

Профсоюзы и транснациональные корпорации – европейский контекст

Валерий Грибанов

*Коми республиканская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Коми*

В статье рассматриваются особенности развития отношений профсоюзов и транснациональных корпораций (ТНК). Акцентируется, что главной долговременной стратегией, позволяющей профсоюзам использовать положительные моменты в деятельности корпораций, является объединение усилий профсоюзов разных стран, создание или активизация деятельности международных профсоюзных организаций для того, чтобы выступить противовесом организационной структуры и международной деятельности ТНК. Отмечается, что деятельность профсоюзов на уровне Европейского Союза достиг пока весьма ограниченных успехов, и делается вывод, что в обозримом будущем национальные системы трудовых отношений будут занимать центральное место в будущем Европы.

Ключевые слова: глобализация, транснациональные корпорации, профсоюзы.

Keywords: *globalization, multinational corporations, trade unions.*

Введение

Все более набирающий темпы процесс глобализации является наиболее принципиальным вызовом времени современному профсоюзному движению. Под процессом «глобализации» здесь понимается «интеграция экономической деятельности подразделениями частного капитала во всемирном масштабе» [1, p.2]. Этот феномен, на первый взгляд чисто экономический, является в значительной степени определяющим для развития и всех остальных сфер жизнедеятельности мирового сообщества. Анализируя политическую суть глобализации, один из крупнейших современных политологов Теодор Лоуи, делает вывод о том, что она есть «ничто иное как новый феодализм, бегство из гражданства в крепостничество труда и потребления, зависящее от доброй воли корпоративного лорда» [2, p.145]. Свою, весьма важную роль в том, чтобы последствия глобализации не имели столь катастрофического для судеб демократии характера, призваны сыграть и профсоюзы.

Valerij Griбанov – Komijos Respublikos valstybės tarnybos ir valdymo akademijos prie Komijos Respublikos vadovo rektorius, Administracinio valdymo katedros vedėjas, profesorius, politikos mokslų daktaras.

El. paštas: academy@komi.ru

Straipsnis įteiktas redakcijai 2004 m. sausio mėn.; recenzuotas; parengtas spaudai 2004 m. kovo mėn.

Как известно, главным субъектом глобализации в современном мире выступают транснациональные корпорации (ТНК). В соответствии с определением, данным в Трехсторонней декларации Международной организации труда (МОТ), принятой ее Административным Советом в 1997 году, под ТНК понимаются предприятия, будь то государственные, смешанные или частные, которые владеют или контролируют производство, распределение, обслуживание, средства за пределами страны базирования.

Именно профсоюзы первыми в мировой практике стали высказывать тревогу по поводу бесконтрольных действий транснациональных корпораций, которые ввозили капитал в страны с низкими социальными показателями ради получения сверхприбылей. При этом профсоюзы понимали и понимают, что процесс этот, в принципе, неизбежен, и имеет аспекты не только отрицательные, но и положительные. Объективно затормозить его невозможно. Однако они стремятся к тому, чтобы этот процесс не приводил к снижению социальных стандартов в государствах-экспортерах капитала и, наоборот, содействовал повышению таковых в странах-импортерах. Другими словами - в центре их внимания борьба с так называемым «социальным демпингом».

Как следствие, стремясь консолидироваться перед лицом общего противника, профсоюзные организации обеспокоены не только социально-

экономическими, но и политическими последствиями глобализации. Сегодняшняя ситуация такая, что реализм и транзакционизм, другие перспективы или парадигмы, часто не имеют значения для мировой экономической политики. Выступая в качестве важных институтов гражданского общества, профсоюзы и их международные конфедерации последовательно требуют строгого соблюдения гражданских, политических и социальных прав человека в любой точке земного шара. Наиболее интересный опыт решения проблем консолидации накоплен сегодня в объединенной Европе.

Отношения профсоюзов и транснациональных корпораций

Торговая организация ООН, UNCTAD, подсчитала, что к концу XX века в мире было более 40 тысяч ТНК со штаб-квартирами более чем в трех странах, причем их число постоянно растет. На них трудятся более 73 млн. работников, а если считать косвенно принадлежащие ТНК предприятия, то около 150 млн. человек, или каждый пятый трудящийся на планете. Пятьсот крупнейших ТНК контролируют 25 процентов всего валового внутреннего продукта (ВВП) на земле, на их долю приходится до 90 процентов всех прямых иностранных инвестиций в мире, они владеют 80 процентами патентов и лицензий на новейшие технологии. Треть мировой торговли представляет собой внутрифирменные операции ТНК, то есть перевозку товаров с предприятия, принадлежащего ТНК в одной стране, на ее же предприятие в другой [3, p.145]. В целом же под контролем ТНК находится более половины мирового промышленного производства и две трети торговли, причем почти половину этого объема осуществляет через собственные торговые сети.

Таким образом, ТНК являются главным свидетельством интернационализации капитала – «процесса, за которым стоит все более интегрирующаяся мировая капиталистическая экономика и с помощью которого капитал становится все более глобальным в своих действиях» [3, p.11]. Они находятся в самом сердце глобализации и непрерывно двигают ее вперед. ТНК в настоящее время являются доминирующей формой организации бизнеса в рамках международных экономических отношений и выступают в роли «одного из наиболее мощных экономических институтов, созданных до сих пор капиталистической системой» [3, p.187]. Еще в 1982 году К.Кроуч [4, p.29] сделал вывод о том, что рост ТНК представляет наибольшую угрозу положению профсоюзов в развитых странах. Как следствие всего этого

профсоюзы действительно ощущают потерю своего влияния по мере все более широкого распространения ТНК. В 1980 году в профсоюзах США состояли более 20 процентов рабочих и служащих, а в конце столетия таковых было лишь 10 процентов. Корпоративная Америка не хочет иметь никаких дел с профсоюзами. Зеленый свет менеджерам дал президент Р. Рейган в 1980 году, когда все члены профсоюза, работавшие в государственной авиадиспетчерской службе, были уволены. Статья 14 Конституции ФРГ гласит, что «собственность обязывает» и «должна служить на благо всего общества». Но на смену патриотической приходит новая корпоративная культура, защищающая интересы акционеров. В седьмом десятилетии Германская федерация профсоюзов (ГФП) объединяла 6,5 млн. членов, а с 1991 года число членов ГФП уменьшилось на одну пятую. Надо признать, что более половины этого сокращения произошло из-за краха промышленности Восточной Германии, но и на Западе из списков профсоюзов был вычеркнут почти миллион человек. К примеру, в 1990 году Евросоюз отменил ограничения на все полеты через границы, начали падать цены, что привело к закрытию почти всех государственных авиакомпаний. И Lufthansa решила увеличить число увольнений, а также пошла на замораживание заработной платы, увеличение рабочего времени и сокращение отпусков.

Кстати, на деятельность ТНК действует и конкуренция, особенно со стороны стран с низким уровнем зарплаты, особенно в трудоемких секторах, где значительная часть рабочей силы не имела никакой или относительно низкую квалификацию. Наконец создавалось и государственное конкурентное право. Надо подчеркнуть, что конкурентное право США и Европы существенно различается. Еще в конце XIX века и начале XX века в США были приняты акты Шермана, Клайтона, Федеральрой торговой комиссии, цель которых - недопустить создания картелей, занимающих доминирующее положение в сферах производства, торговли или услуг. Характерной чертой конкурентного права Европы является то, что Деятельность монополий регулируется гораздо мягче. В нормах этого права основное внимание уделяется анализу поведения предприятий, а регулирование и контроль рынка не являются сутью дела. В статьях 81 и 82 Договора ЕС антимонопольные положения не являются жесткими, а полномочия институтов Сообщества – необширные. Поэтому можно утверждать, что в Европе защищается сама конкуренция, то есть интересы конкурирующих компаний, а в Америке – права потребителей.

Существует ряд общих подходов к деятельности профсоюзов в ТНК. Так, например, все профсоюзы стремятся сочетать отношения с ТНК на глобальном, континентальном и национальном уровнях; решать в сотрудничестве или борьбе с ними множество практических проблем; изыскивать оптимальное соотношение между законодательством каждой страны и международными нормативными документами и тому подобное. Различаются и методы действия групп интересов. Предприниматели предпочитают такие методы влияния: личные прямые и неформальные контакты, участие в деятельности избираемых органов, прямые контакты с правительством, лоббизм, общение со средствами массовой информации, содействие при подготовке проектов законов, проведение разных исследований и приведение технических данных. Профсоюзы используют: участие в акциях протеста, в судебных разбирательствах, личные контакты и связи с политическими партиями, переговоры, петиции, информирование средств массовой информации и др. Группы предпринимателей используют более рациональные, интеллектуальные, разнообразные методы действий, а профсоюзы – часто резонансные, даже немирные формы решения проблем. Методы влияния, конечно, зависят как от финансовых ресурсов, так и от человеческого фактора.

Несмотря на определенные успехи в деятельности профсоюзов в отношении ТНК, необходимо признать существование громадных препятствий на пути многонационального юнионизма и заключения транснациональных коллективных соглашений. Не следует преуменьшать и сопротивление со стороны менеджмента корпораций, поскольку обычно преимущества от отказа вести переговоры с профсоюзами на международном уровне значительно превосходят те возможные потери, которые ТНК могут понести от действий профсоюзов.

Перспективы интернационализации процесса трудовых отношений ограничены и теми трудностями, которые существуют внутри самого профсоюзного движения. Международное сотрудничество профсоюзов затруднено и в связи с множественностью и фрагментированностью профсоюзных структур и соперничеством профсоюзов во многих странах. Особенно плюрализм, конфликтность, децентрализация, фрагментарность проявляются в профсоюзном движении в посткоммунистических странах [5, p.65]. Идеологические и, в несколько меньшей степени, религиозные различия внутри и между национальными профсоюзными движениями являются серьезным барьером на пути достижения эффективной совместной деятельности профсоюзов. Трудности

возникают не только при обеспечении полной кооперации между профсоюзными организациями, но и при попытках мобилизации рядовых членов на поддержку согласованных действий против ТНК, особенно в тех странах, где уровень заработной платы достаточно высок, а условия труда – благоприятны для рабочих. Как справедливо отмечает Д.Галлахер «нелегко убедить рядового члена профсоюза в том, что поскольку он или она работает на транснациональную корпорацию, это в его или ее долгосрочных интересах поддержать своих товарищей рабочих за границей, которые испытывают трудности с тем же самым работодателем» [6, p.45].

В целом, можно сделать вывод о том, что профсоюзные стратегии, направленные на создание организационного противовеса ТНК, в существующих на сегодняшний день условиях могут привести лишь к созданию достаточно хрупких конструкций, вряд ли способных действительно противостоять международному капиталу. Это становится особо заметно в периоды экономического спада и роста безработицы, которые выступают в роли своего рода спускового крючка для усиления протекционистского и националистического характера действий ряда профсоюзов.

На международном уровне через межправительственные организации предпринимаются попытки выработки правил регулирования поведения ТНК. В 1973 году была создана специальная Комиссия ООН по ТНК. За последние два десятилетия ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития) и МОТ разработали кодексы поведения для ТНК, которые они должны соблюдать в практике трудовых отношений. Эти рекомендации поощряют признание профсоюзов, практику трудовых отношений, которые соответствуют традициям той страны, где находится подразделение ТНК, и раскрытие (хотя бы частичное) информации работникам. Хотя следование этим рекомендациям носит скорее добровольный, чем обязательный характер, учитывая огромные проблемы, связанные с их правовым закреплением, принятие этих рекомендаций правительствами подразумевает наличие ожиданий соблюдения их ТНК.

Но особое значение для профсоюзов имеет «Трехсторонняя декларация принципов», касающаяся многонациональных (так именовались ТНК в 70-е годы) корпораций и социальной политики, принятая МОТ в 1977 году как итог 5-летней работы группы экспертов из различных стран, составленной также на принципах трипартизма (государство-работодатели-профсоюзы). Декларация базируется на принципе, согласно которому ТНК не могут ухудшать на своих пред-

ривиях условия труда, его оплату, другие социальные условия, а также профсоюзные права и методы разрешения трудовых коллективных споров по сравнению с национальными предприятиями. Политика ТНК должна вписываться в общие цели развития и социальные установления стран, где они действуют.

Однако, для того, чтобы появилась возможность достижения соглашения между международным профсоюзом и ТНК, которое реализовалось бы на глобальном уровне, необходимо достижение значительно большего схождения в экономических, социальных и правовых характеристик внешней среды во всех этих странах. Учитывая все те сложности, с которыми сталкиваются профсоюзы на глобальном уровне, можно прийти к выводу о том, что более перспективным на данном этапе выглядит их сотрудничество на уровне региональном. Особенно очевидным представляется это для стран Европейского Союза.

Опыт объединенной Европы: постановка проблемы

Объединенная Европа, опирающаяся на рынок более 400 миллионов потребителей, обладает способностью развивать новую экономическую политику сперва внутреннюю, а затем и внешнюю, более близкую принципам Д. М. Кейнса и Л. Эрхарда⁴, нежели М. Фридмена и Ф. фон Хайека⁵. Объединение Европы длится более 30 лет и европейские профсоюзы все это время добиваются создания единых правил защиты интересов работающих по найму.

В связи с этим весьма любопытными представляется те документы, которые приняты Европейским Союзом (ЕС) И хотя в принципе они обязательны только для «европейских компаний», то есть для «предприятий с числом работающих бо-

лее 1 тыс. чел. в странах-членах ЕС или не менее чем в 2 странах-членах ЕС с числом работающих не менее 150 чел. в каждой», они в ряде случаев успешно применяются и в других регионах мира. Определенные моменты, регламентирующие Деятельность ТНК в социальной области, содержатся в других «европейских актах» - например, в Социальной хартии ЕС 1989 году и в двух протоколах Маастрихтского договора 1992 года.

По этим вопросам в рамках ЕС был принят ряд директив, внесены изменения в национальные законодательства. Наконец, в рамках ЕС в 1995 году был принят закон о создании европейских производственных советов (ЕПС), а в 1996 году - об Общеввропейском производственном совете. Эти правовые акты обязывают предпринимателей давать ЕПС всю информацию, как о текущей деятельности предприятий, так и планах на будущее: о реконструкции, перепрофилировании производства, сокращении штатов. На заседаниях ЕПС профсоюзы выдвигают свои требования. Кстати, вся деятельность ЕПС финансируется работодателями.

В орбиту ЕПС вовлечено уже 1500 тысяч европейских предприятий, в том числе, например, такие известные фирмы, как «Данон», «Нестле» и другие. В необходимых случаях ЕПС обращаются в Европейский суд по правам человека. Так удалось аннулировать решение руководства французского автомобильного гиганта «Рено» о закрытии одного из своих зарубежных филиалов - предприятия в Бельгии.

Другим механизмом предупреждения трудовых конфликтов на общеввропейском уровне является Экономический и социальный комитет (ЭСК). Он образован как арена сопоставления мнений групп интересов бизнеса, представленного европейскими ассоциациями федераций и отраслей, (в том числе мелкого бизнеса), наемного труда (профсоюзов) и разных интересов (потребителей, фермеров, лиц свободных профессий, ученых и т.п.). Он имеет чисто совещательные функции, которые реализует посредством формулирования мнений по вопросам, находящимся в компетенции ЭСК. Правда, большинство исследователей сходятся во мнении, что эта структура «не оказывает существенного влияния на решение вызывающих споры ключевых проблем и реально вносит вклад лишь в обсуждение вопросов технического характера, когда члены ЭСК могут выступать с экспертными оценками» [7, р.404].

ЭСК был задуман отцами-основателями «единой Европы» как элемент корпоративистской модели управления, однако практика показала бесперспективность и невозможность ориентации на какие-либо модели в деле беспрецедентного по

⁴ В своей теории Д. М. Кейнс отвел государству роль главного финансового инвестора национальных экономик, из чего следовало, что бюджет можно использовать как средство интервенции, чтобы устранять любую тенденцию к недостаточному использованию ресурсов и дефляции. Предполагалось, что при экономическом спаде государственное инвестирование должно подстегивать спрос и тем самым предотвращать кризис роста, а при подъеме должно обеспечиваться погашение возникшего в предшествующий период государственного долга за счет увеличения налоговых поступлений и предотвращение инфляционного бума.

⁵ Согласно М. Фридмену и Ф. фон Хайеку, государство должно быть не более чем «ночным сторожем», который следит за порядком, и чем больше у частного бизнеса свободы в вопросах инвестиций и займа, тем выше темпы роста и всеобщее благосостояние. В 80-е годы стратегическим инструментом экономической политики Запада и краеугольным камнем их государственной идеологии стали дерегулирование, либерализация и приватизация.

содержанию процесса европейского строительства. В рамках формирующихся интеграционных процессов системы, наличествуют и корпоративистские, и плюралистические элементы. Однако, по нашему мнению, характер взаимосвязей определяется принципиально иным подходом – взаимодействием формальных структур (органы ЕС и государств-членов) и неформальных сетей, которые втягивают в орбиту своего влияния разнообразные группы интересов – как организованные в еврофедерации, так и напрямую представленные при институтах ЕС.

В первую очередь речь идет о профсоюзах, объединяющих федерации национальных и европейских отраслевых ассоциаций в Европейскую конфедерацию профсоюзов – ЕКП, формально представляющую 85 процентов членов профсоюзов стран Западной Европы [3, р.207]. Финансируемая Европейской Комиссией (ЕК), ЕКП была создана через 15 лет после подписания Римского Договора как потенциальный социальный партнер работодателей. Однако она постоянно испытывает большие трудности в выработке общих подходов. Так же, как и у Союза промышленников и работодателей, у нее нет полномочий от национальных членов на подписание от их имени коллективно-договорных обязательств. Настороженно-отрицательное отношение европейских Работодателей и консервативных правительств к структурированию в рамках ЕС единого социального пространства, равно как и объективные слабости самой организации, не позволили ей превратиться в эффективный канал представительства интересов наемного труда. В частности, инициатива в деле подписания в 1989 году Социальной хартии, принадлежала не профсоюзам, а ЕК и ее президенту Ж. Делору. То же самое наблюдалось и при последующих инициативах по развитию социального диалога, в том числе институционализации переговорных отношений между социальными партнерами в рамках принятого в 1994 году Соглашения по социальной политике.

Прогресс в деле создания «Социальной Европы» дал импульс к реформированию ЕКП в целях повышения ее эффективности как структуры, представляющей широкие социальные интересы. Это происходит и по линии проведения организационных мер, и в результате активизации «мозгового центра ЕКП» – Европейского профсоюзного института и Колледжа. По подсчетам исследователей, по числу занятых в структурах ЕКП она прочно удерживает первое место среди европейских групп давления. Для тех Национальных отрядов профсоюзного движения, которые играют ограниченную роль в национальном политическом контексте, именно европейский уровень

деятельности становится приоритетным в деле отстаивания интересов своих членов.

В основном, однако, авторитет профсоюзов в диалоге на уровне ЕС по-прежнему напрямую зависит от позиций, занимаемых на уровне национальном, а также от национальных традиций ведения социального диалога. Вряд ли вступление в ЕС Швеции и Австрии – стран с сильными традициями отношений социального партнерства – может заметно стимулировать коллективно-договорный процесс на европейском уровне. Разница в национальных уровнях социального обеспечения и в оплате труда остается существенной, угроза социального демпинга – реальной, а мобилизация профсоюзов в общеевропейском масштабе – труднодостижимой, что, к тому же, усугубляется известными кризисными явлениями в организации представительства интересов наемного труда на национальном уровне.

Таким образом, юнионизм на уровне ЕС, который мог бы выглядеть логичным ответом на европейскую интеграцию, достиг пока весьма ограниченных успехов. Правда, Европейский конгресс профсоюзов в последнее десятилетие усилился и его права расширились. Более того, «социальный диалог», который поощряется Маастрихтскими социальными протоколами, принес на европейский межсекториальный уровень определенное «законодательство по соглашению». Произошли и другие нововведения, такие как институционализация Европейских рабочих советов. Однако сделать из этого заключение о том, что это означает начало системы трудовых отношений на общеевропейском уровне, было бы излишне оптимистичным. В обозримом будущем трудно себе представить, чтобы общеевропейские профсоюзы даже приблизились к тому, что хотя бы отдаленно напоминало их успехи на уровне отдельных стран. Национальные системы трудовых отношений будут занимать центральное место в будущем Европы. Общеевропейский уровень будет скорее дополнять, а не поглощать их.

Выводы

1. Наиболее принципиальным вызовом, с которым сталкивается современное профсоюзное движение, является все более набирающий темпы процесс глобализации, поскольку сама природа и характер деятельности ТНК в значительной степени вступают в противоречие с интересами организованного труда.

2. В то же время, распространение ТНК может оказать и определенное позитивное влияние на трудовые отношения, особенно в странах «третьего мира». В ряде случаев они несут с собой более

высокий производственный уровень, передовую технологию в области охраны труда и техники безопасности, налаженные десятилетиями методы общения с работниками и их организациями, в первую очередь профсоюзными, и т.д.

3. Главной долговременной стратегией, позволяющей профсоюзам использовать положительные моменты в деятельности корпораций, является объединение усилий профсоюзов разных стран, создание или активизация деятельности международных профсоюзных организаций для того, чтобы выступить противовесом организационной структуры и международной деятельности ТНК. Данная стратегия должна, в конечном счете, привести к развитию наднациональных, глобальных структур, представляющих интересы организованного труда в коллективных переговорах с ТНК.

4. Особое значение для современного мирового профсоюзного движения имеет деятельность Международной организации труда (МОТ), обеспечивающая в рамках своей трехсторонней структуры высший уровень социального партнерства. Именно здесь идет процесс согласования и принятия базовых документов, определяющих нормы цивилизованной организации процесса трудовых отношений.

5. Несмотря на определенные успехи в Деятельности профсоюзов в отношении ТНК, на пути многонационального юнионизма и заключения транснациональных коллективных соглашений существуют очень серьезные препятствия. Например, такие как: сопротивление со стороны менеджмента корпораций, различия между краткосрочными экономическими интересами рабочих разных стран, множественность и фрагментирован-

ность профсоюзных структур и соперничеством самих профсоюзов во многих странах и т.д.

6. Из-за слабости профсоюзов в проведении коллективных переговоров на уровне ТНК, они вынуждены концентрировать свои усилия на лоббировании и давлении на свои национальные правительства для того и межправительственные организации, чтобы добиться принятия правил и законов, контролирующих и ограничивающих Деятельность ТНК на территории своих стран.

7. Юнионизм на уровне ЕС, который мог бы выглядеть логичным ответом на европейскую интеграцию, достиг пока весьма ограниченных успехов. В обозримом будущем трудно себе представить, чтобы общеевропейские профсоюзы даже приблизились к тому, что хотя бы напоминало их успехи на уровне отдельных стран. Национальные системы трудовых отношений будут занимать центральное место в будущем Европы. Общеевропейский уровень будет скорее дополнять, а не поглощать их.

Литература

1. Ohmae, K. (Ed.). *The Evolving Global Economy, Making Sense of the New World Order*. Cambridge: Harvard Business School Press, 1995.
2. Lowi, T. Our Millenium: Political Science Confronts the Global Corporate Economy. *International Political Science Review*. Vol 22. No 2, 2001, 131-150.
3. Jenkins, C., and Klandermans, B. (Eds.). *The Politics of Social Protest*. London: UCL Press, 1995.
4. Crouch, C., and Traxler, F.(Eds.). *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* Aldershot: Avebury, 1995.
5. Agh, A., and Ilonski, G. *That Second Step*. Budapest: Hungarian Centre for Democracy Studies Foundation, 1996.
6. Strauss, G., Gallagher, D., and Fiorito, J. (Eds). *The State of the Unions*. Madison, Wis.: IRRRA, 1991.
7. Allum, P. *State and Society in Western Europe*. Cambridge: Polity Press, 1997.

Valery Gribanov

Trade Unions and Multinational Corporations: European Context

Summary

This article explores dramatic changes in trade union movement across Europe due to the expansion of multinational corporations (MNC). Intensified internationalization – more free and bigger in scope international trade, transnational investment and financial globalization – increased the vulnerability of unions, ended the relative isolation of national political economies. Transnationalization lowers the exit costs of capital and reduces corporate loyalty to the nation state. Unions as mature social movement organizations are engaged in continuing strategic interactions with their constituents and principal interlocutors in the economy and the state. The shift of the decision-making process from the level of nation states to the MNC headquarters inevitably reduces bargaining power of national trade unions and stresses the vital importance of working out their new strategy. As markets, expanded unions have to enlarge their strategic domain to keep workers from being played off against each other, undermining wage and labor standards. On the basis of cross-national approach article examines responses of union movements to the challenges of globalization.

DOI: 10.5755/j01.ppa.0.7.27188