

www.industriall-union.org



№ 2 НОЯБРЬ 2018
ЖУРНАЛ INDUSTRIALL ВЫХОДИТ 2 РАЗА В ГОД

global worker

СПЕЦИАЛЬНЫЙ РЕПОРТАЖ

Тайный позор компании Shell

ТЕМА НОМЕРА

Справедливость в цепочках поставок путем юридически обязательных глобальных соглашений

ИНТЕРВЬЮ

Луиза Мария Алькальде –
новый министр труда Мексики


industri
all
global union



Кризис – это только половина рассказа: другая его половина – это трудящиеся, которые ему противостоят и на собственном опыте учатся, что вместе мы сильнее. Мы нужны друг другу – больше, чем когда-либо.

Вальтер Санчес
Генеральный секретарь



Добро пожаловать в **global worker**

2018 год был годом унылых заголовков: здание демократии ветшает, и правые авторитарные популисты набирают силу во всем мире. Права человека и победы в глобальном управлении, которых мы добились, размываются: расисты, ксенофобы и разжигатели войны радуются попутному ветру.

Но мы не унываем и целенаправленно занимаемся построением сильных профсоюзов для защиты прав трудящихся и наших прогрессивных ценностей.

Этот выпуск Global Worker собрал разнообразную коллекцию рассказов о том, как наше движение выполняет именно эту задачу. Хотя из Бразилии приходят ужасные вести об избрании Президентом фашиста Жаира Болсонару после государственного переворота и ареста Лулы, мы получаем гораздо лучшие новости из Мексики: после десятилетий доминирования застойных левоцентристских и правых партий, в этом году на выборах к власти пришла новая левая политическая сила, Движение национального возрождения (Morena).

После 12 лет изгнания за осуждение убийств шахтеров на угольной шахте Pasta de Conchos член Исполкома IndustriALL Наполеон Гомес Уррутия вернулся в Мексику и вошел в состав Сената, принеся присягу. Страна ратифицировала Конвенцию МОТ № 98 о праве на профсоюзное объединение, и это создает пространство, позволяющее избавиться от пресловутых «протекционных контрактов» и создать подлинно независимое профсоюзное движение в стране, примером которого является новая федерация, созданная в автомобильном секторе. В Мексике теперь действует гендерно сбалансированный кабинет министров. Читайте в номере **наше интервью с новым министром труда Луизой Марией Алькальде** на страницах 10-11, в котором она рассказывает о своей концепции нового социального договора для мексиканских рабочих.

Власть корпораций растет, и национальные правительства уже не в состоянии ее сдерживать, даже в странах, где на это есть

политическая воля. Так как же нам добиться справедливости для работников все более сложных цепочек поставок? На страницах 12-15 заместитель генерального секретаря **Дженни Холдкрофт утверждает, что IndustriALL играет ведущую роль в установлении глобальных трудовых отношений**, которые обеспечивают подотчетность корпораций, – но нам нужны глобальные механизмы для разрешения споров, такие как юридически обязательный договор ООН и Конвенция МОТ по цепочкам поставок.

Технология блокчейн рекламируется как возможное решение для удостоверения информации о непрозрачной и сложной деятельности цепочек поставок. Наше исследование на страницах 5-8 показывает, что быстрого технологического решения для социально-экономической проблемы не существует. Хотя технология блокчейн имеет интересный потенциал, она надежна лишь на уровне надежности данных, которые в нее вводят.

Продолжая тему противодействия власти транснациональных корпораций, наш очерк на страницах 18-21 рассказывает об **эксплуатации компанией Shell работников своих подрядных компаний в Нигерии**. Shell несет ответственность за десятилетия непрерывной деградации окружающей среды и пособничество политическим репрессиям в Нигерии; компания выплатила десятки миллионов в виде компенсации. Но эксплуататорская модель бизнеса Shell распространяется и на ее работников, большинство из которых работают через

подрядчиков за низкие зарплаты. Эти рабочие, трудящиеся на Shell годами и даже десятилетиями, едва выживают, балансируя на грани полной нищеты – и теряют работу, если осмеляются заговорить об этом. Сегодня их профсоюзы дают компании отпор.

На странице 4 читайте о женщинах-лидерах, разрушающих мифы и стереотипы, бытующие в секторах, где доминируют мужчины.

И наконец, познакомьтесь с некоторыми членскими организациями, работающими в «очистном забое» защиты прав трудящихся. На страницах 22-23: профсоюз РЭП в Беларуси только что пережил политически мотивированное судебное разбирательство, которое должно было его уничтожить. На странице 9 читайте об огромном прогрессе, которого добивается профсоюз NUTEAIW в Малайзии, в стране, куда IndustriALL переводит свой региональный офис. А на страницах 16-17 вы прочтете о том, как наши членские организации в Перу создали свой национальный совет, чтобы давать отпор общими усилиями.

Кризис – это только половина рассказа: другая его половина – это трудящиеся, которые ему противостоят и на собственном опыте учатся, что вместе мы сильнее. Мы нужны друг другу – больше, чем когда-либо.

Вальтер Санчес
Генеральный секретарь



@ValterSanches

Содержание

<p>Досье</p> <p>Организинг в Малайзии</p>	 <p>9</p>	<p>репортаж</p> <p>Смогут ли «блокчейны» удостоверить добросовестность цепочки создания прибавочной стоимости?</p>	 <p>5</p>
<p>тема номера</p> <p>Противодействие глобальному капиталу</p>	 <p>12</p>	<p>интервью</p> <p>На защите прав трудящихся – новый министр труда Мексики</p>	 <p>10</p>
<p>специальный репортаж</p> <p>Подрядные рабочие Shell в Нигерии на грани нищеты</p>	 <p>18</p>	<p>Досье</p> <p>Перу - Профсоюзы обрабатывающей промышленности не отступают перед трудностями</p>	 <p>16</p>
<p>Досье</p> <p>Белорусский профсоюз РЭП</p>	 <p>22</p>		

Глобальный союз IndustriALL

Представляет 50 миллионов трудящихся, занятых в цепочках поставок в горнодобывающей, топливно-энергетической и перерабатывающих отраслях на глобальном уровне.

ГОЛОВНОЙ ОФИС

54 bis, route des Acacias
CH 1227 Женева
Швейцария
Тел.: +41 (0)22 308 5050
Факс: +41 (0)22 308 5055
Email: info@industriall-union.org
Сайт: www.industriall-union.org

ОФИС ДЛЯ СТРАН АФРИКИ

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

Почтовый адрес:

P O Box 31016
Braamfontein 2017 South Africa

ОФИС ДЛЯ СТРАН ЮЖНОЙ АЗИИ

16-D, 16-й этаж
Atma Ram House
No.1, T
olstoy Marg
Нью-Дели, 110 001 Индия
Тел.: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

ОФИС ДЛЯ СТРАН ЮГО-ВОСТОЧНОЙ АЗИИ

873A Joo Chiat Road
Singapore 427681
Тел.: +65 63 46 4303
Email: seao@industriall-union.org

ОФИС ДЛЯ СТРАН СНГ

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

ОФИС ДЛЯ СТРАН ЛАТИНСКОЙ АМЕРИКИ И КАРИБСКОГО БАССЕЙНА

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

globalworker

Выпускается два раза в год на английском, французском, испанском и русском языках Глобальным союзом IndustriALL.

Мнения, представленные в журнале, не обязательно отражают позицию Глобального союза IndustriALL.

Президент: Йорг Хофман

Генеральный секретарь: Вальтер Санчес / vsanches@industriall-union.org

Редактор: Петра Бренмарк / pbrannmark@industriall-union.org

Перевод: Евгений Куприн

Фото на обложке: Байлайн Урбан Андерссон

Макет: Ник Джексон / www.northcreative.ch



ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО: ВОПРОС НЕ ТОЛЬКО ДЛЯ ЖЕНЩИН

Пора сделать гендерное равенство приоритетом для всего профсоюзного движения



1



2



3

Один за другим мифы о женщинах, работающих в отраслях промышленности, где доминируют мужчины, были рассмотрены и разрушены на конференции, проходившей в Кейптауне, ЮАР в октябре 2018 года, которая собрала женщин и мужчин из членских организаций IndustriALL со всего мира.

Каждый из мифов втолковывался женщинам-делегатам конференции на протяжении всей их трудовой и профсоюзной жизни. «Женщины слишком слабы, чтобы заниматься физическим трудом», – гласило заявление на листе бумаги. Вида Бреву из Профсоюза горняков Ганы подошла и старательно разорвала лист пополам (1).

«Женщины слишком эмоциональны, чтобы быть профсоюзными лидерами». С этим заявлением тем же способом разобралась Роуз Омамо, Генеральный секретарь Объединенного профсоюза металлургов Кении (2).

«Женщины должны сидеть дома с детьми».

«Женским мозгам не понять технических вопросов».

«У женщин нет нужной координации движений, чтобы управлять машинами».

«Женщины приносят горнякам неудачу».

«Помещения специально для женщин на предприятии – это слишком дорого».

«Женщины не проявляют гибкости и не хотят далеко ездить на работу».

«Женщины все равно не хотят работать на таких работах».

Все эти мифы должны быть оспорены и разрушены, чтобы к женщинам относились как к равным и на работе, и в профсоюзах.

«Мы должны быть вдвое лучше мужчин, чтобы нас воспринимали серьезно», – заметила Лена Юлиана из индонезийского профсоюза работников цементной промышленности FSP ISI (3). Она поделилась опытом работы по замеру уровня выбросов на высотах, которые приводят в содрогание многих мужчин. Аналогичным опытом поделились и другие женщины: Роуз Омамо была одним из лучших механиков в компании, прежде чем стать профсоюзным лидером. Клаудиа Бранко, Президент профсоюза угольщиков Sintracarbón в Колумбии, водит поезд до угольного терминала. Многие женщины работают на карьерных самосвалах, трудятся на подземных выработках, ремонтируют оборудование по энерго-, газо- и водоснабжению предприятий.

Горнодобывающая промышленность, выплавка металлов, производство материалов, энергетика – все эти сектора дают требующую квалификации, хорошо оплачиваемую и престижную работу, но лучшие рабочие места,

в подавляющем большинстве, занимают мужчины. Женщины, занятые в этих секторах, получают доступ лишь к самой черной работе с нестандартной занятостью, с самой низкой зарплатой и статусом. В профсоюзах очень мало женщин на руководящих должностях, несмотря на присутствие женщин в секторе, и, как следствие, профсоюзам трудно привлекать женщин в ряды своих членов.

«Женские комитеты десятилетиями обсуждают гендерное равенство в сфере занятости и в профсоюзах», – говорит Заместитель Генерального секретаря IndustriALL Джени Холдкрофт.

«Мы не добьемся его, пока мужчины тоже не включатся в работу по устранению барьеров для равного участия и представительства женщин».

«Вместо того чтобы ждать, что женщины найдут свое место в существующих структурах, нам необходимо изменить то, как мы организуем работу, а также то, как мы смотрим на руководство в наших профсоюзах, чтобы женщины могли занять свое место рядом с мужчинами. Это пойдет на пользу всем: сделает рабочие места лучше, а профсоюзы – сильнее».

репортаж

Текст:
Брайан Колер и
Глен Мпифане

**СМОГУТ ЛИ «БЛОКЧЕЙНЫ» УДОСТОВЕРИТЬ
ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ ЦЕПОЧКИ СОЗДАНИЯ
ПРИБАВОЧНОЙ СТОИМОСТИ?**

ПРИМЕР КОБАЛЬТА



Приманка в виде БЫСТРОГО ТЕХНИЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ

Мы живем в период, когда новые технологии, на первый взгляд, обещают новые решения для старых проблем. IndustriALL изучил внедрение цифровых технологий в промышленности и быстрый рост самых разных передовых и ломающих сложившийся порядок технологий производства: Индустрию 4.0.

Примером «цифровизации» является технология распределенного хранения достоверных записей или блокчейн, как ее называют специалисты. Блокчейны обещают вам все, что угодно: от защиты конфиденциальности и личного пространства до их полного уничтожения, от нового вторжения машин, оснащенных искусственным интеллектом, до спасения человечества.



Согласно обсуждениям в исследовательском документе IndustriALL «Индустрия 4.0 как вызов и спрос на новые ответы», горнодобывающая промышленность относится к категории с низким уровнем немедленного воздействия на нее Индустрией 4.0. Однако технология блокчейн стоит высоко в списке предлагаемых путей решения вопросов и проблем, связанных с злоупотреблениями в сфере труда и другими неустойчивыми методами организации труда в цепочках поставок горнодобывающих компаний.

Читать публикацию «Вызов под названием Индустрия 4.0 и необходимость поиска новых ответов»



Что такое «блокчейн»?

В основе своей блокчейн является стратегией защиты информации. Он обеспечивает более глубокий уровень безопасности, чем защита базы данных, хранимой на компьютерном сервере. Блокчейн шифрует специальные записи или «блоки» данных, выстроенные в систему, называемую связанными списками, которая образует «цепочку» (blockchain с английского цепочка блоков). Каждый пункт в каждом списке имеет идентификационные данные и связь с предыдущим и последующим пунктом. Каждый новый блок данных должен подтвердить свою аутентичность в определенные моменты, предоставив некое доказательство своей подлинности, например, выполнив математическое действие, чтобы быть добавленным в цепочку. Это доказательство должно быть трудным для подделки, но легким для удостоверения подлинности, чтобы отпугнуть «спамеров» и «хакеров».

Этот процесс создает цепочку данных, в которой можно быть в разумной степени уверенным в том, что каждый пункт добавляется в хронологическом порядке и не подвергнулся манипуляциям. Все это довольно хорошо работает, например, с биткойнами. Именно это свойство и позволяет технологии блокчейн выглядеть привлекательной для задачи удостоверения подлинности информации в цепочке поставок при производстве кобальта.

Пример добычи кобальта в ДРК

Отслеживаемые и достоверные цифровые записи пути кобальта от места его происхождения в рудниках Демократической Республики Конго (ДРК) до его установки в аккумуляторе автомобиля марки «Тесла», как утверждают сторонники этого подхода, позволят любому человеку узнать, когда именно и на каком руднике – а потенциально даже и кем именно из горняков был добыт данный кобальт, находящийся в данном автомобильном аккумуляторе. Это могло бы дать уверенность в том, что экологические и социальные злоупотребления, например, использование детского труда или нарушение профсоюзных прав, не имели места в производстве данного кобальта, или, если они имели место, их можно было бы отследить и провести по ним работу с целью исправления ситуации или наказания виновных. Доступность исправления имеет фундаментальное значение и является «лакомой бумажкой» полезности технологии блокчейн в выстраивании мостика через пропасть между злоупотреблением и его устранением и исправлением ситуации.

Технологические ограничения

Даже хотя мы используем такие термины как «блокчейн», в реальности никакого абстрактного объекта, именуемого «блокчейном», не существует. **Это всего лишь сеть физических компьютеров, принадлежащих самым разным людям, которые используют согласованный протокол удостоверения подлинности информации.** Где располагаются эти физические компьютеры, каковы их характеристики? Уязвимы ли они для отказа или взлома?

Применение блокчейна для цепочки поставок кобальта затрагивает проблему возможностей. Можно предположить, что большинство мелкомасштабных производителей, особенно так называемые кустарные горняки, не будут иметь необходимых ресурсов или возможностей, чтобы участвовать в этой цепочке в виде одного из ее звеньев. Кустарная добыча полезных ископаемых, даже хотя в ДРК она легализована и образует существенную часть горнодобывающего ландшафта страны, представляет собой огромную трудность

для цепочки поставок кобальта. Добытчики вынуждены продавать добытый ими кобальт через более крупных операторов, создавая новые возможности для коррупции и ввода сомнительных данных. Технология не обеспечивает доверия в человеческом смысле этого слова.

Внутри Интернета существуют геополитические границы, поэтому блокчейны с открытым доступом может быть трудно реализовать в некоторых регионах, каким, возможно, окажется и ДРК. Более того, есть развивающиеся страны, которым богатые страны или транснациональные корпорации постарались продать конкретные формы реализации инфраструктуры данных. Это может запереть развивающуюся страну в рамках одного стандарта, который окажется несовместим с другими. Внутренний обмен данными и стандартизация между потенциально тысячами действующих лиц в разных регионах, входящих в цепочку создания добавленной стоимости, может стать проблемой.

Одним из слов, которые часто используются для описания блокчейна, является «неизменяемость», и именно эта характеристика делает данную технологию подходящей для криптовалют.

Однако она остается уязвимой для мошеннических или неверно определенных данных, особенно в начале цепочки. Учитывая объем усилий и средств, прилагаемых некоторыми работодателями во избежание или для фальсификации социального аудита, и те ресурсы, которыми располагают некоторые действующие лица в корпорациях и в правительствах для подрыва любой системы, ограничивающей их поведение, было бы наивно полагать, что такие попытки никогда не будут предприняты. Недавние сообщения, касающиеся одного из крупных игроков в алмазной промышленности, указывают на это как на вполне реальную возможность. Со стороны крупного международного алмазного трейдера, Raparport Group, прозвучали серьезные обвинения в адрес компании De Beers, которая, якобы, скрывает источники происхождения алмазов, которые она реализует в своей широкой сети сайтхолдеров. Весьма примечательно, что эти обвинения прозвучали на фоне эпохального со стороны De Beers о

применении ею технологии блокчейн для отслеживания происхождения ее алмазов и доказательства соблюдения компанией этических норм при осуществлении закупок.

Все это сводится к обеспечению целостности не только самой технологии, но и тех данных, которые служат для нее исходным материалом. Нынешние игроки в индустрии добычи кобальта в ДРК уверенности не внушают, по крайней мере пока, в том, что такая целостность будет обеспечена. **С появлением стандартов устойчивости для цепочек поставок сможет ли технология блокчейн стать мостом между злоупотреблением и его устранением?** Такая возможность останется просто желанной до тех пор, пока эта технология не будет в полной мере адаптирована к нематематическим характеристикам социального аспекта концепции устойчивого развития – и пока качество вводимых данных не сможет быть гарантировано. Блокчейн-технология не нарушает принципа: «мусор загрузил, мусор и получишь».

Потенциальные подводные камни и непредвиденные последствия

Возможность отслеживать и удостоверять подлинность вызывает опасения по поводу защищенности личной информации. Понятно, что конфиденциальность не входит в список целей, которые преследует применение этой технологии к цепочке создания прибавочной стоимости, такой как кобальт. Однако могли бы возникнуть проблемы, если кто-то, чья личность установлена в цепочке, решил бы воспользоваться законом ЕС о «праве на забвение», например. Устранение одной единицы данных потенциально могло бы повредить всю цепочку. Как быть с подобными ситуациями?

Какой блокчейн подразумевается в выдвинутом предложении: блокчейн с открытым доступом или частный, с закрытым доступом? В первом случае, кто будет определять правила и нормы, которые им управляют, и можно ли обеспечить их соблюдение в сети, состоящей из независимо контролируемых узлов? Во втором, кому он будет принадлежать? На данный момент существуют разные собственные системы. Кому будут принадлежать данные блокчейна?

Блокчейн шифрует специальные записи или «блоки» данных, выстроенные в систему, называемую связанными списками, которая образует «цепочку».



Предположим, что выявлен некий лот кобальта, произведенный с использованием детского труда или с нарушениями прав трудящихся, что тогда? Поможет ли блокчейн правоохранительным органам? Будет ли сам этот кобальт навечно запятанным, или его все равно пустят в дело? Сложность заключается в том, что этот металл может быть расплавлен и добавлен к любому другому, после чего отследить его ни физически, ни химически будет невозможно – что еще раз подчеркивает значение цепочки ответственности за сохранность данных при их поэтапной передаче при подготовке отчетов об устойчивости развития производства.

Предложение использовать блокчейн-технологии для отслеживания проблематичного сырья, подобного кобальту, подчеркивает трудность, связанную с тем фактом, что эксперты по блокчейнам являются специалистами по работе с данными, учеными-компьютерщиками и криптографами. Криптовалюты можно рассматривать как продукт чистой математики. А вот экологические и особенно социальные аспекты не укладываются в ровные и аккуратные столбики цифр. Социологи, юристы по правам человека и экологи обычно не являются специалистами по технологии блокчейн. Этот пробел нужно будет ликвидировать.

Насколько блокчейн-решение заслуживает доверия

В прошлом попытки решить сложные социальные проблемы с помощью технологической палочки-выручалочки часто заканчивались неудачей. Одним из таких примеров является тестирование на наркотики и алкоголь для решения социальной проблемы зависимости от одурманивающих средств. Информационные технологии, которые, казалось бы, должны демократизировать сбор и распространение новостной информации, вместо этого привели к изоляции, отчуждению и раздробленности в обществе. **Блокчейн – это технология. Проблемы же кобальтовой**

цепочки поставок являются социальными, культурными, экологическими, политическими и экономическими, и мы всегда должны быть настороже по поводу непреднамеренных и непредвиденных последствий, например, резкого скачка энергопотребления для поддержки блокчейна, смешения понятий сертификации и правды или коррупции. Если после запуска блокчейна появляются свидетельства нарушений прав человека, не станет ли неизменяемость технологии скорее недостатком, чем преимуществом?

Большая доля современных знаний о блокчейнах возникает из криптовалют. По контрасту с ними, общеизвестно, что размер социальной составляющей устойчивости развития трудно оценить. Обычно эти данные являются скорее качественными, а не количественными, и в определенной степени субъективными, а не полностью объективными. Это не делает социальные показатели менее значимыми, чем экономические или экологические, которые легче измерить и отследить. Однако попытка применить блокчейны для решения этой задачи является попыткой применить решение, хорошо показавшее себя для легко обчисляемых единиц – единиц валюты – к социальной проблеме. Здесь возникают, по меньшей мере, два опасения. Одним из них является допущение, что нечто, имеющее социальную ценность, может быть выражено в денежной стоимости, с которой все готовы согласиться. Это случается очень редко, если вообще случается. Более того, даже если мы притворимся, что мы просто присваиваем цифровое значение, не предполагающее никакой финансовой стоимости, оно становится твердым показателем, создающим ложное впечатление некоторой степени научной определенности.

Подлинную добросовестность на всем протяжении цепочки создания прибавочной стоимости определенного товара сырьевой группы, например, кадмия, может установить только проверка, аудит. Существует

целая индустрия людей и организаций, специализирующихся на социальном и экологическом аудите, некоторые из них связаны с фирмами, осуществляющими традиционный финансовый аудит, многие являются независимыми от них. Блокчейн этого не изменит. Именно итоги таких проверок и станут частью цифровой подписи для конкретного лота кадмия, электронным ярлыком такого лота. К сожалению, удостоверить подлинность такого ярлыка будет легче, чем подлинность фактических условий, при которых было произведено данное сырье.

Альтернативные решения

В случае с кобальтом, управление данными по цепочке создания прибавочной стоимости можно было бы осуществлять и в базе данных или в распределенном реестре, без блокчейна. Главный вопрос, который следует задать, состоит в том, какую ценность добавляет блокчейн, которой нет у этих иных подходов? Являются ли блокчейны наилучшим решением для задачи удостоверить поведение участников цепочки создания прибавочной стоимости кобальта?

Хотя использование протоколов, таких как блокчейн, для удостоверения или сертификации цепочки создания прибавочной стоимости кобальта, выглядит обещающе, мы должны проявить осторожность. **Эта технология может и не добавить очень больших преимуществ, в сравнении с другими, менее сложными технологиями. И наконец, мы не должны путать возможность отслеживания или сертификации с добросовестностью – аспектом концепции устойчивого развития, который всегда будет оставаться сложным и трудным для выражения в цифрах.**

1 Швейная фабрика, Янгон, Мьянма, март 2018 года. IndustriALL



ДОСЬЕ

Национальный профсоюз изготовителей транспортных средств и работников смежных отраслей Малайзии (NUTEAIW)

Страна
Малайзия

Текст:
Петра Бренмарк

1

МАЛАЗИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ БОРЕТСЯ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, ЧТОБЫ СДЕЛАТЬ ОРГАНАЙЗИНГ БОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫМ

Гопал Кишнам является Генеральным секретарем Национального профсоюза изготовителей транспортных средств и работников смежных отраслей Малайзии (NUTEAIW). Он говорит, что органайзинг и изменение законов страны о труде относятся к приоритетным направлениям работы профсоюза.

Членство в профсоюзе растет, и NUTEAIW, объединяющий работников автомобильной и смежных отраслей, имеет свои организации более чем на 40 предприятиях.

«Рабочим нужен профсоюз, и наша обязанность – быть рядом, – говорит Гопал. – Там, где нам удастся создать профсоюз, в него вступают более 95 процентов рабочих, которые могут голосовать».

Гопал отмечает, что профсоюзное объединение работников – дело нетрудное с идеологической точки зрения, а вот процесс признания легитимности профсоюза сложен. Во-первых, профсоюз должен доказать, что предприятие относится к его сфере деятельности. Затем начинается долгий юридический процесс, включающий тайное голосование.

По действующему законодательству, Закону о трудовых отношениях, профсоюзу, чтобы представлять интересы работников любого предприятия, необходимо получить простое большинство во время тайного голосования, которое проводит национальное министерство людских ресурсов.

Однако настоящей трудностью для получения большинства является та формула, которую министерство использует для подтверждения большинства. Если работник не присутствует на предприятии и не может принять участие в тайном голосовании, его или ее голос считается голосом против профсоюза.

«Простого большинства должно быть достаточно», – утверждает Гопал.

В мае этого года в Малайзии к власти пришло более дружелюбное по отношению к профсоюзам правительство. Министр людских ресурсов М. Куласегаран объявил о своем намерении пересмотреть все законы, связанные с трудом, включая процесс признания легитимности профсоюза.

«Там, где есть профсоюз, есть и коллективный договор»

NUTEAIW заключил коллективные договоры на всех предприятиях, где действуют его «первички»; обычно договоры заключаются на период не менее трех лет.

«За последние два года нам удалось распространить действие колдоговоров в некоторых компаниях еще и на членов семей работников».

«Нам удалось включить в них семейную медицинскую страховку для ближайших родственников, таких как супруги и дети. Примерно 80 процентов колдоговоров содержат это положение».

«Закон о занятости предоставляет работающим женщинам шестьдесят дней декретного отпуска. На автомобильном заводе Вольво нам удалось продлить его до девяноста дней, и сейчас мы используем этот прорыв, чтобы подтолкнуть и других к такому же увеличению декретного отпуска», – рассказывает Гопал.

Цель – 40 процентов женщин

В настоящее время профсоюз NUTEAIW имеет менее 20 процентов женщин в своих руководящих структурах, но работает над достижением принятой в IndustriALL квоты женского представительства в 40 процентов.

Сегодня лишь три из 17 членов исполкома NUTEAIW – женщины, а вот среди председателей «первичек» женщины составляют 40 процентов.

Гопал говорит, что профсоюз борется за перемены: на заводе, где большинство работников – женщины, возглавлять профсоюз должны женщины.

Международная солидарность

Глобальный союз IndustriALL находится в процессе перевода своего регионального офиса из Сингапура в столицу Малайзии Куала-Лумпур – это, по словам Гопала, положительно скажется на статусе профсоюзов в стране.

«Мы сейчас проходим процесс регистрации Малайзийского Совета членских организаций IndustriALL в качестве официального органа, что обеспечит признание легитимности Совета, – говорит Гопал. – Мы ожидаем, что после этого к семи сегодняшним членским организациям в Малайзии присоединятся новые профсоюзы».

Членство в глобальном союзе имеет большое значение для NUTEAIW, который получил возможность обратиться за солидарной поддержкой к профсоюзам из других стран мира по проблемам, возникающим в транснациональных компаниях.

«У нас возникли трудности с компанией Robot Bosch, но после того, как производственный совет компании в Германии вмешался и поговорил с руководством, мы смогли добиться признания профсоюза, к которому стремились».

«Я твердо верю, что тесные связи с профсоюзами других стран важны, потому что они позволяют учиться друг у друга, помогать и проявлять солидарность. **Мы умеем бороться, и проявление коллективной силы трудящихся в акциях солидарности наглядно показывает нам, насколько мы сильны, когда стоим вместе, плечом к плечу».**

1 Гопал Кишнам на региональной конференции IndustriALL, Куала-Лумпур, июль 2018 года. IndustriALL

ИНТЕРВЬЮ

Министр труда и социального обеспечения

Страна:
Мексика


Текст:
Кимбер Мейер

ЛУИЗА МАРИЯ АЛЬКАЛЬДЕ

1

«Люди переполнены энтузиазмом – даже воздух вокруг вибрирует», – радостно объявляет Луиза Мария Алькальде. Это действительно начало новой эры для народа Мексики: Андрес Мануэль Лопес Обрадор (АМЛО) был недавно избран президентом, неся с собой надежду на демократию, гендерное равенство, социальную включенность молодежи и конец нищете и коррупции.

Кроме того, впервые в истории среди членов Кабинета мексиканского правительства был достигнут гендерный паритет: восемь мужчин и восемь женщин разного возраста. Луиза Мария Алькальде являет собой идеальный образец этой новой эры. Ей 31 год, и она готовится возглавить одно из ключевых министерств в борьбе за защиту прав трудящихся – Министерство труда и социального обеспечения.

 @LuisaAlcalde

1+2 Луиза Мария Алькальде. Луис Габриэль Уркиета

Как вы пришли в политику?

Политикой я начала серьезно увлекаться в 2006 году. Выборы в том году были очень противоречивыми, и я стала с большим интересом относиться к тому, что происходило в жизни общества.

Когда в возрасте 23 лет я закончила юридический факультет, партия Движение национального восстановления (Morena) только зарождалась как одно из объединений на низовом уровне, и меня назначили национальным координатором по делам молодежи и студентов. Мы начали работать в молодежных кружках, привлекая молодежь к работе в нашем движении, которое существовало всего несколько лет, но уже начало оформляться в более официальную организацию.

Затем в 2012 году меня избрали в Мексиканский Конгресс 62-го созыва как депутата от партии Гражданское движение, где я проработала федеральным депутатом в Палате Депутатов до 2015 года.

По вашему мнению, важен ли гендерный паритет в новом Кабинете и в Конгрессе?

Я считаю, он действительно важен. То, что кабинет состоит из равного числа мужчин и женщин, дает мощный посыл, который должен подтолкнуть еще большее число женщин к участию в политике и жизни общества в целом. Я думаю, это здорово, что женщины-члены кабинета получили целый круг обязанностей. Женщины теперь не просто будут работать в министерствах, они занимают в них важные, высокие должности.

Наша команда гендерно многообразна и, кроме того, включает людей всех возрастов, поэтому мы действительно представляем взгляды разных кругов общества.

В прошлом вы часто говорили, насколько важно искоренить дискриминацию и домогательства, с которыми женщины сталкиваются на рабочем месте. Как вы этого достигните?

Мы хотим работать сразу на нескольких фронтах, действуя через генеральных прокуроров, государственных обвинителей и министерство социального обеспечения. Мы будем стараться интегрировать женщин в трудовые ресурсы и создавать помещения для ухода за детьми на предприятиях и в организациях. Мы также объединим усилия с омбудсменом трудящихся для борьбы с дискриминацией и домогательствами, которым женщины подвергаются на работе. Проблема в том, что такие нарушения часто остаются незарегистрированными. Мы хотим сделать так, чтобы женщины перестали бояться и почувствовали, что они могут обратиться к властям и рассказать о насилии, которому они подверглись.

Инициатива «молодежь – строитель будущего» признана одной из ключевых программ правительства по повышению уровня навыков и умений в молодежной среде.

По вашему мнению, сможет ли правительство решить проблему безработицы среди молодежи в Мексике?

Программа нацелена на оказание помощи молодежи, которая хочет работать, но не имеет возможности трудоустроиться. Они получают подготовку и помощь в трудоустройстве, и это поможет нам снизить напряженность ситуации в стране. Цель – вооружить молодежь инструментами и опытом, которые им нужны для повышения своих шансов найти работу; программа также включает один год обучения на рабочем месте. Среди предприятий и организаций, участвующих в программе, 70 процентов являются частными, 20 процентов – государственными и 10 процентов занимаются информационно-разъяснительной и пропагандистской работой.

Мы создаем сеть наставников, и пока что отклик обнадеживающий. Каждый из них способен привнести в работу что-то свое.

Вы неоднократно заявляли, что одним из ваших приоритетов станет поддержка создания честных, высококачественных рабочих мест. Как вы планируете этого добиться?

Мы будем действовать разными путями. Прежде всего, мы хотим наладить и развивать диалог по вопросам трудовых отношений. Мы хотим вернуть подлинные коллективные переговоры, чтобы проложить путь для демократии и прозрачности. Это поможет нам создать более сбалансированную систему и повысить зарплаты.

В то же время, мы изменим свой подход к обеспечению соблюдения прав наемных

работников. Мы будем работать с министерствами занятости в разных штатах и проводить кампании с четко поставленными целями, чтобы повысить осведомленность трудящихся о своих правах.

Мы развернем кампанию против практики злоупотребления субподрядом и будем стимулировать более стандартные, официально закрепленные формы занятости. Многие люди, устраиваясь на работу, не подписываются на участие в программах социального обеспечения, что может привести к пагубным последствиям, когда они достигнут пенсионного возраста или захотят приобрести свой дом, поэтому мы будем заниматься и этими вопросами тоже. Мы призовем организации гражданского общества содействовать соблюдению законов. Вместо подготовки инспекторов, мы определим четкие приоритеты и проследим за тем, чтобы в кампаниях всегда участвовала и другая сторона.

И наконец, в центре всего этого стоит национальный план социальной защиты населения, который основан на идее, что более высокие зарплаты принесут с собой стабильность. Если нам удастся сократить необязательные затраты – такие как чрезмерно высокие оклады чиновников, оплата дорогих билетов и отелей во время командировок и другие расходы, которых можно избежать, – и искоренить коррупцию, мы сможем подстегнуть социально-экономическое развитие, улучшить работу систем образования и здравоохранения.

Одно из ваших предложений состоит в том, чтобы покончить с неустойчиво низким минимальным размером оплаты труда в стране, который на сегодня составляет 88 песо (US\$ 4,6) в день. Как вы планируете фактически повысить уровень минимальной зарплаты?

Раньше политика состояла в том, что удерживать зарплаты на низком уровне и, таким образом, привлекать инвестиции. Эта модель, стимулирующая нестандартные формы занятости, не сработала. Мы хотим вернуть рабочим ощущение собственной ценности и значимости, чтобы они могли жить хорошо и с достоинством. Но сегодня нам еще предстоит пройти долгий путь к этой цели.

Мы работали в тесном контакте с экспертами-аналитиками, которые используют объективную информацию. Мы говорили с новым министром финансов и с Банком Мексики о поиске путей поэтапного повышения минимальной зарплаты. Они сказали нам, что можно будет повысить зарплаты, не провоцируя скачок инфляции, так что у нас появилась такая возможность.

Думаете ли вы, что для предотвращения нарушений прав трудящихся понадобится масштабная конституционная реформа закона о занятости?

Да, она необходима. Конституция – это инструмент изменения парадигмы. Мы намереваемся использовать подзаконные нормативно-правовые акты, чтобы обеспечить правосудие на рабочем месте, поскольку теперь именно беспристрастные судьи и будут разрешать споры, связанные с вопросами занятости. Появится также новый, независимый институт для регистрации профсоюзов и коллективных договоров/соглашений. И, чтобы положить конец иницируемому работодателем «протекционному контрактам», будет введено обязательное тайное голосование при избрании профсоюзных лидеров, отвечающих за подписание коллективного договора. Мы также проследим за тем, чтобы профсоюзное представительство и диалог были подлинными.

Как вы считаете, положения о занятости в новой торговой сделке, заключенной между Мексикой и Соединенными Штатами, являются совместимыми с мексиканской конституцией?

Положения о труде в новой торговой сделке USMCA (между США, Мексикой и Канадой), ратификация Конвенции МОТ № 98, конституционная реформа закона о занятости, закон о прозрачности и вытекающие из него подзаконные акты – это все части одной мозаики. Все они преследуют одну цель и совместимы с политикой, выдвинутой новым правительством АМЛО, которая заключается в продвижении демократии, свободы и прозрачности в Мексике.





СПРАВЕДЛИВОСТЬ В ЦЕПОЧКАХ ПОСТАВОК ПУТЕМ ЮРИДИЧЕСКИ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ГЛОБАЛЬНЫХ СОГЛАШЕНИЙ

Власть глобальных корпораций сегодня превышает все, что мы видели до сих пор. Некоторые называют это триумфом транснациональных компаний. Ограниченность власти и воли национальных правительств, чтобы призывать корпорации к ответу за негативные последствия их деятельности, отчетливо видны всем и каждому. Глобальные корпорации разрывают в клочья социальный договор, понимание того, что, дабы функционировать в обществе, компании должны соблюдать определенные правила в интересах своих работников и широкой общественности.

Даже само понятие о том, кто является их работниками, развалилось на куски, потерялось в лабиринте многослойных механизмов субподряда, аутсорсинга и заемного труда глобальных цепочек поставок, каждый из которых создан с целью позволить корпорациям уходить от ответственности за работников, которые участвуют в производстве их прибылей.

Неудивительно, что призывы к ужесточению контроля за деятельностью транснациональных компаний (ТНК) и ее регулирования, раздаются все громче. Саморегулирование, поддержанное аудитом компаний на предмет соблюдения прав человека, потеряло у людей всякое доверие, а множество добровольных сопутствующих механизмов отчетности не могут убедить людей в том, что права трудящихся не нарушаются.

Руководящие принципы ООН в области бизнеса и прав человека (UNGPs), одобренные Советом ООН по правам человека в 2011 году, стали первой поддержанной ООН рамочной системой для определения ответственности ТНК. Эти принципы получили широкую поддержку, поскольку в них синтезированы ожидания общества от ТНК, однако они оказываются недостаточными, потому что не накладывают на компании никаких фактических обязательств, вне зависимости от того, принимают ли они эти принципы в своей работе или отвергают их.

В ответ на это правительства 84 стран, поддержанные многими организациями гражданского общества, предлагают подписать юридически обязательный к исполнению инструмент, который защитит людей от нарушений прав человека со стороны ТНК. В июне 2014 года Совет ООН по правам человека договорился о создании межправительственной Рабочей группы для подготовки проекта такого договора. Первая редакция «юридически обязательного к исполнению документа по регулированию, в рамках международного законодательства по правам человека, деятельности транснациональных корпораций и других деловых предприятий» была опубликована в

Тема номера

Текст:
Дженни Холдкрофт

июле 2018 года. В документе уделяется меньше внимания обязанностям ТНК и больше – доступности средств правовой защиты и правосудия для жертв злоупотреблений со стороны корпораций. Он не преследует цель создать или признать какие-либо прямые обязательства ТНК в области прав человека в рамках международного права, но он установит обязательства для государств по принятию законов или созданию иных механизмов, по которым компании будут нести юридическую ответственность за злоупотребления на своих предприятиях. Проект содержит некоторые обязательные меры по проведению экспертизы, которые повлекут выдвижение правительствами требований к ТНК по внедрению в компаниях методов выявления, предотвращения, смягчения и предоставления отчетности в области негативных последствий их деятельности для прав человека, но остается неясным, как правительства будут контролировать и обеспечивать выполнение этих требований, особенно учитывая слабое обеспечение соблюдения прав трудящихся во многих странах на сегодняшний день. Еще одним потенциальным подводным камнем является то, как компании будут призываться к ответу за злоупотребления в своих цепочках поставок. Используемые в проекте формулировки дают слишком широкое



1 В мае 2018 года глобальные союзы IndustriALL и PSI подписали глобальное соглашение об ответственности с французской электроэнергетической компанией EDF в здании MOT в Женеве. Соглашение охватывает все предприятия EDF в 24 странах и включает соблюдение всех международных конвенций в сфере труда. *IndustriALL*

определение наступления ответственности, в частности, когда компания «управляет» деятельностью предприятий-поставщиков или имеет «тесные отношения» с предприятием в своей цепочке поставок, создавая для ТНК мощный стимул отрицать такие связи или избегать их установления. Можно ожидать сильного сопротивления подписанию такого юридически обязательного договора со стороны ТНК, и этому процессу предстоит пройти еще долгий путь.

В 2016 году Международная конференция труда провела трехстороннюю дискуссию о достойном труде в глобальных цепочках поставок. Резолюция, принятая по итогам обсуждений, призывает Административный совет MOT создать трехстороннюю или экспертную встречу для оценки тех недостатков, которые ведут к дефициту достойного труда в глобальных цепочках поставок, и рассмотрения руководств, программ, мер, инициатив или норм, необходимых для решения этой проблемы. Такая встреча пройдет в феврале 2019 года. Профсоюзы продолжают использовать этот процесс, чтобы добиться принятия Конвенции MOT по глобальным цепочкам поставок, хотя поддержки от работодателей и правительств международной нормы трудовых отношений, требующей законодательного регулирования деятельности ТНК в этой области, добиться будет трудно.

При продолжающемся отсутствии законодательного регулирования ТНК, тем не менее, остаются чувствительны к вопросам, влияющим на их репутацию. Выплеснувшееся наружу возмущение мировой общественности в 2013 году после обрушения здания Рана-Плаза в Бангладеш, когда более 1.100 работников погибли и еще больше получили ранения и увечья, почувствовали на себе все предприятия текстильной и швейной промышленности и особенно остро – те бренды, которые, как выяснилось, закупили одежду, произведенную в этом самом здании. Сразу после трагедии

чувствительность к тому, что их бренды стали ассоциироваться со смертью и увечьями, подтолкнула более 200 ТНК к подписанию юридически обязательного к исполнению соглашения с Глобальными союзами IndustriALL и UNI – Договора о пожарной безопасности и безопасности производственных зданий в Бангладеш.

Связь с серьезными нарушениями прав человека способна оказать ощутимое воздействие на объемы продаж и котировку акций компании. Давление оказывается наиболее действенным в отношении тех компаний, которые напрямую контактируют с потребителями, хотя это ни в коем случае не является гарантией того, что они откликнутся на призывы к проведению перемен. В 2010 году компания Apple столкнулась с многочисленными самоубийствами среди работников производства iPhone на предприятиях компании Foxconn в Китае, однако несмотря на негативные статьи и выступления в СМИ и широкую кампанию протеста, ее репутация среди потребителей не пострадала (как и объемы продаж), и компании удалось пересидеть бурю критики в свой адрес. Для многих ТНК в секторах IndustriALL, чьи бренды не столь широко известны, возможность повлиять на изменение их поведения под давлением общественности ограничена. Требования повысить прибыль со стороны рынка, инвесторов и акционеров всегда возьмут верх, если не будет уравновешивающего давления с другой стороны.

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ГЛОБАЛЬНОМУ КАПИТАЛУ

Коллективные переговоры давно признаны основным инструментом трудящихся в реализации их коллективного влияния и заключения с работодателями договоров по заработной плате и условиям труда

и регулирования отношений найма на национальном, отраслевом уровне или уровне компании. Эти соглашения работают, потому что они имеют силу закона.

Конвенция MOT № 98 делает доступ к коллективным переговорам безоговорочным правом трудящихся, и защита этого права является одним из главных приоритетов мирового профсоюзного движения. Но это право не распространяется на глобальный уровень. Несмотря на явные свидетельства того, что ТНК централизованно управляют политикой в области найма во многих странах мира, главный инструмент, используемый профсоюзами для обуздания власти корпораций – путем требования справедливой доли для рабочих, – не может быть использован в отношении глобальной деятельности ТНК.

Вот уже много лет глобальные профсоюзы устанавливают отношения с ТНК на общемировом уровне; наиболее эффективно это достигается путем подписания Глобальных рамочных соглашений (ГРС). Хотя компании, с которыми работает IndustriALL, прекрасно могут жить с юридически обязательными коллективными соглашениями на национальном уровне в странах, где расположены их предприятия, они с гораздо большей неохотой заключают подобные соглашения в отношении всей своей глобальной деятельности. Заметным исключением из этого правила является Бангладешский Договор.

Непосредственно после обрушения Рана-Плаза компании изъявили готовность подписать юридически обязательное к исполнению соглашение. Как только несколько компаний сделали это, другим компаниям стало легче принять те же условия. В конечном счете более 220 ТНК подписали Договор, приняв на себя юридическую ответственность за выполнение обязательств по нему. Ясно, что сопротивление подписанию юридически

обязательных глобальных соглашений можно преодолеть, как только они станут более широко распространенными и привычными для компаний, так же как для них уже стали привычными соглашения на национальном уровне. Как сказал один представитель компании во время переговоров по Бангладешскому Договору 2018 года: «Если мы подписываем соглашение, мы намерены его выполнять, так чего нам переживать из-за того, является оно юридически обязательным или нет?».

Первоначальная редакция Договора 2013 года содержала процедуру урегулирования споров с различными стадиями для решения вопросов между глобальными союзами и подписавшими Договор корпорациями. В частности, оговаривалось, что, если урегулирования спора достичь не удастся, стороны могут обратиться к процедуре арбитража для получения итогового и юридически обязательного решения; эта процедура руководствуется регламентом международного коммерческого арбитража ЮНСИТРАЛ. Впервые эта система использовалась как руководство для урегулирования трудовых споров, и опыт ведения дел, согласно этому регламенту, позволил IndustriALL и UNI получить ряд ценных уроков в плане общей возможности его применения в качестве арбитражного механизма в глобальных профсоюзных соглашениях.

Конвенция МОТ № 98 делает доступ к коллективным переговорам безоговорочным правом трудящихся, и защита этого права является одним из главных приоритетов мирового профсоюзного движения.

УСВОЕННЫЕ УРОКИ

В июле и октябре 2016 года оба глобальных союза передали в арбитраж дела против двух брендовых компаний, подписавших Договор, обратившись в Постоянную палату третейского суда (ППТС) в Гааге. Впоследствии оба дела были объединены и слушались вместе. Оба дела касались соблюдения этими глобальными брендами требований Договора, в частности, компании должны были потребовать от своих поставщиков привести производственные объекты в надлежащее состояние в жесткие сроки, установленные Договором, и согласовать условия закупок таким образом, чтобы поставщики смогли покрыть расходы, связанные с обновлением своих предприятий.

Поскольку это был первый арбитраж такого рода, исходные аргументы строились на подсудности (могли ли эти дела вообще быть рассмотрены в данном арбитраже), выборе права (законодательством какой страны



следовало руководствоваться в данном споре) и процедурных вопросах, таких как производство документов по делу. Все это оказалось очень тяжелым и дорогостоящим процессом. Поскольку не удалось достичь соглашения о том, чтобы дела слушал один третейский судья, по регламенту ЮНСИТРАЛ они слушались арбитражной коллегией из трех судей, один из которых избирался истцом (глобальными союзами), один – брендами, а третий являлся председателем коллегии, назначенным ППТС. От глобальных союзов потребовали депонировать 150.000 евро на счете ППТС для покрытия гонораров и командировочных расходов трех третейских судей, а также административных расходов ППТС. Чтобы механизм обеспечения выполнения глобальных соглашений был посылным для профсоюзов, необходимо отыскать более подходящую систему, которая позволит удерживать затраты на приемлемом уровне.

Чтобы передать эти дела в арбитраж, IndustriALL и UNI необходимо было найти юридического представителя. Это было бы непосильно дорого, и дела не продвинулись бы вперед без представительства, предоставленного компанией Covington & Burling на условиях pro bono (безвозмездно). Огромный объем работы ушел на подготовку дел и сбор показаний свидетелей и экспертов.

Первое процедурное слушание состоялось в марте 2017 года и установило график рассмотрения дел. График предполагал обмен документами в октябре и ноябре, предоставление документов в арбитраж в декабре 2017 и феврале 2018 года и устное слушание в марте 2018 года – почти через два года после изначального обращения в арбитраж.

В сентябре 2017 году Трибунал вынес постановление о принятии дел к рассмотрению.

В итоге оба дела были урегулированы до устного слушания, которое, несомненно, повлекло бы существенные дополнительные расходы и для глобальных союзов, и для компаний.

Оба бренда согласились выплатить значительные суммы на обновление швейных фабрик, подпадавших под действие Договора. Положения о конфиденциальности не позволяют обнародовать названия брендов

и условия одной из двух договоренностей. По второй договоренности, компания согласилась выплатить 2 миллиона долларов США на обновление более 150 фабрик и внести еще 300.000 долларов США в совместный Фонд поддержки работников цепочек поставок, созданный IndustriALL и UNI, чтобы поддержать работу глобальных союзов по улучшению оплаты и условий труда работников глобальных цепочек поставок. Выступая после урегулирования разногласий, Генеральный секретарь IndustriALL Вальтер Санчес отметил: «Данная договоренность показывает, что Бангладешский Договор работает. Она служит свидетельством того, что юридически обязательные механизмы способны привлечь транснациональные компании к ответу».

Эти результаты показывают, насколько важно для глобальных союзов суметь подписать юридически обязательные соглашения с ТНК, выполнение которых они могут впоследствии обеспечить через суд. Однако приобретенный опыт также продемонстрировал ограниченность использования существующих механизмов международного арбитража, которые не создавались и не являются пригодными для урегулирования трудовых споров.

Новый Договор 2018 года доказывает, что можно подписывать юридически обязательные глобальные соглашения с ТНК.

В КАКОМ НАПРАВЛЕНИИ ДВИГАТЬСЯ ДАЛЬШЕ?

IndustriALL, вместе с UNI, твердо намерен добиваться подлинных глобальных трудовых отношений путем подписания юридически обязательных соглашений

с транснациональными корпорациями, содержащих эффективные механизмы обеспечения их выполнения.

Хотя между ТНК и глобальными союзами подписывается все большее число соглашений, пока еще не существует механизма, посредством которого споры по соглашениям можно было бы урегулировать путем примирения сторон и юридически обязательных к исполнению арбитражных решений на глобальном уровне. Некоторые соглашения ссылаются на МОТ как на потенциального арбитра в спорах, но МОТ ясно дала понять, что не может взять на себя эту роль. Если профсоюзное движение хочет реализовать свое стремление к подписанию юридически обязательных глобальных соглашений, мы должны отыскать доступ к механизму обеспечения их выполнения, который лишен недостатков, свойственных процедурам арбитражного регламента ЮНСИТРАЛ.

Этот механизм должен работать гораздо оперативнее: рабочие не могут ждать рассмотрения своего дела почти два года. Он должен быть гораздо дешевле: оплата трех третейских судей для слушания одного дела не нужна. Он не должен требовать подготовки чрезмерного количества документов: в делах по Договору стороны обменивались огромным числом документов, которые нужно было потом прочесть и проанализировать. Положения о конфиденциальности не должны лишать глобальные союзы возможности докладывать о деле своим руководящим органам и работникам, которых оно затрагивает. Наконец, этот механизм должен быть напрямую доступен профсоюзам. Глобальные союзы должны быть в состоянии обеспечивать выполнение своих собственных соглашений независимо от того, могут ли они найти юридического представителя, готового работать на безвозмездной основе.

Другими словами, механизм обеспечения выполнения глобальных профсоюзных соглашений должен быть доступным, экономичным и эффективным. Например, чтобы можно было выбрать одного третейского судью из предварительно отобранной группы; чтобы поощрялось и поддерживалось своевременное примирение сторон во избежание передачи дела в арбитраж; чтобы подача документов перед слушанием не была обязательным требованием; чтобы можно было устанавливать график, ускоряющий завершение дела.

Опыт IndustriALL и UNI в обеспечении выполнения Бангладешского Договора подчеркнул настоятельную потребность разработки механизма, который был бы специально нацелен на оперативное и недорогое урегулирование трудовых споров на глобальном уровне, и который использовался бы не только применительно к Договору, но и к другим юридически обязательным соглашениям между глобальными союзами и ТНК.

Оба глобальных союза используют свой Совместный фонд поддержки работников цепочек поставок для целей разработки механизма примирения и арбитража в международных трудовых спорах для урегулирования своих разногласий с ТНК. Эта работа предполагает анализ существующих моделей примирения и арбитража, используемых профсоюзами в настоящее время, а также широкие консультации с экспертами и экспертными организациями в этой области.

Новый Договор 2018 года доказывает, что можно подписывать юридически обязательные глобальные соглашения с ТНК. 192 компании, которые на данный момент подписали Договор, не были мотивированы к этому недавней катастрофой, попавшей на первые

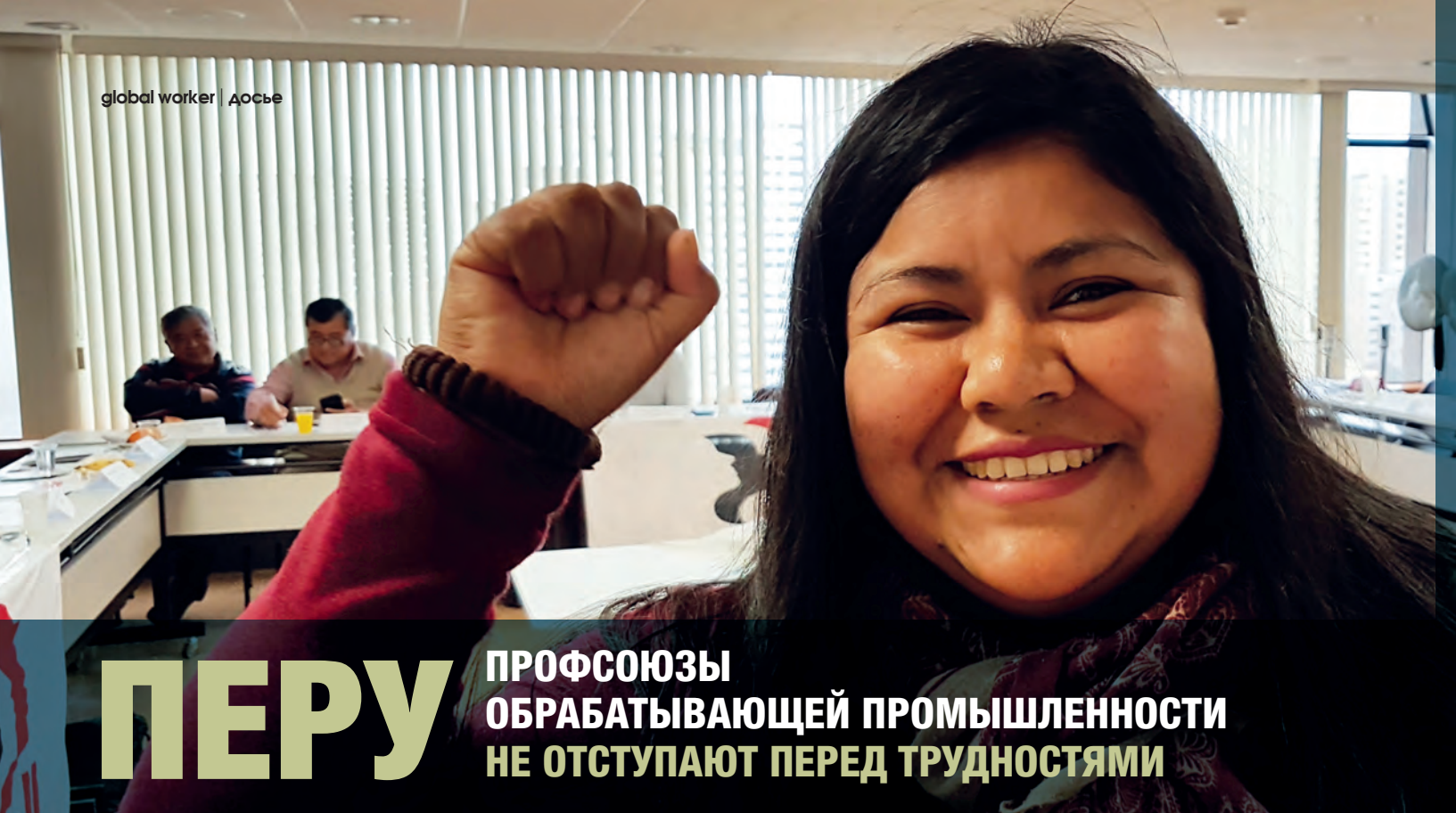
страницы мировых газет, как это было после обрушения Рана-Плаза. У них также был за плечами пятилетний опыт работы в рамках юридически обязательного соглашения. Помимо двух дел, которые закончились в арбитраже, UNI и IndustriALL активно работали над обеспечением выполнения Договора с многими другими брендами. Больше всего говорит за себя тот факт, что обе компании, которые проходили процедуру арбитража, подписали новый Договор вместе с его юридически обязательными к исполнению положениями. Ведется работа по оптимизации механизма урегулирования споров и арбитража в Договоре, чтобы сделать его более дешевым, оперативным и доступным. Эти изменения могли бы указать путь к процессу, который потенциально мог бы использоваться и в других соглашениях.

IndustriALL продолжит добиваться подписания юридически обязательного договора на уровне ООН и принятия Конвенции МОТ по цепочкам поставок, одновременно с этим работая над созданием специального механизма для обеспечения выполнения глобальных профсоюзных соглашений, нацеленных на удовлетворение потребностей глобального профсоюзного движения в его стремлении к достижению справедливости для работников цепочек поставок.

2 Профсоюзы требуют подписания ГРС со швейцарским цементным гигантом LafargeHolcim. *IndustriALL*

3 Дженни Холдкрофт, Глобальный союз IndustriALL, Кристи Хоффман, Глобальный союз UNI, Тед Саутхолл, онлайн-магазин одежды LC Waikiki, и Алекс Гонзалес, компания C&A, на запуске Соглашения в ОЭСР в 2017 году. *IndustriALL*





ПЕРУ

ПРОФСОЮЗЫ ОБРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ НЕ ОТСТУПАЮТ ПЕРЕД ТРУДНОСТЯМИ

Досье

Профсоюзы:
FETRIMAP и FNTP

Страна:
Перу

Текст:
Лора Картер

Перу – бастион ортодоксального неолиберализма, где институты государства слабы, а единственное, что имеет значение – это экономический рост. Но членские организации Глобального союза IndustriALL (FENAIP, FETRIMAP и FNTP) не прекращают борьбы. Недавно они договорились о создании национального совета, который поможет им теснее работать друг с другом, а также спланировали ряд совместных мероприятий в рамках проекта, финансируемого шведской донорской организацией Union to Union. Два профсоюза, действующие в обрабатывающей промышленности, добиваются побед в деле укрепления прав трудящихся.

FETRIMAP – молодая и быстро растущая организация

Самая молодая членская организация IndustriALL в Перу – федерация профсоюзов работников обрабатывающей промышленности FETRIMAP. FETRIMAP началась с двух «первичек» в 2015 году и быстро выросла, насчитывая сегодня 22 организации. Федерация объединяет профсоюзы разных обрабатывающих и смежных отраслей, включая стекольную и бумажную промышленность, производство пищевых устройств, пищевую промышленность, мониторинговые и инспекционные службы.

«Мы сосредоточились на предоставлении нашим членам поддержки путем коллективных переговоров и правовой защиты», – говорит генеральный секретарь федерации Гилмер Ибанес Мелендрес.

Кроме того, многие членские организации все активнее мобилизуются для защиты своих прав на профсоюзное объединение и ведение коллективных переговоров, что помогает укрепить присутствие FETRIMAP на местах.

«Мы видим своей задачей развитие социального диалога на основе сильных профсоюзов и крепких трудовых отношений. Одной из серьезных проблем для нас является широко распространенное использование краткосрочных контрактов, которые лишают трудящихся гарантий занятости и подрывают все другие права, включая право на создание профсоюзной организации. Мы сосредоточиваемся на юридической защите работников, которых несправедливо уволили, а также на переводе работников с временных контрактов на постоянные. Мы добились этого для сотен трудящихся, и этот успех способствует нашему дальнейшему росту».

«При поддержке глобальных профсоюзных сетей, организованных IndustriALL

и Интернационалом строителей и деревообрабатчиков (BWI), FETRIMAP добивается некоторого прогресса в своей работе с ТНК, – отмечает секретарь федерации по вопросам оргнаизинга Даниэль Альбукерке. – Национальные работодатели, однако, оказываются более несговорчивыми».

FNTP – разработка новых стратегий и создание альянсов с гражданским обществом

Профсоюзом, который досконально знаком с ретроградными подходами перуанских работодателей, является Федерация профсоюзов работников текстильной промышленности Перу, FNTP.

Закон 1978 года, регулирующий «нетрадиционное» экспортное производство, допускает неограниченное использование краткосрочных контрактов в швейной промышленности, работающей на экспорт. Контракты могут заключаться на любой срок от двух недель до шести месяцев; это означает, что человек может проработать тридцать лет на одну и ту же компанию, подписывая за этот срок сотни трудовых договоров.

С учетом этой ситуации, неудивительно, что членская организация IndustriALL в текстильной отрасли страны остается относительно небольшой – 2.500 членов. При этом она во многих смыслах способна наносить удары, более свойственные тяжеловесам.

«Мы разработали план наращивания своей членской базы, но при этом продумали и другие стратегии поддержки профсоюзного объединения трудящихся», – говорит генеральный секретарь FNTP Амед Альбухар.

«Мы используем торговые механизмы, чтобы постараться добиться перемен», – отмечает Амед.

1

1 Лорена Чавера, молодежный секретарь профсоюза FNTP. *IndustriALL*

2 Руководство FETRIMAP сосредоточено на оказании членам поддержки в коллективных переговорах и правовой защите и призывает их к мобилизации в защиту своих прав. *IndustriALL*

3 Каждый год FNTP ведет сотни дел, нацеленных на то, чтобы сделать краткосрочные трудовые договоры постоянными. *IndustriALL*



2



3

▶ ЗАКОН ПАЛПИН

FNTP участвовала в серии молодежных манифестаций, которые оказали глубокое влияние на ситуацию в стране в 2015 году. На протяжении пяти недель десятки тысяч молодых людей приняли участие в пяти массовых протестах с целью заставить правительство отменить закон о занятости молодежи, известный в народе как «закон Палпин» (назван по имени детской упаковки с фруктовым соком), который предполагал серьезное урезание прав и пособий для молодых работников в возрасте от 18 до 24 лет.

Менее известна людям та роль, которую сыграла в этой ситуации федерация текстильщиков. Рассказывает Лорена Чавера Касерес, секретарь FNTP по работе с молодежью:

«Когда законопроект был впервые озвучен в ноябре 2014 года, федерация текстильщиков отреагировала на него одной из первых. Новый закон сильно ухудшил наше положение, поэтому мы занялись организингом. Наши члены приходили прямо после ночной смены, и вместе с нашим профцентром CGTP мы проводили пикеты перед зданием Конгресса – 20-30 человек за раз. 9 декабря, где-то между первым и вторым чтением, мы вместе с другими профсоюзами и несколькими молодежными коллективами устроили демонстрацию. Пришло около 500 человек. Хотя на эту первую демонстрацию СМИ особого внимания не обратили, она стала началом чего-то гораздо большего.

Когда закон был принят, наша группа провела очень оживленный спор с одним из ключевых членов Конгресса, и вот этот спор попал в СМИ и получил очень широкое освещение. Мы начали готовить новую демонстрацию, и встречи становились все более многотысячными. И все равно, я даже представить себе не могла, сколько людей придут в назначенный день: более 20.000 человек собрались на площади Святого Мартина 18 декабря! Власти вызвали полицию, и демонстрация стала немножко хаотичной, после чего мы начали подходить к организации более внимательно.

После 18 декабря было 22 декабря, 29 декабря и 15 января – и каждый раз на улицы одной только Лимы выходило от 10.000 до 25.000 манифестантов. Столько было энергии! Мы были настроены решительно и добивались, чтобы нас услышали. Когда полиция не позволила нашей демонстрации пройти к зданию парламента неподалеку, мы вместо этого провели несколько маршей, пройдя почти 10 километров до делового квартала – и обратно, – присаживаясь по дороге на всех больших перекрестках.

26 января Конгресс собрался снова и отменил принятый закон. Представляете?! Закон, который протолкнули при поддержке большого бизнеса в сговоре с основными СМИ, был отменен меньше, чем через шесть недель благодаря силе молодежной мобилизации!»

FNTP является одной из организаций, подписавших жалобу, направленную в Департамент труда США, против правительства Перу, которое нарушает положения о правах трудящихся, содержащиеся в Соглашении о содействии торговли между США и Перу; это привело к ряду улучшений в области соблюдения прав трудящихся. Федерация также подписала жалобу на правительство по поводу неисполнения им своих обязательств в сфере труда и экологии, вытекающих из торгового соглашения между Перу и Европейским Союзом.

Как и FETRIMAP, FNTP приобрела солидный опыт в использовании судебных разбирательств и раздвигании границ юриспруденции для защиты прав рабочих-текстильщиков.

«Ясно, что суды игровым полем с одинаковыми правилами не назовешь, и все же процент выигранных дел у нас приближается к 90. Мы сочетаем судебные иски с протестными акциями трудящихся, часто мобилизуя наших членов на проведение пикетов у здания суда или перед министерством труда», – говорит Амед.

FNTP также требует возвращения к отраслевым коллективным переговорам. В качестве первого шага Федерация отстаивает свою позицию как переговорного партнера, действующего от имени всех членов, вступивших в нее напрямую, – эта стратегия позволяет свести до минимума влияние антипрофсоюзных мер на отдельном предприятии. Она также обращается в суд, чтобы не позволить работодателям в одностороннем порядке распространять преимущества, достигнутые в ходе коллективных переговоров, на работников, не входящих в профсоюз, используя это как средство принижения роли профсоюзов.

Несколько лет назад FNTP объединилась с разнообразными молодежными организациями и помогла поднять широкую волну протестов, которая меньше чем за шесть недель сумела добиться отмены «закона Палпин», направленного на урезание трудовых прав молодых работников. Этот опыт помог выстроить прочные отношения с молодежными и женскими группами, которые сегодня продолжают поддерживать FNTP в ее борьбе.

Федерация также активно участвовала в общественных движениях, таких как Keiko No Va (против кандидатуры Кейко Фудзимори на пост президента страны), Ni Una Menos (против насилия в отношении женщин) и, совсем недавно, в коалиции по борьбе с государственной коррупцией.

Здание Федерации стало широко известным местом встречи для активистов, которые называют его «Бункер» по аналогии с оперативным центром Бэтмена. На первом заседании движения Ni Una Menos здание федерации оказалось настолько переполненным, что участникам пришлось переместиться на близлежащую площадь.



FNTP: www.facebook.com/FederacionTextil/

FETRIMAP: www.facebook.com/Federacion.Industria.Manufacturera.del.Peru/



UNION TO UNION – ШВЕДСКАЯ ДОНОРСКАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ: WWW.UNIONTOUNION.ORG/EN/ABOUT

ТАЙНЫЙ ПОЗОР КОМПАНИИ SHELL:

Подрядные рабочие Shell в Нигерии на грани нищеты

Оскар Тамуно*, водитель крупного подрядчика Shell, компании Plantgeria, не видел повышения зарплаты уже восемь лет. После уплаты налогов, взноса в пенсионный фонд и профсоюзных взносов он приносит домой 94.000 найр (258 долларов США) в месяц, работая по 12 часов в день, шесть дней в неделю. При этом Оскар зарабатывает больше, чем многие из его товарищей по работе.

Нищенская зарплата – типичное явление для тысяч работников подрядных компаний в нефтегазовой промышленности Нигерии. В сентябре 2018 года Глобальный союз IndustriALL прибыл с миссией в Порт-Харкорт для встречи с подрядными рабочими в рамках глобальной кампании по

устранению нестандартной занятости в компании Shell.

Несмотря на 28 лет стажа в качестве подрядного рабочего компании Shell, Оскару Тамуно особо похвастаться нечем. Он, жена и четверо детей живут в крошечном двухкомнатном одноэтажном домике в нигерийском городе Порт-Харкорт. К домику примыкает маленький дворик, где находится примитивный туалет и помещение для стирки, которые Оскар делит еще с четырьмя семьями. Еду готовят снаружи на открытой плите.

Нестандартная занятость стала главным объектом кампании IndustriALL, который также призывает Shell вступить в глобальный диалог с IndustriALL и его

членскими организациями. Работников подрядных компаний в Shell вдвое больше, чем постоянных работников, нанятых компанией напрямую, и они выполняют самые опасные виды работ.

В мае 2018 года членские организации IndustriALL из пяти стран, включая Нигерию, изложили свои претензии к Shell на ежегодной встрече акционеров компании в Гааге. Затем IndustriALL поднял проблемы разгона профсоюзов и нарушения свободы объединения подрядных рабочих в Shell в Нигерии на Международной конференции труда, проводимой МОТ в Женеве в июне. Shell, тем не менее, раз за разом отказывается начать серьезный диалог с IndustriALL для решения всех этих вопросов.

* Имя изменено

СПЕЦИАЛЬНЫЙ РЕПОРТАЖ

Страна:
Нигерия

Текст:
Леони Гуген

SHELL В НИГЕРИИ

История Shell в Нигерии запятнана коррупцией, загрязнением окружающей среды и ужасающими нарушениями прав человека. Это крупнейшая транснациональная нефтяная компания в стране, начавшая разведку нефти в Нигерии в 1936 году и отгрузившая первую нефть в 1958. С тех пор Нигерия стала крупнейшим в Африке производителем сырой нефти, где работают крупнейшие в мире нефтяные компании, включая Total, Eni и Chevron.

Через тринадцать лет после обретения Нигерией независимости от британского колониального правления в 1960 году нигерийское правительство приобрело долю в предприятиях Shell, действующих в стране. В 1979 году была создана Shell Petroleum Development Company (SPDC) – компания по разработке нефтяных месторождений Нигерии, которая сегодня принадлежит Нигерийской национальной нефтяной корпорации, владеющей 55 процентами ее акций; ее акционерами также являются Shell – 30 процентов, Total – 10 процентов и Eni – 5 процентов. Shell, однако, остается оператором.

ПРЕДПРИЯТИЯ SHELL В НИГЕРИИ

- ▶ Shell Petroleum Development Company of Nigeria (SPDC) (разработка нефтяных месторождений)
- ▶ Shell Nigeria Exploration and Production Company (SNEPCo) (разведка и добыча)
- ▶ Shell Nigeria Gas (SNG) (природный газ)
- ▶ Nigeria Liquefied Natural Gas (NLNG) (сжиженный природный газ)

В 1990 году, возмущенное эксплуатацией природных ресурсов страны нефтяными компаниями и ущербом, наносимым окружающей среде, Движение за выживание народа Огони (MOSOP), которое возглавил активист и драматург Кен Саро-Вива, потребовало положить конец загрязнению окружающей среды нефтью и выделить народу более справедливую долю прибылей. Несмотря на то, что нефть добывается на их землях в дельте Нигера с 1958 года, Огони ничего не получали взамен.

В январе 1993 года движение MOSOP мобилизовало около 300.000 человек для проведения акций протеста против загрязнения окружающей среды и против компании Shell, которая является крупнейшим оператором в Огониленде. Эти выступления спровоцировали приход к власти нигерийских военных. Саро-Вива и восемь других активистов MOSOP были повешены в 1995 году военным правительством Сани-Абачи, что вызвало бурю возмущения у мировой общественности. Американский Центр конституционных прав подал в суд на компанию Shell Royal Dutch Petroleum, обвинив ее в соучастии в угнетении народа Огони и казни Девяти Огони. В 2006 году, накануне судебного слушания, Shell



2

договорилась об урегулировании спора до суда, в результате чего народу Огони было выплачено 15,5 миллионов долларов США.

Хотя в 1993 году Shell ушла из Огониленда, она оставила после себя сеть бесчисленных трубопроводов в дельте Нигера. В 2008 и 2009 произошли два огромных разлива нефти из нефтепроводов компании в общине Бодо в Огониленде. Эти аварии нанесли колоссальный ущерб экологии и лишили местное население, которое всецело зависело от рыболовства и сельского хозяйства, средств к существованию.

В 2015 году Shell признала свою вину в разливах нефти в Бодо, которые ООН назвала «экологической катастрофой», и согласилась выплатить 83 миллиона долларов США за ликвидацию последствий, на которую, по расчетам специалистов, уйдут десятилетия.

Сегодня крайняя нищета, безработица и позорное отсутствие какой-либо пользы для местного населения от нефтяных доходов привели к росту мятежей и повстанческих движений, и компания Shell преследует вооруженные нападения, разливы нефти и саботаж. В 2017 году SPDC сообщила о потерях нефти в объеме 9.000 баррелей в сутки в результате краж, что обходится компании примерно в 180 миллионов долларов США в год. Эта цифра выросла по сравнению с 6.000 баррелей в сутки в 2016 году.

▶ 4 МИЛЛИАРДА ДОЛЛАРОВ США – СУММА, ПОЛУЧЕННАЯ ОТ ДОБЫЧИ НЕФТИ И ГАЗА В НИГЕРИИ В 2017 ГОДУ.
ИСТОЧНИК: АГЕНТСТВО РЕЙТЕР

Поскольку компания пытается избавиться от своей зависимости от сырой нефти, она сосредоточивается на огромных и пока неиспользованных запасах природного газа в Нигерии, который рассматривается Shell как более «чистая» альтернатива нефти в стремлении компании выйти на целевые показатели по выбросу парниковых газов.

НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ

Президент профсоюза NUPENG Уильямс Акпореха называет Нигерию «штаб-квартирой нестандартной занятости». С течением времени Shell вывела за штат практически всех производственных

ЧЛЕНСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ INDUSTRIALL В НЕФТЕГАЗОВОМ СЕКТОРЕ НИГЕРИИ:

Национальный профсоюз работников нефтяной и газовой промышленности (NUPENG), представляющий производственных рабочих, и Объединение старшего персонала нефтяной и газовой промышленности Нигерии (PENGASSAN), представляющее служащих.

- 1 Запущенная кухня в доме рабочего компании Shell. *IndustriALL*
- 2 Работники Shell на контрольно-замерной станции Умузубу в Этче. *IndustriALL*

1

“

Повышений по работе у нас не бывает. Последние десять лет оклад получаем по одному и тому же тарифному разряду. Мы тут агитировали за прибавку к зарплате, да только прибавки не дают.



3

работников. Теперь они получают низкую зарплату, минимальные пособия и не имеют никаких гарантий занятости. По данным профсоюзов, постоянных сотрудников в сфере логистики или среди руководства среднего звена в Shell осталось очень мало. Преобладание подрядных рабочих не является уникальным явлением только для Shell, оно отражает аналогичную ситуацию в большинстве, если не во всех, зарубежных нефтяных компаниях в Нигерии.

ВСТРЕЧА С ПОДРЯДНЫМИ РАБОЧИМИ КОМПАНИИ SHELL

NUPENG выступил гидом миссии IndustriALL во время посещения принадлежащей Shell контрольно-замерной станции Умуэбулу в Этче в пригороде Порт-Харкорта. Подрядные работники в фирменных спецовках Shell с готовностью делились своими историями. Многие говорили о том, что работают по «общинному» контракту, который заключается между нефтяной компанией и лидером местной общины, в данном случае, местным царем или вождем. Работникам, нанятым по такому контракту, судя по всему, приходится хуже всех. Рабочие говорили, что после смерти царя, а потом и его сына, им не платили зарплату несколько месяцев. Хотя Shell и вмешалась, чтобы погасить часть задолженности по зарплате, многие рабочие говорили, что с ними так до конца и не рассчитались.

Рабочий по «общинному» контракту рассказал миссии:

«Мой подрядчик, когда приходит срок, денег не платит. Уже полгода сижу без зарплаты. Оклад у меня всего 50.000 найр (137 долларов США) в месяц. Я иду домой и вымываю у соседа что-нибудь поесть. Мои дети полгода не ходят в школу. Я на Shell работаю 11 лет, а у меня в доме даже ковра нет. И радио тоже нет».

«Если откроешь рот, заикнешься о чем-нибудь таком, тебя уволят. На следующий же день они (Shell) позвонят подрядчику, и ты вылетешь с работы, а они возьмут другого. Вот как тут дела поставлены, в этой Shell».

«Наш оклад в Plantgeria составляет около 95 тысяч найр (260 долларов США), – говорит другой подрядный работник Shell. – Сегодня в Нигерии этих денег ни на что не хватит. За учебу детишек в школе ты платить не можешь. Хорошей еды не купишь. Себе чего получше не приобретешь. Мы делаем всю грязную работу. **Пашем, как слоны, а едим, как муравьи».**

“

Если откроешь рот, заикнешься о чем-нибудь таком, тебя уволят.

Все рабочие называли подрядчиков своими «кассирами» и считали, что работают в компании Shell, потому что подчиняются они напрямую менеджерам Shell. Они говорили, что это Shell определяет, сколько подрядчик будет им платить. Однако их обращения в Shell по поводу повышения зарплаты игнорируются.

«Если попросишь прибавки, полиция проводит тебя за ворота. И тогда работе твоей конец. На участок уже не попадешь, пока не подпишешь бумагу, в которой говорится, что ты в профсоюз вступать не будешь и зарплаты побольше не попросишь», – добавил другой рабочий.

Shell утверждает, что перевод подрядных рабочих в постоянные с финансовой точки зрения дело не состоятельное, потому что постоянно они не нужны. Но рабочие говорили IndustriALL совсем другое:

«Они нас все классифицируют как разовых работников, а мы тут без перерывов трудимся лет по 20, хотя платят нам меньше 150 долларов в месяц, – жаловался один рабочий. – У меня вон тут письмо есть, в котором говорится, что никакие льготы и пособия мне не положены. **В последние два месяца мы все вместе собрались и решили вступить в NUPENG. Теперь, если они будут нам угрожать, мы им просто скажем: ну и увольняйте, если хотите».**

Рабочие рассказывали, что изначально с ними подписали контракт на два года, но после этого подрядчик все время продляет его то на три, то на шесть месяцев, и так – несколько лет подряд. «Вот почему у нас зарплаты не движутся. В продлении контракта никаких изменений не предусмотрено. Иногда еще и оклад снизят», – говорил один рабочий.

Перспективы у подрядных работников в Shell нулевые: «Повышений по работе у нас не бывает. Последние десять лет оклад получаем по одному и тому же тарифному разряду. Мы тут агитировали за прибавку к зарплате, да только прибавки не дают».

Вассей Лартсон, который работает техником в лаборатории Shell в Хьюстоне, США, присоединился к миссии в Нигерию как член входящего в IndustriALL Объединенного профсоюза сталелитейщиков. Он был потрясен условиями жизни рабочих.

«Мне стыдно, что мы работаем с одним и тем же логотипом Shell на спине. Между мной и этими рабочими не должно быть такой разницы. Я это как личную обиду воспринимаю, что моих братьев и сестер тут эксплуатируют таким образом. Если компания глобальная, так почему они не ведут себя глобально и не платят глобально?»

Это разительно контрастирует с положением иностранных работников в Shell в Нигерии, которые могут получать в месяц до 20.000 долларов. Нигерийские инженеры в Shell зарабатывают примерно 2.000 долларов в месяц. У Shell в Порт-Харкorte имеется свой комплекс площадью в 224 гектара с охраной и системой безопасности, где живут и общаются между собой семьи местных и иностранных работников.



4

УЩЕРБНОЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

Многие подрядные рабочие жаловались, что их провайдер страховых медицинских услуг (НМО) мало что дает:

«Мы подвергаемся всяческому риску. Работаем в полевых условиях. Даже с нашим НМО здоровье убывает. **Мы просто зарабатываем здесь свою смерть.** Когда заболеваешь и идешь в больницу, лечат

тебя кое-как, потому что деньги, которые они (подрядчик) платят НМО, совсем крошечные, поэтому правильного лечения мы не получаем. Просто дадут каких-нибудь таблеток. А потом доктор скажет, что больше они ничего сделать не могут, раз у тебя страховка такого уровня. Так что приходится доплачивать из своего и без того тощего кармана».

Один рабочий, у которого четверо детей, сказал, что в год он может обратиться за возмещением медицинских расходов на семью в пределах 40.000 найр (100 долларов США). Некоторые рабочие говорили, что у них вообще никакой медицинской страховки нет, все зависит от того, какой у тебя контракт.

Миссия посетила убитых горем детей Калу Нгози, подрядного электрика, который проработал на Shell более 20 лет. Мистер Нгози умер за три дня до этого, оставив сиротами четырех детей. Их мать скончалась два года назад, а еще один брат умер два месяца назад. Дети, в возрасте от 12 до 22 лет, теперь остались одни, живут в однокомнатной квартирке в трущобах Порт-Харкорта. Мистер Нгози, у которого была язва желудка, не мог позволить себе необходимое лечение, а в больнице сказали, что смерть приблизил еще и брюшной тиф.

КРУГОМ ОПАСНОСТЬ

В Порт-Харкорте и в дельте Нигера в последние годы наблюдается рост насилия и преступности; похищение людей и вооруженные ограбления уже перестали быть редким явлением. «Одного из наших коллег, шофера, недавно застрелили на работе. Shell, в конце концов, так ничего и не сделала. Максимум, чего от них дождешься, это минуты молчания. Всем наплевать и на тебя, и на твою семью. Случись с тобой сегодня что-нибудь, они (Shell) тебя знать не знают: это, мол, все забота подрядчика».

Рабочие также рассказали, что на работе они сталкиваются с самыми разными рисками: тут и химикаты, и угарный газ, и вооруженные повстанцы, и змеи на объектах.

Они также говорили, что чувствуют себя плохо оснащенными, чтобы справляться

с опасными ситуациями: «У Shell охрана труда на бумаге вся в полном порядке, а как до дела дойдет – картина совсем другая. Пошлют тебя на учебу, скажут: «тебе надо делать это и это», но иногда выедешь на место, а там его (специального оборудования) и нет».

Подрядный водитель компании Shell был недавно застрелен при попытке похищения иностранца в районе Умуэбулу, что причинило огромное горе и страдания его семье.



5

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ГЛОБАЛЬНЫХ РАМОЧНЫХ СОГЛАШЕНИЙ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

► Shell пока отказывается вести глобальный диалог с профсоюзами, а вот французский энергетический гигант Total подписал глобальное рамочное соглашение с IndustriALL в 2015 году. Это соглашение позволило решить проблемы с гигиеной и безопасностью труда в Нигерии, установив связь между рабочими на местах и глобальным руководством компании в Париже. Результатом подписания соглашения стало то, что Total сегодня требует, чтобы все ее подрядчики соблюдали международно признанные нормы в области прав трудящихся. Кроме того, IndustriALL имеет глобальное рамочное соглашение с итальянской компанией Eni, которая тоже работает в Нигерии.

► СЖИГАНИЕ ПОПУТНОГО ГАЗА И ЕГО ВОЗДЕЙСТВИЕ НА РАБОЧИХ

Сжигание попутного газа осуществляется при выходе газа на поверхность во время добычи сырой нефти. По данным Глобального партнерства за снижение объемов сжигаемого попутного газа нефтяные компании в Нигерии, и особенно в дельте Нигера, делают недостаточно для улавливания попутного газа, который является одним из самых больших источников парниковых газов в мире. Дешевле сжигать попутный газ, чем отыскивать дорогостоящие пути для его секвестрации.

Последние цифры от правительства свидетельствуют, что хотя сжигание попутного газа снизилось от двух миллиардов кубических футов в сутки в 2010 году, оно все еще составляет 700 миллионов кубических футов в сутки – этого количества достаточно для производства 3.000 мегаватт электроэнергии. Однако это снижение не помогает ни рабочим, ни местному населению, которые по-прежнему сильно страдают от сжигания попутного газа.

Статьи в нигерийских СМИ рассказывают, что жители деревни Полаку в штате Байелса, которые живут рядом с принадлежащей SPDC станцией сбора газа Intergared Gbarian/Ubie, жалуются, что не могут спать по ночам и что их дома разваливаются из-за вибрации, вызванной сжиганием газа. Сжигание попутного газа вызывает кислотные дожди, которые заражают посевы и воду, и жители деревни говорят, что их дети заболевают. Они говорят, что газ сжигают по ночам, чтобы избежать народных возмущений.

Рабочие, с которыми IndustriALL беседовал в Этче, сталкиваются с теми же проблемами:

«Газа сжигают много. Если припаркуешь машину белого цвета, к утру она вся покроется желтой сырой нефтью и сажей. Утром просыпаешься, а нос у тебя сажей заложен. И на глаза она тоже действует».

От станции в Этче, которую посетила миссия IndustriALL, рукой подать до многих школ в округе. «То, что тут происходит, воздействует на весь мир. Shell нас просит, чтобы мы наши моторы паром подолгу не обрабатывали, а сами загрязняют всю планету!» – возмущаются рабочие.

Директор IndustriALL по отрасли энергетики Диана Хункера Куриел сказала:

«Наша миссия в Нигерию позволила нам увидеть своими глазами и узнать из первых рук, как страдают подрядные рабочие в компании Shell. Мы выйдем на руководство Shell с собранной нами информацией. Мы призовем их к ответу. Shell заявляет, что хочет взять на себя ответственность за положение работников в своей цепочке поставок. Компания может начинать прямо здесь, в Нигерии».



6

- 3 В доме рабочего настолько сыро, что трудно дышать. IndustriALL
- 4 Осиротевшие сыновья работника Shell Калу Нгози. IndustriALL
- 5 Нефтяные богатства не принесли пользы большинству жителей Порт-Харкорта. IndustriALL
- 6 Контрольно-замерная станция Shell Умуэбулу-Этче в Порт-Харкорте. IndustriALL



Досье

Профсоюз:
Белорусский профсоюз
работников радиоэлектронной
промышленности (РЭП)

Страна:
Беларусь

Текст:
Александр Иванов

1

БЕЛОРУССКИЙ ПРОФСОЮЗ РЭП С БОРЬБОЙ ЗНАКОМ НЕ ПОНАСЛЫШКЕ

Белорусский профсоюз работников радиоэлектронной промышленности (РЭП) был создан в 1990 году, в период, когда страны, составлявшие Советский Союз, получили независимость.

Беларусь традиционно имела сильную радиоэлектронную промышленность с высококвалифицированными кадрами. Почти тридцать лет назад многие из этих работников – в прошлом члены профсоюза – «по умолчанию» – приняли решение отдать свои голоса за создание своего собственного, нового, независимого профсоюза.

Организация объединила тогда около 275.000 членов и стала крупнейшим профсоюзом в промышленном секторе Беларуси. Профсоюз также вступил в единственный на тот момент национальный профцентр, Федерацию профсоюзов Беларуси (ФПБ).

Когда страна встала на путь перехода от плановой к рыночной экономике, многие предприятия были вынуждены искать новые рынки для сбыта своей продукции. Затем последовала череда экономических кризисов. Зарплаты обрушились, а фабрики и заводы, в отсутствие заказов, стали увольнять людей, что привело к сокращению членов профсоюза.

«Это было очень тяжелое время, но вместе с другими профсоюзами РЭП никогда не прекращал бороться за рабочих», – говорит Геннадий Федынич.

В начале 1990-х годов профсоюзы принимали прямое участие в массовых акциях протеста. Тысячи людей выходили на центральные улицы Минска под лозунгами «Нет обнищанию народа!». Эти протесты заставили правительство отреагировать и помогли стабилизировать ситуацию в промышленности. Одновременно с этим в Беларуси стали появляться новые независимые профсоюзы. В 1993 году был создан Конгресс демократических профсоюзов Беларуси.

Ограничения свободы

После избрания Лукашенко Президентом страны в 1994 году многие институты гражданского общества стали ощущать все более жесткий контроль государства; свободы были ограничены даже больше, чем в советские времена. Профсоюзам становилось все труднее избегать контроля государства.

В 2000 году РЭП стал одним из инициаторов подачи жалобы в Международную организацию труда (МОТ) на нарушения прав профсоюзов и трудящихся в Беларуси,



Геннадий Федынич, председатель Белорусского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности (РЭП), отмечает, что защита работников всегда была приоритетом для профсоюза:

«Двери нашего профсоюза всегда открыты для всех граждан Беларуси. Мы предоставляем защиту, а также возможность стать членом большой профсоюзной семьи».



массовыми протестами являются причинами нового массированного наступления белорусских властей на РЭП.

Рано утром 3 августа 2017 года в офисах нескольких членских организаций IndustriALL РЭП и Белорусского Независимого профсоюза горняков, химиков, нефтепереработчиков, энергетиков, транспортников, строителей и других работников, а также в домах их руководителей был произведен обыск в рамках расследования уголовного дела, возбужденного против Геннадия Федьничина и Игоря Комлика, председателя и главного бухгалтера РЭП, по обвинению в уклонении от уплаты налогов в особо крупном размере.

Игорь Комлик был арестован и провел в заключении два месяца. Следствие продолжалось целый год, и следователи допросили более 800 членов профсоюза в качестве свидетелей. По сообщениям, во время допросов следователи проявляли больше интереса к профсоюзу и его деятельности, чем к обвиненным руководителям и вменяемым им преступлениям.

Наконец, в августе 2018 года начался судебный процесс. Глобальный союз IndustriALL внимательно следил за его ходом и через наблюдателей от членских организаций региона, и в средствах массовой информации.

Заместитель генерального секретаря IndustriALL Кемаль Озкан присутствовал в зале суда во время объявления приговора.

«Глобальный союз IndustriALL считает, что, хотя уголовное дело было возбуждено против двух частных лиц, для нас оно направлено против самого профсоюза и, в более широком смысле, против прав независимых профсоюзов», – заявил Кемаль Озкан.

«IndustriALL и наши членские организации будут продолжать поддерживать РЭП, Геннадия Федьничина и Игоря Комлика в борьбе за защиту и продвижение прав рабочих в Беларуси».



- 1 Первомайский митинг 2018 года. В переднем ряду слева направо: Сергей Антусевич, Заместитель Председателя Конгресса демократических профсоюзов, Геннадий Федьничин, Председатель РЭП, и Николай Зимин, Председатель Белорусского независимого профсоюза, БНП. *IndustriALL*
- 2 Совместная миссия МКП-IndustriALL в Беларуси и белорусские членские организации, апрель 2018 года. *IndustriALL*
- 3 Первомайский митинг 2018 года, активисты профсоюза РЭП держат баннер: «Свободу народу». *IndustriALL*

с тех пор Беларусь постоянно находится под пристальным вниманием МОТ.

Ответная реакция правительства была незамедлительной: вместо исправления ситуации администрация Лукашенко в 2003 году сделала заместителя главы администрации Президента новым руководителем федерации профсоюзов. Путем манипуляций и административного давления новый председатель заменил наиболее неудобных независимых руководителей национальных отраслевых профсоюзов, входящих в ФПБ.



В знак протеста РЭП вышел из ФПБ. Ответом властей стало создание отраслевого профсоюза, полностью подконтрольного государству. Путем давления со стороны органов власти и директоров предприятий этот так называемый «профсоюз» подмял под себя большинство «первичек», входивших в РЭП. Это был серьезный удар: в РЭП осталось всего 630 членов.

«Заниматься профсоюзным объединением работников в условиях, когда на них оказывается такое сильное давление, крайне сложно, но организинг все равно остается для РЭП главным приоритетом, – отмечает Геннадий Федьничин. – И несмотря на все усилия властей, наш профсоюз сумел вырасти до 2.500 членов».

В 2009 году РЭП вступил в Белорусский конгресс демократических профсоюзов. В настоящее время у РЭПа организации в 28 городах во всех областях страны, а также в Минске. Профсоюз повышает свое присутствие на предприятиях по всей стране.

К концу 1990-х Президент Лукашенко издал Декрет о срочных трудовых договорах. Всех работников в стране постепенно

перевели на срочные трудовые контракты, продолжительностью один год, в лучшем случае – пять лет. По истечении срока действия договора работники могут оказаться на улице без какого-либо выходного пособия или компенсации.

РЭП ринулся на защиту работников и организовал юридическую службу консультаций, где профсоюзные юристы помогли работникам защитить свои интересы. Хотя это сделало профсоюзных активистов мишенью для угроз и преследований со стороны работодателей, Федьничин уверен, что предоставление этой услуги всем рабочим стало для РЭП хорошей возможностью привлечь в свои ряды больше членов.

Беларусь не привлекает крупных зарубежных инвесторов. В попытке повысить доходы государства власти приняли печально известный Декрет № 3, который фактически наказывает безработных, заставляя их платить высокий налог. Этот декрет в народе тут же окрестили «декретом о тунеядцах» в память об аналогичном законе, который действовал в Советском Союзе.

По инициативе РЭП была развернута всесторонняя работа за отмену этого декрета. В начале 2017 года члены профсоюза принимали активное участие в массовых протестах против этого декрета. Как всегда, власти отреагировали на это волной репрессий: 36 членов РЭП были оштрафованы на общую сумму 8.027 белорусских рублей (4.292 долларов США), многие подверглись аресту. Члены профсоюза провели за решеткой в общей сложности 225 суток, а также были дополнительно оштрафованы на 2.600 белорусских рублей (1.380 долларов США).

Опасаясь дальнейших протестов, белорусские власти отменили Декрет № 3, но только затем, чтобы уже через несколько месяцев вернуть его в видоизмененной форме под другим названием. Новый декрет узаконил все тот же принцип наказания безработных за неспособность найти работу у себя в стране. Новая редакция декрета стала объектом серьезной критики как внутри страны, так и за ее пределами за элементы принудительного труда, однако правительство планирует ввести этот закон в действие в 2019 году.

Очень вероятно, что именно активная роль профсоюза и страх перед дальнейшими



ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО –
ЭТО ПРОФСОЮЗНЫЙ ВОПРОС!

#ALLWOMEN

