



# global worker

## СПЕЦИАЛЬНЫЙ РЕПОРТАЖ

Утилизация судов – самая опасная работа в мире

## РЕПОРТАЖ

Претворяя идеи в действия:  
Молодежные проекты IndustriALL

## ДОСЬЕ

Супергерои спешат на помощь



# Добро пожаловать на страницы очередного номера журнала **Global Worker**

**В этом выпуске Global Worker вы познакомитесь с борьбой наших членских организаций за придание устойчивого характера отрасли утилизации судов в Южной Азии, вы увидите, как наш профсоюз из ЮАР адаптируется к новым реалиям мировой швейной промышленности. Все это – часть нашей общей всемирной борьбы за лучшую жизнь для наших работников.**

Я думаю, многим из нас доводилось наслаждаться путешествием на борту морского лайнера. Но задумывались ли вы когда-нибудь о том, что происходит с этими сияющими кораблями в конце их жизненного пути?

В этом выпуске Global Worker мы расскажем об отрасли утилизации морских судов как о самой опасной в мире.

130 000 рабочих трудятся на жаре среди токсичных химикатов, асбеста, мазута и остатков нефти, за нищенскую зарплату разрезая на куски некогда роскошные корабли.

Но есть и хорошая новость: членские организации IndustriALL в Индии, Бангладеш и Пакистане объединяют этих работников в профсоюзы и борются за зарплату не ниже прожиточного минимума и надлежащие условия охраны труда.

IndustriALL продолжит кампанию за ратификацию Гонконгской конвенции в своем стремлении сделать рабочие места в отрасли утилизации судов безопасными и устойчивыми.

В электронной промышленности я с нетерпением жду, когда наши членские организации в Малайзии пополнят свои ряды за счет 350 000 потенциальных членов, которые трудятся сегодня без профсоюзного представительства или состоят в «карманных» профсоюзах.

Изменения – повсеместная и динамичная черта наших отраслей промышленности. Методы производства развиваются, компании перебираются из одной страны в другую в поиске новых рынков и более высоких прибылей.

Посмотрите, как Профсоюз работников текстильной промышленности ЮАР (SACTWU) сумел справиться с проблемой дешевого импорта, развернув ситуацию в отрасли от сокращения рабочих мест к их созданию, уверенно поддерживая при этом процесс отраслевых переговоров.

Неудивительно, что черные футболки IndustriALL, вроде той, в которой я запечатлен на снимке, с гордостью изготавливаются членами SACTWU на фабриках, которые платят рабочим зарплату не ниже прожиточного минимума.

Но перемены в промышленности не прекращаются; идет четвертая промышленная революция, получившая название «Промышленность, версия 4.0» (Industry 4.0). Она несет с собой интеллектуальное производство, роботов, которые выполняют сложные задания без участия человека. Ей понадобится больше высококвалифицированных работников, но рабочие с низкой квалификацией могут оказаться в проигрыше.

Безусловно, наступило время задумываться, изучать и действовать. Нам нужно быть готовыми к еще одной форме справедливого перехода.

Для этого нам необходимо новое поколение профсоюзных лидеров. Взгляните на замечательный молодежный проект IndustriALL в Латинской Америке, помогающий вырастить рабочих лидеров будущего, многие из которых – женщины.

Мы видим, что рабочая молодежь сегодня понимает проблемы и вызовы глобализованного мира и предлагает новые, неординарные методы органайзинга и мобилизации трудящихся.

Так давайте объединим опыт зрелых профсоюзных работников с энтузиазмом и новаторством молодых тружеников, чтобы сделать профсоюзы сильнее и динамичнее.

В противном случае молодежь может просто отправить нас, стариков, на свалку и, может быть, правильно сделает.

**Юрки Райна**  
Генеральный секретарь







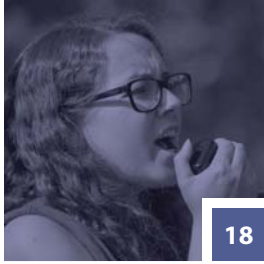
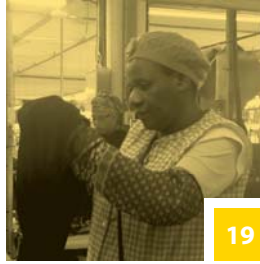


@JyrkiRaina

“

**«Неудивительно, что черные футболки IndustriALL, вроде той, в которой я запечатлен на снимке, с гордостью изготавливаются членами SACTWU на фабриках, которые платят рабочим зарплату не ниже прожиточного минимума».**

**Юрки Райна**  
Генеральный секретарь

# Содержание

<p><b>репортаж</b></p> <p>Профсоюзные лидеры будущего: Молодежные проекты IndustriALL в Латинской Америке</p>	 <p>5</p>	<p><b>досье</b></p> <p>Организинг в Швеции</p>	 <p>9</p>	
<p><b>интервью</b></p> <p>Хашмея Аль-Саадави</p>	 <p>10</p>		<p><b>специальный репортаж</b></p> <p>Навести порядок в отрасли утилизации судов, самой опасной для работников в мире</p>	 <p>12</p>
	<p><b>досье</b></p> <p>«Союз студентов против потогонной системы» – профсоюзные лидеры будущего</p>	 <p>18</p>	<p><b>тема номера</b></p> <p>Поворот в швейной промышленности ЮАР?</p>	 <p>19</p>
<p><b>репортаж</b></p> <p>«Industry 4.0» – промышленная революция, происходящая на наших глазах</p>	 <p>22</p>		<p><b>досье</b></p> <p>Профсоюзные организаторы борются за права в Малайзии</p>	 <p>23</p>

## Глобальный союз IndustriALL

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

### ГОЛОВНОЙ ОФИС

554 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  
Website: www.industriall-union.org

### ОФИС ДЛЯ СТРАН АФРИКИ

Фактический адрес:  
North City House  
Office S0808 (8th Floor)  
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

No. 5-E, Rani Jhansi Road  
Нью-Дели, 110 055 Индия  
Тел: +91 11 4156 2566  
Email: sao@industriall-union.org

### ОФИС ДЛЯ СТРАН ЮГО-ВОСТОЧНОЙ АЗИИ

473A Joo Chiat Road  
Сингапур 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 Россия  
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, выраженные в настоящем журнале, не обязательно отражают позицию Глобального союза IndustriALL.

Президент: Бертольд Хубер

Генеральный Секретарь: Юрки Райна / jraina@industriall-union.org

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

Фото на обложке: IndustriALL

Макет: Ник Джексон / www.northcreative.ch

Перевод: Наталья Пичужкина, Евгений Куприн





# WOMEN WORLD CONFERENCE 2015

300 женщин-активисток профсоюзов из разных стран мира собрались в сентябре в Вене на первую Всемирную женскую конференцию IndustriALL. Принимающей стороной выступил австрийский профсоюз PRO-GE, членская организация IndustriALL. Делегаты единогласно проголосовали за резолюцию, призывающую ввести 40-процентную квоту представительства женщин в руководящих структурах IndustriALL.





1

# Профсоюзные лидеры будущего

## Молодежные проекты IndustriALL в Латинской Америке

### репортаж

Текст: Кимбер Майер

Содействие более активному участию женщин и молодежи на рынке труда является одним из приоритетов Глобального союза IndustriALL. IndustriALL реализует два проекта в этой области, разработанные специально для Латинской Америки: Молодежный проект финского Центра профсоюзной солидарности (SASK Youth) и Молодежный проект Фонда им. Ф. Эберта (FES Youth), которые включают в себя программу обменов и профсоюзное обучение для молодых работников из членских организаций IndustriALL.

1 Участники молодежного проекта Глобального союза IndustriALL во время международного профсоюзного обмена 2015 года в Бразилии. *IndustriALL*

Одной из главных задач IndustriALL является укрепление профсоюзов. Для достижения этой цели IndustriALL старается повысить степень участия молодых работников в деятельности своих профсоюзов и укрепить национальные и международные организации, к которым они принадлежат. **Молодежные проекты IndustriALL в Латинской Америке стимулируют молодых работников к тому, чтобы задумываться о своей системе ценностей, развивать собственные идеи и содействовать достижению равенства между поколениями.**

Помощник регионального секретаря офиса IndustriALL для стран Латинской Америки и Карибского бассейна и координатор молодежных проектов IndustriALL Марино Вани утверждает, что обучение молодых членов профсоюзов идет на пользу всему профсоюзному движению в целом:

“



**«Участвуя в этих проектах, современная рабочая молодежь понимает, что мир становится глобальным, и осознает всю сложность задач, стоящих сегодня перед трудящимися и профсоюзами. Молодые работники обогащают профсоюзное движение новыми идеями и предлагают новые методы оргнаизинга и мобилизации трудящихся. Объединив знания и опыт зрелых профсоюзных борцов с энтузиазмом и новаторством молодых работников, мы способны создавать более крепкие профсоюзные организации».**

2



3

## Молодежный проект IndustriALL и FES

Этот трехгодичный проект нацелен на расширение прав и возможностей молодежи и повышение уровня ее участия в деятельности профсоюзов, укрепление лидерских качеств и повышение эффективности профсоюзных акций и работы профорганизаций – как национальных, так и международных – в настоящем и будущем. Десять членских организаций из семи стран Латинской Америки приняли участие в проекте, который финансируют профсоюз IG Metall, FES, профсоюзы Бразилии и Аргентины.

Основная цель IndustriALL состоит в содействии обмену опытом в ходе интерактивных мероприятий, которые позволяют молодым участникам проекта высказывать свои идеи и делиться опытом, приобретенным ими в своих профсоюзных организациях. Более того, ставится задача превратить этот положительный опыт в образцы для подражания, следуя которым, молодежь могла бы проводить свои собственные акции.

**«Цель состоит в том, чтобы дать молодежи возможность помочь профсоюзам на своих предприятиях мыслить и действовать по-новому, сохраняя при этом свою индивидуальность как в местном, так и в глобальном контексте», – говорит Марино Вани.**

Участники проекта встречаются один раз в год: в 2015 году в Бразилии, в 2016 году в Аргентине и в 2017 в Германии. Во время этих встреч они обсуждают вопросы профсоюзных структур, ведения коллективных переговоров и решения политических вопросов с участием молодежи, а также гендерный вопрос, вопросы обучения и информационно-коммуникационной работы.

## Молодежный проект IndustriALL и SASK

Данный профсоюзный проект для молодых работников объединяет представителей членских организаций IndustriALL из пяти латиноамериканских стран: Бразилии, Колумбии, Мексики, Никарагуа и Уругвая. Его цель состоит в том, чтобы расширить права и возможности молодежи для ее более активного участия в профсоюзной работе, а также укрепить молодежную и гендерную политику.

**«С помощью этого проекта мы хотим изменить структуру профсоюзов таким образом, чтобы она учитывала идеи и мнения молодых поколений, – говорит Марино Вани. – Мы хотим подтолкнуть членские организации, до сих пор не имевшие у себя структур, которые обеспечивали бы равноправное представительство рабочей молодежи, к разработке собственной молодежной политики».**

Проект включает в себя проведение семинаров, подготовку предложений, разработку содержания и материалов для учебных программ, которые будут формулироваться участвующими в проекте профсоюзами, для каждой из стран-участниц.

- 2 Выступление Марино Вани, помощника регионального секретаря офиса IndustriALL для стран Латинской Америки и Карибского бассейна и координатора молодежных проектов IndustriALL, во время международного профсоюзного обмена 2015 года в Бразилии. *IndustriALL*
- 3 Выступление Дандары Тонантзин из национальной молодежной организации ENNEGRECER во время международного профсоюзного обмена 2015 года в Бразилии. *IndustriALL*
- 4 Участники молодежного проекта FES во время посещения Рабочего Телевидения (TVT) в Сан-Бернарду ду Кампу. *IndustriALL*
- 5 Участница проекта FES Мерси Сигрид Кастильо Хуаман из Национальной федерации работников текстильной промышленности Перу во время международного профсоюзного обмена 2015 года в Бразилии. *IndustriALL*
- 6 Участники молодежного проекта Глобального союза IndustriALL во время международного профсоюзного обмена 2015 года в Бразилии. *IndustriALL*

**МОЛОДЕЖЬ  
В  
ДЕЙСТВИИ!**





### Учиться друг у друга

В октябре 34 молодых работника из Германии, Аргентины, Бразилии, Чили, Колумбии, Мексики, Никарагуа, Перу, Доминиканской Республики и Уругвая провели вместе семь дней в бразильском Сан-Паулу во время первого мероприятия второго цикла молодежного проекта IndustriALL и FES 2015-2017 гг.

Молодые работники посетили фабрики, офисы профсоюзов, телевизионный канал для трудящихся и приняли участие в серии семинаров, на которых обсуждалось, как молодые работники участвуют в деятельности профсоюзов.

В проекте FES участвует Мерси Сигрид Кастильо Хуаман из Национальной федерации работников текстильной промышленности Перу:

«К работе в этом проекте меня привлекло то, что он дает мне возможность узнать о положении дел в ряде стран Латинской Америки и в Германии. Раньше я ни разу не была за границей, потому что это мне не по карману, но проект предоставил мне такую возможность, и я своими глазами увидела, как живут люди в других странах.

Я увидела, что ситуация в других странах лучше, чем в моей стране, в Перу. Например, когда я была в Бразилии, некоторые вещи меня



сильно поразили; они так отличались от того, к чему я привыкла, что я решила обсудить их по возвращении домой и попытаться изменить положение трудящихся в моей стране к лучшему».

Помимо учебных занятий, молодые работники знакомились с организацией профсоюзов и ролью молодежи в них, посещая предприятия и профсоюзные организации, в том числе членские организации IndustriALL в Бразилии: Профсоюз работников химической промышленности (CUT) и Профсоюз работников химической и фармацевтической промышленности Сан-Паулу (FEQUIMFAR).

В профсоюзе FEQUIMFAR участники встречи познакомились с тем, как профсоюз организован, и узнали, как работает его молодежная политика. Они также услышали о проблемах, стоящих перед бразильскими трудящимися: например, в Бразилии работодатели имеют право увольнять рабочих, как и когда им заблагорассудится, что подрывает гарантии занятости. Профсоюзам страны пока еще не удалось добиться для себя всех прав, закрепленных в Конвенциях МОТ.

Группа посетила завод Volkswagen в Сан-Бернарду-ду-Кампу и обсудила принципы и политику в области профсоюзного обучения, методы профсоюзного объединения трудящихся, ведение переговоров на местном и муниципальном уровне, а также организационную структуру профсоюзов от низовых и территориальных организаций до национальных профцентров.

Профсоюз металлургов и металлообработчиков ABC финансирует работу телевизионной станции в Сан-Бернарду-ду-Кампу, носящей название Рабочее Телевидение (TVT). Аудитория этого телеканала насчитывает 20 миллионов человек, и он дополняет собой региональную профсоюзную газету и выходящий ежедневно профсоюзный информационный бюллетень. Участники проекта посетили телевизионную студию и познакомились с политикой профсоюза в области образовательной и информационной работы с трудящимися.

IndustriALL поддерживает достижение в профсоюзах равноправия полов и поколений. Поэтому один день был целиком посвящен

обсуждению гендерной и молодежной политики профсоюзов. Участники посетили национальный профцентр Forca Sindical (FS), где узнали о предпринимаемых шагах по повышению участия молодежи в делах профсоюза.

**FS установил для своих членских организаций минимальную квоту молодежного представительства на уровне 10 процентов, а для женского представительства гендерная политика профцентра устанавливает минимальную квоту на уровне 30 процентов.**

Однако в других странах не все профсоюзы имеют подобные квоты.

«В Перу вы не найдете большого количества молодых работников или женщин на руководящих постах в профсоюзах. В текстильной федерации сейчас пять женщин, и две из нас – молодые. В нашей стране широко распространен сексизм, поэтому меня поразили некоторые вещи, о которых нам говорили женщины в Бразилии, и то, как тяжело им было вести кампании в защиту своих прав, и как многого они добились», – говорит Мерси Сигрид Кастильо Хуаман.

«Я расспросила их о том, как они сумели отвоевать для себя некоторые из этих прав. Например, одной из поразивших меня вещей было то, что работницам с грудными младенцами позволяют пользоваться специально оборудованными на предприятиях местами для кормления грудью в течение шести месяцев. В Перу женщинам на это дают только три месяца, и это кажется мне бесчеловечным. Поэтому, когда я вернулась домой, я рассказала об этом своим коллегам, и теперь они поддерживают меня в подготовке предложения по улучшению нашего законодательства. Но поскольку я молода, я знаю, что мне нужно еще многому научиться у моих более взрослых и опытных коллег, которые могут объяснить мне, как браться за то или иное дело».





### Претворяя идеи в действия

За прошедшие три года 750 молодых работников приняли участие в национальных семинарах в рамках молодежного проекта, который проводит финский Центр профсоюзной солидарности SASK.

Мариэла Санчес Касас (27 лет) из Национального профсоюза горняков Мексики (SNTMMSRM) объясняет, почему она решила принять участие в проекте SASK:

«Я поняла, что не все молодые люди обладают необходимыми знаниями, чтобы заниматься органайзингом, а это означает, что молодежь не имеет практически никакой возможности активно участвовать в работе профсоюзов. Поэтому, когда меня пригласили принять участие в проекте, я увидела в этом возможность расти самой и помогать другим молодым работникам вносить свой вклад в жизнь профсоюза».

«Мы хотим работать вместе с представителями старших поколений. Мы хотим постепенно узнавать их получше и хотим, чтобы они стали более открытыми по отношению к нам. Здорово работать вместе, потому что мы можем перенимать их опыт, усваивать все, чему они научились за долгие годы.

А они, в свою очередь, могут многое узнать от нас, о чем-то новом и о том, что происходит вокруг прямо сейчас. Мы можем помочь им освоить Интернет и работу в социальных сетях,

чтобы им легче было общаться. В прошлом профсоюзные дела велись по-другому, через устное общение. Сегодня эту работу организовать легче, потому что появилось больше инструментов для организации профсоюза».

Более 70 участников обоих проектов собрались вместе, чтобы обсудить пути более эффективного вовлечения молодежи в профсоюзы и решения тех проблем, которые стоят перед этой возрастной группой. Они выслушали доклады представителей студенческого движения, движения бездомных работников, а также молодежной секции Профсоюзной конфедерации Северной и Южной Америки.

«Мы добиваемся большого прогресса в деле профсоюзного объединения рабочей молодежи и в разработке политики, позволяющей молодым людям расти и развиваться в профсоюзах. Мы благодарны за поддержку со стороны наших членских организаций, которые помогают нам реализовывать стратегию IndustriALL по продвижению молодежи», – говорит Марино Вани.

Молодежные представители работают над предложениями для включения в план действий IndustriALL, которые они представят на съезде IndustriALL в Рио в 2016 году. Молодые работники должны участвовать в определении профсоюзной стратегии, должны присутствовать за столом переговоров, если они хотят добиться улучшений для молодежи.

«IndustriALL помог мне с самого начала. У меня появились возможности участвовать в жизни профсоюза, знакомиться с работниками из других стран, посещать мероприятия под эгидой MOT. Я гораздо больше узнала о профсоюзном движении в своей стране, и это изменило мои взгляды на жизнь. Раньше я хотела работать и зарабатывать много денег. Теперь свою карьеру и знания я буду использовать и для того, чтобы помочь рабочему классу», – говорит Мариэла Санчес Касас.



- 7 Выступление Анхель Пачеро из Национального профсоюза горняков Мексики (SNTMMSRM) во время международного профсоюзного обмена 2015 года в Бразилии. *IndustriALL*
- 8 Участница проекта SASK Мариэла Санчес Касас из Национального профсоюза горняков Мексики (SNTMMSRM) во время международного профсоюзного обмена 2015 года в Бразилии. *IndustriALL*
- 9 (слева направо) Моара Корреа Сабойя, вице-президент Национального профсоюза студентов Бразилии (UNE), Дандара Тонанзин из национальной молодежной организации ENNEGRECER, Джесси Дайане Сильва Сантос из движения LEVANTE, Ханайна Кристинадригенте из организации Фронт борьбы за жилье (FLM). *IndustriALL*

### FES (Фонд им. Ф. Эберта)

FES является немецким политическим фондом, поддерживающим идеи демократии, мирного сотрудничества, социальной справедливости, прав человека и свободных профсоюзов. FES финансирует программу международных обменов и учебных мероприятий IndustriALL в рамках молодежного проекта профсоюзов Латинской Америки, Карибского бассейна и Германии, который осуществляется в Чили, Колумбии, Мексике, Никарагуа, Перу, Доминиканской Республике и Уругвае.

[www.fes.de](http://www.fes.de)

### SASK

Финский Центр профсоюзной солидарности SASK финансирует до конца 2015 года региональный молодежный проект IndustriALL в области профсоюзного обучения и укрепления профсоюзов в Бразилии, Колумбии, Мексике, Никарагуа и Уругвае, а также других профсоюзов Финляндии. Теперь поддержка этой работы будет продолжена со стороны IndustriALL и его членских организаций в этом регионе.

[www.sask.fi](http://www.sask.fi)





СПЕШАТ  
НА ПОМОЩЬ

В ситуации, когда уровень профсоюзного членства падает, шведский профсоюз Unionen, членская организация IndustriALL, оказался перед суровым выбором: вплотную заняться профсоюзным объединением работников или погибнуть.

## ДОСЬЕ

Профсоюз: **Unionen**Страна: **Швеция**Текст: **Петра Бренмарк**

Став членом Unionen, ты обретешь на работе сверхъестественную силу:



1

«Шведская модель», при которой работодатели и профсоюзы чаще всего работают друг с другом в мире и согласии, безраздельно царит в стране с 1940-х годов. Но даже при столь глубоко укоренившейся традиции профсоюзного членства в последние десятилетия наблюдается неуклонное сокращение профсоюзных рядов.

никто не будет знать, мы не выживем».

Для большей части трудящихся Швеции работа не ассоциируется с серьезными проблемами. Unionen решил изменить восприятие профсоюза, формируя у людей образ организации не просто решающей проблемы, а являющейся источником улучшений и усовершенствований. Демонстрируя преимущества профсоюзного членства, такие как низкие взносы, карьерный коучинг и дополнительные пособия при потере работы, доступные только для членов, Unionen выбрал социальные сети в качестве основного канала для донесения своей идеи до людей. Если набрать в Google «рынок труда» по-шведски (arbetsmarknad), самым распространенным откликом будет слово Unionen.

Unionen также привлек к себе много внимания, используя более традиционные формы маркетинга – рекламные ролики, в которых фигурируют супергерои.

Описывать то, что сделал профсоюз Unionen для увеличения своего членства, в глобальном контексте – задача трудная.

**«Мы выпускаем рекламные ролики с супергероями, а в других странах профсоюзных лидеров за их борьбу бросают в тюрьмы»,** – говорит Мартин Линдер.

«Даже несмотря на то, что мы обратились к нескольким непривычным в профсоюзном мире методам, вроде рекламных роликов с супергероями, думаю, многие профсоюзы мира хорошо понимают стоящий перед нами выбор: органиайзинг или смерть организации».

Эта кампания по органиайзингу вызвала оживленную дискуссию как внутри самого Unionen, так и среди других шведских профсоюзов.

**«Самым главным уроком во всем этом является то, что дело это каждому нужно делать по-своему. То, что работает в Швеции, стабильной демократии с девяти миллионным населением, может не дать никаких результатов в другой стране».**

Unionen планирует расти и дальше. В Швеции насчитывается 1,3 миллиона работников умственного труда: треть этих «белых

воротничков» – члены Unionen, еще треть входит в другой профсоюз, и одна треть остается неохваченной.

«За прошедшие пять лет мы многому научились, и можно быть уверенным, что работа эта еще далеко не закончена! По нашему представлению, все работники, занятые нефизическим трудом, должны быть членами одного профсоюза», – говорит Мартин Линдер.

Неустойчивая занятость в Швеции растет, как и во всем остальном мире. Unionen обсуждает пути и способы привлечения в профсоюз работников, не имеющих постоянных трудовых договоров, и заключения коллективных договоров, обеспечивающих этой группе трудящихся уверенность в завтрашнем дне.

«Мы не можем просто закрыть глаза на эту часть рынка труда; если мы не будем объединять тех, кто трудится по временным договорам, мы утратим правоту своего существования и потеряем доверие людей».

**«Форма трудоустройства не так важна; мы хотим, чтобы эти люди были членами Unionen»,** – подводит итог Мартин Линдер.

1. Один из супергероев Unionen. *Unionen*

2. Президент Unionen Мартин Линдер. *Unionen*

## Профсоюз Unionen

Unionen – крупнейший профсоюз Швеции в частном секторе, объединяющий 600 000 членов, которые трудятся на 65 000 предприятиях.



[www.unionen.se](http://www.unionen.se)



[www.facebook.com/unionensverige](https://www.facebook.com/unionensverige)



[@unionen.se](https://twitter.com/unionen.se)



[@unionenstudent](https://www.instagram.com/unionenstudent)



2

Unionen терял своих членов, и все прогнозы указывали на то, что эта тенденция сохранится и в будущем. В 2010 году Исполком Unionen принял ясное и четкое решение: к 2015 году число членов организации должно увеличиться на 100 000 и достичь 600 000 человек.

«Мы не могли оставить все как есть, и наши внутренние дебаты развернулись в прямо противоположном направлении. Мы перестали говорить о том, как нашему профсоюзу приспособиться к постоянной потере членов; вместо этого мы решили, что нам нужно заниматься органиайзингом и расти», – говорит Президент профсоюза Мартин Линдер.

Профсоюз сосредоточился на том, чтобы задавать трудящимся простой вопрос: «Ты хочешь стать членом Unionen?» Мартин Линдер отмечает, что зачастую на предприятиях этот вопрос людям даже не задавали.

«Нам было необходимо, чтобы вся организация постоянно задавала работникам этот вопрос и формировала культуру, в которой он стал бы самым главным вопросом. Unionen может предложить самые лучшие условия профсоюзного членства в мире, но если об этом

# ИНТЕРВЬЮ

Профсоюз: **Всеобщий профсоюз электроэнергетиков и технических работников Басры (GUEWT)**

Страна: **Ирак**

Текст: **Леони Гуген**



## Хашмея Аль-Саадави

1



2

**Хашмея Аль-Саадави – Президент Всеобщего профсоюза электроэнергетиков и технических работников Басры (GUEWT), членской организации Глобального союза IndustriALL, и член Исполнительного комитета IndustriALL, в котором она представляет трудящихся Ближнего Востока и Северной Африки.**

**В 2003 году Хашмея Аль-Саадави стала первой женщиной в Ираке, избранной на пост президента национального профсоюза, и считается первой женщиной-лидером профсоюза во всем арабоязычном мире.**

### **Каково это было – вступить в профсоюз на закате эпохи Саддама Хусейна?**

В начале своего правления в 1987 году Саддам Хусейн принял постановление № 150, запретившее профсоюзную деятельность в государственном секторе. Этот нормативный акт распространялся на всех работников предприятий электроэнергетики, находящихся в собственности государства. В 2003 году, сразу после падения режима, я поняла, что появилась возможность защитить права работников. И я бросилась создавать в Басре профсоюз работников электроэнергетики. В этом мне помогли многие молодые люди.

### **Вы были первой женщиной, возглавившей профсоюз в Ираке. С какими проблемами вы столкнулись после избрания на пост президента профсоюза?**

Сначала не было никаких трудностей, кроме как со стороны небольшого числа профсоюзников, которые не могли привыкнуть к тому, что ими руководит женщина. Во время выборов на пост президента претендовали три человека: двое мужчин и я. После моей победы и во время моего первого срока пребывания в должности два других кандидата стали создавать проблемы. Но профсоюз завоевывал все новые победы, добиваясь улучшения условий труда работников и членов нашей организации, поэтому я выиграла и вторые выборы, сохранив за собой пост руководителя.

**«Решающее значение для принятия в Ираке современного трудового законодательства, соответствующего конвенциям МОТ, имели поддержка IndustriALL и международная профсоюзная солидарность».**



**Как ваш профсоюз справлялся с задачами объединения и защиты работников после того, как вас избрали лидером?**

После решения общих организационных вопросов мы создали профсоюзные комитеты на всех электростанциях (т.е. на всех объектах, занимающихся производством, транспортировкой и распределением энергии). Мы поставили перед собой задачу выполнить требования работников и добиться устойчивого производства электроэнергии. Наш подход заключался в том, чтобы решать вопросы в основном путем переговоров. Но если возникали трудности, мы проводили сидячие забастовки на рабочих местах и устраивали демонстрации около здания муниципалитета в праздничные дни. Мы также прибегали к средствам массовой информации для того, чтобы донести требования рабочих и наших членских организаций до общественности. С помощью всех этих методов мы добились больших успехов, в том числе бессрочных трудовых договоров для порядка 2500 временных работников электроэнергетической отрасли.

**С какими трудностями вы столкнулись как лидер, возглавляющий профсоюз в Ираке?**

Настоящие проблемы возникли, когда я включилась в борьбу с коррупцией на электростанциях. Мне угрожали боевики, которых поддерживали коррумпированные чиновники, работающие в электроэнергетической отрасли.

Но я не единственная, кто получал смертельные угрозы. Было много патристически настроенных мужчин и женщин, заплативших ценой своей жизни за выполнение своей работы. После того как меня выдвинули в Совет представителей (парламент), снова последовали угрозы от боевиков, присоединившихся к религиозным политическим партиям Ирака.

**Как повлияли эти угрозы на вас и вашу семью?**

Конечно, они оказали серьезное влияние на мою семью, особенно на моего сына. Мы были вынуждены забрать сына из школы и сделать перерыв в учебе на два месяца после того, как его жизни угрожали.

**Как отражается насилие в Ираке на промышленности, профсоюзе, рабочих?**

Целью террористов стали многие производственные предприятия и линии электропередачи, и в результате взрывов бомб погибли рабочие. У нас были случаи убийства и похищения рабочих, выполнявших работы на линиях электропередачи.

**Вы добились успеха в десятилетней кампании в поддержку нового трудового законодательства. Как оно изменит положение трудящихся Ирака?**

В августе 2015 года иракский парламент принял новый закон о труде, который распространяется на работников частного, смешанного и кооперативного сектора. Но под его действие не попадают работники, в отношении которых применяется закон о государственной службе. Помимо запрета на детский труд, дискриминацию и сексуальные домогательства, новый закон о труде содержит положения, требующие повышения уровня охраны здоровья и безопасности и улучшения условий предоставления ежегодного отпуска. Работающие женщины также выиграют от повышения уровня охраны материнства и улучшения условий предоставления декретного отпуска.

Решающее значение для принятия в Ираке современного трудового законодательства, соответствующего конвенциям МОТ, имели поддержка IndustriALL и международная профсоюзная солидарность.

Тем не менее запрет на профсоюзную деятельность в государственном секторе будет действовать, пока не вступит в силу закон о профсоюзах. Мы призываем иракское правительство ратифицировать Конвенцию МОТ № 87, которая сейчас находится на рассмотрении иракского парламента. Это, в свою очередь, иррадирует почву для принятия закона о профсоюзах.

**С какими проблемами сталкивались профсоюзы в Ираке?**

Стремясь избавиться от давления со стороны профсоюзов, в 2009 году государственные чиновники начали применять постановление Саддама Хусейна № 150, заявив, что работники государственного сектора не имеют права на объединение в профсоюзы.

Правительство даже издало официальное письменное распоряжение, которое было направлено полиции и силам безопасности, заявив, что любая профсоюзная деятельность в государственном секторе карается согласно статье 4 Закона о борьбе с терроризмом.

Начались нападки на профсоюзы. Они закрывали офисы организаций, действующих в нефтяной и энергетической промышленности, в частности, в портах, на предприятиях железнодорожного транспорта, в муниципалитетах и т.д.

Именно поэтому нам срочно нужен новый закон, гарантирующий права и свободу объединения работников государственного сектора. Как только это произойдет, мы сможем свободно создавать демократические профсоюзы для защиты прав трудящихся.

**Вы давно выступаете за обеспечение электроэнергией всего населения, как идут дела в этом направлении?**

Наш профсоюз очень много сделал для того, чтобы добиться обеспечения энергетической безопасности для всего населения. Мы наладили сотрудничество с национальными менеджерами электроэнергетической отрасли. Провели ряд встреч с официальными представителями Министерства электроэнергетики, пытаюсь добиться обеспечения непрерывной подачи электроэнергии транснациональными компаниями, в управлении которых находятся электростанции в Ираке. К сожалению, в отрасли широко распространена коррупция, которая одержала верх. Некоторые статистические данные показывают, что почти 40 миллиардов долларов, вложенных с 2003 года в развитие электроэнергетической отрасли Ирака, были потрачены впустую!

**Каковы ваши надежды на будущее?**

Я надеюсь, что в стране примут закон о правах и свободах профсоюзов. Я хотела бы расширить и укрепить GUEWT, прежде чем уйду в отставку. Я надеюсь, что Ирак вновь станет безопасной страной, что прекратится кошмар терроризма и ИГИЛ, поскольку это представляет реальную опасность для меня и моего народа.

**Как другие профсоюзы проявляют свою поддержку и солидарность с трудящимися Ирака?**

На протяжении многих лет я получала солидарную поддержку со стороны профсоюзов и международных организаций. Они направляли письма иракским чиновникам, посещали посольства Ирака во многих странах и проводили сидячие акции протеста. Они поддержали профсоюзных активистов, которых перевели с их рабочих мест в отдаленные регионы, и проявили солидарность с профсоюзами, которые подверглись нападкам со стороны судов. Я должна отметить очень важную роль делегации IndustriALL, посетившей Ирак в 2013 году во время тяжелой обстановки, чтобы встретиться с министром труда, спикером и депутатами парламента. Мы надеемся на продолжение поддержки. Благодаря ей мы сможем подготовить почву для принятия закона, который обеспечит реализацию прав и свобод профсоюзов, и закона о социальных гарантиях для работников.

- 1 Хашмея выступает на заседании Исполнительного комитета IndustriALL в Женеве, 2013 год. *IndustriALL*
- 2 Хашмея поддерживает протест иракских профсоюзов против вмешательства правительства, июнь 2012 года. *IndustriALL*
- 3 Несмотря на угрозу жизни, Хашмея участвует в протестах на улицах Басры. *IndustriALL*



НАВЕСТИ ПОРЯДОК  
В ОТРАСЛИ  
**УТИЛИЗАЦИИ СУДОВ**  
САМОЙ ОПАСНОЙ ДЛЯ РАБОТНИКОВ В МИРЕ

Условия труда работников этой отрасли опасны и неустойчивы, объем профессиональной подготовки и медицинских услуг, который они получают, крайне мал, то же можно сказать о защитном снаряжении и оборудовании, и это при нищенской зарплате. Глобальный союз IndustriALL проводит кампанию в поддержку профсоюзного объединения работников утилизационных верфей в Южной Азии и настаивает на том, чтобы правительства стран с развитой индустрией морских перевозок взяли на себя ответственность за безопасность и здоровье трудящихся отрасли.

**Работая в среде, где часто присутствуют токсичные химикаты, асбест и нефть, рабочие пользуются при демонтаже судов паяльными лампами и кувалдами; процесс утилизации занимает от шести до восьми месяцев, а то и целый год, если речь идет о больших танкерах. Движущиеся краны, падающие листы стали, взрывы газа и рвущиеся металлические тросы – все эти риски постоянно присутствуют на верфях по демонтажу судов. Двенадцатичасовой рабочий день здесь считается нормой, а ежедневная зарплата составляет всего 2 доллара США.**

Хотя официальной статистики нет, профсоюзы региона полагают, что ежегодно на верфях Бангладеш, Пакистана и Индии гибнут или получают серьезные травмы сотни рабочих. В Бангладеш, по данным профсоюзов и неправительственных организаций, реальная цифра может превышать официальную статистику в 20 раз.

Морские суда в современном мире строятся на оснащенных новейшими технологиями верфях в промышленно развитых странах. После, в среднем, 25 лет эксплуатации их ремонт и техническое обслуживание становятся слишком дорогостоящими, и суда продают на металлолом. Продаются либо напрямую компаниям по утилизации старых судов, либо через брокеров в Сингапуре или Дубае. Более 70 процентов всех морских судов совершают свое последнее плавание к берегам Индии, Бангладеш или Пакистана.

На кладбищах старых кораблей в этих странах рабочие сначала снимают с судов все, что можно повторно использовать, питая целую индустрию, которая занимается продажей двигателей, холодильников, трапов и канистр для бензина по всему региону.

Затем начинается разрезание огромных океанских лайнеров на части. Около 80 процентов всей прибыли от демонтажа судов поступают от последующей продажи утилизированной стали, которая режется вручную – крайне трудоемкий процесс.

Ежегодно демонтируется около 1 000 судов валовым регистровым тоннажем 100 тонн и более

**СТРАНЫ, ГДЕ ОСУЩЕСТВЛЯЛАСЬ УТИЛИЗАЦИЯ СУДОВ В 2014 ГОДУ:**

> **Индия 29,8%**

> **Бангладеш 24,2%**

> **Китай 21,9%**

> **Пакистан 18%**



Опасную работу выполняют рабочие-мигранты, молодые люди из бедных сельских районов Бангладеш, Пакистана и Индии. Большинство рабочих, занятых на утилизации судов, никогда до этого не видели моря, их нанимают посредники, которые перевозят этих людей из их деревень на верфи. Живут рабочие рядом с верфью в самых примитивных условиях, обычно без чистой питьевой воды и надлежащей санитарии; часто они так ни разу и не выбирают в ближайший город.

**Лидер бангладешского профсоюза работников утилизационных верфей Назим Уддин рассказывает:**

““

**«На работе людям нельзя и рта раскрыть, поэтому каждодневные злоупотребления остаются без ответа. Условия труда ужасные. Рабочим платят поденно: нет работы – нет зарплаты. Оплачиваемого отпуска нет и в помине, нет никаких премиальных, никаких пособий и никаких гарантий занятости.»**

**За последние два месяца здесь погибло восемь рабочих. Семьям погибших работодатели никакой компенсации не выплачивают. Суд постановил, что семье каждого погибшего работника должна быть выплачена компенсация в размере 500 000 така (6 400 долларов США), но работодатели это постановление не выполняют».**

## специальный репортаж

Страны: Бангладеш, Индия и Пакистан

Текст: Том Гринтер

1

1 Верфь в Читтагонге. *IndustriALL*



2

## Организация имеет ключевое значение

**Профсоюзный организационный труд в этих условиях – дело очень трудное, но жизненно необходимое. При поддержке IndustriALL индийская членская организация, профсоюз SMEFI, создала профсоюзную организацию на крупнейшей в мире верфи по утилизации судов в Аланге. На демонтажных верфях в Бангладеш и Пакистане членские организации IndustriALL присутствуют, но плотность профсоюзного членства на этих предприятиях очень невысока.**

Рассказывает заместитель председателя отраслевой секции и руководитель крупнейшего в мире профсоюза работников утилизационных верфей Мумбая и Аланга В.В. Ране:

«Верфи по демонтажу кораблей в Читтагонге выглядят так, как выглядели верфи в Аланге до того, как мы объединили там рабочих в профсоюз. Мы стоим плечом к плечу с рабочими утилизационных верфей Бангладеш».

Успешное профсоюзное объединение индийских рабочих, занятых на утилизации морских судов, впервые стало возможным в 2003 году, когда сильный профсоюз мумбайских докеров поставил себе цель объединить в профсоюз работников соседней утилизационной верфи. Перед тем как начать говорить с людьми о членстве, профсоюз обеспечил демонтированных питьевой водой и первой медицинской помощью, которую работодатели своим рабочим не предоставляли, несмотря на 12-часовой рабочий день.

Сегодня работники по утилизации судов в Мумбае в ряду важнейших перемен, которых добился профсоюз, докладывают о том, что у рабочих на предприятии появился свой голос, люди знают об охране труда и технике безопасности, знают положения законов о труде, их первоочередные потребности удовлетворяются, и работодателя заставили снабжать работников защитным снаряжением и оборудованием.

С 2004 года профсоюз сосредоточил свои усилия по профсоюзному объединению рабочих на Аланге, поставив себе задачу повторить успех организационного в Мумбае

	Индия	Бангладеш	Пакистан
Оператор газового резака (большинство рабочих относятся к этой категории)	350 рупий в день (US\$5)	300 така в день (US\$3.8)	500-600 рупий в день (US\$4.5-5.5)
Демонтажник ценного корабельного оборудования	300 рупий в день (US\$4.5)	160 така в день (US\$2)	400 рупий в день (US\$3.8)
Неквалифицированный рабочий, грузчик, подносчик	275 рупий в день (US\$4)		
Профсоюзный взнос каждого работника	100 рупий в год (US\$1.5)	20 така в месяц (US\$0.25)	20 рупий за 15 дней (US\$0.2)

и на этом, гораздо более крупном предприятии, расположенном на западном побережье Индии в 680 километрах к северу от Мумбая.

Профсоюз потратил год, создавая схему и обеспечивая рабочих самым необходимым, прежде чем начать вовлекать их в свои ряды. Было налажено снабжение рабочих питьевой водой, появилась скорая помощь, рабочих обучили основам охраны труда, техники безопасности, провели курсы по оказанию первой помощи, кроме того, профсоюз проводил регулярные встречи с рабочими у ворот предприятия.

Поначалу профсоюзу было трудно найти подлинных активистов на верфях Аланга

### Утилизация судов началась в Аланге в 1982 году.

**На 182 верфях, протянувшихся на 9 километров вдоль береговой линии, трудятся от 40 000 до 60 000 рабочих. И, по некоторым оценкам, предприятие в Аланге создает дополнительно 200 000 рабочих мест, связанных с реализацией продуктов утилизации.**

**До 2004 года никаких профсоюзов на предприятии не было.**

**До того, как профсоюз пришел в Аланг, трупы погибших на работе людей выбрасывали в море.**

– люди слишком боялись потерять работу. Сегодня в профсоюзе 15 019 человек, и страх перед увольнениями пропал.

Одним из основных элементов помощи со стороны профсоюза на верфях стала организация для всех новых членов сдачи крови на анализ для определения ее группы, чтобы на профсоюзной карточке рабочего стояла и его группа крови. Рабочие понимают, что при несчастном случае на производстве от этой информации часто зависит жизнь человека. Кроме того, профсоюзная карточка обычно является единственным удостоверением личности, которое есть у работников верфей.



3

Еще одним важным моментом, который профсоюз привнес в работу как в Мумбае, так и в Аланге, стало обучение каждого нового работника основам охраны труда и техники безопасности.

Многие работодатели из Мумбая присутствуют также и в Аланге, и в обоих местах большая часть земли находится в государственной собственности и сдается подрядчикам, которые занимаются утилизацией судов, в аренду, что означает более пристальный контроль со стороны правительства. В Бангладеш и Пакистане верфи находятся в частной собственности.

### ПРОГНОЗ РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ

**После бума 2000-х годов утилизация морских судов сегодня переживает спад, который, как ожидают, продлится пять лет. Замедление темпов экономического роста привело к тому, что Китай выбрасывает на рынок огромное количество дешевой китайской стали.**

**Однако, учитывая, что сегодня моря бороздит невиданное ранее количество кораблей, объем утилизации судов в следующие 25 лет, по прогнозам, утроится.**

- 2 Верфь в Читтагонге. *IndustriALL*
- 3 Рабочий в Мумбае показывает свою профсоюзную карточку, на которой указана его группа крови. *IndustriALL*
- 4 Верфь в Читтагонге. *IndustriALL*
- 5 Медпункт на верфи в Гадани, Пакистан. *IndustriALL*



4

Смотрите видео, ищите информацию и следите за обновлениями на странице кампании:



### Экологический ущерб

Утилизация морского судна в сухом доке позволяет аккуратно удалить с судна все загрязняющие окружающую среду вещества и надлежащим образом ими распорядиться, однако строительство и оборудование сухого дока требуют серьезных инвестиций. Менее крупные суда демонтируются в Турции именно в таких условиях.

В Аланге корабли режут прямо на берегу, после того как выволокут на песок во время прилива. Это все же наносит экологии меньший вред, чем процесс утилизации, используемый в Читтагонге (Бангладеш), где корабли демонтируют прямо в море у самого берега, в результате чего нефть и токсичные химикаты стекают в воды Бенгальского залива.

Под давлением со стороны экологических организаций министерство судоходства Индии в настоящий момент рассматривает вопрос о закрытии своей утилизационной верфи в Мумбае. Однако пользующийся большим влиянием профсоюз настаивает на том, что ни о каком закрытии верфи не может идти и речи, пока все ее работники не будут трудоустроены в других местах без понижения заработной платы.

Наряду с профсоюзами, экологические организации, проводящие свои кампании, помогают оказывать давление на правительства и занимающиеся морскими перевозками компании, добиваясь, чтобы они поддержали Гонконгскую конвенцию. Соблюдение положений конвенции резко улучшит

ситуацию с охраной труда работников отрасли и снизит пагубное воздействие отрасли на экологию.



5

### Опасные верфи Пакистана

Верфь в пакистанском городке Гадани является третьей по величине в мире; в среднем на ней занято 10-15 000 рабочих. Рабочие обычно трудятся без выходных, часто не меньше 12 часов в день, не имея при этом ни оплачиваемого отпуска, ни пособий, и получая в месяц 12 000 пакистанских рупий (113 долларов США), что составляет половину зарплаты на уровне прожиточного минимума.

Рабочие в Гадани не обеспечиваются практически никаким защитным оборудованием или снаряжением. Профессиональное обучение не проводится, чистой питьевой воды нет, первая помощь не оказывается. Рабочие, режущие корпус, не обеспечиваются ни промышленным альпинистским снаряжением, ни даже монтажным поясом, что приводит к многочисленным несчастным случаям, когда рабочие падают с палубы судна на берег.

Повсюду много асбеста и токсичных химикатов, которые не утилизируются надлежащим образом.

Членская организация IndustriALL, профсоюз NTUF, сообщает, что только по официальным данным на верфях Гадани в год гибнет до 19 человек, но профсоюз опасается, что на самом деле жертв гораздо больше. На 50 километров в округе нет ни одной действующей больницы. По сведениям профсоюза, рабочие знают, что, если они вступят в профсоюз, их уволят.

### IndustriALL ведет кампанию, чтобы сделать Гонконгскую конвенцию реальностью

Гонконгская международная конвенция по безопасной и экологически рациональной утилизации судов была принята Международной морской организацией (ИМО) ООН в 2009 году. IndustriALL ведет кампанию за ратификацию этой всеобъемлющей конвенции, поскольку ее надлежащее применение сделает труд работников утилизационных верфей гораздо менее опасным.

Положения конвенции, касающиеся охраны труда, включают контроль за вредными материалами на кораблях, а также управление рисками на предприятиях по утилизации судов, обеспечивая прохождение работниками необходимой подготовки по технике безопасности и оснащение их необходимым защитным снаряжением.

Условия для вступления конвенции в силу включают ее ратификацию 15 странами, и на эти страны должно приходиться 40 процентов всего мирового морского торгового флота.

На данный момент конвенцию ратифицировали только Норвегия, Конго и Франция. Италия, Сент-Китс и Невис, Турция и Нидерланды подписали конвенцию, но не ратифицировали ее полностью.

Первое условие соблюсти проще, чем второе. Чтобы добиться ратификации конвенции странами, представляющими 40 процентов мирового флота по валовому регистровому тоннажу, потребуется поддержка стран, играющих ведущую роль в сфере морских перевозок, а также утилизации судов, таких как Япония, Корея и Китай, а также одной или нескольких из пяти стран, предоставляющих открытую регистрацию судов: Панамы, Либерии, Маршалловых островов, Сингапура и Багамских островов. Судовладельцы регистрируют свои суда под «удобным» флагом в одной из этих пяти стран, чтобы избежать законодательного контроля и уплаты налогов.

Как только конвенция вступит в силу, все страны, являющиеся членами ИМО, будут обязаны утилизировать свои суда на верфях, отвечающих требованиям конвенции.

**В сентябре 2015 года двум предприятиям по утилизации судов в Аланге, Kalthia и Priya Blue, присужден знак соответствия требованиям Гонконгской конвенции.**

Сильные профсоюзы судостроителей поддерживают рабочих утилизационных верфей в силу солидарности, а также потому, что для устойчивого развития судостроительной отрасли необходима устойчивая утилизация судов.

Членские организации IndustriALL, добиваясь ратификации Гонконгской конвенции, возглавляют работу по лоббированию национальных правительств Японии, Австралии, Германии, Дании, Норвегии и Индии.

На всемирной конференции IndustriALL по вопросам судостроения и утилизации судов в ноябре 2014 года отраслевые профсоюзы из 19 стран приняли решение начать кампанию за ратификацию Гонконгской конвенции.

Это обязательство было принято в свете того факта, что:

«Каждый год сотни рабочих гибнут в результате серьезных несчастных случаев на верфях по утилизации судов в Южной Азии. Подверженность этих рабочих профессиональным заболеваниям большей частью остается неизвестной, однако считается крайне высокой. Большинство работников этой отрасли могут лишь мечтать о том, чтобы уцелеть и дожить до 60 лет».

Эта кампания в полном объеме была запущена на заседании Исполнительного комитета IndustriALL в мае 2015 года. А Группа действия IndustriALL по вопросам судостроения и утилизации судов, собравшись в Читтагонге в ноябре 2015 года, вновь подтвердила свою приверженность всемирной кампании за ратификацию Гонконгской конвенции.

Директор отраслевого сектора IndustriALL по судостроению и утилизации судов Кан



6

Мацузаки координирует эту кампанию по наведению порядка в отрасли:

«**Вся отрасль в целом несет ответственность за то, чтобы обеспечить право трудящихся на безопасные, здоровые, чистые и устойчивые рабочие места. Мы полны решимости создать на этих верфях сильные профсоюзы и бороться с неприемлемыми условиями труда.**

**Глобальный союз IndustriALL требует, чтобы государства-члены Международной морской организации (ИМО) ратифицировали Гонконгскую международную конвенцию по безопасной и экологически рациональной утилизации судов НЕМЕДЛЕННО!»**

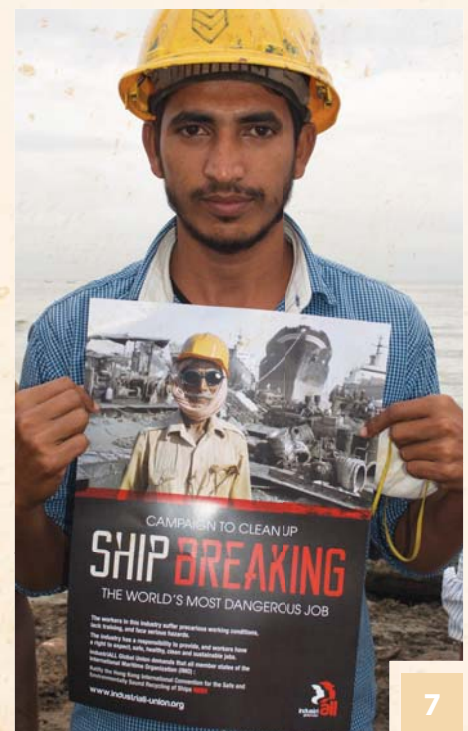
Президент Японской федерации профсоюзов работников базовых отраслей промышленности и сопредседатель сектора IndustriALL по судостроению и утилизации судов Сатоши Кудо возглавил работу по лоббированию правительства Японии. В сентябре 2015 года брат Кудо напрямую потребовал от министра землепользования, инфраструктуры, транспорта и туризма Акихиро Оты ускорить процесс ратификации Гонконгской конвенции японским правительством. Министр дал положительный ответ, сказав, что Япония ратифицирует конвенцию.

Профсоюз IG Metall в сентябре 2015 года призвал немецкое правительство к действию. В Гамбурге региональный секретарь профсоюза металлистов Майнхардт Геикен в окружении работников судоверфи

торжественно вручил изложенные на большом плакате требования координатору Германии по морским перевозкам. Государственный секретарь парламента Уве Бекмайер дал письменное обязательство добиться скорейшей ратификации Гонконгской конвенции.

Австралийская членская организация, профсоюз работников обрабатывающей промышленности AMWU, пролоббировала правительство и внесла резолюцию в поддержку Гонконгской конвенции внутри Австралийской лейбористской партии.

В Дании профсоюз CO-Industri вместе с Датской ассоциацией судовладельцев направил в сентябре 2015 года письмо датскому министру экологии и продовольствия и попросил правительство как можно скорее ратифицировать Гонконгскую конвенцию.



7



Письмо также настойчиво призывает датское правительство, вместе с другими государствами-членами ЕС, возглавить ведение диалога со странами Южной Азии по вопросу ратификации Гонконгской конвенции.

Профсоюз работников утилизационных верфей в Аланге также лоббирует индийское правительство, добиваясь ратификации конвенции. Этот вопрос стал центральным требованием широкой общественной кампании, которую профсоюз развернул 7 октября во Всемирный день действий за достойный труд.

Давление на индийское правительство за ратификацию конвенции оказывается также со стороны японского правительства и японских компаний. Японская сторона предложила профинансировать строительство сухого дока в Аланге. Высокопоставленная делегация, состоящая из представителей правительства, профсоюзов, отрасли морских перевозок и экспертов из Японии, посетивших Аланг в начале 2015 года, сообщила: «Япония сможет помочь, если Индия готова ратифицировать Гонконгскую конвенцию».

В ноябре 2015 года делегация IndustriALL встретила с министром промышленности Бангладеш, чтобы пролоббировать вопрос ратификации конвенции. Заместитель председателя индийского отраслевого профсоюза В.В. Рани вручил министру требования кампании, пояснив, что «ратификация конвенции Бангладеш будет взаимовыгодна всем сторонам. Поскольку занимающиеся морскими перевозками компании испытывают на себе постоянно растущее давление, чтобы их суда утилизировались ответственным образом, соблюдение Гонконгской конвенции привлечет инвестиции, наладит подготовку по охране труда и технике безопасности и повысит загруженность бангладешских верфей».



8

Секретарь министерства сообщил делегации, что проект закона об утилизации судов будет представлен в парламенте в конце 2015 года и приведет к ратификации конвенции.

Над ратификацией конвенции сейчас работает целый ряд правительств. Ожидается, что давление, созданное в рамках Европейского союза, приведет к ратификации конвенции Бельгией, за которой последуют другие европейские правительства. Европейские суда составляют 20 процентов от мирового флота, и, как сообщают, большинство из них утилизируются в Бангладеш.

Предприятия по утилизации судов в Китае и Турции уже в большинстве своем отвечают техническим требованиям конвенции. Обе эти страны движутся к ее ратификации.

Генеральный секретарь IndustriALL Юрки Райна подчеркивает приоритетность этой кампании:



**«Для 130 000 рабочих Южной Азии утилизация судов осуществляется, по большей части, в средневековых условиях. Стыд и позор, что за пять лет, прошедших после принятия Гонконгской конвенции, ее ратифицировали лишь три страны. Крупнейшие страны с развитым судостроением и отраслью утилизации судов этого еще не сделали, и мы не прекратим свою кампанию, пока не добьемся от них ратификации. Разумеется, наша кампания по наведению порядка в этой самой опасной в мире профессии шире данной конвенции, и IndustriALL решительно нацелен на укрепление профсоюзов отрасли, но Гонконгская конвенция изменит жизнь многих».**



9

- 6 Делегация IndustriALL лоббирует Министерство промышленности Бангладеш, добиваясь ратификации Гонконгской конвенции. Заместитель председателя отраслевой секции IndustriALL В.В. Рани вручает письмо с требованиями секретарю министерства. *IndustriALL*
- 7 Работник демонтажной верфи в Читтагонге слушает рассказ о глобальной кампании и поддерживает ее. *IndustriALL*
- 8 Верфь в Аланге. *IndustriALL*
- 9 Директор IndustriALL по сектору судостроения и утилизации судов Кан Мацузаки рассказывает рабочим верфей по утилизации судов в Читтагонге о глобальной кампании за ратификацию Гонконгской конвенции. *IndustriALL*

# Союз студентов против потогонной системы СОЮЗНИКИ ПРОФСОЮЗА В ДЕЙСТВИИ

Союз студентов против потогонной системы» (USAS) уникален тем, что это единственная организация трудовой солидарности, полностью управляемая студентами.



## Досье

Организация: «Союз студентов против потогонной системы» (USAS)

Страны: Канада и США

Текст: Леони Гуген

На протяжении 19 лет USAS, объединяющий тысячи членов из более 150 колледжей и университетов США и Канады, опирается на коллективную мощь студентов, как движущую силу перемен в стране и за рубежом.

«Мы используем наше влияние и возможности, которыми мы располагаем как студенты, чтобы заставить наши университеты прекратить деловые отношения с брендами, нарушающими права работников в любой точке их глобальной цепи поставок», – говорит Морган Курриер, координатор международных кампаний и национальный организатор USAS.

«Мы не действуем в вакууме, вернее сказать, мы делаем это в знак солидарности с рабочими, которые, зачастую рискуя собственной жизнью, объединяются на фабриках, чтобы вместе добиваться повышения заработной платы, обеспечивающей прожиточный минимум, улучшения условий труда и бороться за право голоса на рабочем месте».

Под давлением кампании USAS 21 университет приостановил торговые договоры с крупнейшим в мире производителем брендовой одежды VF Corporation за отказ подписать Соглашение о пожарной безопасности и строительных нормах в Бангладеш.

VF Corporation производит одежду под марками North Face, Vans, Jansport, Timberland и еще 32 других брендов. Среди поставщиков компании 90 бангладешских фабрик, на которых трудятся более 190 000 рабочих-швейников.

Акции USAS часто связаны с поддержкой инициатив Глобального союза IndustriALL. В результате продолжавшейся больше года активной кампании USAS бренд The Children's Place согласился дополнительно внести в компенсационный фонд помощи жертвам

трагедии Rana Plaza 2 миллиона долларов США. Популярный бренд детской одежды вначале заплатил 450 000 долларов США, что было гораздо меньше той суммы, которую просили профсоюзы и неправительственные организации.

Наряду с акциями солидарности с рабочими швейных фабрик, USAS проводит кампании, требуя повышения заработной платы и соблюдения прав людей, работающих в университетских городках, а также прекращения приватизации государственной системы образования.



Кроме того, USAS, штаб-квартира которого находится в офисе Союза сталелитейщиков, членской организации IndustriALL, в Вашингтоне, округ Колумбия, проводит кампании солидарности против Walmart и T-Mobile:

«Внутри страны мы действуем бок о бок с временными преподавателями, работающими по контракту, работниками общественного питания, комендантами, аспирантами и работниками фаст-фуда, занятыми в наших студенческих городках и коммунах. Они создают профсоюзы, борются за улучшение условий контрактов или за зарплату в размере 15 долларов в час», – говорит Курриер.

На международном уровне USAS продолжает помогать рабочим в Бангладеш, оказывая давление на VF Corporation, поддерживает рабочих стран Персидского залива и запускает новую кампанию под названием «Книжные магазины, свободные от потогонной системы». Участники кампании выступают за то, чтобы не менее 30 процентов продукции, продаваемой в университетских книжных магазинах, были

произведены на фабриках, которые платят зарплату не ниже прожиточного минимума, уважают принцип свободы объединения и заключают с работниками коллективный договор.

«Наша цель – в один прекрасный день узнать, что все рабочие-швейники во всех странах объединились в профсоюзы, чтобы забрать власть у крупных брендов одежды, товары которых мы каждый день покупаем в США и в наших университетских книжных магазинах».

«Беседа с работниками в наших студенческих городках и встречаясь с людьми, которые производят нашу университетскую одежду в разных странах мира, студенты узнают, как тесно связана борьба рабочих и студентов во всем мире», – говорит Курриер.

## Площадка для подготовки профсоюзных лидеров

Один из важнейших приоритетов USAS – подготовка студентов, чтобы после окончания университета они могли стать активными членами профсоюзного движения. Сейчас многие выпускники, бывшие членами USAS, – профсоюзные организаторы или активисты.

«У членов USAS не только присутствует глубокое понимание того, почему рабочее движение играет важную роль в устранении проблем расового и экономического неравенства, у них есть инструменты, чтобы решать эти вопросы во всеоружии с помощью проведения собственных кампаний с рабочими. Мы рассматриваем себя не только как организацию, которая проводит коллективные кампании, но и как единственную интерактивную студенческую площадку для подготовки следующего поколения профсоюзных лидеров», – говорит Курриер.



[www.usas.org](http://www.usas.org)



[www.facebook.com/UnitedStudentsAgainstSweatshops](https://www.facebook.com/UnitedStudentsAgainstSweatshops)



@USAS



USAS

- 1 Морган Курриер (второй слева) с активистами USAS.
- 2 Кампании USAS заставили университеты внести изменения в торговые соглашения с брендами. USAS

## тема номера

Профсоюз: Южноафриканский профсоюз работников швейной и текстильной промышленности (SACTWU)

Страна: ЮАР

Текст: Петра Бренмарк

# ПОВОРОТ В ШВЕЙНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ЮАР?



1

Исторически один из крупнейших производителей одежды на африканском континенте, Южно-Африканская Республика переживала падение производства на протяжении последних 15 лет. Но в 2015 году швейная промышленность испытала новый прилив энергии, были созданы новые рабочие места.



**«Государственная поддержка отрасли в сочетании с активной кампанией нашего профсоюза за рабочие места продолжают приносить плоды, – говорит Саймон Эппель. – После периода стабилизации, пришедшего на смену долгим годам сокращения рабочих мест, занятость в отрасли растёт, появляется стимул для роста».**

Некогда могучая швейная промышленность ЮАР неуклонно сокращалась по крайней мере в течение двух десятилетий и потеряла тысячи рабочих мест. Либерализация торговли, увеличение импорта из Азии и переезд производителей из ЮАР в соседние Лесото и Свазиленд с более низким уровнем заработной платы нанесли тяжёлый удар по швейной промышленности ЮАР.

За последние 15 лет отрасль потеряла 150 000 рабочих мест. И когда производители одежды в ЮАР не смогли конкурировать с наплывом дешевой одежды из Азии, они вышли из бизнеса.

По информации Южноафриканского профсоюза работников швейной и текстильной промышленности (SACTWU), членской организации IndustriALL, ежегодно 2000-3000 работников по-прежнему теряют работу. Но теперь швейная промышленность ЮАР снова растёт и принимает новых работников.

**Несмотря на потери рабочих мест, SACTWU сохранил хорошее членство, объединяя в своих рядах 80 процентов работников отрасли, и упорно борется против увольнений и сокращения штата, наращивая влияние в политике на национальном уровне.**

SACTWU поддерживает традиции боевого профсоюза, при этом он привлекает к диалогу работодателей и правительство и добился значительных успехов на местном уровне в борьбе против либерализации торговли.

Саймон Эппель, научный сотрудник SACTWU, рассказывает о том, как профсоюз работает, чтобы сохранить и увеличить число достойных рабочих мест в текстильной промышленности ЮАР.

«Отрасль сегодня продолжает терять рабочие места, их число существенно сократилось. В SACTWU мы стараемся сохранить рабочие места там, где они могли бы быть потеряны, и на самом деле в последнее время нам удалось добиться роста числа рабочих мест в отрасли».

Уровень занятости в текстильной промышленности ЮАР растёт – в прошлом году он вырос на 1,5 процента.

- 1 Зарплаты рабочих-швейников согласовываются в Советах по ведению переговоров. SACTWU
- 2 Сделано в ЮАР. COSATU
- 3 Текстильная фабрика в ЮАР. SACTWU

Саймон Эппель добавляет, что он «с осторожным оптимизмом» смотрит на этот предварительный поворот, произошедший в значительной степени благодаря усилиям оживить отрасль.

Один из примеров – правительство ЮАР, выступающее за экологизацию промышленности, чтобы сделать ее более устойчивой. Среди прочего, с точки зрения энергоэффективности это означает оказание помощи компаниям по замене старой техники на более современное оборудование.

Другим примером является кампания SACTWU «покупать южноафриканское», когда профсоюз заключает соглашения с крупными компаниями и учреждениями для поддержки местной промышленности.

**С начала 2000-х SACTWU проводит кампанию, призывающую покупать текстильные изделия местного производства, обращая внимание покупателей на то, как решение покупать товары, сделанные в ЮАР, повлияет на общество.**

С помощью массовых кампаний, показов мод, демонстраций одежды SACTWU работает с потребителями, чтобы повлиять на их выбор.

**«Наше послание воспринимается все лучше и лучше. Потребители все более восприимчивы и чаще осознают разницу в своем выборе».**

Но SACTWU не только побуждает отдельных потребителей покупать южноафриканскую продукцию; государственные закупки – это та область, где SACTWU работает, чтобы влиять на принятие решений. В ходе торгов по государственным закупкам ведомств и государственным компаниям рекомендуется покупать товары, произведенные в ЮАР.

Розничные компании стали объектом целенаправленных кампаний SACTWU, где профсоюз может повлиять на результаты местных тендеров. Если компания соблюдает трудовое законодательство ЮАР, SACTWU передаст информацию и побудит компанию участвовать в тендере.

Саймон Эппель говорит, что эти меры оказались успешными по ряду причин. Когда новый закон был принят, чтобы облегчить участие в государственных закупках, SACTWU стал активно действовать, чтобы претворить эту политику в жизнь.

## СОВЕТЫ ПО ОТРАСЛЕВЫМ ПЕРЕГОВОРАМ

В ЮАР создана сильная правовая основа труда, и условия труда в швейной

промышленности лучше, чем во многих других частях света. Это связано с переговорной мощью профсоюза, благодаря которой заработная плата в швейной промышленности ЮАР была повышена.

Как и во многих других частях мира, в швейной промышленности ЮАР работают преимущественно женщины, зачастую матери-одиночки, единственные кормилицы семьи. Зарботная плата в швейной промышленности может быть очень низкой, так что работники, как правило, уязвимы и, скорее всего, очень бедны, и у них очень мало возможностей иного трудоустройства в связи с высоким уровнем безработицы в ЮАР.

В ЮАР существует несколько уровней минимальной заработной платы, и профсоюзы долгие годы боролись за преодоление разрывов в уровнях заработной платы. Верхний предел заработной платы для квалифицированного работника швейной промышленности составляет около 950 рандов (67 долларов США) в неделю. Для работника более низкой квалификации уровень зарплаты может быть около 700 рандов (49 долларов США) в неделю.

**SACTWU предпочитает централизованное ведение переговоров в качестве механизма для достижения лучших результатов по заработной плате для рабочих. SACTWU ведет переговоры в трех национальных советах – по одежде, текстильной и кожевенной отраслям, и их результаты затрагивают более 100 000 рабочих. В 2015 году отраслевое повышение заработной платы было выше инфляции.**

«Несмотря на то, что заработная плата согласована в совете, мы бы не назвали ее достаточной для жизни. Мы работаем, чтобы развивать промышленность, и продолжают дискуссии о зарплате не ниже прожиточного минимума».

«Стоимость жизни в ЮАР высока, и профсоюзы пытаются компенсировать ее нашим членам, предлагая дополнительные услуги, например, услуги здравоохранения», – говорит Саймон Эппель.

В июне 2015 года в Кейптауне под эгидой SACTWU прошел трехсторонний семинар южноафриканской текстильной и кожевенной промышленности. Мероприятие состоялось в рамках Кейптаунского фестиваля моды, где выступил министр экономического развития Эбрахим Пател, который говорил о приверженности правительства зеленому производству.



3

Выступления на семинаре были в поддержку политики и инициатив правительства по сохранению отрасли, рабочих мест и наилучшего отраслевого опыта для эффективности производства и сокращения потребления энергии и воды, что было достигнуто при государственной поддержке.

Новые надежды для отрасли могут быть также связаны с моделью, известной как «быстрый ответ».

Розница ЮАР все еще в основном зависит от традиционной модели, что приводит к двум сценариям. Во-первых, стабильное снабжение ограниченным числом товаров. Это часто приводит к избыточному предложению и ведет к уценке. Второй – это недопоставка, когда спрос на товар велик, что приводит к потере продаж.

Розничные продавцы ЮАР находятся под давлением, чтобы изменить свою модель из-за возросшей конкуренции со стороны иностранных ритейлеров, которые проникли на отечественный рынок. Многие транснациональные ритейлеры используют метод «быстрого ответа», который обеспечивает повышенную маржу и более быстрый оборот, предлагая наиболее привлекательный для покупателей товар, что приводит к меньшей потере продаж.

Саймон Эппель говорит, что изменения в практике розничной торговли, приводящие к формированию цепочек поставок, ориентированных на спрос, выгодны швейникам ЮАР.

«Розничные продавцы используют технологии для анализа того, что покупается в магазине, понимая, чего покупатели хотят и когда. Таким образом, вместо того, чтобы основывать заказы на

прогнозе спроса на весь предстоящий сезон, анализируются текущие тенденции, чтобы дать клиентам в кратчайшие сроки вещь, которая их привлекает».

Наряду с инфляцией в Азии и слабым спросом, метод «быстрого ответа», как многие считают, предоставляет дополнительные возможности для производителей ЮАР. Модель основана на непосредственной близости производителя к розничному продавцу и максимальном сроке поставки в шесть недель, так что удаленные поставщики – это не вариант. ЮАР находится в хорошем положении, поскольку поддержка промышленности и приверженность местных производителей привела к улучшению стандартов и эффективности, снизив сроки поставок.

ЮАР рассматривает развитие нишевого рынка в качестве стратегии для сохранения отрасли, кроме того, существует сильная трехсторонняя приверженность, направленная на поддержание существующих производственных мощностей и рабочих мест. В результате многие производители уже достигли международных стандартов производства и имеют возможности для быстрого реагирования.

«Цепочка поставок одежды играет важную роль, и организованный SACTWU трехсторонний семинар создал очень важное пространство для дискуссий и выработки предложений», – говорит помощник Генерального секретаря IndustriALL Фернандо Лопес.

«Инвестиции в швейную промышленность традиционно отдавали предпочтение слабому применению трудовых стандартов, низким зарплатам и низкому уровню профсоюзной организации.

Но изменения в практике выбора поставщиков означают, что работники, близкие к крупнейшему рынку, могут, если они объединены, принять вызов, поскольку глобальные цепочки поставок становятся более региональными по своей природе».

Возможности для южноафриканских производителей, создаваемые моделью «быстрого ответа», реальны в ЮАР и даже в Европе, но общая картина сравнительных преимуществ в условиях низкой заработной платы соседних стран остается неизменной. Это подчеркивает необходимость для SACTWU проводить промышленную политику в интересах работников, оказывать давление на правительство и производителей для поддержки дальнейшего роста текстильной и швейной промышленности, создания новых рабочих мест.

## SACTWU

**Южноафриканский профсоюз работников текстильной и швейной промышленности (SACTWU) является крупнейшим профсоюзом в швейной, текстильной, кожевенной и обувной промышленности в ЮАР и во всем мире, насчитывая почти 100 000 членов.**

**Около 80 процентов работников текстильной и швейной промышленности ЮАР являются членами SACTWU.**



[www.sactwu.org.za](http://www.sactwu.org.za)



@SACTWU

# репортаж

Текст: Леони Гуген

## INDUSTRY 4.0 ПРОМЫШЛЕННАЯ РЕВОЛЮЦИЯ, ПРОИСХОДЯЩАЯ НА НАШИХ ГЛАЗАХ



1

**Мир обрабатывающей промышленности готовится испытать сдвиг по истине сейсмического масштаба. Есть мнение, что мы переживаем четвертую промышленную революцию, которая полностью преобразит процесс изготовления промышленных изделий. И ее последствия для трудящихся будут огромными.**

Термин Industry 4.0 (Промышленность, версия 4.0) впервые появился в Германии в 2011 году; он использовался для описания процесса компьютеризации промышленного производства, который рассматривался многими как четвертая промышленная революция.

Первая промышленная революция, начавшаяся в конце 18-го века, была связана с появлением промышленного производства, в котором использовались машины и механизмы, приводимые в движение с помощью воды и пара. Вторая датирована началом 20-го века, когда появились линии массового производства, работающие на электроэнергию. Третья наступила с переходом производства от аналоговых и механических технологий к электронному оборудованию и цифровым технологиям, который начался в 70-х годах прошлого столетия.

Четвертая промышленная революция, или Industry 4.0, использует смарт-технологии и данные в реальном времени для повышения производительности труда и снижения производственных затрат.

На «смарт»-заводах промышленное оборудование, складские системы и производственные процессы способны самостоятельно выполнять сложные задачи, общаться между собой, обмениваясь информацией и выдавая друг другу команды и инструкции, совершенно не требуя участия человека.

Выступая на Всемирном экономическом форуме в Давосе в январе 2015 года, канцлер Германии Ангела Меркель назвала Industry 4.0 тем образом действий, который «позволяет нам оперативно реализовать слияние мира онлайн-технологий с миром промышленного производства».

Industry 4.0 в огромной степени зависит от Интернета Вещей – объектов, оснащенных соответствующей технологией, способных обмениваться информацией с IT-системами и обнаруживаться с помощью сенсоров.

Столь же существенную роль играет реализация компьютерных расчетов в удаленном (облачном) режиме (система Cloud), которая позволяет поддерживать работу миллиардов установленных сенсоров и приборов и обрабатывать весь поток информации или данных, который они генерируют.

Новые шаги в развитии аналитической обработки данных означают появление мощных программных продуктов, способных анализировать всю эту информацию (или Большие Данные, Big Data), поступающую от производственных систем в реальном времени. Это дает огромные преимущества транснациональным компаниям, открывая им доступ к получению посекундной информации о производстве на всем протяжении их цепочек поставок. Это также позволяет



2

компаниям более оперативно реагировать на формирующиеся в бизнесе тенденции и более эффективно планировать свою деятельность, опираясь на более точные прогнозы.

Кроме того, развитие технологий трехмерной печати потенциально способно привести к резкому снижению затрат на НИОКР и даже полностью свести на нет потребность в предприятиях, занимающихся опытно-конструкторскими разработками.

### Но что же, в конечном счете, все это означает для трудящихся?

Компьютеризация, несомненно, приведет к созданию новых рабочих мест, но в других секторах экономики. И по мере того как роботы станут выполнять все более сложные задачи, а машины будут все шире контролировать работу друг друга, не снизится ли потребность в рабочих руках?

«Мы пока не знаем, как все это на самом деле повлияет на ситуацию, – говорит Кристиан Бранкхёрст из немецкой членской организации IG Metall, который выступил по этой теме на недавней встрече рабочей группы по автомобильной промышленности в Торонто.

– Наряду с некоторыми эргономическими улучшениями для рабочих, связанными с тем, что выполнение повторяющихся и трудоемких задач отойдет к роботам, работникам придется в спешном порядке осваивать новые навыки, чтобы не отстать от смарт-заводов».

В автомобильном секторе компьютерно-интеллектуальными становятся не только методы производства; подключенные к сети и автономно работающие автомобили способны со своей стороны трансформировать всю отрасль и саму концепцию вождения.

«Возможно, появится много требующих высокой квалификации рабочих мест в области планирования, конфигурирования и технического обслуживания новых технологий, но низкоквалифицированные работники могут оказаться в проигрыше», – отмечает Бранкхёрст.

Смарт-технологии и смарт-системы могут также привести к широкому распространению

практики управления и контроля за поведением и продуктивностью работников. Смарт-заводы предполагают предъявление повышенных требований к гибкости условий труда каждого отдельного работника, поэтому прогнозируется рост неустойчивых форм занятости.

Профсоюз IG Metall в настоящее время информирует советы предприятий о грядущих переменах, он также приступил к изучению их последствий для работников отрасли. «На данном этапе мы как профсоюз стараемся повлиять на течение переходного периода, в ходе которого эти новые технологии укореняются в автомобильной промышленности», – отмечает Бранкхёрст.

Тем временем производитель мобильных телефонов iPhone компания Foxconn, в которой трудятся 1,2 миллиона человек, объявила, что в течение следующих пяти лет роботы заменят 30 процентов работников компании, обслуживающих производственные линии.

Кан Мацузак, директор IndustriALL по сектору ИКТ, электротехники и электроники, отмечает:



**«Industry 4.0 будет проникать в самые разные отрасли промышленности быстрее, чем мы можем себе представить. Профсоюзы должны быть готовы к очень серьезным последствиям этого процесса для занятости, условий труда и соблюдения прав трудящихся и сосредоточиться на работе по реализации концепции «справедливого перехода».**

1 К 2020 году Foxconn заменит 30 процентов работников производственных линий роботами. *Reuters / Ёббу Йун*

2 На заводе в Японии бок о бок с людьми на сборочной линии работают гуманоидные роботы. *Reuters / Иссей Като*

# ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ БОРЮТСЯ ЗА ПРАВА В МАЛАЙЗИИ

## ДОСЬЕ

Профсоюз: Профсоюз работников электротехнической промышленности (EIWU) и Профсоюзное объединение работников электронной промышленности (EIEU Coalition)

Страна: Малайзия

Текст: Александр Иванов



**Две из двенадцати членских организаций IndustriALL в Малайзии, Профсоюз работников электротехнической промышленности (EIWU) и Профсоюзное объединение работников электронной промышленности (EIEU Coalition), поставили перед собой непростую задачу – объединить не состоящих в профсоюзах работников электронной промышленности страны.**

На протяжении последних 50 лет внутренний валовой продукт (ВВП) Малайзии ежегодно увеличивался в среднем на 6,5 процентов, установив экономический рекорд среди стран Азии. Одним из факторов, способствующих росту ВВП, является стремительное развитие электронной промышленности.

История электронной промышленности страны началась в 1972 году с появлением первой малайзийской зоны свободной торговли Баян Лепас, сейчас известной как «Кремниевый остров Востока». Позже электронная промышленность распространилась также на территории других штатов страны.

По имеющимся оценкам, к 2013 году в электронной промышленности работали 350 000 человек. Порядка 60 процентов из них – рабочие-мигранты, в основном из Индонезии, но также и из Непала, Бангладеш, Мьянмы, Филиппин, Вьетнама, Камбоджи и Индии.

Эти работники, в основном не состоящие в профсоюзах, сталкиваются с многочисленными проблемами: большие взносы за содействие в трудоустройстве, низкие зарплаты, которые к тому же задерживают или вовсе не платят, отсутствие льгот, опасные условия труда, ненадлежащие условия проживания, неудовлетворительный уровень правовой защиты, который делает их легкими жертвами злоупотреблений со стороны работодателей. Около 70-80 процентов работников составляют женщины.

### Закон о признании профсоюзов

Стремясь изменить ситуацию, членские организации IndustriALL EIWU и EIEU Coalition решили объединить в профсоюзы больше работников электронной промышленности. Однако обе организации сразу же столкнулись с двумя серьезными проблемами, препятствующими их деятельности по организингу: притесняющее права трудящихся профсоюзное и трудовое законодательство Малайзии и языковой барьер при общении с трудящимися-мигрантами. Вдобавок к этому сказывается нехватка освобожденных профсоюзных организеров и юристов.

Генеральный секретарь EIWU Маньям Пуван рассказывает об основных препонах, содержащихся в национальном Законе об

отношениях в промышленности, которые мешают деятельности малайзийских профсоюзов:

«Согласно этому закону профсоюзы должны обратиться с ходатайством о признании со стороны работодателя, который потом решает, признать профсоюз или нет, путем подачи заявления на регистрацию профсоюза в Министерство по делам людских ресурсов. Если Министерство отказывает профсоюзу в регистрации, его члены не защищены от увольнений».



Профсоюз может получить официальное признание, если путем тайного голосования его поддержат 50 процентов работников плюс один голос. Но законом не определен формат участников, что позволяет работодателям манипулировать голосами. Например, в списке голосующих могут быть включены временные работники или рабочие-мигранты, которые не имеют права голоса, но по умолчанию считается, что они голосовали против. В связи с этим возникают трудности в преодолении порога в 50 процентов.

Тем не менее преграды не остановили профсоюзов. В 2014 году обе организации, EIEU и EIWU, присоединились к реализации пятилетнего проекта IndustriALL по организингу для работников электронной промышленности региона ASEAN. 600 профсоюзных активистов из членских организаций IndustriALL в Индонезии, Таиланде, Вьетнаме и на Тайване прошли обучение по

организингу, и результаты не заставили себя ждать.

**В Малайзии профсоюз EIEU Северного региона объединил более 900 работников транснациональных электронных компаний, несмотря на сильное сопротивление и антипрофсоюзные действия со стороны руководства. Впервые в истории страны профсоюз заключил коллективное соглашение, которое распространяется на трудящихся-мигрантов.**

Рассказывая о деятельности своего профсоюза по объединению работников, Маньям отмечает:

«Мы не останавливаемся, несмотря на то, получается у нас или нет. Мы выбираем новые компании и пытаемся найти там людей, с которыми можно наладить контакт. После этого проводим встречи, рассказываем о профсоюзах и их функциях».

С целью признания роли женщин в 2014 году был сформирован женский комитет, в который вошли представители членских организаций Глобального союза IndustriALL. Его председателем была избрана представительница EIWU Кумари, которая примет меры для того, чтобы вопросы, волнующие женщин, были подняты в малайзийском совете IndustriALL и включены в список приоритетных.

**В июне этого года IndustriALL провел в Малайзии Всемирную конференцию по вопросам ИКТ, электротехники и электроники. Ее основными темами были организинг и борьба против нестандартной занятости.**

1 Активисты EIWU на пикете около завода PAPAMY Panasonic в Малайзии. EIWU

2 Активисты EIWU и EIEU Coalition на заседании малайзийского совета IndustriALL по стратегическому организингу в ИКТ, электротехнической и электронной промышленности в Петалинг-Джая, Малайзия. EIWU

# 7 OKTJABRA CLENKIE ORGANIZACII INDUSTRIALL PO VSEMU MIRU PROVELI AKЦИИ PROTIV NESTANDARTNOJ ZANJATOSTI, ZAJAVIV «NET ZAJEMNOMU TRUDU»

