



МЕЖДУНАРОДНОЕ БИЗНЕС-ПРАВО И ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ СРЕДА: ТРАНЗАКЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ

Международный рекрутинг



Выход на внешние рынки требует привлечения иностранной рабочей силы. Экспортеру, чтобы получить определенные виды услуг (например, исследования рынка или же налаживать связи с партнерами, дистрибьюторство), нужно привлекать партнеров или же рабочую силу зарубежного государства. Здесь можно выбрать три пути: во-первых, это использовать собственных работников, привлечь независимых контрактников, торговых представителей или же использовать услуги дистрибьютора. У каждого из этих трех путей есть свои плюсы и минусы.

Конечно, самым лучшим вариантом было бы привлечение собственной рабочей силы. Но в данном случае требуется, чтобы человек, который работает на компанию, был ее представителем в другом государстве и очень хорошо знал все правила, нормы, того государства, куда будет производиться экспорт, а также знание рынка, как проводить маркетинг товара, как его доводить до потребителя и так далее. То есть все эти знания требуют, чтобы компания экспортер работала не сама напрямую, а через своих работников, через торговых представителей и дистрибьюторов.

Иностранный торговый представитель является агентом, который распространяет, предоставляет, обслуживает и продает товары от имени иностранных продавцов. С иностранным представителем можно заключить разные типы договоров, и форма договора будет влиять на те законы и нормы, которые будут применяться в отношении работы экспортера и представителя. В данном случае это касается предупреждения. Например, если экспортер решил приостановить контракт с представителем, то за какое время должно быть дано предупреждение или же приостановление контракта. Есть случаи, когда при приостановлении экспортер должен выплатить компенсацию, также вознаграждение экспортеру тоже зависит от формы договора.

В разных странах могут по-разному использоваться термины: наемный работник, агент или же независимый контрактник. Агент означает нанятого человека, а нанимающую сторону мы называем принципалом. Термин агент также может применяться для зависимых и независимых агентов. Если компания нанимает человека по Трудовому договору и этот человек является сотрудником компании, то к нему применяется термин зависимый агент. Если компания вступает в контрактные отношения с торговым представителем и не нанимает этого человека на работу, то есть представитель не является работником компании, а действует только согласно договору оказания услуг, то в данном случае применяется термин независимый агент.

Рассмотрим несколько моментов работы с наемными работниками. В разных государствах применяются разные требования или регулирования. Например, в США действует доктрина найм по желанию, и эта статья, этот пункт указывается во всех трудовых договорах. Также трудовые отношения в американских компаниях регулируются не только договором, но в договоре делается оговорка, что работник или же компания должны следовать определенным кодексам (кодексам чести), а также руководством специально изданным компанией. В этих в кодексах и руководствах указываются правила поведения, что является допустимым поведением, а что недопустимым. Также условия хранения информации, условия конфиденциальности, копирования программ, недопущения домогательств и дискриминации.

В американских компаниях предъявляются очень жесткие требования к такой политике, и эта политика действует не только внутри компании, но часто она используется и для работы с партнерами. То есть поставщики или же дистрибьюторы также должны следовать этим правилам. Минимальным требованием по такой политике является изложение общей политики компании по данному вопросу. Второе – это наличие рабочих определений, несоответствующего поведения; и третье – наличие удобных процедур для подачи жалоб по таким вопросам.

Первый пункт – общая политика компании. В данном случае руководство должно четко поставить свою позицию в отношении дискриминации и сексуальных домогательств. Общая политика может звучать так: управляющий персонал ответственен за поддержание условий, где нет места домогательствам, и запрещается любым способом намекать, что сексуальное отношение или отказ от них окажет какое-либо влияние на наем, размещение, компенсацию, возможности обучения, продвижение по службе или любой другой аспект, который касается условий занятости. Такого рода политика должна быть четко выражена в кодексе компании.



По второму пункту, когда это касается рабочих определений, дискриминация или же в данном случае сексуальные домогательства определяются так: всем работникам запрещается делать оскорбительные замечания или проявлять нежелательные инициативы, вербальные и физические, включая флирт, словесное оскорбление, унижающие комментарии или же оскорбительный физический контакт. Конечно, надо учитывать культурный релятивизм, например то, что оскорбительно в Китае, может быть не так оскорбительно в Америке, или же унижительный комментарий в одной стране не совсем является таковым в другой. В любом случае международным компаниям следует учитывать, что в Европе или же в Америке особенно предъявляются очень жесткие требования касательно сексуальных домогательств. При найме торгового представителя или же привлечение какой-либо другой иностранной силы, требуется знать, что закон предъявляет такого рода требования, а также внутренний кодекс компании обязывает партнеров следовать им.

И третий пункт – это наличие удобных процедур для подачи жалоб. При получении жалобы от сотрудника по такому роду деятельности, сотрудник компании по этике или отдел человеческих ресурсов немедленно проводят конфиденциальное расследование по этому поводу. Если данное расследование не удовлетворит сотрудника, который подал жалобу, то существуют и законодательные механизмы, то есть работник может подать в суд. Нужно принимать во внимание серьезность этой политики в мире некоторых компаниях и строгость закона в некоторых государствах.

Между странами существует различие по отношению к трудовому праву. В США имеется доктрина – найм по желанию. Нанятая сторона, то есть работник, имеет больше свободы при составлении договора, и компания может по тем условиям, которые указаны в договоре, прекратить соглашение и уволить работника. В Германии и других европейских странах намного сложнее. Например, роль наемных работников в Германии совсем отличается от наемных работников в США. Если в США компания очень легко может уволить или сократить работников, то в Германии работники участвуют в самом процессе управления компанией. В Германии есть два совета директоров: один наблюдательный, второй исполнительный. И в наблюдательный совет 50 % его членов избираются именно работниками компании, то есть совсем другой подход по тому, кто или кем являются работники. Если в США это наемные работники, которые предлагают свой труд, то в Германии уже при найме они становятся частью компании и участвуют в руководстве.

Также отличается требование в плане предупреждения или же компенсации. В Германии надо предупредить работника за 1 или 7 месяцев до увольнения, а в некоторых случаях, если компания предупредила работника не за 7, а за 3 месяца, то компания выплачивает компенсацию за оставшиеся 4 месяца, или же для прекращения трудового договора требуется консультация. Здесь очень высока роль Профсоюзов, и Германская компания, если хочет сократить рабочий персонал, изначально идет консультироваться с профсоюзом, и только после обоснования такого рода сокращения его можно проводить.

Вопрос компенсации в некоторых странах может достигать размера годовой зарплаты. Тоже самое касается в Германии и Швеции. Если брать Швецию, то во многих случаях государство обладает очень высокими налогами. Бизнес налоги могут достигать до 40–50 %, но при этом защищаются условия для работников. Даже после увольнения работник получает компенсацию от компании, а также от государства, и размеры этой компенсации в определенные периоды равны зарплате. Такая социальная защита работников, конечно же, влияет на бизнес и приводит к дополнительным издержкам. То есть высокие налоги или же трудности с увольнением работников. Но эти же рынки, где имеется социальная поддержка, также привлекают многие компании. Ведь в них очень высокая покупательская способность граждан.

Если говорить о переобучении. Во Франции при увольнении компания обязывается переобучить или заплатить за обучение работника, чтобы он или она нашли работу в другой компании. Имеются также ограничения по найму. В Италии государственное агентство ведет список по найму, и если компании нужен персонал, то она обращается в этот список и должна выбрать людей из этого списка. Конечно, это значительно сокращает поле деятельности для компании и выбор, и только недавно были внесены изменения в трудовое законодательство Италии, которые позволяют компаниям набирать самим высший менеджмент. Наличие таких условий накладывают дополнительные обязательства на бизнес, и их нужно предусмотреть.



Существует регулирование на международном уровне. Во-первых, ВТО часто критикуется за то, что не обращает внимание на трудовые отношения. Но кроме ВТО существуют и другие международные организации, например Международная организация труда. Эта организация занимается регулированием трудовых отношений. Она не имеет таких полномочий, как ВТО, и не может диктовать или же каким-то другим образом влиять на национальную политику в отношении труда. Но всё же деятельность организации позитивно сказывается на условиях труда. В данном случае Международная организация труда ведет статистику, учет миграции, а также постоянно публикует рекомендации для национальных государств, для совершенствования условий труда. Эта организация была создана в 1919 году согласно Версальскому соглашению, где утверждается, что труд не следует рассматривать только как товар или предмет торговли. Конечно, данное заявление сейчас звучит более банально, но надо рассматривать тот исторический контекст, когда она была принята. Ведь в США работорговля была развита до Гражданской войны, особенно в южных Штатах рабский труд применялся активно и считался товаром, то есть человек мог перепродать рабов. Во многих европейских государствах, даже если не было рабовладения, то рабочие не могли похвастаться хорошими условиями труда. То есть ненормированный рабочий день или же очень низкие заработные платы были реальностью, и уже в начале XX века начали обретать популярность коммунистические движения, которые были популярны среди рабочего класса, и западным капиталистическим государствам пришлось улучшать условия труда, а также принимать законодательные акты для регулирования трудовых отношений.

По международному регулированию можно говорить о декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Имеются 4 основных принципа: первое – это свобода ассоциации и право на ведение коллективных переговоров. В данном случае рабочие одной компании имеют право создавать профессиональные союзы, а также вести уже коллективные договоры или же коллективно работать, и уже как коллектив решать вопросы с руководством компании. Второй принцип – это устранение всех форм принудительного или обязательного труда. Пункт доктрина по найму, который обязательно указывается в трудовых соглашениях в США. Третье – это отмена детского труда; и четвёртое – ликвидация дискриминации в отношении занятости. В данном случае имеется в виду дискриминация по этническому признаку, по признаку возраста или же по половому признаку и другие.

Если, например, компания в каком-то государстве пишет объявление о том, что на работу требуются молодые люди от 20 до 30 лет, то уже это объявление может послужить основанием для судебного иска, те нормы законодательства в отношении трудовых отношений, о которых мы ранее говорили, не действует на договоры об оказании услуг с независимыми контрактниками. Многим международным компаниям удобно привлечь торгового представителя и заключить с ним такого рода договор. Например, в США принципал не ответственен за действия контрактника, а в случае с наемным работником компания отвечает за действия, и это может повлечь за собой убытки. Но в случае с независимым контрактником в договоре указываются условия non-partnership.

Ещё одним преимуществом является то, что даже если компания не нанимает работника, то в договоре можно сделать оговорку о найме на работу. Зачем это нужно?

Кейс. При трудовых отношениях, если работник является наемным, то всё, что он изобрёл в результате исследований, работая на компанию, является интеллектуальной собственностью компании. То здесь очень важно, что исследование технологии или же определенные ноу-хау, который был разработан работниками, остается или же является интеллектуальной собственностью компании. Но тоже самое при условии включения оговорки о найме на работу в договор с независимым контрактником может распространяться и на торгового представителя, который работает по такому договору оказания услуг. Работа с независимыми контрактниками является преимуществом для международных компаний, так как, с одной стороны, освобождает от ответственности перед законодательством, особенно если это законодательство, например, Европейской страны, и она очень сильно защищает права работника. Но, с другой стороны, предоставляют определенные преимущества работы по найму. Ввиду этих преимуществ многие международные компании работают с иностранной рабочей силой и выходят на новые



рынки с привлечением торговых представителей, и с ними заключается контракт оказания услуг. То есть они работают как независимые контрактники.

Если говорить о торговых представителях, то данный термин применяется или же данный контракт для поиска и посещения клиентов, для ведения переговоров и при необходимости заключения торговых соглашений от имени и в интересах экспортера товаров, услуг и технологий. Такое определение торговых представителей часто применяется в международном законодательстве. Также здесь стоит отличать, что не все торговые представители имеют право на заключение контрактов. Во многих случаях международные компании привлекают торговых представителей только для проведения маркетинговых исследований и налаживания контрактов, а в случае, если дается право представителю заключать контракты от имени компании, в правовой терминологии используется слово агент.

Ещё одним способом выхода на международные рынки и на экспорт является привлечение дистрибьюторов. Но в данном случае не нанимаются рабочие или же не заключается контракт с торговым представителем, а идет договор компании с дистрибьютором. Дистрибьютор не является представителем, а больше дилером. То есть дистрибьютор покупает товары компании и перепродает их на рынке. Если в отношении контрактников или рабочих наемному работнику выплачивается постоянная заработная плата и определенные бонусы. А в случае с торговым представителем – здесь комиссия. Если торговый представитель заключил контракт или же наладил какой-то контакт с партнерами, и в результате этих налаженных контактов получилось продать определенное количество товара, то торговый представитель получает комиссию. А в случае с дистрибьюторами, дистрибьютор получает прибыль от перепродажи товара. Здесь больше дилерские отношения, нежели контрактные или же трудовые отношения.