

Переговоры о гарантиях:

Стратегии использования коллективных переговоров в борьбе против нестандартной занятости



НЕТ
ЗАЕМНОМУ ТРУДУ

Содержание

Глобальное распространение нестандартной занятости	
Подрыв системы коллективных переговоров корпоративным миром	4
<hr/>	
Преодоление препятствий на пути к коллективным переговорам: стратегии профсоюзов	6
<hr/>	
Результаты переговоров	
● Ограничение нестандартной занятости	10
● Переход от нестандартной к постоянной занятости	13
● Улучшение условий труда работников с нестандартной занятостью и защита их прав	14
<hr/>	
Борьба продолжается	18
<hr/>	

“Сначала они передали на аутсорсинг услуги по общественному питанию и уборке, мы молчали, поскольку не представляли интересы уборщиков.

Затем они передали на аутсорсинг услуги по охране, и мы молчали, потому что не представляли охранников.

Потом они отдали на аутсорсинг транспортные услуги и услуги по техническому обслуживанию, и мы молчали, так как не представляли ни транспортных, ни ремонтных рабочих.

Наконец они передали на аутсорсинг наши рабочие места, но не осталось никого, кто бы мог за нас вступиться.”

Предисловие



Продолжающееся распространение нестандартной занятости представляет собой одну из величайших угроз, с которыми сталкиваются профсоюзы, не только из-за уничтожения постоянных рабочих мест и ухудшения оплаты и условий труда, но и в связи с тем, что работники лишаются возможности объединяться для коллективной защиты своих прав. Для Глобального союза IndustriALL борьба против нестандартной занятости является главной стратегической целью, которая охватывает все виды деятельности на глобальном, отраслевом и региональном уровнях.

Каждый год 7 октября во Всемирный день действий за достойный труд членские организации IndustriALL выступают единым фронтом во всех уголках мира, чтобы дать решительный отпор всем тем, кто способствует росту нестандартной занятости и подрывает силы трудящихся.

IndustriALL поддерживает борьбу членских организаций за ограничение нестандартной занятости через законодательство и коллективные переговоры. Кроме того, на глобальном уровне мы оказываем давление на институты глобального управления с целью изменения политики, способствующей распространению нестандартной занятости. В частности, МОТ должна делать больше в деле обеспечения гарантий по защите основополагающих прав заемных работников на вступление в профсоюз и ведение коллективных переговоров.

Заемные работники, нанятые через третью сторону в лице агентств и трудовых посредников, лишены этих прав из-за треугольных трудовых отношений. IndustriALL ранее рассказывал в публикации «Ловушка заемного труда: Профсоюзы против треугольных трудовых отношений», как эта особая форма нестандартной занятости подрывает права трудящихся.

Коллективные переговоры играют решающую роль в ограничении нестандартной занятости и улучшении условий для заемных работников, и членские организации IndustriALL накопили богатый опыт стратегического использования коллективных переговоров для противостояния нестандартной занятости и борьбы против ее распространения. Примеры, которые вы найдете в этой публикации, – лишь малая толика множества нестандартных и прогрессивных соглашений, заключаемых профсоюзами для защиты работников. Другие примеры можно найти на нашем сайте, и их число постоянно растет.

Мы надеемся, что опыт одних профсоюзов вдохновит другие и поможет им найти способы адаптировать описанные здесь стратегии к условиям в каждой стране.

Если вам нужна дополнительная информация об определенной стратегии или вы хотите напрямую связаться с соответствующим профсоюзом, обращайтесь к нам.

Вместе мы можем выступить и сказать “НЕТ заемному труду”.

Юрки Райна

Генеральный секретарь

Глобальное распространение нестандартной занятости Подрыв системы коллективных переговоров корпоративным миром

С каждым днем все больше работников по всему миру вынуждены работать на условиях нестандартной занятости. Цифры ужасают. Стабильная занятость с хорошими условиями и оплатой труда повсеместно находится под угрозой.

Глобальная экономическая интеграция, а также изменения в производстве, организации бизнеса и технологиях негативно влияют на полноценные рабочие места с постоянной занятостью, хорошими социальными гарантиями и защитой от увольнения.

С увеличением требований к большей гибкости рынка труда компании обращаются к аутсорсингу и субподряду, при этом использование заемного труда выходит далеко за пределы обоснованных потребностей. Глобальный экономический кризис 2008 года ускорил спад стабильной занятости.

Помимо отсутствия гарантии занятости заемные работники сталкиваются с низкими зарплатами, ограниченными возможностями обучения, более низким уровнем охраны труда и промышленной безопасности, колебаниями в часах и/или объеме работы, более низким уровнем социального обеспечения и социальной защиты, ограниченными возможностями карьерного роста, отсутствием профсоюза и возможности вести коллективные переговоры или скромным профсоюзным представительством и незначительными возможностями, отсутствием или низкой защитой со стороны трудового законодательства.



Источник: вебсайт IG Metall

Коллективные переговоры и нестандартная занятость

Коллективные переговоры – один из самых важных механизмов, которыми располагают профсоюзы для регулирования нестандартной занятости и условий труда заемных работников. Но стремительное распространение заемного труда само по себе несет серьезную угрозу праву работников на ведение коллективных переговоров.

Часто нестандартная занятость сознательно используется как способ подорвать объединение в профсоюз и коллективные переговоры, и профсоюзы повсеместно сталкиваются со сложностями в объединении и представительстве заемных работников, чья связь с конкретным рабочим местом может быть слабой и непродолжительной. Из-за нестабильной природы их занятости заемные работники часто опасаются вступить в профсоюз или создать его.

В некоторых странах заемные и внештатные рабочие места переклассифицированы таким образом, чтобы юридически препятствовать работнику стать членом профсоюза там, где он работает. По закону профсоюзы не могут вести коллективные переговоры и представлять интересы таких работников в их отрасли промышленности или на предприятии.

Для работников в условиях треугольных трудовых отношений ведение коллективных переговоров практически невозможно. Компания-клиент, в которой они работают, контролирует их условия труда, при этом законным работодателем является агентство или субподрядчик, не имеющий фактического контроля над их работой.

Часто агентства, нанятые компаниями, являются незаконными участниками, с которыми трудно вести переговоры. По результатам исследования, проведенного в **Нигере** в 2010 году, из шестидесяти частных фирм и агентств занятости только около двадцати работали по закону.

Заключение субподрядного договора и аутсорсинг: как компании уходят от своих обязательств

НЕФТЕДОБЫВАЮЩАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ В НИГЕРИИ:

В Нигерии транснациональные корпорации и нефтяные сервисные компании привлекают большую часть своей рабочей силы с помощью нелегализованных подрядчиков, несмотря на то, что рабочие места по своей природе являются постоянными. Компании-клиенты, использующие работников, контролируют их работу и определяют их зарплату. Они лишь переводят платежи подрядчикам, предоставившим рабочую силу.

СУДОСТРОЕНИЕ В ГЕРМАНИИ:

“Компании склонны передавать свои обязательства и не заботятся о том, чтобы контролировать, как налажена работа у субподрядчиков. При этом субподрядчик, с которым они подписали соглашение, передает работу другим субподрядчикам. В итоге компании не имеют ни малейшего представления о том, кто работает в их помещениях. [...] Субподрядчики получают хорошую прибыль за счет рабочих”

Майнхард Геикен, IG Metall

ГОРНОДОБЫВАЮЩАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ НА МАДАГАСКАРЕ:

В июле 2013 года компания QMM (Qit Madagascar Minerals-Rio Tinto) расторгла договор с охранной компанией OMEGA Risk Solutions, решив нанять две более дешевые компании. В результате без работы осталось 300 рабочих, которых предупредили об увольнении всего за месяц. FISEMA, членская организация IndustriALL, пыталась договориться с QMM Rio Tinto о выплате выходных пособий, но компания отказалась брать на себя ответственность за рабочих на основании того, что не является их работодателем.

Коллективные переговоры играют важную роль в ограничении распространения нестандартной занятости и повышении защищенности заемных работников. Но это тяжелая битва.

Преодоление препятствий на пути к коллективным переговорам Стратегии профсоюзов



Схемы коллективных переговоров, используемые профсоюзами, варьируются от страны к стране, внутри страны или отрасли промышленности. На то, как проходят коллективные переговоры, влияют разные факторы, включая национальную правовую систему, существующие модели коллективных переговоров, силу и способность профсоюза вести коллективные переговоры, а также распространение нестандартной занятости в стране или в отрасли.

Объединение в профсоюз и представительство интересов заемных работников в коллективных переговорах

“Сила профсоюза зависит от членства. Мы должны объединить в профсоюз контрактных работников, бороться за них и увеличить нашу мощь”

Б.К. Дас, Генеральный секретарь INMF

IndustriALL призывает свои членские организации объединять заемных работников в профсоюзы и представлять их интересы, вести от их имени коллективные переговоры, в противоположность идее создания для них отдельных профсоюзов. Аутсорсинг, когда компании нанимают множество субподрядчиков и агентств, создает реальный риск дробления возможности профсоюзов вести коллективные переговоры. В Колумбии на предприятии Carbones de Cerrejón, где сконцентрировано больше всего в мире угольных разрезов, из 11 900 рабочих 6 500 являются внештатными работниками, нанятыми более чем тремя разными субподрядчиками.

Объединение заемных работников в существующий профсоюз лучше защищает заемных работников и создает более сильный профсоюз, в свою очередь, защищая постоянных работников путем недопущения разделения рабочей силы на разрозненные, изолированные стороны переговорного процесса. Как только профсоюз сможет показать, что он способен вести коллективные переговоры от имени заемных работников, они с большей вероятностью станут членами профсоюза, увидев, что он может что-то для них сделать.

В случае необходимости профсоюзы могут менять свои положения и уставы, чтобы устранить барьеры для вступления в профсоюз заемных работников. В **Германии** крупнейшие профсоюзы создали особые объединения для ведения коллективных переговоров в интересах временных заемных работников, чтобы привлечь этих работников в профсоюзы и добиться одинаковых условий в коллективных договорах. Благодаря усилиям по улучшению условий труда заемных работников в 2012 году профсоюз IG Metall сумел привлечь 38 000 новых членов из числа временного персонала.

Индонезийские профсоюзы FSPMI и Lomenik успешно объединили в профсоюзы контрактных и внештатных работников на Батаме, острове, являющемся особой экспортной зоной (ОЭЗ). Согласно информации FSPMI, примерно 98 процентов всех рабочих в ОЭЗ Батам, в большинстве своем женщины, наняты через агентства занятости. Рассматривая потребности этих работников, FSPMI и Lomenik разработали стратегии изменения статуса контрактных работников на статус постоянных, ведя переговоры по поводу коллективных договоров, снижающих количество контрактных работников.

В ходе кампании по объединению внештатных работников в профсоюзы на **индийских** угольных шахтах федерация профсоюзов INMF также следовала принципу объединения контрактных работников в существующие профсоюзы, вместо того чтобы разделять рабочих, создавая отдельные профсоюзы. Однако в некоторых случаях внесение необходимых изменений в уставы профсоюзов заняло слишком много времени, поэтому профсоюзы поддержали создание ряда отдельных профсоюзов для контрактных работников, в том числе Профсоюза временных транспортных работников угольных месторождений Маханади (10 000 членов). Результатами коллективных переговоров с объединением работодателей в сфере транспорта стали регулярные выплаты зарплаты через банк, удержание взносов в резервный фонд, предоставление доступа к медицинскому обслуживанию в больницах компании и ежегодные премии.

Успеху этой стратегии способствовало несколько факторов: непрерывная поддержка профсоюза заемных работников со стороны INMF, параллельные переговоры между INMF и компаний-клиентом и, прежде всего, солидарность постоянных работников, которые поддержали забастовку заемных работников.

Отраслевые переговоры

Отраслевые переговоры проводятся на национальном, региональном и/или муниципальном уровнях. Сфера деятельности отраслевых соглашений часто достаточно широка с учетом количества и размера компаний, подпадающих под действие соглашений. Законодательные требования о распространении коллективных договоров и соглашений могут еще больше расширить зону действия соглашения. Если соглашения охватывают “всех рабочих” или всех лиц, “занятых в отрасли”, в противовес “штатным работникам”, область действия соглашений можно расширить, чтобы включить и работников, работающих на условиях нестандартной занятости.

Переговоры на отраслевом уровне могут играть важную роль в регулировании использования нестандартной занятости, особенно аутсорсинга и временного заемного труда, а также в регулировании условий труда заемных работников. Необходимо избегать дробления, особенно в случаях, когда субподрядчики предоставляют рабочую силу более чем одной компании.

В **Дании** в сферах промышленного производства и строительства профсоюзы согласовали отраслевые соглашения, включающие протоколы о заемном труде. Эти протоколы устанавливают, что заемные работники должны быть наняты в соответствии с отраслевым соглашением, определяющим все вопросы оплаты, рабочего времени и другие важные условия труда. В **Бельгии** *Паритетные комиссии*, состоящие из объединений работников и работодателей, включили в коллективные договоры ограничения на использование труда заемных работников. Была создана особая комиссия для регулирования труда временных заемных работников через соглашения, применяющиеся к разным отраслям промышленности. Эти соглашения защищают права работников на пенсию, охрану труда и обучение. Профсоюз IG Metall в **Германии** добился в 2012 году соглашения с работодателями в металлургической и электроэнергетической отраслях промышленности, закрепляющего право производственных советов возражать против использования заемного труда.

В **Аргентине** нефтегазовая федерация FASPyGP добилась успехов в переговорах по условию соглашения в газовой отрасли, которое предусматривает распространение всех положений договора также и на субподрядные организации.

Статья 2: Исключительное право:

[...]

b) Субподрядчики: Компании, попадающие под действие настоящего соглашения, несут солидарную ответственность за исполнение обязательств, возникающих между субподрядчиками и их работниками и закрепленных в Трудовых стандартах и Социальных Гарантиях [...]. Компании и FASPyGP используют все доступные средства, чтобы выполнить условия настоящего соглашения и действующего законодательства.

Соглашение FASPyGP для газовой отрасли (2010-2013 гг.)

В **ЮАР** профсоюз NUMSA подписал несколько соглашений в разных отраслях (автомобилестроение, шинная промышленность, металлургия) с целью постепенного сокращения влияния трудовых брокеров и улучшения условий труда заемных работников.

Коллективные переговоры на предприятии

Коллективные переговоры на уровне предприятия чаще всего исключают заемных работников, поскольку формально они не являются работниками компании-клиента, фактически использующей их труд. Аутсорсинг подрывает силу и влияние профсоюза, а также его способность вести коллективные переговоры на уровне предприятия и особенно завода. Но у многих профсоюзов, ограниченных системой трудовых отношений, не остается другого выбора, кроме как вести коллективные переговоры на уровне отдельной компании. Там, где отраслевые переговоры невозможны, прямые переговоры с предприятием, использующим работников, от имени и постоянных, и заемных работников – это лучший способ укрепления силы профсоюза и борьбы за равные условия.

Несмотря на ограничения, некоторые членские организации смогли мобилизоваться и согласовать эффективные коллективные договоры. В 2012 году в **Канаде** после шестимесячного локаута на предприятии Rio Tinto в Альме Профсоюз объединенных сталелитейщиков (USW) добился успехов в переговорах по коллективному договору, ограничивающему использование внештатных работников десятью процентами от общего числа отработанных человеко-часов. В **США** USW также заключил коллективный договор с Bridgestone, производителем шинной продукции, ограничивающий использование внешних работников для технического обслуживания. Это условие позволило USW добиться пятипроцентное соотношение внештатных работников, задействованных в Bridgestone. Компания Bridgestone также обязана консультироваться с представителями профсоюза по поводу необходимости и объема аутсорсинга.

Коллективные переговоры с агентствами и подрядчиками

В некоторых случаях профсоюзы также подписали соглашения с агентствами временной занятости и субподрядными организациями, которые признаны формальными работодателями.

Совершенно очевидно, что возможности добиться улучшений для рабочих в результате коллективных переговоров с трудовыми посредниками, а не с компаниями, использующими работников, ограничены. Крупная компания может использовать много мелких и средних подрядчиков, что приводит к дроблению усилий профсоюза и многочисленным переговорам. Также подрядчики могут иметь ограниченный контроль над условиями труда, являющимися предметом переговоров.

В **Нигерии** компания Shell Petroleum Development (SPDC) призналась членской организации IndustriALL профсоюзу NUPENG, что работает с более чем 30 000 подрядчиками, некоторые из которых являются работодателем для менее чем пяти работников. NUPENG требует от нефтяных транснациональных корпораций оказать помощь в учреждении Форума подрядчиков в качестве объединения подрядных организаций с целью проведения переговоров с профсоюзом от имени контрактных работников. Профсоюз также призывает к переговорам по коллективному договору для всех контрактных работников Shell. Хотя форум подрядчиков для проведения переговоров с профсоюзом по условиям работы контрактного персонала уже был сформирован в таких компаниях, как Chevron, Total и Agip, руководство Shell и Mobil до настоящего времени отказывается сделать то же самое.

На заводе Chevron-Uni Thai в Лаем Чабанг, **Таиланд**, собирающем морские буровые платформы для добычи нефти и газа, двум группам заемных работников, предоставленным двумя разными агентствами, удалось добиться соглашения с обоими агентствами. Ранее работники не попадали под действие какого-либо коллективного договора, и новое соглашение впервые дало им необходимые права и привилегии.

1.) Ежегодный отпуск:

- 6 дней для работников, проработавших от одного до двух лет
- 8 дней для работников, проработавших более двух лет

3.) 13-я зарплата: 30% от месячной зарплаты работника выплачиваются в декабре

Соглашение между Профсоюзом субподрядных работников CUEL и Megatech Industrial Consultant (Таиланд), 2013 год

Лучшей альтернативой ведению переговоров с частными агентствами или подрядчиками является заключение отраслевых соглашений, распространяющих свое действие на весь временный персонал определенной отрасли промышленности.

В нескольких странах Европы, включая **Нидерланды, Швецию, Бельгию, Испанию, Швейцарию и Францию**, профсоюзы заключили национальные соглашения, которые распространяются на временных заемных работников во всех отраслях промышленности. Соглашения регулируют условия труда и охватывают

значительную долю, если не весь временный заемный персонал. В некоторых странах инженерно-технические работники и управленческий персонал являются стороной одного соглашения, а рабочие – другого (например, в **Дании, Швеции, Австрии**).

В **Германии** IG Metall заключил соглашения, затрагивающие определенные отрасли, с двумя из крупнейших объединений организаций временной занятости (BAP и iGZ). Эти соглашения, заключенные в металлургической, электроэнергетической, текстильной и швейной промышленности, а также соглашения, заключенные профсоюзом IG BCE в химической, пластмассовой и резиновой промышленности, предоставляют дополнительные отраслевые гарантии для временного заемного персонала, которые постепенно выравнивают различия в зарплате между заемными и постоянными работниками.

Хотя переговоры с агентствами на национальном или отраслевом уровне принесли заемным работникам некоторые ощутимые результаты, в целом успехи в этом направлении ограничены Западной Европой. Подобные соглашения возможны только там, где профсоюз обладает значительным влиянием среди заемных работников, а коллективные переговоры регламентированы и хорошо защищаются законодательством. Они не могут служить моделью для большинства ситуаций с заемным трудом во всем мире. Более того, в соглашениях с агентствами невозможно установить пределы использования труда заемных работников, именно поэтому успешные соглашения с агентствами заключаются вместе с отраслевыми соглашениями. В приведенном выше примере немецкие профсоюзы добились соглашений с компаниями-клиентами в каждой отрасли промышленности одновременно с ведением переговоров с агентствами временной занятости.

Переговоры на глобальном уровне

Глобальные рамочные соглашения (ГРС) дают возможность установить согласованные рамки использования заемного труда через переговоры с компаниями на глобальном уровне. Положения, отражающие обязательства ТНК уменьшить использование нестандартной занятости на своих предприятиях и в деятельности своих поставщиков, могут быть крайне полезными. Их можно применять для разрешения ситуаций, где временный, заемный труд и другие формы нестандартной занятости подменили постоянную занятость, а также для восстановления постоянной, прямой занятости и (вос)создания профсоюзных организаций. ГРС между IndustriALL и GDF Suez имеет огромный потенциал для ограничения заемного труда:

- > *[компания] признает важность стабильной 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 субподрядчики обязуются взять на себя полную ответственность за то, чтобы работа выполнялась в должных правовых рамках, и, в частности, работодатели не должны избегать своих обязательств по отношению к зависимым от них работникам, маскируя то, что могло бы быть трудовыми отношениями, чрезмерным использованием временного или заемного труда.*

Глобальное рамочное соглашение (ГРС) между Глобальным союзом IndustriALL и испанской компанией Inditex, крупнейшим в мире розничным продавцом одежды, ставит своей целью гарантировать устойчивое и долгосрочное соблюдение международных трудовых стандартов в цепочке поставщиков Inditex. Компания сотрудничает с 1300 поставщиками и 5000 производителями в 40 странах мира, на которых работают 700 000 работников. Первое в своем роде ГРС распространяется на цепочку поставщиков в розничной торговле и предоставляет работникам механизм мониторинга и соблюдения их трудовых прав. В 2012 году соглашение было усилено с помощью приложения, определяющего участие профсоюза в его реализации и контроле за соблюдением. Приложение гарантирует IndustriALL и его членским организациям доступ ко всей информации, которой располагает Inditex о своих поставщиках.

Условия соглашения одинаково распространяются на прямых поставщиков, подрядчиков и субподрядчиков, включая надомных работников. Inditex запрещает любой субподряд без предварительно полученного письменного согласия, а поставщики, которым разрешен субподряд, ответственны за соблюдение условий субподрядчиком.

ГРС позволил разрешить несколько трудовых конфликтов с поставщиками в Перу, Камбодже, Индии, Турции, Бразилии и Португалии. Рабочие, уволенные за свою профсоюзную деятельность, были восстановлены на работе, а профсоюзы были признаны их официальными представителями на переговорах.

Действия по реализации ГРС включают:

- Посещение профсоюзами компаний-поставщиков (Марокко, Турция, Португалия, Китай, Бангладеш, Бразилия, Камбоджа) и отображение ситуации, особенно в отношении объединения в профсоюз и свободы ассоциации.
- Встречи между руководством поставщиков, представителями Inditex и первичных профсоюзных организаций.
- Пилотный проект в Турции по обучению представителей работников и руководства фабрик поставщиков надлежащему выполнению условий ГРС и протокола об участии первичных профсоюзных организаций. Это обучение будет проведено и для основных поставщиков Inditex в Бразилии, Марокко, Португалии и Камбодже.

Несмотря на участие в проекте руководства Inditex, задача осложняется дроблением производства и большим количеством субподрядчиков, которые и сами отдают производство в субподряд.

Основные факторы успеха

● **Сила профсоюза и возможность мобилизовать своих членов**

В **ЮАР** профсоюз NUMSA смог заключить соглашение в отрасли автомобилестроения только после серьезной мобилизации, а именно четырех месяцев переговоров и двух недель общенациональной забастовки.

В **Германии** за недели, предшествовавшие подписанию соглашения по заемному труду, 800 000 членов IG Metall приняли участие в мощных предупредительных забастовках во всех регионах, где проводились коллективные переговоры.

В **Индии** профсоюз OCMS согласовал повышение зарплаты для водителей, механиков и помощников после трехдневной забастовки, парализовавшей перевозку угля в угольном месторождении Талчер.

● **Солидарность постоянных и заемных работников**

Профсоюзы должны суметь мобилизовать не только заемных, но и постоянных работников для усиления давления на работодателей. Это проще сделать, когда заемные и постоянные работники состоят в одном профсоюзе. Солидарность постоянных работников может оказаться крайне важной. Когда в **Аргентине** Профсоюз работников шинной промышленности SUTNA объединял в профсоюз заемных работников и вел переговоры по регулированию условий их труда, постоянные работники согласились использовать коллективные переговоры для урегулирования вопроса аутсорсинга, вместо улучшения условий для себя самих.

Примерно так же в **Гвинее** Федерация работников горнодобывающей промышленности CNTG смогла убедить постоянных работников согласиться отказаться от повышения зарплаты ради проведения переговоров по регулированию условий труда заемных работников.

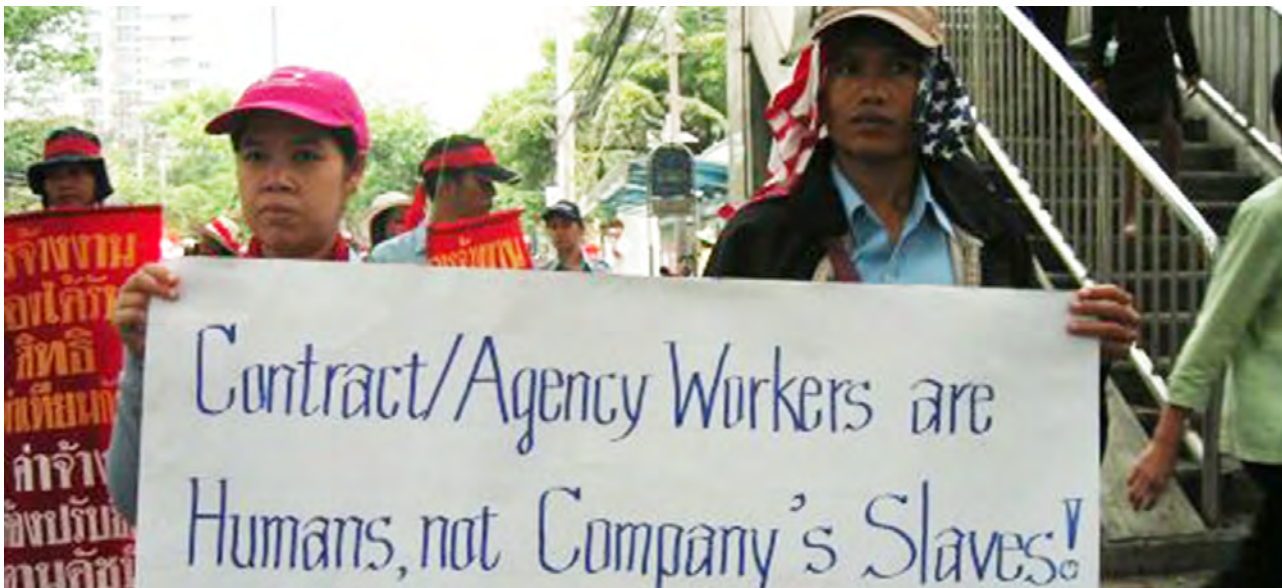
● **Международная мобилизация**

Профсоюз USW в Канаде смог добиться солидарности на национальном и международном уровне в поддержку рабочих Rio Tinto Alcan в Альме в провинции Квебек, которые заблокировали попытку руководства заменить выходящих на пенсию работников не состоящими в профсоюзе контрактными работниками, нанятыми за половину зарплаты и не получающими ни пенсий, ни льгот. Представители USW объехали весь мир, чтобы добиться поддержки рабочих в Альме и разработать динамичную международную кампанию. 31 марта 2012 года 8 000 членов профсоюзов из Канады, США, Европы, Африки и Австралии присоединились к митингу в Альме. В соответствии с достигнутым соглашением передача работы на сторону строго контролируется и ограничена.

> **«Ключом к победе стала невероятная солидарность, проявленная нашими членами в Квебеке, которые вдохновили на поддержку профсоюзы по всему миру.»**

Дэниел Рой, Директор USW Квебек

Результаты переговоров



Ограничение нестандартной занятости

Основным призывом кампании IndustriALL “НЕТ заемному труду” является призыв к членским организациям заключать соглашения, которые сохраняют прямую и постоянную занятость. Такие соглашения препятствуют использованию аутсорсинга и поощряют постоянную занятость, предотвращают замену постоянных работников временными и гарантируют, что подобные трудовые отношения используются только для удовлетворения обоснованных потребностей. Установление пределов нестандартной занятости крайне важно, поскольку чем сильнее преобладает заемный труд, тем меньше и слабей становится сторона профсоюза в коллективных переговорах, что приводит к невозможности заключения подобных соглашений в будущем..

Запрет заемного труда в определенных отраслях промышленности или специальностях

Некоторые профсоюзы, включая NUMSA в ЮАР, добились заключения соглашений, которые запрещают или постепенно сокращают использование трудовых брокеров в целых отраслях.

> Статья 5. Трудовые брокеры

Стороны пришли к соглашению, что использование Трудовых брокеров прекращается с 1 января 2011 года. Единственное исключение составляют действовавшие ранее договоры с трудовыми брокерами, которые продолжат действовать до окончания своего срока.

Протокол о намерениях между AMEO и NUMSA

Там, где общие запреты не достигнуты, соглашения ставят барьеры, запрещая использование на определенных должностях временных работников, в частности внештатных или заемных работников:

- > *Компания соглашается с тем, что ежедневные задачи, относящиеся к техническому обслуживанию и напрямую связанные с производством, которые в данный момент выполняются собственным персоналом, нанятым напрямую, будут выполняться только собственным персоналом, и что при хранении и отгрузке шинной продукции компания обязуется не использовать труд работников, нанятых через субподрядные организации.*

SUTNA, Соглашение для шинной промышленности, Приложение 1 - Bridgestone

> Статья 46

При выполнении работ, связанных с основной производственной деятельностью, КОМПАНИЯ вправе использовать только нанятых напрямую работников.

Коллективный договор на 2010-2012 гг. между Bridgestone Бразилия и Профсоюзом работников резиновой, шинной и смежных отраслей промышленности региона Сан-Паулу

Консультации по использованию нестандартной занятости

Другие соглашения предусматривают консультации с профсоюзами перед внесением изменений, которые могут затронуть трудовой статус работников, а также право профсоюзов отслеживать процессы аутсорсинга и необходимые для этого механизмы.

Статьи соглашений предусматривают, что профсоюзам должны быть предоставлены все имеющие значение факты, относящиеся к использованию заемных работников: причины привлечения заемных работников, подробности запланированной реструктуризации, количество

внештатных работников, полное сравнение расходов на использование нанятых напрямую постоянных работников с расходами на использование работников субподрядчиков или заемного персонала. Это даст профсоюзам возможность оспорить эффективность и правомерность использования аутсорсинга компанией.

В Канаде по условиям соглашения, уладившего спор на Rio Tinto Alma, создан комитет по аутсорсингу, состоящий из равного количества представителей профсоюза и руководства, который исследует предложения об аутсорсинге и дает рекомендации.

> 2.2 ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

[...] Стороны намерены минимизировать использование дополнительного внешнего персонала. Стороны признают, что время от времени может возникнуть необходимость в дополнительном внешнем персонале. В случае возникновения необходимости в большом количестве внешнего персонала Компания проконсультируется с консультационным комитетом / старшим профсоюзным представителем по следующим вопросам:

- Потребность бизнеса в подобном персонале;
- Планируемая продолжительность использования;
- Предполагаемое количество человек;
- Уменьшатся или увеличатся гарантии занятости для работников по данному Коллективному договору, если работа будет выполнена силами предприятия;
- Изменение условий труда для работников, подпадающих под действие данного Коллективного договора, в связи с предложенным использованием субподрядчиков или компаний, предоставляющих персонал.

Коллективный договор Futuris Automotive Interiors Parts and Accessories (Южная Австралия), 2011 год

Ограничение количества заемных работников и продолжительности заданий

В Бразилии Профсоюз работников шинной промышленности Sindicato da Borracha da São Paulo подписал соглашения с шинными компаниями (Bridgestone, Pirelli, Goodyear), работающими в регионе, которые регулируют условия труда работников, нанятых напрямую на основании срочного трудового договора. Соглашения предусматривают, что число временных работников не должно превышать пяти процентов от общего числа работников, занятых на производстве.

В Канаде работники Rio Tinto Alma добились ограничения, в соответствии с которым внештатные работники могут работать не более 10-15 процентов от общего количества человеко-часов.

Сложившиеся условия не всегда позволяют немедленно договориться о таком низком соотношении. В Таиланде Тайская конфедерация работников электронной промышленности, производства электроприборов, автомобильной и металлообрабатывающей промышленности (TEAM) смогла установить пределы использования

аутсорсинга и заемных работников в пределах от 30 до 50 процентов. Это первый шаг на пути к ограничению распространения нестандартной занятости в отраслях промышленности и странах, где она угрожает обогнать постоянную занятость.

Многие соглашения определяют максимальную продолжительность занятости временных работников и максимально допустимое количество продлений контрактов. В 2011 году профсоюз NUMSA согласовал с Федерацией сталелитейной и машиностроительной промышленности ЮАР, основной федерацией работодателей в металлургии, что работники не могут быть наняты через трудовых брокеров на период, превышающий четыре месяца. Если работник все еще продолжает работать после окончания этого срока, он становится постоянным работником.

- > 2 °) Работник не может продолжать работать по временному контракту дольше двух лет, даже если это предусмотрено контрактом, поэтому, когда достигнут двухлетний срок, работник получает статус постоянного работника.

Соглашение между Bridgestone Испания и испанскими профсоюзами

- > 4.5.1 Работа на условиях срочного договора (неквалифицированные рабочие)

[...] Временные работники принимаются на работу на необходимый срок, но не более чем на 12 месяцев, включая трехмесячный испытательный срок. В случае если определенный срок работы неквалифицированного рабочего продлевается в соответствии с данной статьей после 12 месяцев непрерывной работы или после работы в течение 12 совокупных месяцев, если перерыв в занятости составил не более трех месяцев, неквалифицированный рабочий, работавший по срочному договору, переводится на постоянную работу.

Коллективный договор Holden (Австралия), 2011 год

- > Статья II - В

Испытательный срок при приеме на работу или временная занятость. Часть 1.

b) Временный работник – это любое лицо, нанятое на ограниченный период времени для выполнения определенной и/или временной работы, не связанной с обычной деятельностью. Однако любой временный работник, выполняющий работу постоянного работника и отработавший 156 дней в течение любых 12 месяцев, считается постоянным работником.

Коллективный договор Indo Phil Textile Mills, INC. (Булакан, Филиппины), 2010-2015 гг.

Профсоюзы также согласовали более короткие испытательные сроки, поскольку испытательный срок зачастую используется работодателями как форма нестандартной занятости. На заводе Bridgestone в Таиланде работники, нанятые напрямую и работающие по срочному трудовому договору как "проектные работники", являются "помощниками" постоянных работников производственной линии. Профсоюз добился соглашения, по которому эти проектные работники становятся постоянными после

девяти месяцев работы вместо двух лет.

Предпочтение постоянной занятости и правила использования нестандартной занятости

Условия в соглашениях по поводу предпочтения постоянной занятости и прямого трудоустройства работников могут быть полезным инструментом для предотвращения использования нестандартной занятости за пределами обособленных потребностей компаний. Профсоюз AMWU в **Австралии** согласовал несколько подобных статей:

- > 11.1 Стороны Соглашения признают пользу от наличия стабильной рабочей силы и принимают на себя обязательство внедрить для этого необходимую практику трудоустройства.

11.2 Компания не намерена пользоваться услугами подрядчиков и субподрядчиков в ущерб гарантиям занятости Работников, нанятых напрямую.

Соглашение Als Industrial Division (Виктория) и Профсоюза промышленных рабочих Австралии (AMWU), 2012 год

- > 21.2 Если Griffin привлекает к работе подрядчиков, Griffin обязуется не проводить сокращение или иным образом прекращать трудоустройство любого работника, подпадающего под действие данного Коллективного договора, с целью замены его должностным подрядчиком или работником подрядчика или компании, предоставляющей персонал.

Коллективный договор Griffin Coal (сервисные службы), 2012 год

Многие профсоюзы смогли определить в соглашениях ограниченный перечень обстоятельств и причин, допускающих использование временного персонала.

- > Раздел 10:

[...] компания выполняет обычные текущие работы по техническому обслуживанию силами своих работников механических участков за исключением случаев, когда отсутствие навыков или оборудования, характер работы или временные рамки делают это нецелесообразным.

Работы по монтажу, сборке, работа механического цеха или ремонтные работы на существующем оборудовании могут выполняться для завода его механическими участками в зависимости от наличия навыков, с учетом временных рамок, характера работы, разумных расходов, эксплуатационных гарантий, расходов на сборку, включенных в закупочную цену, а также в зависимости от того, может ли работа быть выполнена соответствующими работниками механических участков [...] сверхурочных часов [...] Если любое из вышеуказанных условий невыполнимо, компания имеет право отдать выполнение этой работы внешнему подрядчику.

Компания уведомляет профсоюз о предстоящей работе внешнего подрядчика на заводе. Уведомление должно содержать место, объем работы, продолжительность, потребность в выполнении работ и график работ.

[...] Если профсоюз считает необходимым

провести обсуждение, он направляет запрос о проведении встречи [...] На подобных встречах стороны рассмотрят планы работ, которые должны быть выполнены, и причину передачи таких работ подрядчику. Компания должным образом рассмотрит любые предложения профсоюза с учетом ограничений, изложенных в параграфе (b) выше, и любой альтернативный план, предложенный профсоюзом для возможного выполнения работы собственным персоналом предприятия.

Генеральное соглашение между USW и Bridgestone

- > Статья 55. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПОДРЯДЧИКОВ

ВОС может в ряде случаев потребоваться привлечение к работе подрядчиков, если, исходя из практических деловых соображений, невозможно использование постоянного собственного персонала целиком или частично или если трудоустройство дополнительного постоянного или временного персонала (раздел 10) не представляется возможным.

Такие обстоятельства включают:

- a) Работы по техническому обслуживанию оборудования с его остановкой
- b) Повышенную рабочую нагрузку в течение ограниченного срока
- c) Поставку и сборку новых установок или оборудования
- d) Выполнение работы, требующей наличия специальных знаний
- e) Другие разовые действия

Это правило не распространяется на регулярное техническое обслуживание, обычно выполняемое постоянным персоналом.

Когда такие обстоятельства возникают, ВОС обязуется:

- a) Консультироваться с соответствующими представителями местного профсоюза
- b) Не принимать активного участия в действиях, направленных на создание невыгодного положения для собственных постоянных работников
- c) Гарантировать, что вся работа, выполняемая подрядчиками, соответствует стандартам безопасности

Коллективный договор инженерно-технических работников ВОС/Linde, 2012-2014 гг.

(Подписан Профсоюзом EPMU, Новая Зеландия)

- > 4.3.3 Использование временных почасовых работников в HSPO

(a) В соответствии со статьей 4.3.1. Holden может нанять временных работников в HSPO в следующих случаях:

- (i) если более 16% персонала находится в запланированном отпуске (выходные по графику/ежегодный отпуск/отпуск за выслугу лет) [...]
- (ii) на время любой смены, где запланировано отсутствуют более трех работников, Holden может привлечь одного временного работника для замены каждого отсутствующего из трех или более работников;



CBK mine in Guinea. Photo: IndustriALL

Коллективный договор Holden (Австралия), 2011 год

> а) Ограничение количества временных работников

Разворот с курса на аутсорсинг

Членским организациям удается противостоять аутсорсингу, доказывая, что как только постоянные работники становятся временными, это значительно снижает качество работы. В **Бразилии** Профсоюз работников химической, фармацевтической и лакокрасочной промышленности региона ABC добился в компании Soplast обратного перевода внешних работников в статус постоянных, обратив внимание на ухудшение качества работы. Похожим образом в Kimberly Clark - Sao Paulo обработка грузов ранее была отдана на аутсорсинг, но из-за проблем с выполненной работой с 2010 года все работники снова стали постоянными и штатными.

Установка глобальных ограничений в компании

В 2012 году IndustriALL подписал глобальное соглашение, ограничивающее временную работу. Основопологающее Положение о временной работе в Volkswagen Group определяет принципы использования временных работников во всех компаниях Volkswagen Group по всему миру (Volkswagen, Audi, Seat, Skoda, Rolls-Royce Bentley, Lamborghini, Auto-Europa). В сентябре 2013 года в состав Volkswagen Group входили 105 производственных заводов в 19 европейских странах и в еще 8 странах Америки, Азии и Африки с численность работников 570 000 по всему миру.

Положение устанавливает, что временная работа не должна превышать пяти процентов, и разрешает европейским и глобальным производственным советам, а также представителям работников на разных заводах контролировать соотношение временных заемных работников.

Количество временных внешних работников в Volkswagen Group должно быть в определенном соотношении с количеством постоянных работников. В качестве целевого ориентира устанавливается, что временный внешний персонал составляет пять процентов от всех работников завода. Компания и представители работников могут согласовать другие пропорции на каждом конкретном заводе. [...] Производственный совет Volkswagen European Group и Производственный совет Volkswagen Group Global имеют право требовать от Правления получения информации об уровне занятости временного внешнего персонала в компании или на отдельных заводах, а также о процентном соотношении с общим числом работников. Представители работников имеют такие же права на своем уровне, как производственные советы Volkswagen European Group и Volkswagen Group Global имеют на уровне всей компании.

с) Ограничение продолжительности направления на работу для каждого работника

Гарантии для временного внешнего работника действуют в течение срока его работы в Volkswagen Group, что составляет в совокупности три продленных контракта или общий период в 36 месяцев. Если временный внешний работник достиг этого максимального срока занятости, вопрос о его переводе в штат рассматривается соответствующим отделом в индивидуальном порядке.

Положение о временной работе в Volkswagen Group

Переход от нестандартной к постоянной занятости

Профсоюзы смогли использовать коллективные переговоры для перевода заемных работников в прямую и постоянную занятость.

Членские организации начали несколько кампаний по обеспечению постоянной занятости. В **Гвинее** после продолжительной борьбы федерации работников горнодобывающей промышленности добились в 2012 году от горнодобывающей компании СВК перевода 300 временных должностей в разряд постоянных. В **Сенегале** профсоюз SUTIDS после переговоров с работодателями, а именно шестью химическими и фармацевтическими компаниями SATREC, SIPS, SIVOP, SPN, SYBEL и NDIAMBOURS, договорился о переводе на постоянную работу 450 временных работников.

В **Таиланде** профсоюзы также заключили соглашения с компаниями-клиентами, фактически использующими работников, чтобы упорядочить статус работников со срочными контрактами и заемных работников.

- > *Работники, задействованные на условиях срочного контракта (на два года) и проработавшие в EGAT в течение шести лет, становятся постоянными работниками EGAT. Работники должны иметь, по меньшей мере, свидетельство об окончании профессионального училища, эквивалентное уровню полного среднего образования.*

Коллективный договор Профсоюза EGAT-LU о заемном труде, подписанный с Агентством по производству и распределению электроэнергии Таиланда (EGAT)

В результате этого соглашения 1 200 контрактных работников были переведены в штат EGAT.

Переход заемных работников к прямой и постоянной занятости не всегда возможен. Поэтому для начала профсоюзы стараются перевести заемных работников на прямую временную занятость. Часто даже это позволяет заемным работникам вступить в профсоюз и попасть под действие коллективного договора. В **Малайзии** профсоюзы в производственном секторе подали заявку на представление интересов внештатных и заемных работников, но Министерство труда отклонило это заявление, мотивируя отказ тем, что профсоюз не уполномочен представлять интересы работников сферы услуг. В ответ Профсоюз работников бумажной промышленности договорился о переходе внешних и временных работников Kimberly Clark Малайзия к прямой занятости на определенный срок, что позволило этим работникам попасть под действие условий коллективного договора.

Еще одним способом перевода заемных работников на постоянную работу является предоставление временным работникам преимущественного права занять освободившуюся должность.

- > *Кадровая политика Компании руководствуется принципом продвижения стабильной занятости, поэтому необходимо принимать во внимание следующие критерии:*

1. [...] если в течение срока действия временного контракта появляется вакансия, работник имеет преимущественное право занять эту вакансию перед кандидатами, пока не имеющими отношения к компании.

Соглашение между Bridgestone Испания и испанскими профсоюзами

- > *Данное Положение основано на принципе, что временная занятость должна предоставлять*

работнику шанс стать постоянным работником, если он обладает необходимой квалификацией и в компании существует соответствующая возможность. Положение устанавливает приоритет принятия на работу временных работников в случае необходимости найма постоянного персонала. Кроме того, Положение предусматривает предоставление профессионального обучения временным работникам.

Если кадровое планирование предполагает, что временный внешний персонал может быть нанят на продолжительный срок, такие работники принимаются на работу в качестве постоянных работников в соответствии с критериями найма, согласованными между компанией и представителем работников на местах. Возможность перевода рассматривается по истечении 18 месяцев при наличии необходимого образования, личных качеств и длительной потребности в персонале. Таким образом, временная работа в Volkswagen дает возможность получения постоянной работы и, в дополнение к учебным программам, стажировкам и прямой занятости для внешних работников, является еще одним способом попасть в компанию. Все бренды и компании гарантируют, что в случае необходимости в постоянном персонале временным внешним работникам отдается приоритет при трудоустройстве. Они также берут на себя обязательство предоставить временным работникам программу технического обучения, как для постоянных работников.

Положение о временной работе в Volkswagen Group

Улучшение условий труда работников с нестандартной занятостью и защита их прав

Меры, направленные на контроль и ограничение использования нестандартной занятости, должны быть разработаны таким образом, чтобы меры, нацеленные на улучшение положения заемных работников, не привели к тому, что их положение станет еще более незащищенным. В **Нидерландах** FNV Bondgenoten проводит кампанию по внедрению среди работодателей правила “9 из 12”: если какая-либо работа выполняется заемным работником в течение 9 из 12 месяцев, такая работа становится постоянной, как и сам работник. Сейчас профсоюз также нацелен на улучшение зарплат, пенсионных прав и возможностей обучения для заемных работников, поскольку было выявлено, что включение в коллективный договор права на постоянную работу после короткого периода работы может иметь обратный эффект, когда работодатели увольняют заемных работников раньше времени, чтобы избежать соблюдения подобных условий.

Некоторые профсоюзы смогли согласовать доступ к информации о подрядной компании (ее юридическом статусе, кадровой политике, технической компетенции) и гарантировать, что участники тендера подают в составе тендерной документации Положение о том, как они будут регулировать такие вопросы, как свобода объединения, детский труд, равенство, охрана труда, обучение, трудовые отношения, зарплата и рабочие часы, пенсионное обеспечение и сокращения. Так профсоюзы получили



хороший инструмент для защиты прав временных работников и проверки того, что заемные работники имеют достойные условия труда.

> *Аренда рабочей силы через агентства (агентства по предоставлению временного персонала).*

1.4.2 Работники агентств, предоставляющих временный персонал, должны иметь такую же зарплату и такие же условия труда, как на предприятии, арендующем рабочую силу, в течение периода аренды [...]

1.4.3 Арендующее предприятие обязуется раскрывать необходимую информацию агентству по предоставлению временного персонала, чтобы обеспечить выполнение условия о равном отношении по статье 1.3.2, и обязывать такое агентство выполнять указанные условия.

По требованию профсоюзных представителей предприятие ведет учет зарплат и условий труда применительно к агентству по предоставлению временного персонала, если работа арендного персонала подпадает под действие данного соглашения.

1.4.4 [...] Арендованные работники должны быть представлены профсоюзным представителям на предприятии. При обсуждении аренды персонала стороны также обязуются обсудить ресурсы для работы профсоюзного представителя. [...]

Отраслевое соглашение Конфедерации работодателей Норвегии (NHO), Norsk Industri и профсоюзов LO и Fellesforbundet, 2012-2014 гг.

Обеспечение равенства

Переговоры о равной оплате труда и равных условиях для заемных и постоянных работников имеют двойную выгоду устранения дискриминации и борьбы с социальным демпингом. Во многих случаях членские организации смогли согласовать равную оплату за

равный труд. Распространение условий соглашения в определенной отрасли на всех работников также может дать ощутимый эффект выравнивания.

> *Контрактные работники*

Работодатель обязуется не отдавать работу на сторону, за исключением случаев, когда условия договора предусматривают, что любой Подрядчик принимает на работу и обеспечивает занятость своим работникам в течение срока действия договора на условиях не хуже, чем описанные в этом соглашении.

Коллективный договор Altius Construction and Engineering и AMWU для Нового Южного Уэльса, 2013-2015 гг.

> *Подрядчики*

Компания обязуется принять во внимание и гарантировать зарплату и условия, когда это применимо, работников подрядчиков и компаний по предоставлению персонала, привлеченных к выполнению работы, определенной в настоящем Договоре, не ниже и не хуже, чем зарплата и условия, предусмотренные в данном Договоре за такую же или похожую работу.

Коллективный договор Visy Packaging Cartons и АФМЕРКИУ/ЕТУ, 2013 год

> *Краткосрочные контракты:*

Принимая во внимание потребность в гибкости в отношении почасового труда, стороны пришли к соглашению, что работники, работающие на условиях краткосрочных контрактов:

- Получают оплату по ставке, соответствующей уровню квалификации
- Имеют право участвовать в программе по расширению квалификации
- Имеют право получать установленные компанией

специальные выплаты в связи с выходом на пенсию, смертью и потерей трудоспособности

- d. Имеют право получать организованную в компании медицинскую помощь или, если это нецелесообразно, получать денежный эквивалент стоимости медицинских услуг для оплаты альтернативной медицинской помощи; и
- e. Имеют право получить выходное пособие после завершения выполнения работ [...]

Соглашение AMEO и NUMSA, 2010 год (утверждено 11 сентября 2013)

В **Германии** девять коллективных договоров с двумя из основных организаций, предоставляющих временных работников (BAP и iGZ), предусматривают отраслевую надбавку к зарплате временных работников, преодолевая таким образом разрыв между штатными и временными заемными работниками. В каждой отрасли определенное соглашение предусматривает, что после первоначального периода работы в течение четырех-шести недель должны выплачиваться ступенчатые надбавки, соответствующие продолжительности периода работы в компании-клиенте. По истечении девяти месяцев временные заемные работники получают надбавку до 50%, которая позволяет достичь равенства в оплате труда с постоянным персоналом.

В **Маврикии** было подписано по меньшей мере 15 коллективных договоров, определяющих общие правила игры для временных и постоянных работников:

> **Контрактный работник**

Никто из контрактных работников не должен получать за любую работу равной ценности меньше, чем работник, занятый на постоянной основе.

Marine Biotechnology Products Ltd

- > Все работники, выполняющие работу одинаковой ценности, должны быть одинаково вознаграждены, даже временные и контрактные работники с договором на определенный срок.

Total (Маврикий) Ltd.

Помимо базовых ставок вознаграждение включает пособия, выплаты за выслугу лет и другие бонусы, к которым у заемных работников может не быть доступа. Обеспечение равенства затрагивает не только оплату труда, но и доступ к социальным пособиям, праздники, рабочие часы, охрану труда и обучение.

- > [...] Во время своей работы в Volkswagen временным внешним работникам предоставлены такие же условия труда на рабочем месте, как и постоянным работникам. Обеспечение равенства временного внешнего персонала включает, например, доступ к основной информации компании, а также охрану труда на рабочем месте, доступ к общим коммунальным удобствам и услугам, а также социальные стандарты [...].

Положение о временной работе в Volkswagen Group

- > **“Перед тем как моя работа была отдана на аутсорсинг, я регулярно участвовал в обучении... Но с тех пор за семь лет у меня был лишь один короткий тренинг”**

Заявление заемного работника на производстве

В **Индии** INMF начал кампанию по улучшению условий заемных работников и подписал несколько соглашений с целью сокращения разрыва между постоянными и заемными работниками государственных шахт.

- > i) если существующая ставка оплаты труда любого работника, занятого на основании договора, соглашения или на ином основании, выше, чем указанные ставки, более высокие ставки применяются как минимальные ставки оплаты труда контрактных работников.

Соглашение об оплате труда контрактных работников, задействованных в горнодобывающей деятельности, между Coal India Ltd, INMF и другими сторонами, ноябрь 2012 года

Там, где условия о равной оплате труда применяются только к ставкам минимальной заработной платы, заемные работники на деле все еще получают более низкое вознаграждение. Также заемным работникам устанавливаются более низкие ставки оплаты, поскольку их заемный статус означает, что у них меньше опыта или стажа. Трудовой стаж крайне важен, так как он также связан с продвижением по службе и пенсией. Профсоюзы пытаются урегулировать вопрос стажа заемных работников путем коллективных переговоров.

> **Приложение 17: Протокол - Агентства**

1. Любая работа на агентство, которая подпадает под действие Индустриального Соглашения, засчитывается в стаж в соответствии с правилами, описанными в Индустриальном Соглашении. [...]

[...] Стаж применяется ко всем правам по данному Соглашению, которые зависят от стажа.

Индустриальное Соглашение CO-Industri и Dansk Industri, 2012-2014 гг.

> **Трудовые договоры**

Статья 16. Социальные партнеры в химической промышленности пришли к соглашению, что если работник по окончании последовательных срочных договоров нанят напрямую в качестве постоянного работника для выполнения такой же работы, и перерыв в работе составляет не более четырех недель, новый испытательный срок не устанавливается, а предыдущий стаж, полученный по срочным договорам, засчитывается.

Бельгийский Объединенный комитет для химической промышленности, Соглашение на 2007-2008 гг.

В **Бельгии** многие соглашения в отношении временного заемного персонала включают улучшения по вопросу пенсионных выплат для заемных работников разных отраслей, дополняя существующую по закону пенсионную систему.

- > Статья 2. В соответствии со Статьей 2 Соглашения от 3 октября 2011 года о пенсионных страховых взносах для временных работников агентства по временному трудоустройству обязуются выплачивать пенсионные страховые взносы в



отношении заемных работников, работающих на предприятии клиента.

Соглашение (10 января 2012), Пенсионные страховые взносы заемных работников в нефтедобывающей отрасли и торговле, Бельгия

Охрана труда заемных работников

Проводимые с 1990-х годов исследования показали, что работники, нанятые на определенный срок, так же как внешние и заемные работники, более уязвимы и подвергаются большим рискам в вопросах охраны труда, чем постоянные работники, нанятые напрямую.

Отраслевые соглашения или коллективные договоры, охватывающие весь персонал, включая заемных работников, позволяют заемному работнику пользоваться такой же защитой, какой пользуются постоянные штатные работники компании-клиента. В **Бразилии** соглашение с Bayer Brazil предусматривает, что все правила, применяемые в Bayer в отношении охраны труда, должны соблюдаться всеми подрядчиками.

Соглашения, которые предоставляют профсоюзам доступ к коммерческим контрактам между компанией-клиентом и субподрядной организацией, позволяют им контролировать условия труда внештатных и заемных работников. Это дает профсоюзам возможность предотвратить нарушения прав заемных рабочих и обеспечить лучшую охрану труда в процессе их работы.

После того как во время пожара, полностью разрушившего дом, предоставленный работодателями, погибли два контрактных работника из Румынии, IG Metall смог подписать в 2013 году коллективный договор с немецкой судовой Meyer Werft, расширяющий совместное участие в принятии решений о привлечении внешних работников. Оба погибших работника были наняты в качестве контрактных работников компанией SDS, рекрутинговым агентством для судовождения Meyer Werft, создававшим для работников плачевные условия жизни и труда. Коллективный договор предусматривает, что жилье работника должно соответствовать необходимым стандартам, и позволяет производственному совету Meyer Werft контролировать субподрядчиков компании путем предоставления производственным советам информации о договорах с субподрядчиками. Для соблюдения этого порядка была создана рабочая группа, состоящая из одинакового количества представителей администрации и работников. Несоблюдение указанного порядка влечет применение санкций, включая расторжение субподрядного соглашения.

Коллективные договоры также могут обеспечить доступ заемных работников к обучению и информации по охране труда.

- > Глава 11. Профессиональное обучение
- Статья 49. Профессиональное обучение
- 1. Для выполнения обязательства по

предоставлению внешним работникам необходимого обучения особенностям работы компании, предоставляющие временный персонал, ежегодно выделяют один процент от фонда оплаты труда на цели обучения работников, нанятых для последующей работы на предприятиях клиента.

> Глава 12. Охрана труда

Статья 50. Предотвращение профессиональных рисков.

2. Поскольку это относится непосредственно к работникам, направленным на предприятия клиента, обе стороны [агентство и предприятие клиента] должны, в частности, обеспечить соблюдение условий [соответствующий применимый закон] [...]

3. В соответствии с [применимый закон] [...] компания-клиент проинструктирует предоставленного ей работника о рисках по охране труда, включая как общие риски в компании, так и особые риски, относящиеся к должности и выполняемым работником задачам, и соответствующих мерах предосторожности, защиты и действиях, особенно в случае возникновения чрезвычайных ситуаций.

Пятое национальное соглашение для временных заемных работников, Испания

Там, где существуют треугольные трудовые отношения, коллективные договоры могут предостеречь каждого работодателя от использования подобных отношений в целях ухода от своих обязательств.

> Статья 26. Безопасность / особые виды работ / риски

[...] Исполнитель должен проинструктировать консультантов персонала и работников о правилах безопасности на работе и подтвердить это в договоре на выполнение работ. [...]

В соответствии с Положением о предотвращении несчастных случаев предприятия клиента ответственны за предоставление базовых средств защиты, обеспечение мер предосторожности и проведение дополнительных инструктажей, предоставление необходимой специальной одежды, соблюдение требований безопасности, а также за предоставление информации и оплату услуг компаний, выполняющих такие работы.

Коллективный договор, Услуги, Швейцария (декабрь 2011)

В **Маврикии** заемные работники составляют большую часть жертв несчастных случаев на производстве в промышленности. В 2011 году профсоюз CMCTEU обеспечил подписание соглашения с несколькими работодателями, предусматривающего, что работники, проработавшие двенадцать или меньше месяцев, не должны быть задействованы на работах повышенной опасности, за исключением случаев, когда их обучили компетентные лица. В **Нигере** профсоюз SYSTEX добился через коллективные переговоры от компании SOMINA предоставления заемным работникам средств индивидуальной защиты.

Защита женщин, работающих на условиях нестандартной занятости

Работающие женщины непропорционально затронуты проблемой заемного труда. Там, где трудовые права связаны с продолжительностью работы, заемные работницы могут не получить право на декретный отпуск, поскольку у них, вероятнее всего, будет более короткий срок работы. Отраслевые соглашения, распротранившие свое действие на временных работников, могут позволить женщинам получить возможность реализовать право на декретный отпуск.

В **Сенегале** SUTIDS уже добился перевода сотен заемных работников, в основном мужчин, на постоянную работу. Теперь профсоюз ведет переговоры о постоянной занятости работающих женщин, сталкиваясь с сопротивлением работодателей, утверждающих, что женщины из-за декретных отпусков обходятся слишком дорого. SUTIDS также борется за получение декретного отпуска для временных работниц, которым это право недоступно.

Вопрос защиты заемных работниц от гендерного насилия на работе тоже может быть регламентирован.

> Статья 40. Защита работающих женщин, ставших жертвами гендерного насилия.

1. Работница, ставшая жертвой гендерного насилия и вынужденная оставить работу в городе, куда она приехала на работу, для эффективного обеспечения своей защиты и своего права на всестороннюю социальную помощь, должна иметь приоритетное право занять другую должность в той же или аналогичной профессиональной категории, если у компании есть какая-либо вакансия.

В таком случае компания обязана сообщить работнице о существующих вакансиях или о вакансиях, которые могут появиться в будущем. Перемещение или смена рабочего места может продолжаться до шести месяцев, в течение которых компания обязана сохранить рабочее место, ранее занятое работницей.

По окончании этого срока работница может по своему выбору либо вернуться на свою прежнюю должность, либо продолжить работать на новом месте. Во втором случае требование о сохранении прежнего места работы прекращается.

Пятое национальное соглашение для временных заемных работников, Испания

Борьба продолжается



Коллективные переговоры играют жизненно важную роль в ограничении нестандартной занятости и защите прав и условий труда заемных работников. Однако работодатели продолжают оспаривать победы, одержанные профсоюзами.

После того как соглашения достигнуты, они не всегда соблюдаются, и профсоюзы должны продолжать активно проводить их в жизнь:

В июле 2013 года профсоюз NUPENG в **Нигерии** был вынужден начать забастовку, чтобы обеспечить выполнение ранее достигнутого соглашения по обеспечению постоянной занятости в нефтегазовой отрасли (<http://www.industrial-union.org/nupeng-strike-demands-met>).

Довольно сложно обеспечить выполнение пунктов соглашений о контроле за соблюдением правил субподрядчиками из-за количества и рассредоточенности субподрядчиков.

Когда соглашения перекрывают доступ к нестандартной занятости в одной сфере, работодатели находят новые способы ухода от гарантированной занятости:

Как только профсоюзу в **Таиланде** удалось добиться улучшения условий для работников со срочными трудовыми договорами и упорядочить их ситуацию, компании начали привлекать к работе заемных работников.

Когда приходит время пересматривать соглашения, профсоюзам вновь приходится бороться, чтобы сохранить достижения, завоеванные ранее:

В 2013 году в **Колумбии** профсоюзу Sintracarbon пришлось снова провести забастовку, чтобы заставить компанию Carbones de Cerrejon включить в коллективный договор статью о субподрядчиках, после того как в 2011 году профсоюз уже принял меры для закрепления этого пункта.

Для наибольшей эффективности коллективные переговоры должны сочетаться с другими стратегиями борьбы против заемного труда, что включает в себя объединение заемных работников в профсоюзы, создание единства между заемными и другими работниками, увеличение осведомленности среди работников и общества об опасности нестандартной занятости, международные акции и, что важно, требования о внесении изменений в законодательство для получения эффективного контроля над использованием работодателями нестандартной занятости.

Головной 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

Фактический адрес:
North City House
Office S0808 (8th Floor)
28 Melle Street, Braamfontein
Йоханнесбург 2001 ЮАР
Тел: +27 11 242 8680
Email: africa@industriall-union.org

Почтовый адрес:
P O Box 31016
Braamfontein 2017 ЮАР

Офис для стран южной Азии

No. 5-E, Rani Jhansi Road
Нью Дели, 110 055 Индия
Тел: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

Офис для стран Юго-Восточной Азии

252 Tembeling Road
03-07 Tembeling Centre
423731 Сингапур
Тел: +65 63 46 4303
Email: seao@industriall-union.org

Офис для стран СНГ

Грохольский пер., д. 13,
стр. 2, Комната 203
129090 Москва Россия
Тел: +7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

Офис для стран Латинской Америки и Карибского бассейна

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