

МЕЖДУНАРОДНЫЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ РАСПРОСТРАНЕНИЮ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Новиков Денис Александрович,

доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, хозяйственного и трудового права Харьковского национального педагогического университета имени Г.С. Сковороды, кандидат юридических наук
dezcruel@gmail.com

Стандартная занятость на протяжении последних двух столетий представляла собой неотъемлемый элемент индустриальной экономики, форму занятости, которая обуславливалась тем, что по окончании своего образования большинство людей устраивались на работу с полным рабочим днем к одному работодателю на все время до достижения пенсионного возраста. Однако в последние три десятилетия изменился подход к регулированию отношений, связанных с занятостью населения, которые приобрели такие нестандартные формы как неполная занятость (на условиях «вынужденного» неполного рабочего времени или срочного трудового договора), дистанционная занятость (на условиях «удаленного» рабочего места работника), заемный труд. Нестандартная занятость вызвана стремлением работодателей избежать исполнения возложенных на них обязанностей, прикрываясь необходимостью обеспечения гибкости и конкурентоспособности.

Распространенность нестандартной занятости в современных реалиях означает включение государства в так называемую «гонку на дно», то есть специфическое соревнование, которое ведется между развивающимися государствами для привлечения иностранных инвестиций за счет низких социальных затрат. Одним из важнейших направлений этого «соревнование» является установление «гибкого» трудового законодательства, то есть такого законодательства, которое бы в наименьшей мере «связывало» работодателя и максимально сокращало его затраты на рабочую силу. Это, очевидно, приводит к снижению социальных стандартов для работников. В результате государства оказываются в ловушке собственной политики: в условиях международной конкуренции за привлечение капитала они уже не могут себе позволить вводить защищающее работников законодательство, так как это сразу же приведет к «бегству» работодателей у страны, где затраты на рабочую силу остаются низкими. Поэтому

«гибкое» трудовое законодательство является фактически синонимом дерегулирования трудовых отношений, отказом от многих элементов социальной и защитной функции трудового права с целью привлечения инвестиций транснациональных корпораций (ТНК). По своей сути «гибкое» трудовое законодательство а priori предполагает легализацию нестандартных форм занятости.

Длительное время ТНК пытались самостоятельно сгладить последствия своей деятельности путем принятия Кодексов социального поведения – односторонних актов «доброй воли» ТНК, которые прикрывали реальные последствия отмены или сокращения социальных стандартов. В такой ситуации в середине 90-х годов XX века международными профессиональными союзами был разработан собственный кодекс – «Базовый кодекс поведения, охватывающий сферу труда». Этот кодекс-образец должен был не только стать рекомендацией для отдельных профсоюзных организаций при ведении переговоров с ТНК, но и одновременно применяться как «оценочная шкала» для введенных в одностороннем порядке Кодексов социального поведения ТНК. В конечном итоге основной его задачей стало введение в практику работы международных профессиональных союзов заключение международных коллективных договоров (МКД). Ведь в реальности, взывая к «доброй воле» инвесторов, следует учитывать, что ТНК вкладывают свой капитал в развитие определенной территории или предприятия с целью производства нужного продукта, а созданный продукт является их собственностью. Любое государство, которое подвергается инвестиционному влиянию, выступает в качестве средства производства для международного инвестора, не заинтересованного в его развитии в долгосрочной перспективе. После завершения инвестиционного цикла и ухода ТНК на другие рынки все научные разработки окажутся непригодными ко в целом неразвитой инфраструктуре государства, а подготовленные для выполнения определенного проекта работники не будут иметь никакого будущего на внутреннем рынке труда. Поэтому МКД как форма реализации социального партнерства при участии представителей работников, работодателей-ТНК и правительств стран в процессе принятия решений относительно содействия и обеспечения занятости населения, сегодня выступают единственным рычагом давления на ТНК в вопросе сохранения устойчивой стандартной занятости в странах с иностранными инвестициями.

Международность такого коллективного договору отображает, что в его заключении принимают участие не только ТНК, но и международные профессиональные союзы (такие, например, как наибо-

лее крупный международный профсоюз IndustriALL). Ведь классическое внутринациональное социальное партнерство даже на уровне заключения Генерального соглашения не будет иметь никакого эффекта, кроме одновременного с началом коллективных переговоров закрытия предприятий инвестора в этом государстве. Например, план действий международного профессионального союза IndustriALL на 2016-2020 годы содержит перечень мер для предупреждения применения нестандартной занятости:

взаимодействие с другими глобальными профсоюзами с целью оказывать влияние на Международный валютный фонд, ОЭСР, Всемирный банк, «Группу двадцати» (G20) и на другие институты глобального управления, вынуждая их отказаться от политики, ведущей к росту неравенства, а вместо этого продвигать стабильную занятость;

проведение кампаний за повышение информированности профсоюзов и общественности о том, как нестандартная занятость подрывает права трудящихся и сказывается на обществе в целом;

искоренение политики государств и законодательства, поощряющие нестандартные формы занятости;

обеспечение равного доступа к социальной защите для нестандартно занятых работников;

поддержание профсоюзов в политической борьбе против законодательства, позволяющего работодателям расширять использование нестандартной занятости. В своей практике IndustriALL реализует указанные меры, прежде всего, способствуя заключению МКД, ограничивающих применения нестандартной занятости со стороны ТНК.

Таким образом, урегулирование отношений по применению нестандартной занятости составляет важнейшую часть МКД, положения которого направлены на ограничение использования разнообразных «гибких» форм эксплуатации наемных работников. Легитимация национальным законодательством МКД как акта социального партнерства позволит остановить процесс распространения неустойчивой занятости и будет способствовать укреплению социальной защиты трудящихся, увеличению их жизненного уровня, сохранению баланса интересов работников, работодателей и государства на глобальном уровне.