНК применимы ко всем отношениям занятости на предприятии, включая заемный труд и другие формы трехсторонних отношений. Принципы содержат механизм подачи жалоб, который позволяет профсоюзам поднимать проблемы, связанные с политикой ТНК, включая использование заемного труда.

Заемный труд не является чем-то неизбежным. Примеры из этого отчета демонстрируют, что профсоюзам удастся ограничить заемный труд на местном, национальном и глобальном уровне, когда они проявляют твердость и используют свою коллективную силу. Привлечение внимания к злоупотреблениям и чрезмерному использованию заемного труда – ключевой элемент глобальной кампании IndustriALL против нестандартной занятости.

Именно так заемный труд и будет вытеснен из промышленности – профсоюзы будут проводить мобилизации и протестовать, вести переговоры по условиям заемного труда, оказывать давление на правительства, добиваясь четких и эффективных юридических ограничений, и выступать единым фронтом в глобальных кампаниях.



Использование Руководящих принципов ОЭСР

В 2009 году Всемирный союз пищевиков, работников сельского хозяйства и гостиниц (IUF) успешно использовал механизм подачи жалоб, предусмотренный Руководящими принципами ОЭСР, для разрешения конфликта с Unilever по проблеме непрямого найма на чайной фабрике Lipton в Ханевале (Пакистан). Лишь 22 рабочих фабрики были наняты напрямую, тогда как 723 рабочих – через агентство. Они были лишены возможности вступить в тот же профсоюз, что и постоянные работники Unilever, а также заключать колдоговор. Глобальная кампания протеста позволила IUF успешно провести переговоры в соответствии с Руководящими принципами ОЭСР, и в результате дополнительно было создано 200 прямых и постоянных рабочих мест.

ДЕЙСТВУЙТЕ СЕЙЧАС

- Расскажите вашим правительствам о подлинной цене заемного труда для работников и общества
- Потребуйте законодательного ограничения заемного труда и защиты работников
- На коллективных переговорах требуйте ограничений заемного труда
- Создавайте профсоюзы для заемных работников и боритесь за их права
- Призывайте компании переводить заемных работников в штат
- Протестуйте против заемного труда и других форм трехсторонних трудовых отношений
- Присоединяйтесь к глобальной кампании IndustriALL «**НЕТ заемному труду**»

ССЫЛКИ

- ¹ <http://www.imfmetal.org/index.cfm?c=20485>
- ² Center for Labor Research and Union Advisement
- ³ Cereal
- ⁴ Association of European Business
- ⁵ By VV Giri National Labour Institute
- ⁶ Bureau of Labor and Employment Statistics, 2007/2008 BLES Integrated Survey
- ⁷ <http://www.businessweek.com/printer/articles/12340-why-chinas-factories-are-turning-to-temp-workers>
- ⁸ Eurostat 2011
- ⁹ Ciett 2010
- ¹⁰ Bundesagentur für Arbeit, 2011
- ¹¹ Richard Johnstone & Michael Quinlan, Working Paper 38, the OHS Regulatory Challenges Posed by Agency Workers: Evidence from Australia, Australian National University: National Research Centre for OHS regulation, September 2005
- ¹² Adapting to Change: How private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work, Ciett 2011
- ¹³ The agency industry around the world, Ciett 2011
- ¹⁴ Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from “Work First”, David Autor, Susan Houseman, American Economic Journal: Applied Economics 2 (July 2010)
- ¹⁵ The agency industry around the world, Ciett 2011
- ¹⁶ Adapting to Change: How private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work, Ciett 2011
- ¹⁷ Adapting to Change: How private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work, Ciett 2011
- ¹⁸ http://goodelectronics.org/publications-en/Publication_3805/at_download/fullfile
- ¹⁹ http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/Inquiries/meat_inquiry_report.pdf
- ²⁰ Planet Labor, March 22, 2012, No. 120184 – www.planetlabor.com
- ²¹ http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/itucreport_2012.pdf
- ²² Ridwan Max Sijabat, The Jakarta Post, 01/19/2012
- ²³ Supreme Court of India, 2 September 2011
- ²⁴ <http://www.businessweek.com/printer/articles/12340-why-chinas-factories-are-turning-to-temp-workers>
- ²⁵ Financial times, October 2011
- ²⁶ Global Agreement on Fundamental Rights, Social Dialogue and Sustainable Development between GDF Suez and Public Services International (PSI), Building and Wood Workers International (BWI) and International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM)

Центральный офис

Глобальный союз **IndustriALL**

54 bis, route des Acacias
Case Postale 1516
1227 Женева, Швейцария
Тел.: +41 22 308 5050
Email: info@industriall-union.org

Региональные офисы

Офис для стран Африки

156 Gerard Seketo, Newtown
Йоханнесбург 2001 ЮАР
Тел.: +27 11 492 0301
Email: africa@industriall-union.org

Офис для стран Южной Азии

Linz House, 159-A, Gutam Nagar
Нью-Дели, 100 049 Индия
Тел.: +91 11 2653 7125
Email: sao@industriall-union.org

Офис для стран Юго- Восточной Азии

252 Tembeling Road
03-07 Tembeling Centre
423731 Сингапур
Тел.: + 65 6440 2338
Email: seao@industriall-union.org

Офис для стран СНГ

Грохольский переулок, д. 13, стр. 2,
комн. 203
12090 Москва, Россия
Тел.: + 7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

Офис для стран Латинской Америки и Тихоокеанского Региона

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Монтевидео, Уругвай
Тел.: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org