

# Аутсорсинг и неустойчивая занятость в пищевой промышленности:

Ответные стратегии профсоюзов



Пособие для профсоюзных активистов

Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, гостиничного и ресторанного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей (IUF)

## Глоссарий

**Аутсорсинг** – использование внешних ресурсов. Другими словами, аутсорсинг это выполнение сторонней организацией определенных задач или некоторых бизнес-процессов, обычно не являющихся профильными для компании, но необходимых для ее полноценного функционирования.

**Органайзинг** - вовлечение людей в профсоюз и активизация работы членов профсоюза.

**Франчайзинг** - система ведения бизнеса, состоящая из двух основных компонентов: франчайзера, который лицензирует или продает свою торговую марку, бизнес-систему и ноу-хау, и франчайзи, который выплачивает франчайзеру первоначальную франшизную плату и затем вносит текущие лицензионные платежи (роялти) за право ведения бизнеса. При этом франчайзер делится франчази своим опытом и методами ведения бизнеса, предоставляет структуру производства и услуги в процессе функционирования.

Outsourcing and Casualization in the Food and Beverage Industry:  
The Threat to Workers and Unions and Union Strategies for Fighting Back

© IUF 2006

Дизайн и макет: Michele Karamanof of m&m studios, Johannesburg

Фотографии: IUF

Перевод на русский язык: Евгения Королева

Редактор: Любовь Лунева

IUF благодарит Фонд Фридриха Эберта за финансовую поддержку проекта IUF по органайзингу в компании Nestle и помощь в выпуске данного пособия.

# Содержание

Вступление .....	5
<b>ЧАСТЬ I</b>	
Рост неустойчивой занятости в пищевой промышленности .....	7
Что такое «неустойчивая занятость»? .....	7
Почему это происходит? .....	9
Почему в действительности это происходит и что это значит для профсоюзов? .....	11
<b>ЧАСТЬ II</b>	
Рецепт «гибкости» компании Nestle .....	14
Новые приобретения и превентивный аутсорсинг .....	14
Постепенное расширение использования временной занятости и аутсорсинга .....	15
Четыре времени года за один день! .....	15
«... на всякий случай» .....	16
Постоянный «переходный период» .....	16
Исчезающий работодатель .....	17
Сравнение условия труда постоянных работников и работников с неустойчивой занятостью .....	18
Атака на членов профсоюза .....	18
Досрочный выход на пенсию – путь к использованию неустойчивой занятости .....	19
<b>ЧАСТЬ III</b>	
Ответные меры .....	22
Устранение разрыва в условиях занятости .....	22
От временной занятости к постоянной .....	22
Организинг как средство добиться постоянного статуса для временных работников .....	22
Переговоры о постоянном статусе для временных работников .....	23
Переговоры о постоянной частичной занятости для сезонных работников .....	24
Переговоры об ограничениях на наем работников с неустойчивой занятостью .....	25
Переговоры о праве на обсуждение найма на работу .....	27
Борьба против дискриминации .....	28
Право профсоюза представлять работников с неустойчивой занятостью .....	28
Право на постоянную занятость .....	29
Остановить аутсорсинг в самом начале .....	30
<b>ЧАСТЬ IV</b>	
Выводы .....	33
<b>ЧАСТЬ V</b>	
Борьба с аутсорсингом и временной занятостью: первые шаги .....	35
Зачем бороться с аутсорсингом? Как убедить членов профсоюза и товарищей по работе .....	35
Анализ проблемы – получение и использование необходимой информации .....	38
Как получить информацию, если вам в ней отказывают .....	40
Самая важная задача: убедить и мобилизовать членов своего профсоюза.	
Организуйте всех работников предприятия! .....	40
Выбор стратегии .....	43
анализируйте свои сильные и слабые стороны .....	44
Выводы .....	65

# Вступление

Это пособие предназначено для профсоюзных активистов в пищевой промышленности и производстве напитков, сталкивающихся с проблемами отхода от постоянной занятости, то есть с аутсорсингом\*, с наймом работников временных, сезонных или с использованием других видов так называемой неустойчивой занятости. Цель пособия – дать лидерам профсоюзов, председателям профкомов, профсоюзным преподавателям, организаторам и активистам на местах инструмент для повышения осведомленности об опасности аутсорсинга и отхода от постоянной занятости и для организации противодействия профсоюзов этому явлению. Как показано в данном руководстве, эффективный ответ профсоюзов возможен при использовании активных стратегий, основанных на просвещении и мобилизации как рядовых членов профсоюза, так и не входящих в профсоюз работников с неустойчивой занятостью.

Информация, аналитические материалы, исследования и стратегии, приведенные в данном руководстве, почерпнуты из богатого опыта членских организаций IUF в разных странах мира. В пособии в основном использован опыт профсоюзов в компании Nestlé, крупнейшей в мире по производству пищевых продуктов, так как, будучи лидером отрасли, она оказывает серьезное влияние на установление новых глобальных стандартов и правил. Это пособие также является результатом осуществления глобального проекта IUF по оргнайзингу\* в компании Nestlé. Поэтому все примеры влияния неустойчивой занятости, приведенные в Части II пособия, основаны на опыте профсоюзов Nestlé. Однако их опыт будет полезен и для профсоюзов в других компаниях, а анализ и результаты исследований имеют применение, далеко выходящее за рамки Nestlé.

В Части III, где рассмотрены примеры успешной борьбы против неустойчивой занятости, также приведен опыт профсоюзов предприятий Cola-Cola и других компаний данной отрасли. И снова «передовой опыт» и рассказы об успехах профсоюзов содержат уроки, которые можно использовать повсеместно.



В качестве инструмента для органайзинга это пособие призвано объединить опыт профсоюзов пищевой промышленности – здесь приведены их собственные истории и понимание происходящего. Члены профсоюза могут дополнять это пособие своими материалами, исследованиями и стратегиями, имеющими отношение к данной тематике.

Мы намерены опубликовать исправленное и дополненное издание этого пособия в рамках текущего проекта IUF по органайзингу в компании Nestlé. В новой редакции будет учтен опыт использования его материалов в профсоюзных тренингах и организационных кампаниях, что сделает пособие еще более полным и эффективным инструментом органайзинга. Члены профсоюзов должны рассматривать это пособие как «живой» инструмент, с помощью которого они могут оттачивать свою аргументацию. Наша цель – развить стратегии профсоюзов и всего рабочего движения в борьбе против неустойчивой занятости.



**«На это рабочее место мы даем 30 дней гарантии»**

## Рост неустойчивой занятости в пищевой промышленности

6

В данном разделе мы объясним термин «неустойчивая занятость» и посмотрим, почему такие виды занятости, аутсорсинг и непостоянная занятость, являются «неустойчивыми» для работников. Поговорим и о том, почему неустойчивая занятость используется в пищевой промышленности все больше и как руководство компаний оправдывает это. И, наконец, рассмотрим *истинные* причины роста неустойчивой занятости и задачи, стоящие перед профсоюзами.

### Что такое «неустойчивая занятость»?

«Неустойчивая занятость» – относительно новое понятие. Оно используется для описания видов занятости, которые нельзя отнести к стандартной, то есть постоянной. Стандартной, или постоянной, занятость называют тогда, когда работники нанимаются по контракту с неограниченным сроком действия. По определению МОТ:

«Традиционной, или стандартной, занятостью уже долгие годы считается полная занятость по контракту с неограниченным сроком действия, заключенному с одним работодателем и предусматривающему защиту от необоснованного увольнения». [МОТ. Трудовые контракты]



Существуют разные виды неустойчивой занятости:

- Аутсорсинг – передача подразделений (например, столовой) подрядчикам
- Аутстаффинг, или заемный труд – пользование услугами кадровых агентств (в любых подразделениях, в том числе в основном производстве)
- Отход от постоянной занятости – наем временных работников, злоупотребления в использовании сезонной занятости, испытательных сроков и стажировки
- Использование труда индивидуальных (самозанятых) подрядчиков (например, водителей)

В этом списке перечислена лишь часть видов неустойчивой занятости. Безусловно, в разных языках существуют различные термины, которые бывает сложно адекватно перевести с одного языка на другой.

Хотя эти виды занятости иногда называются нетипичными, нерегулярными или нестандартными, они так стремительно распространяются в пищевой промышленности, что быстро становятся стандартными и типичными.

Итак, «неустойчивая занятость» – общий термин для широкого ряда видов занятости, от аутсорсинга до поденной, сезонной и временной. Неустойчивой она называется потому, что увеличивает риски и снижает гарантии для работников. В отличие от работников с постоянной занятостью те, кто нанят с помощью аутсорсинга или через кадровые агентства, так же как и поденные, сезонные и временные работники, не могут быть уверены в зарплате, графике работы, сменах и своих производственных задачах. Они вообще не знают, как долго продлится их занятость. Работники, которые ежегодно или ежемесячно перезаключают временные контракты, могут в итоге работать в одной и той же компании десяток лет, но никогда не могут быть уверены в заключении очередного контракта.

## Работники с неустойчивой занятостью

В данном пособии мы называем все эти различные виды непостоянной занятости неустойчивой занятостью. В этом контексте мы также используем термин «работник с неустойчивой занятостью», говоря о нанятых на таких условиях. Это не самый удачный термин, так как на некоторых языках он звучит так, словно это сам работник, а не политика руководства компании, является источником риска. Однако нам нужен термин для описания условий, с которыми сталкиваются такие работники. Он должен быть применим к так называемым «контрактникам», поденным, временным, сезонным работникам, к нанятым на условиях аутсорсинга или через кадровые агентства... В частях II и III при рассмотрении конкретных примеров мы будем использовать термины, описывающие каждый специфический вид занятости.

Характерной чертой неустойчивой занятости часто является дискриминация: работник выполняет ту же работу, что и постоянный, но получает за нее меньшую плату и меньше нематериальных льгот или не получает льгот вообще. Столь же часто встречается дискриминация по расовому или гендерному признаку. Во многих странах работники с неустойчивой занятостью – это в основном женщины, рабочие-мигранты, иммигранты.

- Основные черты неустойчивой занятости, встречающиеся как вместе, так и по отдельности:
- Возможно увольнение по инициативе работодателя без предварительного уведомления или с уведомлением незадолго до увольнения
- Нерегулярный или прерывистый график работы
- График работы непредсказуем или может меняться по желанию работодателя
- Зарплата ниже зарплаты постоянных работников
- Заработки нестабильные и неопределенные, что создает риски
- Задачи или функции работника могут меняться по воле работодателя
- Краткосрочные контракты или их нестабильность
- Отсутствие подробно проработанного контракта или общий, неконкретный контракт на текущую занятость
- Отсутствие доступа или ограниченный доступ к стандартным льготам, таким как оплаченный больничный лист, отпуск по уходу за ребенком, отпуск в связи со смертью близких; или же эти льготы доступны в объеме ниже стандартного
- Ограниченные возможности (или их отсутствие) повышать квалификацию с помощью обучения и тренингов
- Большие риски в области гигиены и безопасности труда, работа в опасных условиях





В Части II мы подробнее рассмотрим конкретные примеры этих особенностей неустойчивой занятости, что поможет лучше понять, почему она «неустойчива» для работников.

Эти общие характеристики также показывают, что с точки зрения работодателя работники с неустойчивой занятостью – не просто «дешевая рабочая сила», а еще и «гибкая». В большинстве случаев их можно быстро нанять и быстро уволить, перебрасывать с одной работы на другую. Часто у них нет фиксированного рабочего времени, поэтому они трудятся либо всего по несколько часов в день, либо больше положенного (почти или совсем бесплатно). Подобная «гибкость» является одной из причин неустойчивости такой занятости. Чем выше такая «гибкость» для работодателя, тем ниже гарантии, выше неопределенность и риски для работников.

Гибкость неустойчивой занятости усиливает контроль работодателя над работниками, скрывает истинный характер трудовых отношений и позволяет работодателю уходить от ответственности. Как мы увидим на примерах в Части II, работодатель, нанимающий работника через посредника, используя аутсорсинг или кадровые агентства, все равно исполняет свои руководящие функции, том числе может нанимать и увольнять работника. Но как только дело доходит до обсуждения вопросов оплаты труда, льгот, страховки, производственного травматизма, он быстро отрешивается от какой-либо ответственности в качестве работодателя. В результате мы получаем формулу гибкости, используемую работодателями: больше контроля, меньше расходов и меньше ответственности.

## Неустойчивая занятость

Неустойчивая занятость – это низкокачественная занятость, которая подразумевает низкую зарплату, низкую гарантированность труда, ограниченный контроль над условиями труда, слабую защиту от рисков в области гигиены и безопасности труда, меньше возможностей для образования и карьерного роста.

(Gerry Rodgers & Janine Rodgers, *Precarious Jobs in Labour Market Regulation; the Growth of Atypical Employment in Western Europe*, International Institute for Labour Studies, International Labour Organization, Geneva, 1989; John Burgess Iain Campbell, *The Nature and Dimensions of Precarious Employment in Australia*, *Labour & Industry*, Vol. 8, No. 3, April 1998, p. 5–21.)

Если мы, приняв это определение и общие характеристики неустойчивой занятости, получше присмотримся к ситуации в пищевой промышленности в своей стране, нам тут же станет очевидно, что такая практика не только существует, но и расширяется. Лишь немногие профсоюзные активисты в этой отрасли могут честно сказать, что у них нет неустойчивой занятости, что «когда-то она была, но мы с ней боролись, и больше ее нет». Мы рассмотрим такие примеры в Части III.

## Почему это происходит?

10

Для большинства профсоюзных работников пищевой промышленности ясно, что неустойчивая занятость существует и расширяется. В настоящее время ее применение может ограничиваться столовыми, охранными структурами, уборкой и другими видами «вспомогательных служб» или «непрофильного бизнеса». Однако, как мы увидим в Части II, это только начало. Довольно скоро такая практика распространится и на ту работу, которую профсоюз считает постоянной для своих членов.

Если мы спросим, почему существует неустойчивая занятость и почему она расширяется, коллеги по предприятию могут задать нам встречные вопросы:

- «Разве не руководство предприятия должно решать эти вопросы?»
- «Разве это не общемировая тенденция?»
- «Разве она не должна быть в компании, которая хочет быть конкурентоспособной в современном мире?»
- «Разве она не следствие изменения трудового законодательства?»
- «Они (женщины, молодежь, мигранты, люди другой расы или национальности) сами предпочитают работу по гибкому графику, разве не так?»

В большинстве случаев это на самом деле не вопросы, а отговорки. Как члены профсоюза, мы часто расцениваем их как игнорирование проблем, существующих на предприятиях. Поэтому давайте сначала рассмотрим, какие аргументы обычно выдвигают работодатели, для того чтобы оправдать рост неустойчивой занятости в пищевой промышленности. Профсоюзные активисты много раз слышали подобные аргументы, когда руководство пыталось оправдать наем работников на условиях неустойчивой занятости:



- **«Это связано с неравномерностью спроса»**
  - В связи с сезонными всплесками.
  - В нашей отрасли происходят значительные колебания спроса, в частности сезонные. Поэтому наем дополнительных работников необходим при увеличении потребности в них. Однако мы не можем взять их на постоянную работу, потому что, когда пик спадет, у них просто не будет работы и затраты компании слишком возрастут.
- **«Мы должны повышать свою эффективность и конкурентоспособность»**
  - Наши конкуренты меняют свою политику в области занятости, снижают затраты и повышают эффективность. Мы должны делать то же самое, чтобы выжить.
  - В головном офисе эффективность нашей работы оценивается по производительности на одного человека и по длине платежной ведомости, поэтому с помощью аутсорсинга мы уменьшаем длину списка в платежной ведомости и увеличиваем производительность, приходящуюся на одного постоянного работника.
- **«Таковы современные тенденции»**
  - Это тенденция в отрасли.
  - Это новый стандарт ведения бизнеса в отрасли, которому мы все должны следовать.
  - Это общемировая тенденция, часть процесса глобализации.
  - Это современная рыночная экономика.
  - Это путь вперед, ему принадлежит будущее.
- **«В этом нет ничего нового»**
  - Мы всегда нанимали дополнительных людей по краткосрочным контрактам и использовали аутсорсинг во вспомогательных службах.
  - Мы всегда так делали, так что сейчас ничего нового не происходит.
- **«Это лишь временная мера»:**
  - На нашем предприятии происходят изменения (у нас сейчас трудности), поэтому нам на некоторое время нужны дополнительные работники.
  - Это всего лишь неотложные меры, необходимые нам, чтобы пережить трудные времена.

- o Это только на первое время, пока мы не встанем на ноги. Как только наше положение станет крепче, мы стабилизируем занятость.
- o Мы всего лишь проверяем новые методы, чтобы понять, как они работают.
- o Мы еще не приняли окончательного решения, это просто эксперимент.

- **«Мы должны сосредоточиться на основной деятельности»:**

- o Мы используем аутсорсинг для непрофильных видов деятельности, чтобы иметь возможность сконцентрироваться на укреплении нашего основного бизнеса.
- o Другие компании специализируются на такой деятельности и могут выполнить ее лучше и эффективнее по затратам.

12

- **«Это помогает созданию мелких предприятий и рабочих мест»:**

- o Аутсорсинг поддерживает мелкий бизнес.
- o Он дает работу мелким и средним предприятиям.
- o С помощью аутсорсинга и найма дополнительных людей мы создаем новые рабочие места.
- o Мы даем возможность заработка людям, которые не могут трудиться полный рабочий день, и безработным.

Это лишь несколько примеров. Проблема в том, что руководство компаний вооружено широким набором аргументов для оправдания роста неустойчивой занятости. Всеми этими разнообразными аргументами нас пытаются убедить, что новые формы занятости необходимы, неизбежны и потому ситуация необратима. Подтекст следующий: «Лучше на это согласиться, это хорошо для всех. Но даже если вам это не нравится, вы все равно ничего не сможете сделать».

### **Почему в действительности это происходит, и что это значит для профсоюзов?**

Профсоюзные активисты воспринимают неустойчивую занятость совершенно по-другому. Как мы убедимся на конкретных примерах, приведенных в Части II, истинная причина использования временной занятости – это агрессивная политика руководства, не только направленная на снижение затрат и получение большего контроля за дешевой и гибкой рабочей силой, но и являющаяся попыткой ослабить или уничтожить профсоюз.



- **Снижение затрат:** Работникам с неустойчивой занятостью платят меньше, они получают меньше льгот или не получают их совсем. Это также означает, что работодатель сокращает налоговые платежи, избегает пенсионных расходов, страховок и иных финансовых обязательств, связанных с постоянной занятостью. Поэтому, когда часть работников не получает зарплаты и льгот в объеме, которого профсоюзы добились для постоянных сотрудников, это действительно серьезное снижение затрат.
- **Использование лазеек:** Работодатели часто пользуются лазейками в трудовом законодательстве, правительственных схемах занятости и программах социального обеспечения, чтобы использовать дешевый труд. Для этого, в том числе, в ход идут злоупотребления стадией обучения и стажировками, когда работник, принятый в качестве ученика или стажера, вынужден выполнять ту же работу, что и постоянный, но в другом статусе и за другую плату.
- **«Правильные» послы:** За 25 лет «свободного рынка» и либерализации мы видим, что финансовые рынки вознаграждают компании, которые сокращают свою основную рабочую силу. В странах бывшего СССР «неолиберальный проект» был короче по срокам, но активнее. Те компании пищевой промышленности, которые объявили о крупных сокращениях, добились взлета цен на свои акции, как будто сокращение рабочих мест является основным видом их деятельности! Нередко в компаниях оценка производительности отдельных участков зависит от того, на сколько удалось сократить число постоянных рабочих мест. Но такие «достижения» существуют только на бумаге: производительность, приходящаяся на постоянного сотрудника, возрастает просто за счет сокращения их количества.
- **Это только начало:** Введение неустойчивой занятости во вспомогательных службах, таких как столовые, охранные структуры, уборка и транспортировка, часто является только первой стадией крупномасштабного плана по замене постоянных работников основного производства временными.
- **Использование законных ограничений на свободу объединения:** Во многих странах трудовое законодательство не признает или ограничивает право работников с неустойчивой занятостью вступать в профсоюзы и вести коллективные переговоры. Подрыв сил профсоюзов и ослабление их позиций на коллективных переговорах фактически является одной из важнейших причин, по которым работодатели вводят неустойчивую занятость: чем больше временных работников, тем меньше членов профсоюза на предприятии. Рост неустойчивой занятости подрывает силу профсоюзов. А это открывает компании путь к еще большему снижению затрат и большей гибкости.



**И это не является случайностью или побочным эффектом расширения неустойчивой занятости – это сознательная политическая стратегия администрации.**

- Увеличение гибкости:** Работодатели хотят, чтобы компания наилучшим образом соответствовала колебаниям рынка, причем с минимальными затратами. Гибкая, или «экономичная», система производства, такая как JIT (Just-in-Time – «точно в срок») или «нулевой запас», предполагает наличие небольшого количества основного персонала и большой запас «резервных» работников, которых вызывают тогда, когда они нужны, и от которых отказываются, когда необходимость в них отпадает. Важными чертами подобной гибкости являются отсутствие переговоров с профсоюзами по поводу найма и увольнения, перебрасывание людей с места на место, их досрочная отправка домой или принуждение работать дополнительное время. Все это не обсуждается с профсоюзом, а значит, не вызывает забот о соответствии законам или коллективному договору.

- Разделяй и властвуй:** Как мы видим из общих характеристик неустойчивой занятости, ключевой элемент стратегии руководства компаний – это дискриминация и неравенство, основанные на отрицании прав для временных работников. А поскольку они нередко лишены права вступать в профсоюз и число их к тому же растет, то и дискриминация и неравенство все более распространяются. Это приводит к отчужденности работников друг от друга и снижает их способность коллективно противостоять руководству.



- Снижение «плотности» профсоюзов, ослабление их переговорных позиций:** Как мы уже видели, одной из основных причин использования неустойчивой занятости является увеличение числа работников, не состоящих в профсоюзе. В результате «плотность» профсоюзов (процент состоящих в профсоюзе на предприятии) снижается, что может привести к ослаблению их позиций на



коллективных переговорах. Когда состоящие в профсоюзе постоянные работники остаются на предприятии в меньшинстве из-за роста числа временных, позиции профсоюза на переговорах могут быть существенно ослаблены. Поэтому членам профсоюза все сложнее защищать свои гарантии занятости, условия труда, а это может привести к тому, что их зарплата, льготы и гарантии снизятся до того же уровня, что и у работников с неустойчивой занятостью.

- **Штрейкбрехерство и уничтожение профсоюзов:** Работодатели используют неустойчивую занятость для срыва забастовок и уничтожения профсоюзов. Замена бастующих работников временными или запрет профсоюзов и наем временных работников, которых легко уволить по истечении срока контракта, – действенные средства для ослабления или уничтожения профсоюзов. И это не является случайностью или побочным эффектом расширения неустойчивой занятости – это сознательная политическая стратегия администрации. Это вопрос о том, кому принадлежит власть на предприятии. И именно потому он является важнейшим вопросом для всех профсоюзов.

### Рост дефицита «достойного труда»

Согласно определению МОТ понятие «достойный труд» включает «...обеспечение возможностей для мужчин и женщин продуктивно трудиться в условиях свободы, равенства, безопасности и соблюдения человеческого достоинства. Такой труд является результатом достижения четырех стратегических целей, а именно: права на труд, занятости, социальной защиты и социального диалога».

Если мы сравним эти характеристики достойного труда с основными характеристиками неустойчивой занятости, учитывая истинные причины ее использования работодателями, станет очевидно, что эти два понятия противоположны. В любой стране расширение неустойчивой занятости эквивалентно росту дефицита достойного труда и движению в направлении, уводящем от определенной МОТ цели – от достойного труда.

## Рецепт «гибкости» Nestlé

16

Рассмотрим конкретные примеры неустойчивой занятости в компании Nestlé. Эти примеры иллюстрируют, как начинается использование неустойчивой занятости, как она распространяется и эволюционирует и что происходит, если профсоюзам не удастся противостоять этому процессу. Мы также рассмотрим аутсорсинг как стратегию руководства компаний, направленную на ослабление организационных возможностей профсоюзов, их способности мобилизовать работников и вести переговоры. В таких ситуациях постепенное ослабление служит «мягкой» альтернативой более агрессивным формам уничтожения профсоюзов, однако приводит к тому же результату – к усилению позиций администрации за счет работников и их организаций.

### **Приобретение новых предприятий и превентивный аутсорсинг**

В 1990-х годах, с открытием рынков и появлением свободного доступа иностранных инвестиций в Центральной и Восточной Европе, Nestlé занялась продвижением на эти новые рынки, приобретением предприятий, аутсорсингом и укрупнением. Одним из первых шагов компании после приобретения фабрики в Венгрии в 1991 году стал переход к аутсорсингу в службе по стирке и ремонту спецодежды и в столовой. Сотрудники этих отделений остались на фабрике, но работодатель у них сменился. По той же схеме действовала Nestlé и на других своих предприятиях в регионе.

В 1998 году, прежде чем приобрести шоколадную фабрику «Свиточ» во Львове (Украина), Nestlé в качестве составной части инвестиционного соглашения добилась перехода к аутсорсингу в ряде отделов и служб, которые до того действовали в рамках предприятия. На аутсорсинг были немедленно переведены транспортные службы и вспомогательные службы, в то время как производство, строительство и административные отделы были приобретены Nestlé.

В качестве средства повышения эффективности своих инвестиций во Львове Nestlé «оптимизирует» состав персонала, сокращая число производственных рабочих с постоянными контрактами и





передавая своих сезонных работников кадровому агентству «Ноосфера». Эта компания обещает на собственном сайте, что «работники могут быть заменены или уволены по требованию клиента» ([www.noosfera.com.ua](http://www.noosfera.com.ua)). Из 1200 работников на «Свиточе» ежедневно присутствуют около 50, нанятых через «Ноосферу». За 2005 год через фабричные ворота прошли около 800 рабочих, нанятых через это агентство.

Nestlé заявляет, что она «нанимает услуги, а не людей». Однако дело в том, что работники, нанятые через «Ноосферу», трудятся бок о бок с работниками Nestlé, но за меньшую плату, с меньшими льготами и отсутствием гарантий. Они уверены только в одном: сегодня их могут нанять, а завтра уволить. Отсутствие гарантий было официально закреплено в качестве инструмента управления.

Когда в 1998 году Nestlé приобретала фабрику в Тимашевске (Россия), работникам предложили контракты с фиксированным сроком в обмен на денежную компенсацию. Многие пошли на это, и к лету 2005 года почти 70% работников, постоянно занятых на этой фабрике уже многие годы, работали по временным контрактам. До 2004 года они, как правило, заключались на год. Потом компания стала переходить на контракты со сроком действия от нескольких месяцев до нескольких недель в зависимости от потребности. Nestlé аккуратно следит за тем, чтобы оставаться в рамках закона, выдерживая требуемые промежутки между контрактами с одними и теми же людьми и отправляя этих работников на время «перерывов» в государственные агентства по трудоустройству. Во время конфликта между администрацией фабрики и профсоюзом временным работникам угрожали, что, если они поддержат профсоюз, их контракты не будут продлены. В приведенных случаях приобретение компанией предприятий сопровождалось крупномасштабным отказом от постоянной занятости. Эта мера направлена на то, чтобы заранее ослабить потенциальное сопротивление введению нового режима управления. Гарантии занятости были последовательно уничтожены, чтобы повысить зависимость работников от администрации и ослабить поддержку ими профсоюза и его переговорные позиции.

## Постепенное расширение использования временной занятости и аутсорсинга

Наем работников на условиях неустойчивой занятости часто является процессом постепенным. Он может показаться внезапным, если вы оглянитесь вокруг и увидите, что многие из работающих рядом с вами не имеют постоянных контрактов и не состоят в профсоюзе. На них может быть другая рабочая одежда – униформа их кадрового агентства. Возможно, у них нет постоянного объема рабочего времени и постоянного графика работы. Многие профсоюзные активисты осознают масштабы неустойчивой занятости, только когда начинают интересоваться, кто же все эти «новички» вокруг. И наступает шок.

18

Рост числа работников с временной занятостью редко является следствием внезапного решения компании. Как правило, это постепенный, ползучий процесс, набирающий скорость при достижении определенного уровня. Один из самых простых способов расширения неустойчивой занятости – наем сезонных работников, которые начинают появляться на предприятии все регулярнее и в конечном счете – каждый месяц.

### Четыре времени года за один день!

В Малайзии на фабрике Nestlé, выпускающей Milo, Kit Kat, Smarties и другие кондитерские изделия, начали нанимать временных работников под видом сезонных. В 2001 году их нанимали на пике сезона: в июле, августе и сентябре. На следующий год их уже брали на предприятие каждый месяц с августа по декабрь, а с 2003 года – КАЖДЫЙ месяц круглый год! В 2004 и 2005 годах «сезонные» работники трудились на фабрике в течение всего года. В результате каждый день на фабрику приходит и уходит так много временных работников, что кажется, что в Nestlé за один день сменяются все времена года!

Подобным образом и на кондитерской фабрике Nestlé в Софии (Болгария) значительная часть работников нанята по временным контрактам, сроком на год и меньше. Летом 2005 года (лето – «мертвый сезон» для производства шоколада) более 34% членов одного из профсоюзов на предприятии были временными работниками, круглый год выполняющими в точности ту же работу, что и их коллеги с постоянными контрактами. И в Венгрии «сезонных» работников Nestlé можно в течение всего года увидеть на линии упаковки кофе.

Как показывают эти примеры, появление на предприятии нанятых в связи с пиком сезона людей часто служит началом непрерывного использования временных работников вместо постоянных. То, что сначала оправдывается сезонными нуждами компании, становится ее политикой в области занятости. Именно это произошло в Тимашевске, где постоянные контракты были заменены временными без какой-либо производственной необходимости. Такие работники



имеют некую форму «постоянной» занятости при отсутствии того уровня зарплаты, льгот и гарантий, что сопровождает занятость по постоянному контракту. Это пример злоупотребления временными контактами, с помощью которых администрация обеспечивает себя стабильной, но «гибкой» рабочей силой.

### **Еще одним вариантом злоупотреблений является практика, когда работников нанимают...«на всякий случай»**

На фабрику Nestlé в Кагаян де Оро, на Филиппинах, каждый день приходят 20 «резервных» контрактных работников. Они приходят на тот случай, если потребуются заменить не вышедшего на работу постоянного сотрудника или вдруг понадобятся дополнительные руки. У этих людей нет никаких гарантий ни занятости, ни оплаты: они получают деньги только в том случае, если работают. Они ждут в течение часа и, если в них нет нужды, уходят домой. Компания не несет ответственности за них, переложив на них свои риски. Вот она – сущность неустойчивой занятости.

19

### **Постоянный «переходный период»**

В Португалии на фабрике по выпуску каш и сухих завтраков Nestlé регулярно нанимает работников по временным контрактам различных видов, с оплатой труда вдвое меньше, чем у постоянных работников. Это и работники производственных линий, нанятые самой компанией, и нанятые через агентства на линии упаковки и в службы питания; есть и так называемые самозанятые. В 2005 году Nestlé оправдывала решение о найме временных работников в Португалии намерением перейти к аутсорсингу в службе организации питания и «необходимостью поддержать производство на время, пока идут поиски партнерской компании, которая будет заниматься упаковкой». Процесс поиска партнера включает «подробный анализ и тщательное изучение получаемых предложений, особенно с точки зрения безопасности продуктов питания». Предполагалось, что он займет от шести месяцев до года. Таков же был и срок действия контрактов, впоследствии продленных. Затем и в другие отделы были наняты временные работники, «чтобы обеспечить гибкость, необходимую для проведения реорганизации предприятия» или «для обучения операторов на различных стадиях производственного процесса с целью их разносторонней подготовки». То есть пока реализуются планы по реорганизации производства и перехода к аутсорсингу, а из работников делают мастеров на все руки, временные работники используются для подготовки к ликвидации постоянных рабочих мест.

Как мы видели в Части 1, работодатели по-умному пользуются в собственных интересах законами и лазейками в них. В Германии Nestlé плавно заменила членов профсоюза на тех, кто в нем не состоял. В 2005 году были ликвидированы отделы расчета заработной платы на предприятиях компании, а сама функция была централизована. В то время как по всей Германии сотрудники этих отделов остались без работы, Nestlé создала новую компанию, куда наняла новых сотрудников, причем за меньшую плату и при более продолжительном рабочем времени. Учредив новую компанию, Nestlé таким образом обошла трудовое законодательство, определяющее сферу действия коллективного договора.

Nestlé умело пользуется и слабостью профсоюза. Компания продемонстрировала это в мае 2005 года в Перу, угрожая переходом на аутсорсинг, чтобы добиться сокращения расходов и уничтожения профсоюзов. Когда Nestlé объявила о намерении перевести на аутсорсинг отдел сбыта, профсоюз попытался вести переговоры для сохранения этих рабочих мест. В результате отдел остался в рамках компании, но за счет сокращения числа работников (в том числе членов и руководителей профсоюза) и снижения оплаты их труда.

### Ускользящий работодатель

На фабрике Nestlé в Кеджаяне (Индонезия) 521 постоянный работник, в том числе 200 супервайзеров, которые по закону не могут быть членами профсоюза. Бок о бок с ними работают 500 человек с неустойчивой занятостью, нанятые в основном через агентства. Агентство ARECO поставляет работников службы доставки, агентство ARINA – производственных рабочих и т.д. Это выглядит примерно так:

- ARECO – работники службы доставки
- ARINA – производственные работники
- SECURIOR – охрана
- PANBAKTI – работники столовой
- VELLA и DINOYO – водители грузовиков и водители вилочных погрузчиков

На индонезийской фабрике используется также аутсорсинг – в обслуживании станков, здания, электрооборудования.



Агентства, поставляя работников для фабрики, заключают с ними контракты и платят им зарплату, то есть формально являются их работодателем. Это означает, что до 50% работников фабрики Nestlé не являются работниками компании Nestlé! По крайней мере, так заявляет компания. Ее руководство, однако, принимает все решения, касающиеся их работы, и имеет право их уволить. Но именно этими полномочиями обладает работодатель! В действительности работники, нанятые через агентства, не имеют права вступить в профсоюз, на них не распространяется действие коллективного договора, они получают меньшую зарплату (после того, как агентство вычтет свою долю и сборы), у них меньше льгот, они не могут быть уверены, что будут работать через неделю. Но они трудятся рядом с работниками Nestlé, выпуская продукцию, которая делает эту компанию крупнейшей в мире в пищевой промышленности!

То же происходит и в Венгрии, где в интересах «более гибкого реагирования на потребности рынка» Nestlé нанимает около 360 работников по контрактам с агентствами, кроме нанятых напрямую 700 работников производственных линий. На «контрактников» не распространяется ни коллективный договор, ни нормы внутренней политики Nestlé (например, политики в отношении персонала). У них контракты с агентствами на срок от одного до трех месяцев (с возможностью продления), агентства платят им зарплату (ниже, чем работникам Nestlé, выполняющим те же функции), у них даже есть свой офис на заводе, где они решают административные проблемы и вопросы, связанные с персоналом.

## Состав Nestlé



низкооплачиваемые, свободные от пенсий и льгот временные работники; дешевый негарантированный труд, поставляемый агентствами по найму; ответственность работодателя, слоями аутсорсинга и субподряда; перемолотые и измельченные гарантии занятости; размолотые в порошок или «растворимые» профсоюзы. Может содержать следы поденных работников без контрактов.

## Сравнение условий труда постоянных работников и работников с неустойчивой занятостью

Давайте рассмотрим пример фабрики Nestlé в Кагайан де Оро, Филиппины. Если мы сравним зарплаты и льготы членам профсоюза, определенные условиями коллективного договора, с оплатой нанятым по контрактам «только труд» (одна из форм аутсорсинга), нам станет ясно, почему неустойчивая занятость несправедлива.

За переработку постоянным сотрудникам платят 150% от обычной зарплаты, в то время как нанятые через фирму COFIPAC, получают обычную зарплату плюс 30% за каждый сверхурочный час, а нанятые через фирму Sansmate Manpower Services вообще не получают никакой надбавки. Если переработка постоянного сотрудника составляет более 4 часов, он получает питание, в то время как нанятые Nestlé через фирмы COFIPAC и Sansmate ничего не получают.

22

Далее, постоянные работники фабрики получают ежегодный 18-дневный оплаченный отпуск, нанятые через COFIPAC – только 5 дней (гарантированный законом минимум), а нанятым через Sansmate отпуск вообще не полагается. Постоянным работникам положены отпуска на похороны родственников, внеочередной отпуск по непредвиденным обстоятельствам, декретный отпуск, а нанятые через COFIPAC и Sansmate не имеют на это права. Такое же положение и с медицинским обслуживанием и страхованием.

Неравенство становится еще более очевидным, если мы сравним зарплаты у работников фабрики в Кагайан де Оро, имеющих одинаковые обязанности. Рассмотрим данные за 2000 год (у нас есть эти сведения о зарплатах, так как Nestlé, COFIPAC и Sansmate были вынуждены предоставить их в суд в связи с жалобой профсоюза; более поздние данные Nestlé и ее подрядчики скрывают). Итак, на постоянных сотрудников Nestlé распространяется коллективный договор, и работник линии упаковки 4-го уровня квалификации получает 800 песо день. (тогда это было около 20 Евро). Работники, получающие зарплату в агентстве COFIPAC, имеют примерно 180 (4,50 Евро) песо в день, а Sansmate платит своим только 166 песо (4.15 Евро). Даже если постоянный сотрудник получает самую низкую ставку (500 песо в день – 12,50 Евро), он все равно зарабатывает в 2,7 раза больше, чем нанятый через COFIPAC, и в три раза больше, чем нанятый через Sansmate, **хотя они делают на фабрике в точности одно и то же:** расфасовывают по пакетикам растворимый кофе Nescafe.

Получается, что вместе с кофе быстрого приготовления Nestlé производит и отсутствие гарантий и неопределенность «быстрого приготовления». Люди, нанятые через COFIPAC и Sansmate, постоянно беспокоятся о том, будет ли у них работа через неделю. Они знают, что длительность их работы на эти агентства не имеет значения, им никто не гарантирует занятость из месяца в месяц.



## Атака на членов профсоюза

В Индонезии Nestlé использует так много видов неустойчивой занятости, что нанятых на этих условиях работников уже больше, чем постоянных.

В приведенной ниже таблице показана картина, сложившаяся в июне 2005 года на трех фабриках и на одном складе Nestlé в Индонезии: число постоянных работников, число членов профсоюза и среднее число работников с неустойчивой занятостью.

Фабрика/ предприя тие	Постоянные работники	В том числе члены профсоюза	Поденные работчие	Нанятые по временному контракту	Нанятые через агентства	ВСЕГО
<b>Кеджаян</b>	521	354	0	0	500	1021
<b>Гемпол (склад)</b>	117	84	0	0	312	429
<b>Цикупа</b>	198	153	100	0	52	350
<b>Пенджан</b>	170	117	70	90	170	500
<b>ВСЕГО</b>	1006	708	170	90	1034	<b>2300</b>

Постоянных работников на этих предприятиях в Индонезии меньше 45% от общего количества работников. Однако в связи с тем, что из постоянных многие не могут вступать в профсоюз, потому что занимают должность супервайзера (хотя и выполняют ту же работу, что и члены профсоюза), число членов профсоюза лишь ненамного превышает 30% от общего количества работников Nestlé! И это еще без учета ситуации на торговых предприятиях компании.

Мы видим, что во всех таких случаях аутсорсинг и наем работников через агентства и по временным контрактам приводит к снижению числа членов профсоюза, что выливается в ухудшение его позиции на коллективных переговорах. Вот почему профсоюзам необходимо срочно заняться этим вопросом, пока соотношение сил еще больше не качнулось в пользу работодателя.



**В некоторых случаях атака на профсоюзы приводит к закрытию предприятий и их переводу в соседнюю страну, где вместо постоянных нанимают работников с неустойчивой занятостью.**

В начале 2005 года Nestlé Nordic объявила о закрытии фабрики по производству мороженого в Швеции и переводе производства в Данию. Профсоюзы начали изучать причины этого решения и выяснили, что в Швеции 60% сотрудников торговых предприятий были наняты Nestlé напрямую, а 40% работали во франчайзинговых\* предприятиях. А в Дании все ее торговые работники трудятся во франчайзинговых предприятиях, то есть на условиях аутсорсинга. В ходе переговоров о переносе предприятия руководство Nestlé признало, что намерено искать дальнейшие пути сокращения расходов на торговлю. Вероятно – за счет увеличения доли франчайзинга в Швеции, где профсоюзы работников торговли к тому времени только что закончили обсуждение с работодателем колдоговора для водителей грузовиков, развозящих мороженое. В ответ на вопрос профсоюзов, означает ли франчайзинг передачу работников Nestlé в подчинение независимым подрядчикам, был получен утвердительный ответ!

### **Досрочный выход на пенсию – путь к использованию неустойчивой занятости**

Еще одним способом постепенного вытеснения постоянной занятости является замена работников, уходящих на пенсию, нанятыми по временным контрактам или через аутсорсинговые компании. Когда постоянный сотрудник выходит на пенсию, освобождая рабочее место и место в профсоюзе, тот, кто приходит вместо него, часто не получает ту же зарплату и те же льготы, на него не распространяется колдоговор, нередко он не может быть членом профсоюза. Иногда руководство оправдывает это тем, что должность, которую занимал ушедший на пенсию, «изменена» или «реорганизована». Или эта должность вообще упраздняется, создается новое рабочее место, на котором надо выполнять ту же работу или даже большую – за меньшую плату и с меньшими льготами.

Заменяя постоянных сотрудников, уходящих на пенсию, компания может постепенно вводить новые принципы организации работы, в основе которых лежит временная занятость. В большинстве случаев администрация стремится ускорить процесс внедрения временной занятости, чтобы снизить затраты, отменить льготы и ослабить профсоюз. И в этом досрочный выход на пенсию играет на руку компании.





Администрация и супервайзеры оказывают давление на тех, кто подпадает под эту программу, создавая для них невыносимые условия и вынуждая уйти «добровольно». Часто такая тактика компаний оказывается политически мотивированной. Профсоюзные лидеры, председатели профкомов и профактивисты подвергаются чудовищному давлению, на них налагаются штрафы, дисциплинарные взыскания за малейшую оплошность, вокруг них создается невыносимая атмосфера, и в итоге они «выдавливаются» с предприятия. Создавая условия, при которых члены и лидеры профсоюзов вынуждены «добровольно» выходить на пенсию, администрация решает сразу две проблемы: ослабляет профсоюз и расчищает путь для реструктуризации и снижения затрат. Работники, нанимаемые взамен ушедших на пенсию, никогда не получают такую же зарплату и те же льготы, как те, на чье место они пришли; нередко у них не будет права на членство в профсоюзе, на льготы и защиту, гарантированные утвержденным в переговорах с профсоюзом колдоговором.

Действительно ли хочет постоянный работник принять предлагаемый ему пенсионный пакет, или его вынуждают это сделать – результат один и тот же. Как мы уже говорили, ушедших часто заменяют работниками с неустойчивой занятостью. А в связи с тем, что все больше людей соглашаются досрочно уйти на пенсию, состав рабочей силы начинает коренным образом меняться: увеличивается доля нанятых по аутсорсингу, по временному контракту, а постоянные сотрудники остаются в меньшинстве.

На предприятиях Nestlé на Филиппинах такие меры, как реализация программ досрочного выхода на пенсию, перевод членов профсоюза в «неустойчивые» категории и поддержка перехода членов профсоюза на должности супервайзеров (без каких-либо изменений в выполняемой работе), использовались для значительного сокращения числа постоянных сотрудников в отделах торговли и среди служащих. Тех, кто досрочно и в срок выходит на пенсию (а также членов профсоюза, в одностороннем порядке выведенных руководством из категории работников, на которых распространяется колдоговор), заменяют временными работниками, а также сторонними подрядчиками. В результате численность Организации трудящихся Magnolia (MELO) сократилась с 270 человек в 1996 году до 90 человек – в 2005-м. Агентства по трудоустройству поставляют работников практически всех категорий – как в производственные подразделения, так и для отделов продаж. Нанятые через агентства используются на всех должностях, обычно занимаемых постоянными сотрудниками, и значительная часть персонала на филиппинском предприятии Nestlé сегодня трудится по временным контрактам. Эти люди не могут работать в компании больше пяти месяцев, иначе, в соответствии с трудовым законодательством, они могут перейти в категорию постоянных работников. И потому контракт с ними никогда не возобновляется, даже если они исключительно хорошо выполняли свои обязанности. Их заменяют новыми людьми, ранее не работавшими на предприятиях компании. С активным



притоком таких «контрактников», нанятых через сторонние организации, столкнулся и филиппинский Профсоюз работников торговых предприятий Nestlé Южных регионов. К июню 2005 года в торговых офисах Nestlé в городах Кебу, Давао и Кагайян де Оро осталось только 36 членов профсоюза.

Как мы видели в Части I, работодатели стремятся расширить применение неустойчивой занятости, чтобы ослабить профсоюз и гарантировать получение сверхприбылей. Во многих странах они с этой целью используют положения законодательства, запрещающие работникам с неустойчивой занятостью вступать в профсоюз и вести коллективные переговоры.

Это подтверждается тем, что где бы профсоюз ни организовал работников с неустойчивой занятостью, чтобы бороться за их права, работодатель тут же заявляет, что профсоюз не имеет права представлять их интересы. Юридически это утверждение бывает обоснованно, потому что законы во многих странах ограничивают права таких работников. Однако, как мы увидим в Части III, профсоюзы не смиряются с этим. Они ведут борьбу как с тем, что работодатели используют эти положения законов, так и за реформу самого законодательства, добиваясь снятия таких ограничений и устранения основного способа создания неустойчивой занятости.

## ОТВЕТНЫЕ МЕРЫ

28

В этом разделе мы рассмотрим примеры успешных действий профсоюзов против использования неустойчивой занятости. Примеры взяты непосредственно из опыта профсоюзов пищевой промышленности в различных странах. Это позволит нам не только рассмотреть стратегию и тактику борьбы против аутсорсинга и неустойчивой занятости, но и принципы, на которых эта борьба была основана и благодаря которым она завершилась успехом.

### Устранение разрыва в условиях занятости

Профсоюз часто считает необходимым начать борьбу против аутсорсинга и других видов неустойчивой занятости с небольших конкретных шагов. Таким шагом может стать попытка устранить разрыв между временными работниками и членами профсоюза, в особенности разрыв в уровнях зарплат и льгот.

Например, профсоюз на заводе Соса-Сола в Бангалоре (юг Индии) добился для временных работников оплаты больничных листов и за переработку, страхования от несчастного случая, годовой премии, хотя они и не являются членами профсоюза. Временные работники проходят теперь регулярные медицинские обследования, которые проводятся на заводе, и профсоюз работает над тем, чтобы расширить список предоставляемых им льгот. Эти шаги стали частью более широкой общенациональной кампании, координируемой Всеиндийским советом работников Сола, в Общенациональной хартии требований которого одним из 10 пунктов стоит и требование «перевода на постоянную занятость временных работников».



То, что удалось добиться этих льгот для временных работников, имеет большое значение не только с точки зрения экономической выгоды и справедливости для них. Достижение бангалорцев привлекло внимание других профсоюзов и мобилизовало их на решение этих проблем. И вынудило компании признать, что профсоюз имеет право представлять интересы временных работников. Долгосрочной целью кампании является включение всех работников с неустойчивой занятостью в сферу действия коллективных договоров и предоставление им всех льгот в полном объеме.

## От временной занятости к постоянной

### **Организинг как средство добиться постоянного статуса для временных работников**

Входящий в IUF Всеобщий профсоюз работников Swire Beverages (Гонконг), представляющий 350 работников Swire Coca-Cola Hong Kong (SCCHK), недавно добился постоянного статуса для 130 временных работников.

В 2004 году, после пятилет борьбы против неустойчивой занятости и за постоянный статус для временных работников, кампания профсоюза обрела новые силы. За шесть месяцев профсоюз организовал серию митингов и сбор подписей под петицией. Петицию подписали 90% из 400 временных работников завода SCCHK (на одной только производственной линии у половины из 600 работников нет постоянного статуса). Основной частью профсоюзной стратегии была организация временных работников и представительство их интересов на переговорах с руководством как уплачивающих взносы членов профсоюза.

В 2005 году перед проведением ежегодных переговоров о зарплате профсоюз организовал около завода митинг, чтобы продемонстрировать свою решимость бороться с использованием временной занятости, и подал официальную жалобу в Департамент по работе с персоналом ССЧК, приложив подписанную петицию. Руководство предприятия выразило готовность постепенно перевести в категорию



**“Я собрал всех членов семьи, чтобы сообщить, что из-за инфляции я намерен сократить двоих из вас.”**

постоянных всех временных работников завода. 130 человек были переведены в эту категорию немедленно. Один из лидеров движения за организацию временных работников, который сам является временным и которому в течение четырех лет отказывали в получении постоянного статуса, стал членом исполкома профсоюза. Он возглавил дальнейшую борьбу за предоставление постоянного статуса всем временным работникам.

### **Переговоры о постоянном статусе для временных работников**

Многие профсоюзы пришли к выводу, что при обсуждении перевода временных работников в категорию постоянных прежде всего надо получить широкую поддержку следующего принципа: если появляется вакансия на место постоянного сотрудника, предпочтение должно отдаваться временному с присвоением ему статуса постоянного работника.

В 2004 году Цейлонский профсоюз работников торговли (CMU), входящий IUF, подписал новый двухгодичный колдоговор с Coca-Cola Beverages Sri Lanka. Профсоюз CMU представляет как конторских служащих, так и производственных работников. В него входят 240 человек, в том числе 22 временных работника, – это 80% персонала завода в Биягаме.

В соответствии с подписанным соглашением половина временных работников получит постоянный статус до января 2006 года, а остальные – до января 2007 года.



В договоре, в частности, говорится:

«Работодатель продолжит использовать на предприятии труд двадцати двух (22) временных работников, чтобы удовлетворить кадровые потребности. Эти люди также получают 10- и 5-процентную надбавку к зарплате [...] на тех же условиях, что и постоянные работники, на которых распространяется данный договор. [...] Стороны договорились, что Работодатель принимает на постоянную работу 11 человек из указанных здесь временных работников в январе 2006 года. Остальные 11 временных работников будут переведены в категорию постоянных работников в январе 2007 года в соответствии с реализацией плана расширения компании».

Хотя в CMU не так много людей, он активно борется за права временных работников, в том числе за их право на вступление в профсоюз. Добившись их перевода в категорию постоянных работников в течение двух лет, профсоюз добился и прекращения дальнейшего использования неустойчивой занятости. Кроме того, эта победа стала важным прецедентом для пищевой промышленности в Шри-Ланке.

### **Включение вопросов занятости в коллективный договор – ключ к решению проблемы**

**В Корее прекращение дальнейшего использования труда временных работников стало стратегическим приоритетом для профсоюзов. Работники с непостоянной занятостью составляют 60% трудящихся в стране, и правительство проталкивает изменения законодательства, которые будут способствовать дальнейшему использованию непостоянной занятости. Корейская конфедерация профсоюзов (КСТУ) призвала членские организации включить в колдоговоры на их предприятиях положения о переводе в категорию постоянных всех временных работников, рассматривая это как ключевой элемент борьбы против неолиберальной глобализации.**

В ходе коллективных переговоров с действующей в Корее Coca-Cola Korea Bottling Company, завершившихся в июле 2004 года, профсоюзу в этой компании удалось добиться постоянного статуса для 55 работников, нанятых по договорам субподряда. 12 человек получили постоянный статус сразу же, а еще 43 – в сентябре. Одновременно компания согласилась продолжить обсуждение перевода остальных временных работников в категорию постоянных.

В соглашении сторон, приложении к колдоговору, в разделе о работниках с непостоянной занятостью говорится:

«Компания должна сделать все возможное для того, чтобы напрямую нанимать и постепенно переводить в категорию постоянных всех временных работников...»

В борьбе против использования временной занятости корейскому профсоюзу не только удалось добиться постоянного статуса для 55 временных работников, но и показать пример, какие требования должны выставляться на коллективных переговорах в будущем.

### **Переговоры о постоянной частичной занятости для сезонных работников**

Сезонные работники кондитерской фабрики в Италии, приобретенной Nestlé в 1993 году, добились в ходе переговоров в 1999 году гарантий занятости, определяющих условия перевода таких работников в категорию постоянных с неполной занятостью.

В ходе переговоров профсоюз выступил против аргументов руководства, утверждавшего, что характер производства (постоянное или сезонное) определяет и статус работника. Традиционно, на пике сезона (до и после Рождества и Пасхи) нанимается около 420 работников. Каждый год в конце сезона их увольняли, выплачивали положенное по закону выходное пособие, а в начале нового сезона снова нанимали (те, кто уже работал на фабрике, имели преимущество перед другими).

В соглашении 1999 года устанавливалась новая форма неполной занятости. На первом этапе Nestlé предложила 70 сезонным работникам подписать постоянные контракты с частичной занятостью на следующих условиях: «...30 рабочих часов в неделю, что эквивалентно не менее чем 1560 часам в год; график действует в течение календарного года в соответствии с производственными и организационными потребностями фабрики». На практике это означает, что человек с контрактом на частичную занятость работает полный рабочий день с июля по март и совсем не работает с апреля по июнь, получая ежемесячно в течение всего года 75% от зарплаты работника с полной занятостью.





При реструктуризации фабрики в 2003 году с последовавшим сокращением 160 рабочих мест профсоюзы (FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL) договорились с Nestlé о следующем:

- предоставить статус работника с «гибкой частичной занятостью» остальным сезонным работникам;
- перевести существующие контракты с гибкой частичной занятостью в контракты с полной занятостью;
- ограничить любые новые попытки введения неустойчивой занятости.

Эти меры укрепили стабильность занятости на фабрике. Все работники, бывшие ранее сезонными, получили постоянный статус, что не только гарантирует им постоянный доход и все полагающиеся по закону и контракту льготы, но и позволяет пользоваться банковскими кредитами и ипотекой.

## **Переговоры об ограничениях на наем работников с неустойчивой занятостью**

В мае 2004 года работники пивоваренной промышленности, организованные Норвежским профсоюзом работников пищевой промышленности и смежных отраслей (NNN), начали забастовку с требованием обсудить ограничения на использование временной занятости. В результате трехдневной забастовки они добились внесения в колдоговор положений, которые устанавливают ограничения на наем временных работников, их максимальное количество и оговаривают детальное предварительное обсуждение найма с председателями профкомов. В коллективном договоре в частности говорится:

«Условием, предшествующим найму временных работников в компанию, является необходимый уровень обеспеченности постоянным персоналом на каждом ее предприятии/подразделении. Отсутствие на рабочем месте сотрудников в количестве, не превышающем нормальный уровень, покрывается за счет действующего постоянного персонала. Найм работников через третьи организации может осуществляться только во время праздников, в период сезонного пика производства, в случае высокого уровня отсутствия персонала на рабочем месте и в случае непредвиденных событий. Необходимость найма временных работников и их количество должны быть обсуждены с председателями профкомов в самые короткие сроки и до того, как будут подписаны контракты с работниками...

Предприятие обязано предоставить председателям профкомов всю необходимую информацию, чтобы они могли принять решение о

соответствии условий найма работников требованиям законодательства и договорам в части причин найма работников и их предполагаемого количества».

Этот успех профсоюза был вскоре распространен и на другие сектора пищевой промышленности и смежных отраслей, так как NNN добился включения аналогичных положений и в другие колдоговоры, в том числе в договор с Nestlé Norway, вступивший в силу с 1 июля 2004 года.


Еще одну победу в борьбе против неустойчивой занятости одержал Австралийский профсоюз производственных работников (AMWU), добившийся отмены аутсорсинга и временной занятости на трех кондитерских фабриках Nestlé в Австралии. Это стало возможным после года борьбы, включающей проведение митингов, выпуск информационных бюллетеней и обмен информацией на уровне предприятий и на национальном уровне. Профсоюз начал эту кампанию после того, как работники Nestlé назвали рост найма временных работников через агентства ключевой проблемой. Основной темой коллективных переговоров AMWU сделал необходимость роста постоянной прямой занятости на кондитерских предприятиях Nestlé.

В новом колдоговоре, подписанном в августе 2004 года, был определен предельный процент (15%) рабочих часов (не считая времени переработки), в течение которых может использоваться труд временных работников. Количество часов, отработанных временными работниками, должно пересматриваться каждые три месяца, и если оно превышает установленный лимит, то должны быть созданы соответствующие постоянные рабочие места. Их требуемое количество рассчитывается по формуле, приведенной в договоре. До подписания этого договора были случаи, когда до 23% общего рабочего времени приходилось на долю работников с неустойчивой занятостью.

В разделе договора, озаглавленном «Процесс пересмотра занятости», говорится:

«Администрация и председатели профкомов раз в три месяца пересматривают вопрос об использовании временных работников в производстве и на складах.

Если за последние три месяца количество часов, отработанных временными, поденными или нанятыми по контракту работниками, превышает 15% от количества часов, отработанных постоянными сотрудниками, при этом в расчет принимаются рабочие часы без учета любых форм отгулов и отпусков, то это является основанием для найма дополнительных работников.



Количество дополнительных рабочих мест рассчитывается, например, следующим образом:

1. Общее количество часов, отработанных временными/поденными работниками, = 9660 часов
2. Общее количество часов, отработанных постоянными работниками, = 50000 часов
3. Процентное соотношение:  $9660 : 50000 \times 100 = 19,3\%$
4. Заданный 15-процентный уровень:  $0,15 \times 50000 = 7500$  часов
5. Количество часов, превышающих 15-процентный уровень:  $9660 - 7500 = 2160$  часов
6. Результат:  $2160 : 12$  недель:  $36$  часов = 5

Таким образом, в приведенном примере получилось, что должны быть наняты еще 5 (пять) работников.

Данный результат показывает, какое количество постоянных работников следует нанять при условии, что постоянные рабочие места смогут сохраняться в обозримом будущем. Набор новых сотрудников будет производиться как можно быстрее».

Хотя этот расчет кажется сложным, его логика проста: если временный или поденный работник используется в течение длительного срока и если его рабочие часы составляют значительную долю рабочих часов постоянных сотрудников, он должен быть переведен в категорию постоянных! Очевидно, что любая формула для расчета ограничений на использование работников с неустойчивой занятостью и процента их рабочего времени, по достижении которого должны создаваться постоянные рабочие места, будут различными в разных ситуациях и в разных странах. Самое важное здесь то, что профсоюз выработал четкую формулу, которую председатели профкомов могут использовать для мониторинга неустойчивой занятости на предприятии. Администрации становится чрезвычайно трудно скрывать рост неустойчивой занятости или говорить, что установленные ограничения «нечеткие». Более того, регулярный, ежемесячный пересмотр найма временных работников дает профсоюзу возможность следить за ситуацией и предотвращать любые попытки «ползучего распространения неустойчивой занятости», которое мы рассмотрели в Части II.

Очевидно, что профсоюз AMWU смог добиться включения этих положений в колдоговор благодаря тому, что уделил особое внимание этому вопросу, и благодаря желанию и готовности его членов поддержать эти требования коллективными действиями на всех трех кондитерских фабриках Nestlé в Австралии. Профсоюз занял на переговорах активную позицию и сократил использование аутсорсинга и временной занятости.

## Переговоры о праве на мониторинг

Кроме введения ограничений на использование неустойчивой занятости с целью ее сокращения, профсоюзам необходимо пристально следить за наймом каждого нового работника, чтобы убедиться в соблюдении договора. В колдоговор AMWU с Nestlé Confectionery Australia был внесен специальный пункт, согласно которому профсоюз может следить за всеми действующими и новыми договорами найма и пересматривать их. В данном пункте говорится:


«Временная, частичная и контрактная занятость необходима для поддержания гибкого и эффективного производства и реагирования на колебания спроса на нашу продукцию. Необходимость использования этих форм труда будет контролироваться и ежеквартально пересматриваться представителями профсоюза на каждом предприятии. Работодатель должен предоставить представителям профсоюза и обсудить с ними информацию, включающую следующие пункты (но не исчерпывающуюся ими): (i) полное описание характера и объемов работ, которые должны быть выполнены, и (ii) причины, по которым требуется использование временных работников вместо постоянных».

## Переговоры о праве на обсуждение найма на работу

В июле 2003 года Профсоюз работников Nestlé Korea (NKLU) провел 145-дневную забастовку против политики администрации в области найма и аутсорсинга. В ответ на захват бастующими помещений фабрики администрация уволила рабочих и объявила по национальному телевидению о переводе производства в Китай. Несмотря на давление и угрозы, рабочие поддержали забастовку и победили. Ключевую роль в этой борьбе сыграли сильная поддержка на местах, солидарность со стороны других корейских профсоюзов и международная поддержка, организованная IUF. Победа была закреплена подписанием соглашения, в котором записано право профсоюза на обсуждение с администрацией найма работников:

«Намерения Компании перевести часть производства на аутсорсинг или субподряд должны быть заранее обсуждены с профсоюзом.

При заключении Компанией контракта с фирмой на аутсорсинг или субподряд Компания должна сообщить профсоюзу адрес, номер телефона и назвать представителя этой фирмы.



Если Компания не может обеспечить сотрудника работой в достаточном объеме, она должна предоставить ему другую работу».

Вскоре после подписания этого колдоговора его раздел об аутсорсинге был переведен на другие языки и использован другими профсоюзами региона в коллективных переговорах. Например, членские организации Федерации работников Nestlé Indonesia (FSBNI) разработали предложения к новому колдоговору, включив в них вышеприведенный пункт об аутсорсинге. С этой точки зрения победа корейского профсоюза приобретает еще большее значение, так как она помогла и другим профсоюзам Nestlé в регионе.

В Канаде организация № 126 профсоюза CAW на заводе в Вестоне обсудила коллективный договор с Coca-Cola Bottling Company. В договоре были введены строгие ограничения на условия использования труда работников с неустойчивой занятостью и на использование субподряда и контрактов. Следующие пункты не только ограничивают аутсорсинг, но и предусматривают вмешательство профсоюза до введения в этой сфере каких-либо новшеств:

- «(а) Компания соглашается, что если использование работника, нанятого по контракту на работу, выполняемую обычно постоянными сотрудниками Компании, на которых распространяется действие коллективного договора, приведет к отстранению от работы любого постоянного сотрудника, Компания должна встретиться с профсоюзом и обсудить пути и способы снижения влияния этих изменений на данного работника (-ков).
- (b) Компания также соглашается в течение срока действия данного договора не расширять существующие объемы использования подряда при условии, что у Компании есть возможности (помещения, оборудование и/или работники необходимой квалификации) для выполнения этих работ силами сотрудников, на которых распространяется действие коллективного договора, без серьезного ущерба для нормального функционирования производства.
- (c) Если Компания планирует заключить контракты на выполнение работ, выходящие за рамки вышеуказанных пп. (а) или (b), она должна письменно известить профсоюз о своем намерении. После этого стороны должны немедленно провести встречу, на которой Компания должна предоставить подробную информацию о предполагаемых контрактах. Стороны должны постараться найти способы минимизировать влияние заключения этих контрактов на работников, на которых распространяется коллективный договор, и/или попытаться найти взаимоприемлемые решения, позволяющие Компании добиться соизмеримых производственных показателей. Любые согласованные решения, принятые в результате этой дискуссии, не будут считаться нарушением данной статьи».

В конце данного параграфа договора еще раз подтверждается, что «Компания не будет расширять существующий порядок использования контрактных работ за исключением изложенного в пп. (а) или (b), если иное не согласовано с профсоюзом».

В данном коллективном договоре важно то, что компания соглашается не использовать аутсорсинг, но, если в том все же будет необходимость, обязуется прежде всего известить профсоюз, а затем провести с ним переговоры с целью договориться о допустимости использования аутсорсинга, его влиянии на членов профсоюза и других аспектах проблемы. Очевидно, что это дает профсоюзу возможность вмешаться *до того*, как будет применен аутсорсинг, и оспорить решение администрации об использовании неустойчивой занятости.

Это напоминает нам о том, что просто предварительного извещения недостаточно. Ведь компания может известить профсоюз о планах использовать аутсорсинг или нанять временных работников, а затем осуществить свои планы. Коллективный договор должен давать профсоюзу как право на получение информации, так и право вмешиваться в процесс найма. Любые изменения должны быть взаимно согласованы, о них надо *вести переговоры*.

## Борьба против дискриминации

### Право профсоюза представлять работников с неустойчивой занятостью

Работодатели пользуются всеми лазейками в законодательстве, чтобы максимально использовать временную занятость. Однако иногда в законах есть статьи или лазейки, которые с успехом могут использовать и профсоюзы.

В 2004 году профсоюз на заводе Соса-Сола в Пакистане потребовал введения для временных работников социальных и пенсионных карт (разновидность механизма системы социального страхования и пенсионного обеспечения). Компания согласилась с требованием, так как ей это ничего не стоило: на эти карты не было переведено ни цента, поскольку закон не обязывает работодателя обеспечивать социальные гарантии для временных работников.

Профсоюз обратился от имени временных работников в трудовой суд и потребовал для них постоянной занятости. В соответствии с законом страны любой работник, непрерывно проработавший на предприятии более 90 дней, должен быть оформлен в качестве постоянного.



Чтобы избежать этого, компания в течение нескольких лет регулярно нанимала временных работников на срок менее 90 дней.

Суд счел даты выдачи социальных и пенсионных карт датами приема на работу и постановил, что эти люди проработали БОЛЕЕ 90 дней. В итоге суд решил, что их следует перевести в категорию постоянных работников. И теперь профсоюз может представлять их на коллективных переговорах.

На Филиппинах профсоюз работников торговли Соса-Cola Меусауауан подал иск против буттлера Соса-Cola, заявив, что установление «испытательного срока» продолжительностью более шести месяцев является нарушением национального законодательства:

«Подающий иск профсоюз имеет право представлять работников, пострадавших от используемых ответчиком схем, в том числе работников, принятых на чрезмерно длительный испытательный срок. Хотя данный профсоюз действительно представляет только постоянных работников, он может также представлять и данных работников, принятых на испытательный срок. В соответствии с законом данные работники уже являются постоянными. Таким образом, они уже могут считаться членами профсоюза».

В 2001 году на Филиппинах профсоюз UNCWF потребовал от Департамента по труду расследовать использование партнером Nestlé – компанией COFIPAC, занимающейся упаковкой, – найма работников по системе «заемный труд». Профсоюз заявил, что Nestlé не заключала с COFIPAC контракта на упаковку производимого Nestlé кофе, а использовала эту компанию в качестве поставщика работников. Команда экспертов Департамента по труду сочла жалобу обоснованной и согласилась с тем, что три компании – COFIPAC, FEDCON и SCF General Manpower Services – предоставляли Nestlé работников на условиях «только труд». Nestlé заявила, что эти фирмы являются независимыми сторонними подрядчиками, а это означает, что у них должны быть собственные заводы и оборудование, а не только работники. Расследование показало, что нанятые через подрядчиков работники производят ту же продукцию, что и постоянные, напрямую нанятые Nestlé. На этом основании профсоюз подал жалобу в Национальную комиссию по трудовым отношениям, однако Nestlé ответила на обвинения только в январе 2005 года. В июле 2005 года трудовой арбитр вынес решение в пользу компании. Профсоюз подал апелляцию, дело передано в Верховный суд.

# Право на постоянную занятость

Как уже обсуждалось в Части II, работодатели нередко заявляют, что профсоюз не имеет права представлять работников с неустойчивой занятостью и даже не может выдвигать требования, касающиеся использования неустойчивой занятости на предприятиях.

В качестве возражения профсоюзы приводили некоторые (или все) из приведенных ниже аргументов:

40

- a) неустойчивая занятость оказывает непосредственное и пагубное влияние на гарантии занятости и льготы членов профсоюза, следовательно, есть основания для обсуждения этого вопроса на коллективных переговорах;
- b) работники с неустойчивой занятостью должны стать постоянными в связи с длительностью или регулярностью их найма, так что они фактически имеют право на их представительство профсоюзом и на то, чтобы на них распространялись условия и льготы, приведенные в колдоговоре;
- c) закон, запрещающий или препятствующий им вступать в профсоюз, несправедливый и дискриминационный, он должен быть пересмотрен.

Хотя может показаться, что эти аргументы противоречат друг другу, тактика профсоюза зачастую может состоять в использовании и таких аргументов, чтобы доказать, что работники с неустойчивой занятостью **ДЕЙСТВИТЕЛЬНО** имеют юридическую защищенность, так как **ФАКТИЧЕСКИ** могут считаться постоянными работниками. В то же время профсоюз может реализовать долгосрочную стратегию борьбы за реформу законодательства, чтобы покончить с неустойчивой занятостью. Некоторые профсоюзы считают, что неустойчивая занятость не должна быть легализована путем законодательных изменений, признающих права работников с этим видом занятости, так как эти их права всегда будут подрываться отсутствием гарантий занятости.

Более эффективным подходом является наступление на первопричину, по которой работодателю выгодно использовать неустойчивую занятость: сокращение расходов за счет использования бесправной рабочей силы. Такая стратегия компаний разделяет работников по статусу занятости, а отрицание права на членство в профсоюзе еще больше усиливает их расслоение и контроль со стороны администрации. Поэтому истинная задача состоит в том, чтобы, во-первых, добиться отмены или реформировать законы, допускающие использование неустойчивой занятости, а во-вторых – добиться принятия законов о гарантии занятости и гарантированном ее сроке, то есть законов, защищающих постоянную занятость, и, главное, право всех работников вступить в профсоюз и вести коллективные переговоры.





В некоторых случаях профсоюз проигнорировал законодательные ограничения и принял временных работников в свои ряды, как мы видели в этом разделе на примере профсоюзов Соса-Сола в Гонконге и Шри-Ланке. Эти профсоюзы успешно провели коллективные переговоры от имени временных работников, хотя у них и не было на то законодательной базы. Главное для профсоюзов организовать своих членов, чтобы они выступили с требованием права на постоянную занятость для работников с неустойчивой занятостью, а также добиться в ходе коллективных переговоров гарантий выполнения этого требования независимо от возможных законодательных ограничений. В то же время профсоюз должен присоединиться к борьбе профсоюзного движения за реформу трудового законодательства, чтобы, усилив эту борьбу, возродить постоянную занятость в обществе в целом.

## **КСТУ**

**В ноябре 2005 года Корейская конфедерация профсоюзов (КСТУ) начала борьбу против введения новых законов, позволяющих расширять использование «непостоянных» работников. Проведя 22 ноября сидячую забастовку у здания Национальной ассамблеи, КСТУ призвала к всеобщей забастовке.**

**В общенациональной забастовке, прошедшей с 28 февраля по 2 марта 2006 года, участвовали до 200 тысяч человек. Требования: повышение зарплаты, улучшение условий труда, особенно для временных работников, восстановление на работе уволенных, отказ от планов сокращения рабочих мест. Принятие законопроекта о «непостоянных» работниках, против которого выступает Конфедерация, отложено. К заседанию Национальной ассамблеи, на котором будет рассматриваться этот законопроект, общенациональная забастовка будет возобновлена, обещает КСТУ.**

**Это напоминает нам о том, что борьба против неустойчивой занятости должна стать частью более широкой политической борьбы за законодательную реформу, призванную обеспечить гарантии занятости.**

# Остановить аутсорсинг в самом начале

Аутсорсинг начинает использоваться на предприятии прежде всего во вспомогательных службах: например, в уборке, организации питания, охране. Во многих странах аутсорсинг в этих видах деятельности используется так давно, что люди уже забыли, что когда-то работники этих служб были их коллегами и членами их профсоюза. Компании, предоставляющие предприятиям разнообразные услуги вместе с соответствующим персоналом, разрастаются и процветают, их рекламные материалы убедительно описывают разницу между «побочным» и «основным» направлениями бизнеса. Тем не менее, мы можем еще найти предприятия, где все процессы выполняются силами работников компании, и профсоюзы борются за сохранение такой ситуации.

Уже в течение нескольких лет работники кондитерской фабрики Nestlé во Львове испытывают проблемы со своей столовой. Территория фабрики настолько растянута, а обеденный перерыв такой короткий, что к тому моменту, когда работники добираются до столовой, им уже пора возвращаться. Но вместо того чтобы решить эту проблему, изменив организацию труда и работу столовой, Nestlé предложила столовую закрыть и установить на фабрике холодильники и микроволновые печи, чтобы более 1500 человек готовили себе сами! Следующей «потрясающей» идеей компании было заключение контракта с фирмой, осуществляющей доставку еды. Эта перспектива вызвала серьезную обеспокоенность работников, опасавшихся за качество и безопасность еды, а также за рабочие места своих коллег, занимавшихся ранее приготовлением пищи.

Профсоюз взялся за решение проблемы обеспечения нормальным питанием сотрудников фабрики и сохранения столовой. Он начал переговоры с компанией. Работники фабрики единогласно поддержали идею сохранения столовой в рамках предприятия, однако Nestlé заявила, что ни на одном ее предприятии в мире нет принадлежащей ей столовой. Профсоюз получил информацию с других предприятий, опровергающую это заявление, а также обнаружил, что компания – поставщик питания, с которой Nestlé собиралась заключить контракт, вообще не существует. Он продолжил борьбу против аутсорсинга и добился своей цели: столовая будет работать, а проблема нехватки времени для еды будет решена за счет формирования комплексных обедов. Дальнейшие меры изучаются профсоюзом и администрацией.

Борьба против использования аутсорсинга в организации питания поставила перед профсоюзом важные вопросы. Некоторые могут возразить, что это касается «всего лишь» восьми работников. Однако профсоюз понял, что его задача – защитить эти рабочие места и права этих людей как членов профсоюза, а также защитить интересы членов профсоюза в более широком смысле. Как мы видели в Частях I и II, использование аутсорсинга в столовой часто всего лишь начало,



за которым следует использование новых видов неустойчивой занятости на предприятии. Если с этим не бороться, мы вскоре обнаружим, что работа, которую раньше выполняли члены профсоюза, выполняется людьми, нанятыми на условиях аутсорсинга или по временным контрактам.

В Квезоне (Филиппины) Организация работников Magnolia (MELO) на хладокомбинате Nestlé Аугога подала иск против компании за использование аутсорсинга в службе охраны, которую раньше обеспечивали члены профсоюза. Профсоюз выступил против «гибкого» использования администрацией двух охранников, которым к тому же передали дополнительные функции курьеров и водителей, что ранее тоже выполняли члены профсоюза. Для профсоюза было очевидно, что использование администрацией охранников на условиях аутсорсинга является только началом реализации долгосрочного плана по замене членов профсоюза работниками с неустойчивой занятостью. В настоящее время в разных отделах комбината Аугога используются на условиях аутсорсинга более 30 служащих, в том числе в Управлении поставками, в финансовом отделе, отделе продаж и маркетинга, на холодильном складе, в отделе по работе с персоналом.

Когда профсоюз на заводе Cargill в Ефремове (Россия) узнал о намерении компании уволить 47 охранников и нанять вместо них работников на условиях аутсорсинга, он расценил это как начало более масштабного использования аутсорсинга. В ответ профсоюз предпринял следующие действия:

- 1) подал иск в суд, заявив, что причиной увольнений послужила не ликвидация рабочих мест, а их передача другому юридическому лицу (аутсорсинговой компании);
- 2) начал публичную кампанию против политики Cargill в этом вопросе.

Хотя профсоюзу в суде не удалось добиться успеха (суд не принял аргумент профсоюза о незаконности замены сотрудников охраны), публичная кампания оказалась эффективной. 1 марта 2003 года профсоюз организовал демонстрацию протеста против решения компании использовать аутсорсинг в службе охраны. К демонстрации присоединились более 300 человек. С учетом маленьких размеров Ефремова это хороший результат.

В итоге профсоюз все же не смог воспрепятствовать аутсорсингу, однако публичная кампания имела долгосрочные последствия. После акции администрация в дальнейшем даже не пыталась прибегать к аутсорсингу, то есть профсоюзу удалось остановить ползучее распространение неустойчивой занятости, которое, начавшись с охраны, могло закончиться уничтожением гарантий занятости для членов профсоюза. Кроме того, это была одна из первых публичных акций в России против аутсорсинга. В результате к этой новой (и не всем понятной) стратегии руководства компании было привлечено внимание общественности.

## Выводы

Профсоюзы борются против тенденции к росту неустойчивой занятости, добиваясь успехов как в развитых, так и в развивающихся странах. Повсеместно профсоюзы могут извлечь из этого растущего коллективного опыта идеи, вдохновение, практические примеры, в том числе пункты для включения в коллективные договоры. Трудящиеся и их профсоюзы на местном, национальном и международном уровне могут выстраивать свою деятельность на основании этого опыта. Их победы важны еще по одной причине: администрации компаний заявляют нам, что использование неустойчивой занятости – повсеместная практика, поэтому бороться с ней нет смысла. А победы профсоюзов демонстрируют нам, что это НЕ ТАК: с неустойчивой занятостью можно бороться, и ее можно победить, увеличив гарантии занятости и улучшив условия труда.

На надвигающуюся угрозу неустойчивой занятости многие профсоюзы ответили с успехом. Вмешавшись на ранней стадии, проведя переговоры и мобилизовав на борьбу людей, они остановили ее внедрение. Мы также видели примеры, как профсоюзам удавалось победить уже существующую неустойчивую занятость, обратившись к этой категории работников и организовав их в профсоюз. В обоих случаях понятно, что любые связанные с рабочей силой изменения на предприятии должны обсуждаться на переговорах, а для этого профсоюз должен максимально использовать свои переговорные возможности.

Способность профсоюза обсуждать на переговорах изменения зависит также от его доступа к информации о планах по использованию неустойчивой занятости или о том, где она уже используется на предприятии. Получение доступа к этой информации базируется на реализации прав, которые профсоюз должен постоянно отстаивать.



## Право знать

«Манильская декларация» о всеобщих правах работников Nestlé, принятая входящими в IUF организациями работников Nestlé в декабре 1999 года, четко говорит о праве профсоюзов на получение информации, необходимой для ведения переговоров об изменениях на предприятии. В декларации, в частности, говорится:

- «3. Все работники Nestlé имеют право на своевременное получение через своих профсоюзных представителей достаточной информации об изменениях на предприятии и на получение консультаций о последствиях введения на рабочих местах новых технологий.
5. Все работники Nestlé имеют право на гарантированную и достойную занятость. Меры по осуществлению реструктуризации должны быть заблаговременно обсуждены с представителями профсоюза.
7. Все работники Nestlé имеют право на получение через своих профсоюзных представителей полной информации о ситуации на предприятии и на диалог с лицами, ответственными за принятие решений в рамках компании».



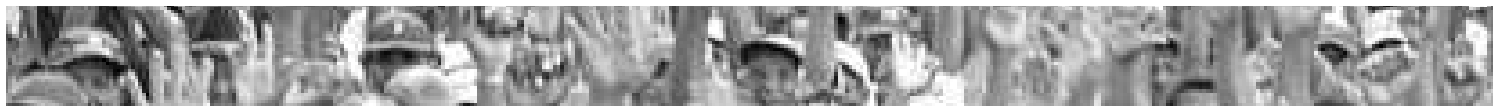
## IUF и глобальное признание профсоюза

Руководство транснациональных корпораций, например Nestlé, говорит о своем праве принимать глобальные решения, влияющие на их работников во всех странах, в то же время отказываясь нести глобальную ответственность за последствия этих решений. Ответственность за трудовые отношения всегда перекладывается на региональный, национальный уровень и даже на уровень предприятия. Это дает компании максимум гибкости при минимуме ответственности.

В конце концов, чтобы добиться отказа от использования неустойчивой занятости, требуется принятие решения об использовании гарантированной постоянной занятости на уровне компании в целом. А это, в свою очередь, зависит от способности профсоюза обсуждать данный вопрос на международном уровне. Инструментом для ведения таких переговоров является Международный союз работников пищевой промышленности и смежных отраслей – IUF.

IUF силен настолько, насколько сильны его членские организации. Вынудить все ТНК признать IUF и сесть с ним за стол переговоров возможно только в том случае, если входящие в него профсоюзы вместе с IUF ведут активную работу как в регионах, так и на международном уровне. Постоянная связь между региональными и международным секретариатами является важнейшей частью организации эффективной международной профсоюзной кампании против неустойчивой занятости.

Стратегии, описанные в Части III, также демонстрируют значение солидарности как основы органайзинга. Солидарность не ограничивается единством и решимостью членов профсоюза бороться против аутсорсинга и временной занятости. Принципы солидарности должны распространяться и на работников с неустойчивой занятостью. Вместо того чтобы относиться к таким работникам как к источнику угрозы своей безопасности и условиям труда, члены профсоюза должны объединить усилия для органайзинга и мобилизации временных работников и предъявить администрации список совместных требований. Практически во всех случаях, когда профсоюзам удалось добиться отмены аутсорсинга и временной занятости, их победе способствовала такая солидарность.



Нам необходимо осознать, что политика руководства компаний по внедрению неустойчивой занятости и сопротивление этому со стороны профсоюзов – процесс глобальный, а значит, необходимо глобальное объединение профсоюзов. Координация действий профсоюзов с помощью IUF в мировом масштабе делает возможным как регулярный обмен информацией и передовым опытом в области ведения коллективных переговоров, так и развитие национальных стратегий и тактик. С помощью своих членских организаций во всем мире IUF смог обеспечить поддержку конкретных профсоюзов, что сыграло решающую роль в их победе. Такая солидарность на международном уровне увеличивает роль каждой победы, поскольку дает другим профсоюзам возможность добиваться успеха, либо выдвигая подобные требования и применяя похожие стратегию и тактику борьбы, либо используя накопленный другим профсоюзами опыт, чтобы разработать свою стратегию и новые формы борьбы. А так как рост неустойчивой занятости особенно заметен в пищевой промышленности, причем именно транснациональные компании (ТНК) наиболее агрессивно вводят новые формы занятости, необходимо, чтобы действия профсоюзов координировались на мировом уровне. Профсоюзы должны поддерживать друг друга и создавать всемирную движущую силу, которая может остановить и обратить вспять использование аутсорсинга и временной занятости во всем мире.

В следующем разделе, в **Части V**, даны некоторые рекомендации о том, какими должны быть первые шаги профсоюзов в борьбе против аутсорсинга и неустойчивой занятости. Этот раздел является практическим руководством, поэтому в нем приведены ключевые вопросы и контрольные моменты подготовки такой кампании.



## БОРЬБА С АУТСОРСИНГОМ И ВРЕМЕННОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ: ПЕРВЫЕ ШАГИ

В предыдущих разделах мы рассмотрели различные формы неустойчивой занятости и ее отрицательное влияние на профсоюзы на предприятиях. Мы также привели примеры успешного органайзинга профсоюзов, успешных кампаний и переговоров, вследствие которых удалось остановить, ограничить и снизить использование аутсорсинга и других видов неустойчивой занятости.

Эти примеры свидетельствуют о том, что мы не можем занимать выжидательную позицию.

Опыт показывает, что к тому моменту, когда проблема становится очевидной для всех, значительная часть ущерба уже нанесена. Многие профсоюзы убедились, что лучше сразу остановить использование неустойчивой занятости, чем потом бороться с ее последствиями. Как мы уже видели, одной из основных целей использования временной рабочей силы является сокращение количества членов профсоюза и ухудшение его позиций на коллективных переговорах. Поэтому, если профсоюз придерживается стратегии «поживем – увидим» и позволяет расширяться неустойчивой занятости, то к тому моменту, когда он решит, что пора действовать, его членская база, а значит, и способность влиять на ход коллективных переговоров оказываются значительно ослаблены. Профсоюзы должны действовать при первых же признаках использования временной занятости на предприятии.

### **Время действовать пришло!**

В этом разделе мы дадим практические советы на случай, если ваш профсоюз решил начать борьбу с аутсорсингом и временной занятостью. На основании изучения опыта различных профсоюзов мы рассмотрим некоторые вопросы, которые могут у вас возникнуть, и аргументы, которые вы можете использовать для того, чтобы убедить людей в необходимости действовать. Мы расскажем, какого рода информацию вам нужно собрать для разработки или выбора стратегии, предложим варианты, как организовать участие членов профсоюза в борьбе, расскажем о выборе подходящих мероприятий, предложим анкету для оценки возможности вашего профсоюза эффективно организовать кампанию.





Аутсорсинг стал одним из основных способов, с помощью которых руководство компаний ослабляет и подрывает профсоюз. В разных странах и даже в рамках одного предприятия аутсорсинг принимает различные формы. Для эффективной борьбы с этой проблемой вам необходимо тщательно разработать стратегию своей деятельности с учетом местной ситуации. Вы должны учесть свои сильные и слабые стороны, потребности членов профсоюза и их готовность к действию, а также позицию руководства вашего предприятия, его стратегию и планы.

**В данном разделе приведены лишь некоторые идеи, которые может реализовать ваш профсоюз, если решит заняться этой проблемой. Дальнейшие действия должны разрабатываться по ходу вашей деятельности.**

# Зачем бороться с аутсорсингом? Как убедить членов профсоюза и товарищей по работе

50

Аутсорсинг – это сложный процесс. Его негативные последствия не всегда очевидны с самого начала. А когда они становятся явными, как правило, процесс уже зашел слишком далеко. Лидеры профсоюза должны объяснить членам организации, почему эта проблема требует срочных коллективных действий. У администрации всегда есть масса доводов для оправдания использования аутсорсинга и временной занятости. Убедить людей в необходимости действовать – означает дать ответ на аргументы, к которым прибегает администрация для оправдания принимаемых ею мер. Эти аргументы так хорошо известны, что вы можете услышать их даже от своих коллег, если заведете разговор на эту тему!

Здесь мы приведем самые распространенные аргументы, которые слышит профсоюз, и то, как вы можете на них ответить.

## **«Вас это не касается»**

Администрация заявляет, что нанимать людей и использовать их так, как она считает нужным, – ее прерогатива, и говорит нам, что это не наше дело. Нам могут говорить (и говорят) то же самое о зарплатах, организации работы, гендерной политике – практически обо всем, что имеет отношение к работникам.

**Это НАШЕ дело, потому что это влияет на гарантии занятости, условия труда каждого на предприятии и на профсоюзную организацию!**

## **«Это не имеет отношения к нашей основной деятельности»**

Когда используется аутсорсинг, нам обычно говорят: «Это касается только работы в столовой, а не нашей основной деятельности». Потом мы слышим то же самое насчет уборки, охраны и обслуживания. Завтра придет очередь склада, потом водителей, грузчиков, продавцов, офисных работников, упаковщиков... Использование аутсорсинга не имеет ограничений. Все виды работ могут (и будут) выполняться работниками с неустойчивой занятостью, если профсоюз не остановит администрацию посредством переговоров. На многих предприятиях этот процесс уже проник в «основную деятельность»: люди обнаружили, что они работают на той же производственной линии, но на новых условиях.



Многие компании в пищевой промышленности используют постоянную реструктуризацию как составную часть процесса повышения гибкости производства. В условиях постоянной реструктуризации понятие «основная деятельность» все время меняется. Мы должны задать вопрос, сможет ли компания функционировать без направлений деятельности, называемых «вспомогательными» и «неосновными». Представьте, что у вас на предприятии нет столовой, уборщиц, подсобных и ремонтных работников, охранников, водителей, грузчиков... На самом деле, все эти работники вносят свой вклад в производство продукции, продаваемой компанией. И без них компания не смогла бы функционировать. Это означает, что деление видов бизнеса на «основной» и «неосновной» неверно. Для профсоюза важно понимать, что все эти виды деятельности – часть предприятия, поэтому все выполняющие эти виды работ трудящиеся должны быть членами профсоюза. Если администрация с этим не согласна, профсоюз должен вести борьбу, добываясь согласия. Если в законе говорится, что поскольку работники не являются постоянными, то они не могут быть членами профсоюза, значит, необходимо менять закон, а не позицию профсоюза.

**Все виды работ, имеющие отношение к продаваемой компанией продукции, являются «основными»!**

**«Мы не хотим нанимать неквалифицированный персонал, например уборщиц...»**

Фактически компания все равно НАНИМАЕТ их! Разница только в том, что люди, нанятые на условиях аутсорсинга, работают за меньшую плату и в худших условиях, при слабых гарантиях занятости или их отсутствии.

**ВСЕ работники вносят важный вклад в производство продукции компании. разве руководству безразлично качество и условия поставки сырья, с которого начинается продовольственная цепочка? Или ему безразлично, что происходит с его продукцией после того, как она покидает территорию фабрики? Производство продукции и ее доставка потребителю являются результатом комплексной системы организации труда. Работодатель должен брать на себя ответственность за условия занятости каждого, чья деятельность вносит вклад в функционирование компании.**

**«Это сезонное явление» / «Таков характер этого вида бизнеса»**

Безусловно, сезонные взлеты и падения как спроса, так и объемов поставок сырья существуют. Однако здесь речь идет о другом, и компании просто пользуются ситуацией. Давайте рассмотрим этот вопрос подробнее.

Сезон – это четко определенный промежуток года, а не просто неделя, когда поступает крупный заказ. Почему же тогда называется «сезонным» работник, которого наняли летом на неделю на шоколадную фабрику или на три недели зимой на фабрику по производству кофе? Многие работники постоянно находятся «в резерве» и не знают, в какой момент и на какой срок им надо будет выходить на работу. На самом деле «гибкая» занятость этих людей, то есть возможность нанимать их в любой момент либо напрямую, либо посредством аутсорсинга и в любой же момент увольнять, призвана компенсировать недостатки планирования или служить потребностям производства «точно в срок» («just in time»).

И «временные» работники могут работать в течение всего года по временным контрактам, возобновляемым каждый год или каждые два месяца. Руководство ставит этих людей в зависимое положение и создает из них буфер на случай возможного спада на рынке.

52

Таким образом, «временные» и «сезонные» работники принимают на себя издержки, связанные со взлетами и падениями рынка и являющимися неотъемлемой частью любого бизнеса. Во многих случаях «сезонность» – фикция, прикрытие того факта, что компания увеличивает прибыль за счет перекладывания рыночных рисков на работников. Мы рассматривали в Части III пример фабрики Nestlé в Малайзии, нанимающей «сезонных» работников в течение всего года. На Nestlé круглый год – «пик сезона»!

### **«Это всего лишь испытательный срок»**

В большинстве стран продолжительность испытательного срока четко определена законом. Как правило, он не может превышать трех – максимум шести месяцев. Очевидно, что больший срок является оправданием или прикрытием для сокращения затрат. Конечно, если только не считать, что мы все обязаны непрерывно проходить испытательный срок!

**Добейтесь, чтобы испытательный срок ни у кого не превышал установленного законом максимума!**

### **«Мы скоро переведем их на постоянную занятость, как только...»**

Мы уже слышали это раньше: «Подождите немного, пока мы не...»

- завершим реструктуризацию
- осуществим инвестиции
- закроем годовой баланс
- назначим нового директора
- подпишем новый контракт
- и т.д. и т.п.



Повторим еще раз: все это – обычные этапы деятельности компании. Если руководство серьезно в своих намерениях, почему бы ему не подписать соглашение о том, сколько человек, кто именно и когда получат постоянный статус? Если оно отказывается это делать или даже вести переговоры на эту тему, значит, оно само в это не верит!

**Решать эту проблему необходимо сейчас!**

## Анализ проблемы: получение и использование необходимой информации

53

Если вы решили бороться с неустойчивой занятостью или с планами компании использовать аутсорсинг и намерены убедить товарищей по профсоюзу и коллег, что эта борьба очень важна и победа в ней возможна, вам следует начать со сбора точной, достоверной информации. Не доверяйте слухам вроде «начальство говорит, что...». Проверяйте всю информацию и старайтесь, если возможно, получать документальное подтверждение. Аккуратно записывайте все, связанное с данным вопросом: виды используемой занятости, статистика занятости с тщательно проставленными датами, официальные контакты с администрацией, переписка, внутривнутрипрофсоюзные заседания, случаи запугивания работников или нарушения их прав и т.д.

### Какая информация нужна?

#### Сбор информации о планах по аутсорсингу

Как только станет известно о планах использовать аутсорсинг на вашем предприятии, постарайтесь выяснить все, что только возможно! В том числе:

- Любую информацию об аутсорсинговой компании: что это за компания, каков ее юридический статус, что известно о ее политике в отношении работников, где расположены ее офисы, кому она предоставляет услуги?
- Подробности запланированной реструктуризации и ее ожидаемые результаты:
  - Какие отделы это затрагивает
  - Какие рабочие места это затрагивает
  - Какие условия занятости планируются для работников, нанятых по аутсорсингу?
  - Кто будет руководить людьми, нанятыми на условиях аутсорсинга?

- Если постоянные работники (или временные, нанятые основной компанией) передаются аутсорсинговой компании, то каковы условия этой передачи:
  - Кто именно передается
  - Сколько человек
  - Каковы будут оплата и условия их труда, а также условия занятости
  - Будут ли они пользоваться прежними льготами
  - Что будет с остальными работниками
- Планируемые условия занятости работников, нанятых по аутсорсингу (зарплата, льготы, постоянный или временный контракт)
- Позиция аутсорсинговой компании (компаний) в отношении трехстороннего соглашения между ней, нанимающей компанией и профсоюзом
- Сравнение затрат на выполнение работ собственным персоналом компании и стоимости работ, выполняемых заемными работниками (часто эта стоимость НЕ ниже!)
- Проект контракта или подписанный контракт вашей компании с аутсорсинговой компанией

### **Сбор информации о существующей на предприятии неустойчивой занятости**

- Какие формы неустойчивой занятости используются в данный момент на вашем предприятии?
  - Сколько работников на нашем предприятии работают по временным контрактам в разные периоды в течение года? Постоянно ли они работают по временным контрактам?
  - Сколько на нашем предприятии работников, нанятых через другие компании?
  - Каковы условия их занятости?
  - В каких отделах они работают?
- Увеличилось ли число временных работников за последние годы? (Сравните количество работников с постоянной и неустойчивой занятостью за несколько лет. Если количество постоянных работников сократилось, кто их заменил?)



- Каково положение временных работников?
  - o Каковы их основные проблемы (зарплата, льготы, страхование, гигиена и безопасность труда, статус занятости, переработки и т.д.)?
  - o Каковы условия труда: график работы, рабочее время, зарплата, гигиена и безопасность труда, социальные льготы? Как эти условия отличаются от условий для постоянных работников?
  - o Готовы ли они вступить в профсоюз?
  - o Каков их юридический статус: могут ли условия их занятости быть оспорены в суде?

В зависимости от обстоятельств может требоваться различная информация!

Когда профсоюз Nestlé в Тимашевске узнал о планах использовать аутсорсинг на их предприятии, члены профсоюза составили список необходимой им информации и источников ее получения.

<i>Что нам нужно узнать</i>	<i>Где получить информацию</i>
1. стоимость этого вида работ в данный момент	руководство нашей компании
2. стоимость этих работ, если они будут выполняться компанией NN	руководство нашей компании
3. коллективный договор (если он есть), условия труда график работы на NN	компания NN
4. условия индивидуальных контрактов, действующих в компании NN	компания NN
5. перечень рабочих мест, которых это коснется	руководство нашей компании
6. юридический статус компании NN	компания NN
7. проект контракта нашей компании с компанией NN	руководство нашей компании
8. репутация компании NN	другие профсоюзы; работники других предприятий, где действует компания NN; Интернет; компания NN

## Как получить информацию, если вам в ней отказывают

Если вам отказывают в информации – это повод задуматься!

Возможно, руководство компании хочет что-то скрыть. Не прекращайте обращаться за информацией. Вы имеете право ее получить, и не переставайте напоминать руководству о том, что вы знаете об этом своем праве.

56

- Осуществляйте свое право на информацию! Оказывайте постоянное давление на руководство и всегда направляйте письменные запросы на получение информации. Устные запросы, как правило, игнорируются. Но руководство дважды подумает, прежде чем проигнорировать письменный запрос.
- Не прекращая оказывать давление на руководство компании, ищите альтернативные источники информации. Это могут быть члены вашего профсоюза, работники аутсорсинговой компании, местные, региональные, национальные и иные профсоюзные организации, пресса, Интернет. (Будьте осторожны: не всей информации, которую вы найдете в Интернете, можно доверять, она может быть неточной, устаревшей или ненадежной. Вам нужно ее перепроверить.) Используйте информацию о других компаниях или предприятиях, которыми владеет ваша компания как в стране, так и за рубежом.
- Настаивайте на том, что получение информации – ваше законное право. Если в коллективном договоре есть положения, ограничивающие вам доступ к информации такого рода, подготовьтесь к тому, чтобы добиться их отмены на следующих коллективных переговорах!
- Боритесь против злоупотребления понятиями «коммерческая тайна» и «конфиденциальная деловая информация», если они используются для того, чтобы лишить профсоюз его законного права на доступ к информации. Многие компании публично заявляют о своей «открытости» и «прозрачности» как составной части «корпоративной социальной ответственности». Эти заявления должны реализовываться на практике. Заставьте компанию следовать собственным декларациям!
- Фиксируйте каждый отказ в предоставлении информации и храните эти сведения для использования в будущем.





# Самая важная задача: убедить и мобилизовать членов своего профсоюза. Организуйте всех работников предприятия!

Для того чтобы остановить или сократить использование аутсорсинга или временной занятости, вам необходима поддержка членов вашего профсоюза и всех работников предприятия. Чтобы помочь членам профсоюза осознать необходимость борьбы с неустойчивой занятостью, нужно постоянно включать их в работу в этой области.

Это касается как работников с прямой постоянной занятостью, ТАКИ работников с временной, неустойчивой занятостью. Даже если они не имеют права вступать в профсоюз, их всегда можно рассматривать как ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ членов профсоюза. Следует уделять большое внимание тому, как соблюдаются их права. Только когда они увидят, что ваш профсоюз волнует их проблемы, они будут заинтересованы в том, чтобы его поддержать!

57

## Как получить поддержку членов профсоюза и работников с неустойчивой занятостью

### 1. Проводите обучение и разъяснительную работу

Члены профсоюза должны понимать, что неустойчивая занятость – это угроза их гарантиям занятости и условиям труда, а также угроза их профсоюзу. Однако очень важно, чтобы они, воспринимая неустойчивую занятость как угрожающую им стратегию руководства компании, не видели врагов во временных работниках. Ведь те лишены всех или многих прав, поэтому очень важно, чтобы члены профсоюза боролись против неустойчивой занятости за право временных работников на гарантию занятости и на членство в профсоюзе. Вы должны объяснить людям, ПОЧЕМУ это так важно. Можете использовать примеры из этого пособия, организовать тренинги, выпустить листовки и брошюры. Постарайтесь продумать другие способы распространения информации и стимулы, которые могут побудить работников задуматься над этой проблемой.

### 2. Общайтесь с людьми

Выясните, чем люди озабочены больше всего. Часто то, что выглядит мелкими обидами и жалобами, лучше всего иллюстрирует порочный характер неустойчивой занятости.

### 3. Информировать людей

Передавайте всю полученную вами информацию членам своего профсоюза. Никогда не считайте, что им уже что-то известно, если вы им об этом не сообщили.

### 4. Привлекайте к работе всех членов профсоюза

Подумайте, к какой работе вы можете привлечь людей. Например, они могут подписывать и собирать подписи под письмами, носить эмблемы, участвовать в сборе информации, разговаривать с другими работниками на предприятии или участвовать в профсоюзных мероприятиях. Помните о том, кто что может и готов делать.

### 5. Организовывайте всех работников независимо от их статуса

Администрация будет стараться разделить работников на группы: на работников основного направления бизнеса и вспомогательных служб, на постоянных и временных, на мужчин и женщин, на молодых и пожилых, на тех, кто уже долгое время работает на предприятии, и новичков, на нанятых напрямую и через посредников. Убедите людей в том, что они могут победить, только если объединятся! Цель должна быть в том, чтобы каждый работник стал членом профсоюза.

### 6. Проводите совместно профсоюзные мероприятия

Некоторые профсоюзы выделили специальных организаторов, чтобы они занимались временными работниками и вовлекали их в профсоюзную деятельность. Другие профсоюзы сформировали для этого «комитеты солидарности». Работников с неустойчивой занятостью приглашают участвовать в тренингах, писать статьи и давать интервью для профсоюзной прессы. Совместные мероприятия и другие виды деятельности, где члены профсоюза участвуют вместе с временными работниками, являются жизненно важным шагом для укрепления солидарности.

### 7. Создавайте атмосферу доверия

Работники с неустойчивой занятостью могут беспокоиться о том, что потеряют работу, если примут участие в акциях профсоюза. Мы должны понимать, чем они рискуют, и относиться к их опасениям серьезно. Они и так относятся к уязвимой категории, поэтому мы должны гарантировать, что члены профсоюза будут бороться за то, чтобы не допустить их увольнения или любых форм преследования и запугивания. Очень важно, чтобы вовлечение временных работников в профсоюз строилось на основе взаимного доверия и уважения, чтобы они были готовы рискнуть и поддержать профсоюз, а члены профсоюза стремились выступить в поддержку их права на постоянную и гарантированную занятость.



## Органайзинг и мобилизация членов профсоюза и работников с неустойчивой занятостью

26 августа 2004 года входящий в IUF Австралийский профсоюз производственных работников (AMWU) подписал новый трехлетний коллективный договор с Nestlé Confectionary Australia, значительно расширивший права профсоюза и сокративший использование работников с неустойчивой занятостью, нанятых через агентства.

Приводим интервью с *Дженнифер Доуэлл*, помощником Национального секретаря отделения пищевиков профсоюза AMWU и вице-президентом IUF:

«Мы сделали вот что: мы начали процесс обсуждения коллективного договора на предприятии, собрали всех делегатов со всех трех фабрик и составили список наших требований. Мы обсудили проблемы отхода от постоянной занятости и использования временных контрактов, с этой проблемой сталкивалось большинство участников. Мы включили эти пункты в список требований, пошли с ним на предприятия, где делегаты и организаторы объяснили членам профсоюза, что профсоюз собирается предпринять по этой проблеме. Профсоюз получил единодушную поддержку на всех трех предприятиях. Главным желанием людей было полностью избавиться от найма через посредников и добиться, чтобы у каждого работника независимо от условий его занятости был прямой контракт с Nestlé. Однако если это не удастся, мы пойдем дальше, шаг за шагом, и добьемся введения ограничения на количество заключаемых временных контрактов.

Люди видят, в особенности на крупных предприятиях, что, когда уходит постоянный работник, его место занимает работник с краткосрочным контрактом. И они действительно озабочены ростом на их предприятиях непостоянной занятости.

Мы беседовали с членами профсоюза, проводили телефонные конференции, рассылали бюллетени, готовили документы, из которых было видно, на каком этапе мы в данный момент находимся. И после каждой встречи или переговоров мы обновляли эти документы, чтобы было понятно, как продвигаются дела по каждой из проблем, включенных в наш первоначальный список требований. Люди знали, с чем компания согласилась, на что ответила «нет», и по ходу всего процесса, который занял почти 12 месяцев, решали, в каких вопросах будут стоять до конца, а какие требования можно пока отложить до следующего раза. Мы сообщали, о чем нам удалось договориться с компанией, с чем она не согласилась, что готова обсуждать. Мы занимались проблемами, важными для всех предприятий, и номером один в этом списке были проблемы найма.

## Органайзинг и мобилизация членов профсоюза и работников с неустойчивой занятостью

Составной частью процесса было и информирование компании обо всех наших мероприятиях. Руководство компании постоянно получало информацию от нас и от делегатов по поводу позиции работников. Ему было хорошо известно, что работники хотят решить проблему найма, и оно знало, что если к концу переговоров не займется этой проблемой, то на всех трех предприятиях одновременно начнется забастовка. Мы получили согласие на проведение забастовки от всех работников этих предприятий. Компания решила, что ей действительно необходимо тщательно обсудить эту проблему. Когда мы поднимали эту тему, то подготовили предложение на случай, если не удастся добиться полного запрета на использование найма по временным контрактам: пусть тогда Nestlé ограничит использование заемного труда определенным процентом. И руководство компании в итоге согласилось. Мы вместе решили, что в следующем раунде попытаемся сократить этот процент настолько, что компания будет вынуждена как-то решать проблему найма работников в целом.

Это было трудно, потому что, даже если вы и организуете «контрактных» работников (а мы настойчиво делали это, хотя это очень не просто), всех их невозможно организовать из-за их постоянной сменяемости. У вас на предприятии может на одной неделе быть 20 «контрактных» работников, вы всех их принимаете в профсоюз, а на следующей неделе у вас по-прежнему 20 «контрактников», но из них только 15 – те же самые, что и на прошлой неделе. Они боятся вступать в профсоюз, боятся лишиться места, если работодатель узнает, что они вступили в профсоюз. Это еще зависит и от позиции кадрового агентства. Довольно часто агентства действительно отказываются от работника из-за того, что он вступил в профсоюз, хотя ни за что не признаются в этом. Но Nestlé никогда особо не беспокоило, что мы принимаем в профсоюз «контрактников». Многие менеджеры считали, что это даже хорошо для Nestlé, потому что в таком случае профсоюз вынужден учитывать интересы временных работников и не будет настаивать, чтобы они не работали на предприятии. Мы действительно не стремились избавиться от людей, нанятых по временным контрактам, мы старались сделать так, чтобы их работодателем была компания Nestlé. И мы объясняли временным и постоянным работникам, что это хорошо для всех».



# Выбор стратегии

В каждом случае вы должны выбрать правильную стратегию, подходящую вашему профсоюзу и ситуации. Профсоюзы используют разные стратегии, иногда сочетая их различным образом. Приведем список успешно использованных стратегий:

## 1. Коллективные переговоры

Одним из основополагающих принципов профсоюзного движения является следующий: ВСЕ изменения, оказывающие влияние на организацию работы и условия занятости, должны обсуждаться на коллективных переговорах. Никогда не переставайте напоминать руководству, что этот принцип закреплен в международном законодательстве (Конвенция МОТ № 98 о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров)! Переговоры необходимы практически во всех ситуациях, обсуждению подлежит ВСЁ. В том числе, например, условия сохранения отделения в рамках компании, условия перевода работников с неустойчивой занятостью на постоянные контракты и условия, при которых ваш профсоюз может согласиться на проведение (предварительно обсужденной) реструктуризации. Убедитесь в том, что вы хорошо подготовлены: эти вопросы так же важны, как и любые другие, обсуждаемые на коллективных переговорах!

## 2. Контроль выполнения принятых соглашений и непрерывные переговоры

Каждое соглашение должно содержать пункт о контроле выполнения! Если в соглашении записано ваше право на обсуждение изменений, должно быть гарантировано соблюдение и этого права (см. Соглашение AMWU, приведенное в Части III).

## 3. Подача судебного иска

Есть ситуации, когда для борьбы с аутсорсингом может быть с успехом использована подача иска:

- когда законодательство в вашей стране устанавливает ограничения на использование аутсорсинга и/или дает профсоюзу право на участие в переговорах по условиям его использования. Если компания нарушает эти условия, вы можете подать иск в суд;
- когда аутсорсинговая или ваша компания нарушает права заемных работников, вы можете оказать давление на обе компании через суд, одновременно добиваясь постоянного статуса для этих работников;

- иногда вы можете использовать лазейки в законодательстве, чтобы доказать, что по закону эти работники должны быть постоянными и их существующий статус не соответствует закону (см. пример профсоюза работников Coca-Cola в Пакистане, Часть III).

#### 4. Акции на предприятии

Любая кампания за права заемных работников или против аутсорсинга должна опираться на готовность членов вашего профсоюза к борьбе. Для проявления солидарности и оказания давления на руководство компании по различным проблемам могут использоваться разные формы деятельности, например: подписание петиций, ношение значков и эмблем, митинги протеста, остановки работы и забастовки. Эти виды деятельности можно с успехом использовать в сочетании с другими акциями, например, с освещением событий в средствах массовой информации, акциями солидарности других профсоюзов или сообществ. Все это необходимо тщательно спланировать. Всегда старайтесь учитывать возможную реакцию администрации, общественности, членов профсоюза и не входящих в профсоюз работников!

Тщательно спланируйте стратегию вашей кампании, прежде чем начнете действовать. Убедитесь, что члены вашего профсоюза проинформированы о последующих шагах и стоящей за ними стратегии!

#### 5. Публичные акции

Акции за рамками предприятия могут и должны сопровождать мероприятия в поддержку гарантий занятости. Большинство людей без труда поймут необходимость таких гарантий. Однако многие не представляют, до какой степени ТНК постоянно подрывают стабильную занятость. Вот где необходима кампания в средствах массовой информации! Ваша стратегия в СМИ должна быть едина со стратегией всей кампании. Включите этот пункт при составлении плана кампании.



## 6. Поиск партнерских организаций и сотрудничество с ними

В борьбе против неустойчивой занятости и аутсорсинга вам нужна поддержка надежных союзников, разделяющих ваши цели и методы и понимающих, что это общая проблема. Такими союзниками могут быть:

- Ваша территориальная или отраслевая профсоюзная организация
- Ваши коллеги из профсоюзов других предприятий компании
- Другие профсоюзы, имеющие дело с той же аутсорсинговой компанией или сталкивающиеся с той же проблемой
- Общественность: журналисты, интересующиеся этой темой, неправительственные организации и местные общественные организации, занимающиеся защитой прав трудящихся, проблемами безработицы, городской бедности, а также молодежные организации и т.д.

## 7. Анализируйте свои сильные и слабые стороны

Прежде чем начать кампанию, четко уясните свои сильные и слабые стороны. Не расстраивайтесь, если обнаружите у себя слабые стороны: воспользуйтесь возможностью и постарайтесь стать сильнее. Если вы нашли у своего профсоюза слабые стороны, это не означает, что вы не должны действовать.

Процесс оценки является составной частью разработки стратегии. Только учтите, что ни один профсоюз в мире не может ответить «да» на все приведенные ниже вопросы.

**В таблице на следующей странице постарайтесь честно оценить свои сильные и слабые стороны. Пометьте, почему вы ответили так или иначе на тот или иной вопрос. Обсудите свои слабые стороны: что вы можете сделать, чтобы укрепить свою позицию?**

Демонстрация работников Nestle Корея



1. Сбор информации	xx	x	-	--
Регулярно ли мы получаем от руководства компании нужную нам информацию?				
Есть ли у нас другие надежные источники для проверки или опровержения информации, поступающей от руководства, и для получения недостающих сведений?				
Сообщают ли нам члены профсоюза о новостях и слухах?				
<b>2. Анализ</b>				
Полностью ли нам понятна получаемая информация?				
Есть ли у нас возможность попросить о помощи в анализе информации надежных и близких по взглядам людей?				
<b>3. Распространение информации</b>				
Достаточно ли у нас информационных стендов на предприятии?				
Есть ли у нас опыт изготовления и распространения печатной информации?				
Может ли нам кто-нибудь помочь в производстве печатной информации?				
Есть ли у нас финансовые и технические источники для производства печатных материалов?				
Есть ли у нас возможность проводить собрания в подразделениях, для работников всего предприятия?				
Есть ли у нас право и возможность свободно общаться с членами профсоюза?				
Есть ли у членов профсоюза время для участия в профсоюзных мероприятиях? Освобождают ли их от работы для этого?				
<b>4. Мобилизация</b>				
Считают ли члены профсоюза этот вопрос важным?				
Волнует ли этот вопрос членов профсоюза настолько, что они готовы к активным действиям?				
Если они начнут действовать, сможем ли мы защитить их от преследований?				
Есть ли у нас опыт в организации акций протеста?				
Могут ли и готовы ли члены профсоюза участвовать в акциях, проходящих за пределами предприятия?				
Есть ли у нас люди, готовые помочь в проведении акций (музыкальное или театрализованное сопровождение, постеры и т.д.)?				
Есть ли у нас надежные контакты с потенциальными сторонниками: другими профсоюзами, неправительственными организациями, журналистами?				
Можем ли мы убедить общественность в важности этой проблемы и обоснованности наших действий?				
Есть ли у нас фонд солидарности или забастовочный фонд?				
Есть ли у нас средства для начала и проведения этой кампании?				
- время				
- добровольцы				
- идеи				
- финансы, если нужны				





<b>5. Ведение переговоров</b>	<b>xx</b>	<b>x</b>	<b>-</b>	<b>--</b>
Есть ли у нас опыт ведения переговоров?				
Можем ли мы получить на переговорах внешнюю поддержку?				
- вышестоящих профсоюзных организаций				
- экспертов				
- юристов				
Есть ли у нас условия для переговоров?				
- достаточно ли времени				
- возможности для подготовки				
Достаточно ли мы подготовлены:				
- располагаем ли мы информацией				
- аргументами				
- есть ли у нас программа-минимум и программа-максимум?				
Хватит ли членам профсоюза терпения для поддержки длительного переговорного процесса?				
Если в дело вступит представитель арбитража, можем ли мы ему доверять?				
<b>6. Юридические вопросы</b>				
Есть ли возможность оспорить в суде решения и действия компании?				
Есть ли вероятность принятия судом справедливого решения?				
Есть ли у нас средства для участия в длительном судебном процессе (расходы на адвокатов, иные расходы)?				
Готовы ли мы к использованию судебных средств в ходе кампании?				
Можем ли мы добиться исполнения решений суда?				
Какова вероятность положительного решения суда?				

## Выводы

Шаги 1 – 3 являются основными предварительными условиями успешной борьбы.

Никакой энтузиазм не может компенсировать отсутствие надежной, точной информации. Если вы не в состоянии проанализировать сложные документы, предоставляемые иногда руководством, вас легко обмануть. Обратитесь за помощью!

Поддержка постоянной связи с членами профсоюза – основа успеха. Если вы добьетесь победы, очень важно, чтобы члены профсоюза и работники с неустойчивой занятостью понимали, что эта победа одержана благодаря профсоюзу.

Шаги 4 – 6 могут помочь вам разработать стратегию, подходящую именно к вашей ситуации. Понимание того, в каких областях вы сильнее, а в каких слабее, может помочь вам определить, какой стратегией лучше воспользоваться.

# IUF

IUF – это глобальная профсоюзная федерация, в состав которой входят более 360 профсоюзов со всего мира, она представляет работников пищевой промышленности, сельского хозяйства, отелей, ресторанов, предприятий общественного питания и табачной промышленности.

С сентября 2004 г. IUF координирует совместную международную деятельность по организингу и развитию профсоюзов в компаниях Nestle и Coca-Cola в рамках Глобального проекта, осуществляемого при поддержке норвежского профсоюза LO и Фонда Фридриха Эберта (FES), Германия. В мае 2006 г. при поддержке голландского профсоюза FNV в проект были включены компании Unilever и Heineken. Эта инициатива опирается на работу, ведущуюся в регионах, обеспечивая ее последовательность и устойчивость с помощью региональных координаторов проекта.

66

## АФРИКА

### Куана Ангула

IUF Africa Regional Secretariat Traduna  
Centre, 5<sup>th</sup> Floor 118 Jorrisen Street  
Braamfontein 2017 Johannesburg South  
Africa Tel: +27 11 339 43 91  
[cuana.angula@mweb.co.za](mailto:cuana.angula@mweb.co.za)

### Симеон Доссу

CSA-BENIN  
06 BP 1748  
Cotonou  
Benin  
Tel: +229 90936057  
[simeon.dossou@iuf.org](mailto:simeon.dossou@iuf.org)

## АЗИАТСКО-ТИХООКЕАНСКИЙ РЕГИОН

### Хидайат Гринфилд

IUF Asia-Pacific Regional Secretariat  
377-383 Sussex Street, rm 5, 8th fl  
Labour Council Building  
Sydney NSW 2000  
Australia  
[greenfield@iuf.org](mailto:greenfield@iuf.org)

## ЛАТИНСКАЯ АМЕРИКА

### Беатрис Соса-Мартинес,

### Ариэль Селиберти

IUF Latin America Regional Secretariat  
Wilson Ferreira Aldunate 1229/201  
11100 Montevideo  
Uruguay  
Tel: +598 2 900 74 73  
[beatriz@rel-uita.org](mailto:beatriz@rel-uita.org)  
[ariel@rel-uita.org](mailto:ariel@rel-uita.org)

## ЮГО-ВОСТОЧНАЯ ЕВРОПА

### Илдико Крен

Jokai utca 2  
H-1062 Budapest  
Hungary  
Tel: +36 1 301 90 70  
[ildiko.kren@iuf.org](mailto:ildiko.kren@iuf.org)

## РОССИЯ И СНГ

### Гизела Нойнхедфер

Региональный координационный офис IUF  
Дворец профсоюзов, комн. 34-02  
Ленинский проспект, 42  
119119 Москва  
Россия  
тел: + 7 495 938 86 17  
[gisela.neunhoeffer@iuf.org](mailto:gisela.neunhoeffer@iuf.org)

## ГЕНЕРАЛЬНЫЙ СЕКРЕТАРИАТ IUF

Rampe du Pont-Rouge 8 CH-1213  
Petit-Lancy (Geneva)  
Switzerland

**Рон Освальд, Генеральный секретарь**  
**Жаклин Барончини, координатор по Nestle**

Tel: + 41 22 793 22 33  
[jacqueline.baroncini@iuf.org](mailto:jacqueline.baroncini@iuf.org)

