



global worker

ТЕМА НОМЕРА

Вести кампании и побеждать

СПЕЦИАЛЬНЫЙ РЕПОРТАЖ

Переговоры о гарантиях

ДОСЬЕ

Александра Анчейта



Добро пожаловать в global worker



Юрки Райна
Генеральный секретарь

«Кампания IndustriALL под лозунгом «НЕТ заемному труду» 7 октября ознаменовалась самым широким на данный момент участием членских организаций во всем мире».

Наращивание потенциала профсоюзов в области оргнаизинга и ведения кампаний занимает центральное место среди направлений работы Глобального союза IndustriALL. Недавние масштабные акции убедительно демонстрируют силу глобальной солидарности.

Данный выпуск Global Worker рассказывает о нескольких ключевых сражениях, которые профсоюзы ведут в области оргнаизинга, прав профсоюзов и обеспечения зарплаты не ниже прожиточного минимума. Большое значение для достижения успеха имеет стратегический подход; и другие его обязательные элементы включают выстраивание коалиций, оказание давления на цепочку поставок, сбор и анализ информации о корпорациях и стратегия работы со СМИ. Однако решающую роль играет глобальная солидарность трудящихся.

Включение всех этих факторов в подготовку и проведение кампании с нашими партнерами привело к победе против компании NXP, голландского поставщика электроники на Филиппинах. Эта компания, которая производит детали для iPhone 6, уволила 24 выборных профсоюзных работника за то, что они не явились на работу в день национального праздника. Но мощные местные акции на Филиппинах, кампания в социальных сетях по поводу нарушения прав трудящихся при изготовлении новой модели iPhone, 150 000 петиций, направленных компании Apple, и демонстрации у ее магазинов в США обратили это наступление на профсоюз в триумфальную победу для IndustriALL и Филиппинского объединения металлистов (MWP).

Во враждебных по отношению к профсоюзам южных штатах США Объединенный профсоюз автомобилестроителей (UAW) использует новую тактику вовлечения в профсоюз работников автомобильных заводов, принадлежащих иностранным компаниям. Наша немецкая членская организация IG Metall использует свое влияние, чтобы обеспечить нейтралитет руководства на заводе «Фольксваген» в Теннесси и на заводе «Мерседес» в Алабаме. Японские профсоюзы присоединились к миссии солидарности IndustriALL в штате Миссисипи, заявив о своей неизменной солидарности с кампанией по профсоюзному объединению работников «Ниссан» в этом штате и оказав давление на глобальное руководство компании для обеспечения нейтралитета администрации предприятия.

Проведенная IndustriALL 7 октября кампания под лозунгом «НЕТ заемному труду» ознаменовалась самым большим на сегодняшний день числом митингов, людских цепочек, пресс-конференций и публичных выступлений, проведенных нашими членскими организациями.

Впервые IndustriALL воспользовался инструментом социальных сетей, который носит название «Раскат грома» (Thunderclap), чтобы призыв «НЕТ заемному труду» звучным эхо прокатился по всему миру.

1592 сторонника одновременно разослали одно и то же послание в Twitter, Facebook и Tumblr, которое прочли 1 194 792 человека – поразительный показатель.

Но эта кампания продолжается каждый день, ежедневно ведется работа над тем, чтобы ограничить использование нестандартных форм занятости законодательным путем или посредством коллективных договоров и соглашений. Ознакомьтесь с нашим новым руководством «Переговоры о гарантиях», где вы найдете рассказы о победах наших членских организаций, одержанных за столом переговоров.

«Миру нужна прибавка к зарплате», – говорит Шаран Барроу, Генеральный секретарь Международной конфедерации профсоюзов (МКП). IndustriALL вместе с МКП и Глобальным союзом UNI выбрали несколько стран для целенаправленной работы по повышению минимальной оплаты труда до прожиточного уровня.

Вместе с нашими партнерами из числа неправительственных организаций (НПО) эти три глобальных профсоюзных объединения организовали в этом году два всемирных дня действий в поддержку борьбы камбоджийских швейников за зарплату не ниже прожиточного минимума. Беспрецедентным актом со стороны ведущих мировых брендов модной одежды стало их сентябрьское обращение к правительству и работодателям с выражением поддержки профсоюзных требований и обещанием провести соответствующее повышение закупочных цен.

Шаран Барроу поставила цель объединить в профсоюзах 20 миллионов новых членов к 2018 году. Семья профсоюзов IndustriALL внесет свой вклад в достижение этой цели и укрепление глобального профсоюзного влияния для достижения социальной и экономической справедливости.

Юрки Райна
Генеральный секретарь



@JyrkiRaina

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
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

252 Tembeling Road
03-07 Tembeling Centre
423731 Singapore
Тел: +65 63 46 4303
Email: seao@industriall-union.org

ОФИС ДЛЯ СТРАН СНГ

Грохольский пер., д.13, стр. 2
Комната 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

Макет: Ник Джексон / www.northcreative.ch

Перевод на русский язык: Евгений Куприн

Фото на обложке: MWAP

Содержание

- Стр. 05 **Латинская Америка: вопреки всему женщины становятся лидерами**
- Стр. 08 **Профсоюзы Туниса прокладывают путь к стабильности**
- Стр. 10 **Интервью с Генеральным секретарем МКП Шаран Барроу**
- Стр. 12 **IndustriALL: кампании, профсоюзное объединение рабочих и победы**
- Стр. 17 **Мексиканская правозащитница борется за права трудящихся**
- Стр. 19 **Профсоюзы ведут коллективные переговоры, чтобы остановить нестандартную занятость**
- Стр. 23 **CFMEU: сильный борющийся профсоюз**



global worker

Sign up for newsletter and actions!

Do your members know about their global union?

Sign up:
press@industriALL-union.org



Слово Вам... 7 октября, во Всемирный день действий за достойный труд, Глобальный союз IndustriALL использовал социальные сети, чтобы привлечь еще больше активистов – 1592 сторонника подписались на «Раскат грома», охватив сообщениями 1 194 792 человека – огромное число! – в Twitter, Facebook и Tumblr.

THUNDERCLAP

STOP Precarious Work

by IndustriALL Global Union category: Cause

"STOP Precarious Work! Defend your rights to a secure job. Support the global action on 7 October #STOPPrecariousWork

<http://thndr.it/1DlxLzy>

SUPPORTERS
1,592 of 1,000
159% of goal supported

SOCIAL REACH
1,189,302
People

TIME LEFT
Complete
Ends Oct 07, 2010 PM CEST

IndustriALL Global Union

Станьте читателями твитов IndustriALL и Юрки Райна на Twitter @IndustriALL_GU, @JyrkiRaina



Следите за новостями на региональных страницах IndustriALL в Facebook



Откройте для себя последние фотографии IndustriALL на Flickr по адресу www.flickr.com/photos/industriall_gu/sets

Здесь можно найти и бесплатно скачать фотографии с заседаний и мероприятий. При использовании просьба указывать источник.



www.industriall-union.org

РЕГИОН:
Латинская Америка

ПРОФСОЮЗЫ:
Confederação Nacional dos Ramos
Químicos da Central Unica dos
Trabalhadores (CNQ/CUT)

Federación Nacional de Sindicatos de
Trabajadores del Petroleo y Afines de Chile
(FENATRAPECH)

Sindicato Nacional de los Trabajadores de
la Industria del Carbon (SINTRACARBON)

Federación Nacional de Trabajadores de
las Zonas Francas (FENATRAZONAS)



репортаж

Лидеры профсоюзов вопреки всему

ТЕКСТ:
Леони Гуген

ГЛАВНОЕ ФОТО:
Региональная женская конференция
IndustriALL по Латинской Америке и Карибскому бассейну, Колумбия, май 2014 года.
IndustriALL

ФОТО ВНИЗУ:
Лусинеиде Варжау, президент профсоюза
CNQ-CUT, Бразилия.
Лусинеиде Варжау



Профсоюзные работники-женщины, работающие в отраслях, где традиционно доминируют мужчины, сталкиваются с дискриминацией на многих уровнях. Дискриминация за то, что среди работников их меньшинство, дискриминация за работу в профсоюзе, дискриминация в их собственном профсоюзе за то, что они – женщины. В довершение ко всему, женщины Латинской Америки живут, главным образом, в условиях патриархального общества.

Несмотря на это, женщинам все же удается подниматься на самую вершину в «мужских» профсоюзах Латинской Америки. Четыре лидера профсоюзов из Бразилии, Чили, Колумбии и Доминиканской Республики являются живым свидетельством того, что женщины способны вести за собой профсоюзы и преодолевать многочисленные трудности.

«Я хотела бороться с несправедливостью и отсутствием демократии на рабочем месте», – говорит Лусинеиде Варжау, Президент CNQ-CUT, Бразильского профсоюза химиков и членской организации Глобального союза IndustriALL, по поводу своего решения начать активно работать в своем профсоюзе. «Компании сами пишут правила, выдвигают требования и наказывают рабочих, которые, по их мнению, не соблюдают навязанные ими правила».

Изначально, пройдя обучение как социальный работник, Варжау начала свою карьеру как уборщица на заводе по производству взрывчатых веществ в Сан-Паулу. Впервые она попробовала на вкус горечь дискриминации за членство в профсоюзе, когда ее уволили после того, как она приняла участие в 11-дневной забастовке, которая позволила рабочим

добиться больших побед. Перейдя на работу на завод по производству пластмасс в Сан-Паулу, она начала работать в профсоюзе CNQ-CUT, вскоре стала членом Исполкома и занимала ряд ответственных должностей, пока в прошлом году ее не избрали Президентом профсоюза.

Однако успех дался Варжау не без борьбы.

«К сожалению, я всегда сталкивалась с дискриминацией и предубеждением, как на работе, так и в профсоюзном движении. Если ты женщина, если у тебя есть дети, ты становишься жертвой предрассудков по самым разным поводам. Некоторые компании предпочитают нанимать мужчин, потому что мужчинам не рожать и в декретный отпуск они не уходят. Вне всяких сомнений это сильно ограничивает возможности женщин в области трудоустройства и профессионального и карьерного роста».

Сексизм в профсоюзах является частью гендерной дискриминации, которая пустила глубокие корни во многих латиноамериканских странах.

«Укоренившаяся в бразильском обществе культура сексизма навязывает людям правила,



1

которые превращаются в препятствия для женщин. Женщинам постоянно приходится доказывать, что они способны брать на себя лидерские функции в профсоюзах или в любых других организациях. Борьба с этой культурой означает ежедневные сражения».

«Мы живем в патриархальном обществе, которое считает женщину неспособной принимать решения, определяющие ее собственную жизнь, или брать на себя ответственность в жизни общественной. Изюм в день это отношение настойчиво навязывает нам те роли, которые должны играть в обществе мужчины и женщины. Самая большая проблема, которая стоит перед нами – это изменить подобный менталитет и связанную с ним практику работы, чтобы люди поняли: женщине везде есть место!»

Борьба с сексизмом

Варжау утверждает, что сексизм в профсоюзном движении есть, только он лучше замаскирован: «Женщины вынуждены раз за разом доказывать, что у них есть способности, знания и подготовка, чтобы выполнять в организации политические функции; к мужчинам в этом смысле относятся гораздо снисходительнее».

Эрика Идальго, вице-президент Чилийского профсоюза работников государственной энергетической компании Enar Magallanes, делится аналогичным опытом:

«В общем и целом мужчины стараются не дать женщинам выдвигать себя на руководящие должности при проведении профсоюзных

выборов. Если женщин избирают, мужчины становятся плечом к плечу, чтобы ни в коем случае не допустить их назначения на посты в высшем руководстве», – говорит Идальго, которая также является национальным секретарем профсоюза FENATRAPECH, членской организации IndustriALL, которая объединяет работников нефтяной промышленности и смежных отраслей.

«Я терпела много всякой дискриминации от своих коллег, когда впервые стала лидером. Шло время, терпение и знания помогли мне утвердиться на своем месте, и меня приняли как свою».

Лидер профсоюза Клаудиа Бланко является единственным машинистом поезда на колумбийском горнодобывающем предприятии, которым управляет компания Prodesu, дочернее предприятие компании Glencore. Она отвечает за перевозку угля, грузов и пассажиров и говорит, что изначально дискриминация, с которой она столкнулась, исходила от ее собственных коллег:

«Многие не верили, что я смогу справиться с профессией машиниста, но когда они увидели, что я тружусь, не покладая рук, что я предана своей работе, они поняли, на что способны мы, женщины, поняли, что женщины могут играть роль и в профсоюзе, несмотря на господствующий сексизм», – говорит Бланко.

Коллеги Бланко, сплошь мужчины, уговаривали ее стать председателем городской организации входящего в IndustriALL колумбийского профсоюза угольщиков SINTRACARBON в городе Сиенага.

«Когда я видела всю эту несправедливость и все злоупотребления в Prodesu, я поняла значение профсоюза, – поясняет Бланко. – Это оружие, которым рабочие могут воспользоваться,

чтобы сказать компании «нет» и прекратить издевательства. Prodesco – очень антипрофсоюзная компания, у нее твердая антипрофсоюзная политика, и она без зазрения совести нарушает права рабочих. Поэтому наша профсоюзная организация постоянно вынуждена отражать нападения со стороны компании».

Несмотря на притеснения на работе и запугивание со стороны боссов, Бланко сумела многого добиться для своих товарищей по работе.

«Нам удалось восстановить на работе несколько человек, и к ним не применяли санкции. Мы также добились большего соблюдения прав трудящихся. Наши коллеги имеют возможность говорить с руководством компании, не испытывая страха, потому что они чувствуют: профсоюз их поддержит», – говорит Бланко.

В качестве Генерального секретаря профсоюза текстильщиков Futurazona-CTU Майра Хименес сыграла решающую роль в достижении прорыва в области условий труда для работников швейной промышленности в Доминиканской Республике – сектора, где некогда господствовал детский труд.

Хименес устроилась на работу на принадлежащую корейской компании текстильную фабрику, когда ей было 14 лет. В компании работало 1200 девочек, все в возрасте от 13 до 17 лет. Когда ей было 15, она тайно занималась объединением своих подруг по фабрике в профсоюз, к 16 годам она уже была директором незарегистрированного профсоюза, представлявшего 20 000 работников в этой промышленной зоне. Почти все другие лидеры профсоюзов были мужчинами.

«Мы создали профсоюз, но министерство труда его не признало. Мы не могли открыто



2

ФОТО 1:
Демонстрация в Сан-Паулу с профсоюзными лидерами в поддержку переизбрания Дилмы Руссефф.
CNO-CUT

ФОТО 2:
Клаудиа Бланко возглавляет городскую организацию профсоюза SINTRACARBON в г. Сиенага, Колумбия.
SINTRACARBON

«В общем и целом мужчины стараются не дать женщинам выдвигать себя на руководящие должности при проведении профсоюзных выборов. Если женщин избирают, мужчины становятся плечом к плечу, чтобы ни в коем случае не допустить их назначения на посты в высшем руководстве».

создать первичку на уровне компании, как это требовалось по закону, потому что нас всех бы уволили», – говорит Хименес.



3

Поворот в ситуации наступил в 1989 году, когда ее беременная коллега и профсоюзная работница Рафаэлла Родригес потеряла ребенка в результате жестокого избиения, которому она подверглась после того, как обратилась с протестом к руководству другой швейной фабрики с корейским собственником. «Все работницы были вне себя от ярости, – рассказывает Хименес. – Мы разругали об этом инциденте на весь мир, и благодаря тому давлению, которое нам удалось организовать, мы добились изменения Трудового кодекса». Кодекс был принят в годы диктатуры и изменен в 1992 году.

«Я видела очень положительные результаты с самого начала. Я видела, как борьба со злоупотреблениями и издевательствами могла привести к глобальному улучшению положения трудящихся во всем мире, и мы добились изменения кодекса, что всегда казалось нам невозможным».

Хименес, которая сегодня является дипломированным адвокатом, говорит, что хотя на фабриках больше не работают несовершеннолетние девочки, многое из того, чего профсоюзы добились в плане продолжительности рабочего дня и охраны материнства, сегодня находится под угрозой:

«По истечении 22 лет мы все еще отчаянно сражаемся за свое дело, потому что работодатели, которых поддерживает правительство, предлагают внести изменения в

Трудовой кодекс, чтобы трудящиеся лишились всех тех прав, которые они завоевали в тяжелой борьбе».

«Они задумали разрешить увольнять женщину, если та забеременеет, что является грубейшим нарушением репродуктивных и семейных прав», – рассказывает Хименес, добавляя, что работодатели хотят нанять работников помоложе, которые имеют меньше прав, которых можно лишиться социального страхования и компенсаций.

Активное участие

У Хименес есть простой совет для женщин, которые хотят заниматься профсоюзной работой. «Лучший способ научиться быть лидером – это активно во всем участвовать. Профсоюз – это огромная школа».

Профсоюзный лидер из Бразилии Варжау соглашается:

«Берите все в свои руки! Не ждите, когда другие сделают что-то за вас. Профсоюзы – это инструмент для строительства более равноправного общества, мы не можем слоняться, опустив руки, и ждать, когда все произойдет само по себе. Каждый из нас должен сыграть свою роль: в профсоюзе, в той округе, где ты живешь, в школе, где ты учишься – везде, в любом направлении, которым ты занимаешься».

«Женщины всегда должны стараться помочь друг другу и проявлять солидарность друг с другом, потому что нам необходимо действовать вместе как единой группе в борьбе с этим патриархальным обществом. У нас говорят: история одной женщины – это история всех женщин, и именно эта одинаковость нашего положения объединяет нас и придает нам силы».

Членские организации Латинской Америки лидируют в стремлении довести долю женщин в Исполкоме IndustriALL до 40 процентов.

«Наш регион был первым, который решил поддержать эту инициативу. Если эта политика не будет осуществляться четко и эффективно, достичь этого будет очень тяжело», – говорит Хименес, которая считает, что цели и структуры профсоюзов должны соответствовать представлениям женщин и их особым потребностям. «Женщины должны чувствовать, что профсоюз повышает качество их жизни, а не только добивается повышения их зарплаты и улучшения условий труда».

Равенство

Идальго считает, что равное представительство полов в профсоюзном руководстве должно существовать даже в том случае, если большинство членов – мужчины: «Только женщины знают, что нужно другим женщинам. Еще много времени пройдет, прежде чем мужчины смогут понять наши подлинные потребности и станут смотреть на нас, как на

равных. Нам не добиться этих перемен, пока у нас не будет равенства на уровне руководства. На нас лежит обязанность быть честными в распределении выборных должностей, я верю, что это единственный путь, способный привести нас к тем переменам, которые мы хотим увидеть».

Варжау говорит, что равное представительство мужчин и женщин нельзя выразить одним только числом или процентом: «Равенство – это не только цифра, это целая политика, направленная на укрепление и стимулирование равного участия женщин в решении профсоюзных задач. Кроме того, это неотъемлемое демократическое право женщин участвовать в профсоюзной работе в условиях равенства».

«Это неестественно, когда мужчины доминируют среди лидеров, в руководящих органах и в точках сосредоточения власти. Паритетность, равенство – вот путь, ведущий к изменению этой ситуации, к появлению некой «критической массы» женщин в этих структурах. Сделать равенство реальностью означает изменить властные структуры и демократизировать политические процессы в организации», – добавляет Варжау.

Практические шаги

Существует множество практических шагов, способных помочь женщинам. Идальго выступает за обучение наравне с мужчинами, Хименес говорит, что профсоюзам нужно изменить свое отношение: «Похоже, каждый профсоюз исходит из того, что семья и дети – это обязанность женщин, и такой подход является очень большим ограничением для нашего активного участия в жизни профсоюза».

Варжау рекомендует профсоюзам изменить время проведения собраний и массовых митингов, чтобы позволить большему числу женщин принимать участие в них и в профсоюзной работе в целом.

Она настоятельно призывает: «Женщины должны быть уверены в себе и не позволять дискриминации и предрассудкам лишать их мужества или наполнять страхом. Важно, чтобы женщины, занимающие руководящие посты в профсоюзах, не перенимали методику работы и действия, типичные для мужчин. Они должны формировать иную модель поведения, основанную на солидарности, чувстве товарищества и децентрализации власти, чтобы способствовать повышению активности женщин во всех сферах жизни общества, на предприятии и в профсоюзном движении».

ФОТО 3:

Майра Хименес, Генеральный секретарь профсоюза FUTURAZONA - CTU, Доминиканская Республика. IndustriALL

«Женщины всегда должны стараться помочь друг другу и проявлять солидарность друг с другом, потому что нам необходимо действовать вместе как единой группой в борьбе с этим патриархальным обществом. У нас говорят: история одной женщины – это история всех женщин, и именно эта одинаковость нашего положения объединяет нас и придает нам силы».

досье

ТЕКСТ:

Ахмед Камель

ГЛАВНОЕ ФОТО:

Члены Всеобщего союза труда Туниса (UGTT) с плакатами и флагами на митинге, посвященном Международному дню солидарности трудящихся в Тунисе 1 мая 2012 года.
PEЙТЕP/Zoubeir Souissi

ФОТО ВНИЗУ:

Тахар Бербери на Конгрессе Глобального союза IndustriALL в Копенгагене, июнь 2012 года.
IndustriALL

Профсоюзы прокладывают путь к стабильности

В период, когда свободные, демократические и независимые профсоюзы набирают силу во всех странах Ближнего Востока и Северной Африки, Тунис являет собой наглядный пример того, как профсоюзы могут сыграть ключевую роль в строительстве нового демократического общества.

Революция 2011 года поставила Тунис на трудный путь создания демократического государства. Но, несмотря на череду политических кризисов, включая заказные убийства ключевых политических фигур, 26 января этого года в стране была принята первая демократическая конституция.

Получившая широкое признание за современность своего содержания, новая конституция откладывалась из-за почти неразрешимого политического тупика, пока различные политические партии спорили между собой о роли ислама в одном из самых светских государств арабского мира.

Национальное собрание Туниса утвердило заключительные статьи новой конституции страны, которая обеспечивает право на объединение, право профсоюзов на объединение трудящихся, право на забастовку, гендерное равенство и защиту женщин от насилия.

Подавляющим большинством в 200 из 216 голосов конституция была, наконец, принята Национальным учредительным собранием в январе 2014 года.

Крупнейший профцентр страны, Всеобщий союз труда Туниса (UGTT), и входящие в него отраслевые профсоюзы, включая членские организации IndustriALL, сыграли в формировании и принятии новой конституции

критически важную роль. Значительным вкладом в процесс стала дорожная карта национального развития – платформа, в рамках которой политические партии могут встречаться друг с другом, чтобы осуществить переход к демократии.

Во время переходного периода и связанных с ним различных экспериментов с конституцией UGTT оставался единственным в стране подлинно эффективным пространством для коллективных действий. Успешно утвердившись как организация далекая от диктаторского режима, UGTT стал гармоничной базой для разрешения политических разногласий. Логика, заданная этим процессом, привела к работе над «конституцией всеобщего согласия», которая образовала прочный фундамент для достижения взаимопонимания между исламистами и сторонниками современного пути развития.

Образованный в 1946 году, UGTT представляет собой национальный профцентр, члены которого живут в разных регионах страны, имеют разные политические убеждения и принадлежат к разным социальным группам. Столь разнородное членство привело к формированию в организации культуры, основанной на достижении компромиссов, а не на выстраивании позиций, ориентированных на ту или иную идеологию и партию.

Активное вмешательство UGTT в развитие ситуации после Арабской весны позволило предприятиям и фабрикам продолжать работать, внося существенный вклад в



стабилизацию обстановки в стране. Деятельность профцентра также положила конец практике перевода работников госсектора на субподряд, вернув постоянную занятость более чем 60 000 трудящихся.

Эти успехи в работе профсоюзов после революции привели к стремительному росту членства UGTT, которое увеличилось на 30 процентов, достигнув 750 000 человек.

«Укрепление наших позиций и потенциала в ведении коллективных переговоров на уровне промышленности является лучшей стратегией для достижения более высокой оплаты труда», – говорит Тахар Бербери.

Женщины в Тунисе

Новая конституция Туниса могла бы также означать огромные перемены в положении женщин страны после принятия положений, гарантирующих принцип гендерного равенства в законодательных собраниях и принятие мер по защите женщин от насилия.

По закону мужчины и женщины Туниса стали равны после принятия Закона о статусе личности в 1956 году. Однако, в случае их практической реализации, положения новой конституции, подобные Статье 45, обязывающей правительство обеспечить паритет женщин в законодательных собраниях всех уровней в стране, не могут не стать для Туниса историческим событием.

Согласно результатам опроса о положении женщин в арабских странах, проведенного Международной конфедерацией профсоюзов (МКП), новую конституцию Туниса можно рассматривать как победу гендерного равенства. Вместе с гражданским обществом и своими политическими союзниками женский комитет UGTT сыграл значительную роль в подготовке проекта Конституции и в лоббировании поддержки для тех ее статей, которые обеспечивают гендерное равенство и гарантируют права женщин.

Безработица и недостаток достойных возможностей для трудоустройства входили в число главных причин революции 2011 года. По сравнению с мужчинами уровень занятости среди женщин является низким – 22 процента против 61. Большинство женщин заняты в текстильной и швейной промышленности, сельском хозяйстве, образовании и здравоохранении, а также в неформальной

экономике. Текстильная и швейная отрасли в стране особенно уязвимы вследствие мировой конкуренции, которая создает среду, лишаящую женщин уверенности в завтрашнем дне. При любой реструктуризации во времена экономических трудностей женщин обычно увольняют первыми.

На неформальную занятость в Тунисе приходится 54 процента всех работников. Неравенство в доступе к рабочим местам на официальном рынке труда сталкивает женщин в трясину неформальной занятости. Все работники неформального сектора экономики в Тунисе подвергаются дискриминации, ибо не имеют никакой социальной защиты. Субподрядные и нестандартные формы занятости лишают работающих женщин необходимых элементов защиты и ведут к постоянному ухудшению условий труда.

IndustriALL поддерживает Тунисскую женскую сеть, недавно созданную его четырьмя членскими организациями в этой стране. Перед сетью поставлена задача укрепить положение женщин в промышленности, разработать стратегию расширения участия женщин в процессе принятия решений и проводить кампании по вопросам, актуальным для женщин всей страны.

Тот акцент, который тунисские профсоюзы делают на расширении прав трудящихся женщин, помог мобилизовать последних на поддержку профсоюзных требований по повышению заработной платы. Тунисские коллеги сосредоточены на том, чтобы добиваться положительной динамики в оплате труда через коллективные переговоры и не ждать, пока зарплату повысит правительство или законодатель.

«Укрепление наших позиций и потенциала в ведении коллективных переговоров на уровне промышленности является лучшей стратегией для достижения более высокой оплаты труда», – говорит Тахар Бербери, Генеральный секретарь входящей в UGTT членской организации Глобального союза IndustriALL, Всеобщей федерации работников металлургической и электронной промышленности, и член Исполкома IndustriALL.

IndustriALL в Тунисе

В 2013 году в Тунисе был образован Национальный совет членских организаций IndustriALL, который собирает вместе как фактических, так и потенциальных членов, а также координирует деятельность по линии IndustriALL по всей стране. IndustriALL работает со своими тунисскими членскими организациями в области органайзинга, разработки кампаний по актуальным для страны вопросам, профсоюзного образования для новых членов, профсоюзного объединения работников транснациональных компаний и создания условий для более активного участия молодежи и женщин в профсоюзной работе.

IndustriALL имеет в Тунисе четыре членских организации:

Всеобщая федерация работников металлургической и электронной промышленности

Всеобщая федерация работников текстильной, швейной, обувной и кожевенной промышленности

Всеобщая федерация работников нефтехимических отраслей

Всеобщий профсоюз горняков



Станьте читателями твитов Тахара Бербери на Twitter @Tahar Berberi



На неформальную занятость в Тунисе приходится 54 процента всех работников. Неравенство в доступе к рабочим местам на официальном рынке труда сталкивает женщин в трясину неформальной занятости. Все работники неформального сектора экономики в Тунисе подвергаются дискриминации, ибо не имеют никакой социальной защиты.

МИРУ НУЖНА ПРИБАВКА К ЗАРПЛАТЕ

180 миллионов трудящихся на нашей планете являются членами профсоюзов, что делает Международную конфедерацию профсоюзов (МКП) крупнейшей демократической организацией в мире. Но это всего лишь семь процентов от общего числа людей труда, и этого недостаточно, говорит Генеральный секретарь МКП Шаран Барроу. Поставлена цель повысить их число до 200 миллионов к 2018 году.

Как МКП намерена этого достичь?

«Отмечается тревожный рост нестандартных форм занятости, например, заключение трудовых договоров с нулевым рабочим временем. Лишь 60 процентов из примерно 2,9 миллиарда трудящихся в мире имеют официальный трудовой договор. Поэтому необходимость в профсоюзном объединении рабочих растет постоянно.

Неформальный сектор экономики является сектором отчаяния и состоит, главным образом, из женщин и молодежи. И мы наблюдаем блестящую работу профсоюзов по объединению работников этого сектора, например, домашних работников, уличных торговцев и надомных работников.

Рабочий есть рабочий, как ни крути. Нам необходимо объединять рабочих, чтобы гарантировать защищенность и развитие их средств к существованию. Для этого нам необходимо наращивать свой потенциал в этой области. Во многих странах развивающегося мира потенциал для профсоюзного объединения трудящихся невелик или полностью отсутствует.

Ранее в этом году МКП приняла решение двинуть вперед дело профсоюзного объединения трудящихся и создала академию органайзинга. Ее участники обогатят свой опыт в постановке стратегических целей, определении стратегии компаний, получат практические навыки органайзинга, включая стратегию работы на отдельных предприятиях. Если МКП сумеет подготовить 100 органайзеров, мы сможем начать строить глобальную команду специалистов по объединению трудящихся, которая будет работать в своем собственном контексте. МКП приобретет силу и глубину, и мы добьемся новых побед».



Шаран Барроу интервью

ТЕКСТ:
Петра Бранмарк

ГЛАВНОЕ ФОТО:
МКП



ФОТО 1:
Полиция пытается арестовать профсоюзных лидеров в Турции, май 2013 года. МКП



«Независимо от того, насколько широко по миру раскинулась та или иная цепочка поставок, головная компания должна нести ответственность за каждое ее звено».

Какую силу имеет глобальный профсоюз?

«Конгресс МКП в Берлине в мае этого года дал организации поручение усилить влияние трудящихся. И мы добьемся этого, наполним старые принципы новой энергией: наша сила – коллективный голос трудящихся, и нам необходимо объединять рабочих в своих рядах, чтобы выполнить порученное.

Существует общее признание того факта, что сегодняшняя система корпоративного управления не работает. По данным всемирного опроса, который МКП проводит каждый год, 78 процентов населения планеты считают, что нынешняя экономическая система действует на руку богатым, а не обеспечивает справедливость для большинства людей.

Таким образом, наша деятельность имеет прочный фундамент, если говорить о понимании людьми того, чего мы хотим добиться, и путь к достижению нашей цели – сила трудящихся. Мы можем продолжать отыскивать научные аргументы, но чтобы добиться успеха, нам нужно соединить интеллектуальные исследования с объединением и мобилизацией рабочих на местах. Необходимо, чтобы их голоса были услышаны!»



2

Каким образом эта сила способна изменить глобальные цепочки поставок?

«Независимо от того, насколько широко по миру раскинулась та или иная цепочка поставок, головная компания должна нести ответственность за каждое ее звено. Мир должен знать о случаях безответственного отношения и эксплуатации. Необходимо разработать правовую схему привлечения компаний к ответу; примером может служить Бангладешское соглашение, появившееся на свет после трагедии в Рана Плаза. Оно охватывает швейные фабрики и подписано компаниями, размещающими свои заказы на бангладешских предприятиях.

Мы, глобальные профсоюзы, имеем необходимый инструментарий, чтобы делать это вместе. Глобальный союз IndustriALL представляет работников электронной, текстильной и швейной, а также горнодобывающей промышленности, и благодаря одному лишь числу

своих членов вы имеете критически важное значение для своих отраслей. Вместе с Международной федерацией транспортных рабочих (ITF), члены которой трудятся на предприятиях по логистике, и Глобальным союзом UNI, объединяющим работников розничной торговли, вы часто способны охватить все цепочки поставок целиком.

Крупные компании извлекают огромные прибыли, тогда как рабочие на производственных площадках получают зарплату, на которую невозможно прожить. Это углубляющееся неравенство является не просто макроэкономической проблемой, это человеческая трагедия. И такое положение дел недопустимо.

В ходе глобального опроса, проведенного в этом году, подавляющее большинство, 79 процентов респондентов, заявили, что, по их мнению, минимальная заработная плата в их стране не является достаточной для обеспечения достойного уровня жизни. Больше чем одна из каждых двух рабочих семей в четырнадцати странах, где проживает половина населения Земли, не в состоянии угнаться за ростом стоимости жизни.

Миру нужна прибавка к зарплате! В рабочих Камбоджи стреляют, рабочих Индонезии бросают в тюрьмы, а рабочим Бангладеш угрожают смертью за забастовки, в которых они требуют выплачивать им зарплату не ниже прожиточного минимума. Все они борются за свое достоинство, и всех их угнетают их собственные правительства.

Как глобальные профсоюзы мы должны действовать. Профсоюзное объединение трудящихся и коллективные переговоры являются ключом к тому, чтобы поднять зарплату на прожиточный уровень».

Сколько времени пройдет, прежде чем мы увидим какие-либо изменения в мировой повестке дня?

«Сдвиг уже заметен. Сейчас идут разговоры о распределительных механизмах и инструментах, и нам, как глобальным профсоюзам, удалось поставить в повестку дня вопрос о цепочках поставок. Речь здесь идет о безопасности труда, но также и о теневой и официальной занятости. Это означает, что неформальный сектор экономики сегодня стал предметом обсуждения, тогда как три года назад правительства даже не признавали его существования.

Но время у нас на исходе. Число поработанных и ввергнутых в нищету рабочих растет; мы видим сужение демократического пространства в условиях наступления на права людей; и нам необходимо бороться с изменением климата, чтобы гарантировать рабочие места в будущем.

Единственное, что способно переломить ситуацию, это возврат к инвестированию в рабочих. Здесь МКП выступает как коллективный

голос трудящихся, и нам необходимо объединять их в наших рядах повсюду».

В мае этого года вас переизбрали на пост Генерального секретаря еще на четыре года. Какую ценность имеет символ женщины, стоящей у руля?

«Да, то, что я женщина-руководитель, имеет значение, но самое важное заключается в том, чтобы добиваться предоставления большему числу женщин возможности влиять на ситуацию на предприятии. Пора женщинам заговорить в полный голос, и пора принимать женщин в расчет, давая им место в рабочем коллективе, в профсоюзе, в переговорной команде и в руководстве.

Я феминистка и боец, и я никогда не соглашусь на жизнь в расистском мире с гендерным неравенством. На профсоюзном движении лежит ответственность за исправление такого положения вещей, так что мой пост помогает мне бросить вызов существующим структурам».

МКП – Международная конфедерация профсоюзов

- МКП продвигает и защищает права и интересы трудящихся посредством международного сотрудничества между профсоюзами, проведения глобальных кампаний и защиты интересов трудящихся во всех крупных всемирных организациях.
- Основными направлениями работы являются права профсоюзов и человека; экономика, общество и предприятия; равенство и борьба с дискриминацией, международная солидарность.
- Региональными организациями МКП являются Азиатско-Тихоокеанская региональная организация (ITUC-AP), Африканская региональная организация (ITUC-AF) и региональная организация Американского континента (TUCA). МКП сотрудничает с Европейской конфедерацией профсоюзов, включая Всеевропейский региональный совет (VEPC).

Дополнительную информацию см. по адресу www.ituc-csi.org



В Twitter @ituc • @SharanBurrow



На Facebook www.facebook.com/ituc

Глобальный опрос МКП 2014 года

Опрос проводился среди взрослого населения Австралии, Бельгии, Бразилии, Великобритании, Германии, Индии, Италии, Канады, Китая, России, США, Франции, ЮАР и Японии. Результаты отражают мнение более 3,7 миллиарда человек или, по оценкам ООН, около половины населения мира.

ФОТО 2:

На Всемирном Конгрессе МКП в 2014 году Шаран Барроу поднимает каску турецкого шахтера, погибшего на шахте в Сома. МКП

ФОТО 3:

Шаран Барроу пытается пройти на площадь Таксим в Стамбуле 1 мая. МКП

3



«Миру нужна прибавка к зарплате! В рабочих Камбоджи стреляют, рабочих Индонезии бросают в тюрьмы, а рабочим Бангладеш угрожают смертью за забастовки, в которых они требуют выплачивать им зарплату не ниже прожиточного минимума».

тема номера

ТЕКСТ:

Том Гринтер

ГЛАВНОЕ ФОТО:

Международная миссия солидарности с работниками «Ниссан» в г. Кантон. UAW

ФОТО НАПРОТИВ:

Демонстрация профсоюза MWAR, рабочие расчищают себе путь. MWAR

Новое руководство первичной профсоюзной организации № 42 профсоюза UAW на заводе компании «Фольксваген», Индиана. IndustriALL

Работники компании «Ниссан» выступают в поддержку профсоюза UAW в г. Кантон, Миссисипи. UAW



IndustriALL: кампании, профсоюзное объединение рабочих и победы



Давление на цепочку поставок, выстраивание коалиций, сетевое взаимодействие, стратегия использования СМИ, изучение корпораций – все это жизненно важные элементы успешных профсоюзных кампаний. Но именно международная солидарность трудящихся раз за разом играет решающую роль и приносит победу.

Данная статья рассказывает о некоторых битвах, которые ведут на переднем крае борьбы Глобальный союз IndustriALL и его членские организации. Объединенный профсоюз автомобилестроителей (UAW) использует новую тактику профсоюзного объединения трудящихся на враждебно настроенном к профсоюзам юге США. Камбоджийские профсоюзы не прекращают борьбы, добиваясь повышения нищенского уровня минимальной оплаты труда. Филиппинская членская организация MWAR благодаря международной поддержке отразила злобную попытку уничтожить профсоюз. Кампания против Rio Tinto привела к вовлечению в профсоюз работников субподрядных компаний на Мадагаскаре.

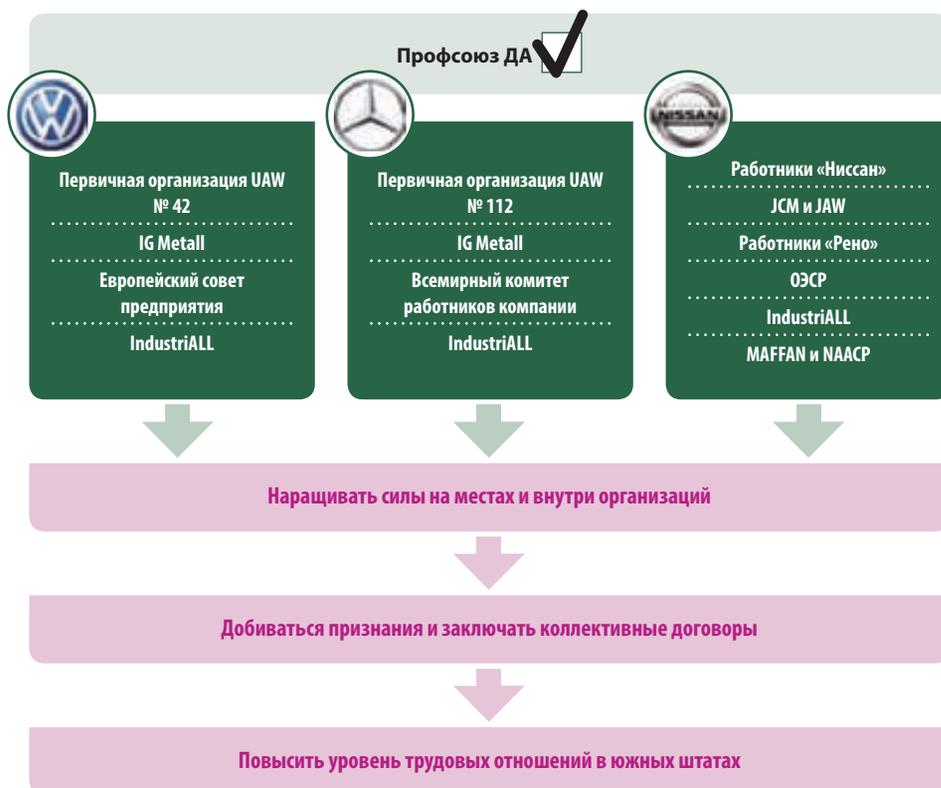
Глобальная поддержка органайзинговых кампаний профсоюза UAW

Объединенный профсоюз автомобилестроителей традиционно имел сильное влияние в «Большой Тройке» американских автомобильных компаний, «Дженерал Моторс», «Форд» и «Крайслер», и, как следствие, его члены имели хорошие условия труда, а компании – устойчивые экономические показатели. Когда в 2007-2008 годах отрасль поразил мировой кризис, зрелое коллективное соглашение с UAW спасло и «Дженерал Моторс», и «Крайслер». Теперь для профсоюза жизненно важно вовлечь в свои ряды работников неамериканских автомобильных компаний, действующих в США.

Тремя основными целями в этой работе стали «Фольксваген» в Чаттануге, штат Теннесси, «Даймлер» в г. Тускалуса, штат Алабама, и завод компании «Ниссан» в г. Кантон, штат Миссисипи. Нарушения прав трудящихся стали распространенным явлением на всех трех предприятиях, и за проходной антипрофсоюзное давление на рабочих было огромным. Сложившаяся в южных штатах культура безнаказанной эксплуатации трудящихся дала в итоге низкую плотность профсоюзного членства и враждебно настроенных к профсоюзам политиков. И в этой сложнейшей ситуации профсоюз UAW ведет решительную борьбу при полной поддержке со стороны IndustriALL и его ключевых профсоюзных организаций.

Первички UAW № 42 и № 112 были созданы 10 июля и 3 октября работниками предприятий «Фольксваген» в Чаттануге и «Даймлер» в Тускалусе. На каждом предприятии компаний «Фольксваген» и «Даймлер» в мире работники входят в признанный компанией профсоюз – за исключением заводов в Чаттануге и Тускалусе. Требования, предъявленные этим транснациональным компаниям, просты: дайте этим рабочим те же права, какими пользуются другие работники ваших компаний, признайте их профсоюз и проведите коллективные переговоры.

В октябре Генеральный секретарь Юрки Райна возглавил визит солидарности IndustriALL на эти три предприятия, включая проведение миссии международной поддержки работы профсоюза по объединению работников «Ниссан» в Кантоне. Органайзеры и рабочие поделились своими шокирующими рассказами о запугивании, которому они подвергались, и о том вдохновляющем отпоре, который они организовали. Членские организации IndustriALL, представляющие работников компании «Ниссан», а также работников ее корпоративного партнера «Рено»,



спланировали кампанию непрерывных международных акций и пообещали довести до сведения руководства этих компаний в своих странах все случаи нарушения прав трудящихся на американском предприятии.

В «боевом штабе» первички UAW № 42 в Чаттануге Юрки Райна обратился к членам профсоюза:

«Вы не одни. Вы – часть огромной мировой семьи из 700 профсоюзов в 140 странах. Автомобильная отрасль – самый сильный сектор IndustriALL, с самой высокой плотностью профчленства. Члены IndustriALL в этой отрасли имеют хорошую зарплату и условия труда, а также рабочие отношения с руководством своих компаний. На каждом предприятии бывают проблемы, но профсоюз и советы предприятий всегда готовы их решать. Теперь у вас тоже есть профсоюз, и мы с нетерпением ожидаем дальнейших шагов по достижению признания этой организации компанией «Фольксваген».



Международная солидарность сыграла центральную роль в кампаниях за профсоюзное объединение рабочих на заводах «Фольксваген» и «Даймлер». Немецкий профсоюз IG Metall использовал свое влияние, чтобы обеспечить нейтралитет руководства обоих предприятий, открыв путь к созданию на них первичных профсоюзных организаций UAW. Японский профсоюз работников автомобильной промышленности (JAW) и Японский совет профсоюзов металлистов (JCM) работают вместе с UAW, чтобы добиться аналогичных гарантий от руководства «Ниссан».

Состоявшееся в феврале на заводе «Фольксваген» голосование по вопросу о профсоюзе было проиграно профсоюзом UAW, который уступил совсем немного: 712 голосов против 626. Это голосование ясно продемонстрировало всем участникам, что в рамках действующего в США трудового законодательства проведение в регионе свободного и честного голосования по вопросу о создании профсоюза невозможно. Злобная, агрессивная антипрофсоюзная кампания, развязанная политиками-республиканцами и антипрофсоюзными лобби, угрозами и запугиванием свела на нет нейтралитет руководства «Фольксваген». Особенно отличился сенатор-республиканец от штата Теннесси Боб Кокер с его нагло лживым заявлением о том, что если работники завода проголосуют за профсоюз,



новая линия по производству автомобилей-внедорожников на заводе установлена не будет. Правдой оказалось обратное.

При усиленной поддержке коллег из IG Metall Объединенный профсоюз автомобилестроителей перешел к Плану Б. Вместо проведения общего голосования на заводе первичная профсоюзная организация № 42 заручилась поддержкой большинства работников на предприятии, и с глобальным руководством компании «Фольксваген» было достигнуто единое соглашение о признании этой организации сразу же, как только заявленное большинство будет подтверждено соответствующей проверкой. Когда начнутся коллективные переговоры, первичка № 42 будет представлять только членов профсоюза, в отличие от ситуации, которая сложилась бы, выиграв профсоюз выборы на заводе: в этом случае членство в профсоюзе стало бы обязательным для всех работников завода. Ожидается, что до конца 2014 года в ситуации на предприятии произойдут серьезные изменения.

Распространение немецкого принципа участия работников в управлении предприятием на штат Алабама

Глобальная приверженность компании «Даймлер» немецкому принципу «соучастия в управлении» руководства и работников будет опробована на заводе в г. Тускалуса, штат Алабама. UAW уже представляет почти 7 000 работников на предприятиях «Даймлер» в США, и конструктивные трудовые отношения идут на пользу обеим сторонам. Соглашение между UAW, Всемирным комитетом работников «Даймлер» и профсоюзом IG Metall говорит о совместной приверженности распространению этой всемирной практики работы компании на Алабаму.



Всемирные комитеты работников создаются с целью формирования взаимного доверия и обеспечения представительства работников во всех странах в духе солидарности. Заседания комитетов гарантируют равный уровень осведомленности для всех и проведение обсуждений на равной основе с высшим руководством компании.

Президент UAW Дэннис Уильямс отмечает: «Пришло время, когда преданные и трудолюбивые работники MBUSI (Мерседес-Бенц США Интернешнл) должны получить в компании тот же уровень представительства, что и другие ее работники во всем мире. Это будет правильно. Кроме того, это повысит производительность и качество труда, обеспечивая успех как для компании, так и для тех, кто в ней трудится».

«Мы просим «Даймлер» уважать наше право на представительство и предоставить трудящимся Алабамы те же возможности, которыми пользуются наши коллеги на других предприятиях в США и во всем мире», – сказал рабочий завода «Мерседес» Родни Боуэнс, услышав о создании первичной организации № 112.

Лидеры Всемирного комитета работников «Даймлер» и профсоюза IG Metall также приняли участие в открытии новой организации.

Гари Кастил, секретарь-казначей профсоюза UAW и вице-председатель Всемирного комитета работников «Даймлер», призвал компанию начать работать с новой первичной профсоюзной организацией. «У «Даймлер» есть ясные глобальные обязательства по обеспечению представительства работников».

Как только первичка UAW № 112 будет признана компанией, первейшим приоритетом профсоюза будет проведение переговоров о повышении уровня охраны труда и переводе более тысячи работников завода с временных контрактов на постоянные.

Изнемогающий от накала несправедливости

Через пятьдесят лет после пика гражданской правозащитной кампании за расовое равноправие в штате Миссисипи и повсюду в США, работники компании «Ниссан» проводят параллели с тем, как с ними обращаются сегодня. Злоупотребления в отношении рабочих на заводе в Кантоне носят крайние формы. Сексуальные домогательства, угрозы, целенаправленные избиения и запугивания нацелены на то, чтобы заставить постоянных работников уволиться и заменить их контрактниками, нищенской зарплатой в 12 долларов в час, полным отсутствием рабочего контроля за сменным графиком, запретом на ношение футболок с профсоюзной символикой, низким уровне охраны труда, увольнениями, отсутствием пенсионного обеспечения и какого-либо диалога с UAW или IndustriALL – и это только начало. Этому коллективу рабочих профсоюз нужен, и они его заслуживают.

За сторонниками профсоюза, когда они едут домой или в офис профсоюза, следят охранники «Ниссан». С рабочими проводятся «собеседования» один на один, во время которых им угрожают «неприятностями», если они поддержат профсоюз. И каждому новому работнику показывают антипрофсоюзный ролик про UAW.

Под лозунгом «Права профсоюзов – гражданские права» UAW четыре года ведет кампанию за создание признанного компанией профсоюза на этом заводе «Ниссан».



Работа по профсоюзному объединению пользуется твердой поддержкой многих местных общественных групп, наиболее заметными из которых являются NAACP и MAFFAN. NAACP представляет собой организацию, которая борется за расовое равноправие и имеет богатую историю борьбы против расовой сегрегации в США. Ежедневная поддержка со стороны NAACP включала публикацию вызвавшего большой резонанс доклада, в котором рассказывалось о постоянных угрозах со стороны администрации, что завод в Кантоне закроют, если работники создадут на нем профсоюз. MAFFAN объединяет большую группу местных церковных лидеров, которые осуждают жестокое обращение с работниками завода как нехристианское, а также выборных чиновников, активистов и студентов.

50-летний юбилей Летнего марша свободы 1964 года был отмечен митингом, собравшим у завода «Ниссан» 1 000 человек. Ветераны борьбы за гражданские права, участвовавшие в кампании 1964 года, прошли плечом к плечу с работниками «Ниссана» и другими общественными активистами. Послание руководству «Ниссана» прозвучало громко и ясно: Мы сражались, чтобы покончить с этими нарушениями прав человека 50 лет назад, права трудящихся – это права человека и гражданина.



В октябре IndustriALL возглавил прибывшую в Кантон делегацию профсоюзов из шести стран, представляющих более 150 000 работников компании «Ниссан» и ее корпоративного партнера, компании «Рено». Эти профсоюзы имеют достаточно хорошие отношения с руководством компании в других странах, но столкнулись с жестким

ФОТО 1:

Дэннис Уильямс, Президент UAW. IndustriALL

ФОТО 2:

Деррик Джонсон, Президент NAACP. IndustriALL

ФОТО 3:

Международную профсоюзную делегацию встречают охранники у ворот завода компании «Ниссан» в Кантоне. IndustriALL

ФОТО 4:

Гэри Кастил, Секретарь-казначей UAW. IndustriALL

ФОТО 5:

Акция у посольства Камбоджи в Женеве. IndustriALL

ФОТО 6:

Демонстрация с требованием повышения зарплаты в Пномпене, Камбоджа. C.CAWDU

ФОТО 7 и 8:

Протестанты требуют восстановления незаконно уволенных коллег на работе в NXP. MWAP



сопротивлением, когда поддержали кантонских рабочих.

Ключевыми членами делегации были заместители генеральных секретарей японских профсоюзных объединений JAW и JCM. Эти профсоюзные работники высокого ранга заявили о неизменной солидарности с кампанией по профсоюзному объединению работников завода в Кантоне, утверждая, что на предприятии должен быть создан профсоюз, и пообещав продолжить оказывать давление на глобальное руководство компании по вопросу нейтралитета.

Корпоративный партнер «Ниссан», компания «Рено», владеет 43,4 процента акций японской компании, и обе компании в этом партнерстве имеют единого Генерального директора, Карлоса Госна. Глобальное рамочное соглашение IndustriALL с «Рено» можно назвать образцовым с его сильными формулировками по оплате труда, правам профсоюзов, охране труда и распространению положений соглашения на цепочку поставок. Генеральный секретарь Юрки Райна убежден, что в одной корпоративной группе не может существовать двух наборов этических принципов, поэтому профсоюзы будут и далее настаивать на распространении этого ГПС на предприятия компании «Ниссан».

Ожидается позитивная динамика в рассмотрении жалобы UAW-IndustriALL в ОЭСР, поданной в США. Препятствование руководства «Ниссан» реализации права работников на вступление в профсоюз является нарушением свода Руководящих принципов ОЭСР для транснациональных предприятий.

Юрки Райна заявляет:

«Мы хотим, чтобы руководство «Ниссан» поняло простую вещь: мы не отступимся, пока они не начнут относиться к своим работникам с уважением и соблюдением достоинства. Мы будем бороться все вместе и осуществлять конкретные меры международной солидарной поддержки, пока у профсоюза UAW не будет на заводе «Ниссан» в Кантоне, штат Миссисипи, своей организации, признанной компанией в качестве партнера по переговорам».

2014: Год массовых выступлений за зарплату не ниже прожиточного минимума в Камбодже

Работники швейной промышленности Камбоджи были первыми, кто начал акции нашей всемирной кампании, организовав массовые протесты и забастовки по вопросу заработной платы. Борьба началась, когда были развернуты силы Королевской полиции с целью арестовать профсоюзных лидеров и силой разогнать участников демонстраций 2 и 3 января. Четыре активиста были застрелены насмерть, 37 человек получили серьезные ранения.

Членские организации IndustriALL в Камбодже на протяжении всего года мобилизовали трудящихся на новые выступления. Изначальное повышение месячной минимальной зарплаты с

80 до 100 долларов США даже не приближалось к тем 177 долларам, которых требовали профсоюзы. Правительство создало трехсторонний Консультативный комитет по вопросам труда (LAC) для проведения переговоров по зарплате, но постоянные проволочки, задержки, переносы сроков приводили к тому, что рабочие выходили на улицы Пномпеня вновь и вновь.



IndustriALL установил связи со своими глобальными союзниками, МКП и Глобальным союзом UNI, для совместной работы по организации международной поддержки и оказанию давления на бренды. 18 сентября был достигнут беспрецедентный прорыв, когда крупнейшие бренды направили правительству и национальной Ассоциации производителей одежды (GMAC) совместное послание, призывавшее к повышению минимальной заработной платы, которое они готовы оплатить, повысив закупочные цены. Бренды также обязались работать с профсоюзами в области развития профессиональных навыков и повышения эффективности труда.

Восемь брендов, подавших этот пример в Камбодже, включают H&M, Inditex (Zara), Primark, Next, New Look, C&A, Tchibo и Группу компаний N Brown.

IndustriALL, UNI и МКП организовали два глобальных дня действий в поддержку кампании камбоджийских работников. Первые глобальные выступления 10 февраля включали резонансные акции в 12 странах, где посольства Камбоджи подверглись настоящей осаде с требованиями немедленного освобождения арестованных активистов. Второй глобальный день действий прошел 17 сентября и совпал с массовыми демонстрациями по вопросу зарплаты в самой Камбодже. Международные акции были сосредоточены на камбоджийском правительстве и требовали введения зарплаты не ниже прожиточного минимума для швейников, руками которых создается отрасль с оборотом в 5 миллиардов долларов. Оба дня действий положительно повлияли на развитие ситуации, но борьба за повышение зарплаты продолжается.



КАМПАНИЯ ПО RIO TINTO ПРИВОДИТ В ПРОФСОЮЗ 300 РАБОТНИКОВ НА МАДАГАСКАРЕ

Главной целью кампании IndustriALL по Rio Tinto является повышение плотности профсоюзного членства на всех предприятиях этой компании, чтобы требование уважительного отношения к рабочим звучало более мощно. На Мадагаскаре в этой горнодобывающей компании 662 работника наняты ею напрямую, а 1 232 – через субподрядчиков.

Невзирая на страх перед репрессиями, и штатные, и внештатные работники предприятия по добыче минерального песка принадлежащей Rio Tinto малагасийской компании QMM в Фор-Дофэн успешно вступают в профсоюз FISEMA, членскую организацию IndustriALL на Мадагаскаре. Этот процесс начался после семинара по органайзингу, проведенного IndustriALL в Фор-Дофэн в августе.

Большинство субподрядных рабочих трудятся на предприятии полный рабочий день и работают исключительно на Rio Tinto, но их минимальная зарплата в пять раз ниже, чем у штатных работников, и они лишены каких-либо социальных пособий и льгот. Другие проблемы, которые профсоюз FISEMA использует в своей работе по вовлечению их в профсоюз, включают низкий уровень охраны труда, увольнения профсоюзных организаторов и невыполнение предписаний государственной трудовой инспекции, вынесенных в пользу рабочих.

Заместитель Генерального секретаря IndustriALL Кемаль Озкан говорит:

«IndustriALL нацелен на то, чтобы привести профсоюз FISEMA в глобальную сеть профсоюзов компании Rio Tinto для усиления борьбы за право на объединение, повышение уровня охраны труда и улучшение условий труда на предприятиях Rio Tinto во всем мире».

Профсоюз использовал всемирный день действий 7 октября, чтобы обличить чрезмерное использование нестандартных форм занятости, и выразил свою обеспокоенность по этому поводу на встрече с Генеральным директором Rio Tinto-Мадагаскар.

ФОТО:

Профсоюз FISEMA протестует против чрезмерного использования нестандартной занятости на Мадагаскаре FISEMA



IndustriALL, UNI и МКП организовали два всемирных дня действий в поддержку кампании камбоджийских трудящихся.

Филиппинские металлисты отражают попытку разгромить профсоюз

С 5 мая по 26 сентября этого года входящие в IndustriALL профсоюзы во всем мире поддерживали филиппинскую членскую организацию MWAR, которая отражала попытку работодателя уничтожить профсоюз. Компания NXP, один из ведущих производителей микрочипов, уволила всех 24 членов Исполкома профсоюза, который существовал на заводе 33 года. 26 сентября глобальная кампания в их поддержку отпраздновала победу, когда был подписан коллективный договор, сохранивший профсоюз и укрепивший новые весомые достижения.

Эта победа имеет важное значение, поскольку она была достигнута в особой экономической зоне Кабуяо, где антипрофсоюзная, антизабастовочная политика компаний пользуется полной поддержкой сговорчивого правительства и судебной системы. Достигнутый результат донес четкую мысль до других работодателей и работников в этой отрасли и в этом регионе.

«Мы провели решительную борьбу и добились победы, – отметил Реден Алькантра, Национальный Президент профсоюза MWAR. – Мы столкнулись с большими трудностями в этой продолжительной и упорной борьбе, но мы никогда не прекращали искать пути решения наших проблем. Мы продвинулись так далеко благодаря сплоченности наших членов и не знающей границ поддержке со стороны нашего глобального союза IndustriALL и всех наших сторонников и друзей внутри страны и во всем мире. Руководство NXP не смогло уничтожить наш профсоюз. Это для нас самая большая победа».

Руководство компании не изменило своего решения уволить 24 выборных профсоюзных представителя за то, что они взяли выходной в день национального праздника в стране. Вместо того, чтобы провести добросовестные

переговоры с профсоюзом, компания предприняла жесткие меры безопасности, которые были призваны запугать рабочих. На заводе и вокруг него, а также в автобусах, доставлявших работников на предприятие и обратно, были расставлены полицейские и охранники NXP и были построены пропускные пункты с воротами.

Но это не остановило демонстрантов – сотни сторонников профсоюза MWAR постоянно вскрывали эти пропускные пункты, используя кусачки для проволоки, и проводили пикеты и марши у территории завода. Пикеты собирались у мест проведения переговоров, по всей стране прокатилась волна выступлений. Все 15 членских организаций IndustriALL на Филиппинах объединились для оказания совместной поддержки.

В кампании IndustriALL и MWAR использовалось много «болевых точек». Как только выяснилось, что NXP будет поставлять важные технологические компоненты для нового iPhone 6 компании Apple, были организованы целевые акции по этому корпоративному клиенту. Apple получила более 150 000 петиций и 14 000 официальных жалоб через портал движения SumOfUs. Масштабная целенаправленная кампания в социальных сетях высветила нарушение прав трудящихся при производстве нового iPhone 6, и сотрудничество с деловым и правозащитным сообществом распространило эту информацию и усилило поддержку MWAR. Петиции через портал LabourStart были нацелены на руководство компании NXP.

Профсоюзы других стран, представлявшие работников NXP и крупнейших клиентов NXP, выступили с требованием прекратить наступление на профсоюз MWAR. Сложные внутренние и внешние системы передачи информации поддерживали осведомленность всех сторонников о развитии событий, содействуя оказанию общественного давления на NXP и ее клиентов.

Ряд членских организаций IndustriALL, включая профсоюзы металлистов AMWU (Австралия), IF Metall (Швеция), IG Metall (Германия), Metalliliitto (Финляндия), Unite (Великобритания) и Объединенный профсоюз сталелитейщиков Америки (USW) оказали критически важную поддержку в рамках кампании. Братская организация IndustriALL, Глобальный союз UNI, также поддержал эти усилия и начал подготовку к следующему этапу кампании, нацеленному на розничные торговые сети компании Apple и других корпоративных клиентов NXP. В специализированных магазинах Apple прошли демонстрации, организованные Объединенным движением студентов против потогонных предприятий (USAS) в Лос-Анджелесе и Чикаго, с участием активистов и лидеров USW, и эти акции планировалось повторить в других странах.



Хотя 12 из 24 уволенных профсоюзных работников под давлением вынуждены были смириться со своим увольнением, согласившись на крупное выходное пособие, остальные 12 вернулись к работе в профсоюзе, получившем новый заряд энергии. Заключенное 26 сентября соглашение включало повышение зарплаты на 12,25 процента в течение трех лет и перевод ряда рабочих-контрактников в постоянный штат компании. Некоторые из тех 12 человек, от которых откупались, использовали эти деньги, чтобы начать свое дело, другие же станут освобожденными профсоюзными работниками и сосредоточат свою деятельность на профсоюзном объединении работников соседних предприятий и контроле за выполнением нового коллективного договора с NXP.

Генеральный секретарь IndustriALL Юрки Райна сказал в заключение:

«Посредством кампаний и профсоюзного объединения трудящихся мы укрепляем единство, наращиваем силы и добиваемся уважения. Каждый день Глобального союза IndustriALL – это день проведения той или иной кампании, и мы продолжим укреплять нашу способность добиваться побед в конфликтах на отдельных предприятиях, во всей компании, в масштабе целой страны или более широкой профсоюзной темы. Мы рассчитываем на вашу поддержку, когда призыв к действию прозвучит снова».

Посетите наших партнеров по онлайн-кампаниям:

@labourstart www.labourstart.org
@sumofus www.sumofus.org

iPhone 6 Bigger, Faster, Flawed

The ethical flaw? Grave labour rights violation by supplier NXP in the Philippines



досье

ТЕКСТ:
Леони Гуген

ФОТО:
Женщина протестует в Мехико против коррупции и безнаказанности правительства.
РЕЙТЕР/Хорхе Карбалло

Александра Анчейта в Женеве в октябре 2014 года.
IndustriALL



Анчейта винит в дисфункции мексиканского правосудия коррупцию и безнаказанность, повсеместно господствующие в мексиканской судебной-правовой системе.



Мексиканский адвокат-правозащитница Александра Анчейта столкнулась с угрозами физической расправы и кампанией по обливанию ее грязью, защищая права трудящихся, коренного населения и мигрантов.

Рискуя жизнью ради рабочих

Являясь основателем и исполнительным директором правозащитной организации ProDESC (Проект по защите экономических, социальных и культурных прав), Анчейта неустанно трудилась, добиваясь справедливости для горняков и сельских общин, права которых попирают транснациональные компании.

В знак признания ее мужества 7 октября в Женеве Анчейте была вручена престижная премия Мартина Эннлса. Эта ежегодная премия, обычно именуемая Нобелевской премией по защите прав человека, присуждается тем, кто проявил глубокую приверженность правозащитной работе, осуществляя ее с большим риском для собственной безопасности. Данная международная награда призвана не только отметить их труд, но и обеспечить лауреатам дополнительную защиту, делая их имена более известными широкой международной общественности.

«Для меня это огромная честь, но не только как признание моей работы и работы моей организации, а и как признание тех опасных условий, в которых вынуждены работать правозащитники в Мексике», – сказала она на церемонии вручения премии.

Анчейта и ProDESC тесно сотрудничали по вопросу организации кампаний как с Глобальным союзом IndustriALL, так и с его членскими организациями в Мексике и США, профсоюзом Los Mineros и Объединенным профсоюзом сталелитейщиков (USW). Она также сотрудничала с американской членской организацией АФТ-КПП в деле защиты прав работников-мигрантов.

Однако за преданность делу ей приходится платить высокую цену. Во время проведения кампании в защиту горняков от произвола канадской горнодобывающей группы Excellon Resources, а также в поддержку общинных землевладельцев и коренного населения против испанской транснациональной энергетической компании Renovalia Energy, она подверглась мощнейшему прессингу и запугиваниям.

Последние два года Анчейта и ее коллеги находятся под постоянным наблюдением: за ними следят всякий раз, когда они покидают свой дом или офис и встречаются с местным населением или рабочими. В помещении ProDESC влывались неизвестные лица, а национальные СМИ развязали против Анчейты кампанию подлинной травли, в рамках которой одна из ведущих газет страны называет ее «адвокатом дьявола».

«Начали они с того, что стали порочить деятельность ProDESC как правозащитной организации, клеветнически утверждая, что мы просто манипулировали рабочими и местным населением. Потом они занялись

мною лично, – рассказывает Анчейта. – Разумеется, все эти запугивания и травля являются попыткой повлиять на общественное мнение, мол, если со мной что-то произойдет, так пусть все знают, что я сама давно на это напрашивалась».

Положение женщин-правозащитниц в Мексике особенно сложное, отмечает Анчейта, поскольку они бросают вызов традиционным представлениям о месте женщины в обществе.

Отец Анчейты был адвокатом, столь же преданным делу защиты тех, кто обделен правами. После получения многочисленных писем и звонков с угрозами физической расправы он умер при таинственных обстоятельствах в день, когда ей исполнилось восемь лет.

«Я родом из семьи, которая всегда была предана делу социальной справедливости, – говорит Анчейта, – и меня воспитали на двух очень важных принципах. Первый принцип – защищать достоинство, не только свое, но и тех, кто вокруг меня. Второй принцип – принцип равенства. Звучит просто, но поддерживать достоинство и равенство в таком обществе, как мексиканское, всегда будет трудной задачей».

Анчейта также говорит, что большое влияние на ее решение стать адвокатом-правозащитником оказало сапатистское революционное движение. Восстание коренного населения в 1994 году совпало с началом ее учебы в университете. Она описывает активную поддержку студентами того движения, как пробудившую в ней мысль о том, чтобы использовать закон, дабы дать власть тем, кого общество отвергло.

Права трудящихся – это права человека

Как юрист Анчейта верит, что борьба за права трудящихся является одним из ключевых способов добиться соблюдения прав человека.

«Возможность усилить права трудящихся дает шанс повысить демократизацию каждого отдельного общества на планете, – утверждает она. – По традиции правозащитники работают только в области гражданских и политических прав, но свобода объединения и коллективного ведения переговоров являются частью экономических, социальных и культурных прав каждого общества».

«Создание профсоюза – это возможность обрести коллективную силу, чтобы требовать, в мирной и уважительной манере, улучшения условий труда и повышения качества жизни от правительства и промышленников», – подчеркивает она.

Однако, отмечает Анчейта, недостаток независимых профсоюзов в Мексике представляет собой значительную проблему. Она порицает «официальные» профсоюзы (подписывающие вместо коллективных

договоров так называемые договоры о защите работников работодателем), которые действуют заодно с правительством и корпорациями, за создание препятствий для реализации трудящимися страны подлинного права на объединение.

«Большинство рабочих не имеют сильного профсоюза, который защищал бы их права. Поэтому мы решили в своей работе добиваться для них права на объединение и права на коллективные переговоры... Например, условия охраны труда напрямую связаны со способностью рабочих проголосовать за такой профсоюз, который будет бороться за их права и вести переговоры с компанией, добиваясь улучшения их положения».

Победа горняков

ProDESC добился особого успеха, содействуя профсоюзному объединению работников канадской горнодобывающей компании Goldcorp в мексиканском штате Герреро. После проведения семинаров, которые помогли работникам узнать о своих правах, горняки этой компании решили создать профсоюз и вступить в демократический национальный отраслевой профсоюз горняков Los Mineros. ProDESC помог рабочим провести переговоры и подписать свой первый коллективный договор, который на сегодняшний день является одним из самых передовых в мексиканской горнодобывающей отрасли.

Что примечательно, ProDESC также помог вовлечь в профсоюз и женщин, занимавшихся уборкой в управлении компании Goldcorp в Герреро, которые изначально не рассматривались как работницы горнодобывающего сектора.

«Мы создали эту связь, чтобы горняки, когда они выходят на забастовку, выходили на забастовку все вместе. Благодаря этому горняки считают уборщиц частью своей отрасли и распространяют на них действие своего коллективного договора. Это очень важный шаг вперед».

ProDESC удалось довести до максимума давление на компанию Goldcorp, создав альянс с Объединенным профсоюзом сталелитейщиков в Канаде, где находится штаб-квартира компании и где в ней работают члены USW.

Коррупция – болезнь, поразившая всю страну

Хотя Мексика имеет прогрессивное трудовое законодательство, в котором право на объединение прописано как конституционное право граждан, Анчейта утверждает, что коррупция и безнаказанность, пронизывающие всю судебную-правовую систему Мексики, не дают правосудию осуществиться.

«Правительство обязано защищать правозащитников. Если оно не делает ничего, чтобы помешать всем этим клеветническим кампаниям и угрозам, с которыми мы сталкиваемся, значит, правительство виновно – пусть не делом, но бездействием».

«На демократические профсоюзы всегда оказывается давление, – добавляет она. – У нас есть примеры, возьмите хотя бы руководство профсоюза электриков и лидера национального профсоюза горняков – правительство применяет репрессии к обоим. На местах те работники, которые пытаются вовлечь своих коллег в профсоюз, также находятся под огромным давлением со стороны местных и федеральных органов власти».

Анчейта поясняет, что люди, требующие привести транснациональные компании к ответу, часто оказываются объектами преследований. Запугивание в Мексике – «дело обычное», говорит она.



Следите за работой ProDESC на Твиттере @prodesc

Премия Мартина Энналса

- Ежегодно вручается правозащитнику/це за защиту прав других людей
- Нацелена на повышение известности и защищенности лауреатов
- Названа именем первого генерального секретаря Amnesty International
- Присуждается жюри из десяти международных правозащитных организаций
- Лауреат получает 20 000 швейцарских франков на поддержку их работы в области защиты прав человека

«Создание профсоюза – это возможность обрести коллективную силу, чтобы требовать, в мирной и уважительной манере, улучшения условий труда и повышения качества жизни от правительства и промышленников»

ПРОФСОЮЗЫ ДЕЙСТВУЮТ ПРОТИВ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Специальный репортаж

ТЕКСТ:
Армель Себи



Продолжающееся распространение нестандартной занятости представляет собой одну из величайших угроз, с которыми сталкиваются профсоюзы. И речь здесь идет не только о гарантиях занятости, оплате и условиях труда, но и о способности рабочих объединяться в профсоюзы для того, чтобы вести борьбу за свои права. Для Глобального союза IndustriALL борьба против нестандартной занятости является главной стратегической целью, которая охватывает все виды деятельности на глобальном, отраслевом и региональном уровнях.

По мере того, как требования сделать рынок труда более гибким становятся все настойчивее, компании все шире используют аутсорсинг и субподряд, и безудержный рост нестандартной занятости, который мы наблюдаем сегодня, выходит далеко за рамки обоснованных потребностей.

Помимо отсутствия уверенности в завтрашнем дне, работники с нестандартными формами занятости получают более низкую заработную плату, сталкиваются с более низким уровнем охраны труда; скачущим графиком рабочего времени, снижением доступа к социальному обеспечению и социальной защите; ограничением мобильности при поиске работы и, что имеет, пожалуй, критическое значение, слабо, а то и вовсе не

представлены в профсоюзах и не охвачены коллективными договорами и соглашениями.

Коллективные переговоры – один из важнейших инструментов профсоюзной работы по регулированию нестандартной занятости и условий труда заемных работников. Однако нестандартные формы занятости часто используются именно как способ подорвать работу по профсоюзному объединению трудящихся и ведение коллективных переговоров. Профсоюзы повсеместно сталкиваются с трудностями в объединении и защите прав и интересов заемных работников, связь которых с конкретным предприятием может быть слабой и кратковременной. Ввиду нестандартного характера их занятости такие работники часто боятся вступить в

профсоюзы или создавать свои профорганизации.

В ряде стран заемный труд и аутсорсинг законодательно классифицируются по-новому и таким образом, что закон лишает таких работников права вступать в профсоюз, действующий по месту их работы.

Для работников, имеющих треугольную модель трудовых отношений, ведение коллективных переговоров становится практически невозможным. Компания-пользователь, в которой они трудятся, контролирует условия их труда, но официальным работодателем для них остается агентство занятости или субподрядчик, даже если последние никак не управляют выполняемой ими работой.

ФОТО:

Митинг профсоюзов Маврикия, приуроченный ко Всемирному дню действий за достойный труд, с требованием повысить минимальный уровень оплаты труда в стране. СМСТЕУ

Преодоление препятствий для ведения коллективных переговоров

Практика аутсорсинга, когда одна компания подписывает контракты с несколькими субподрядными фирмами или агентствами временной занятости, создает для профсоюзов реальную угрозу дробления того влияния, которым они могут пользоваться на переговорах.

Вовлечение работников с нестандартной занятостью в существующий профсоюз обеспечивает более высокий уровень их защищенности, что, в свою очередь, защищает и постоянных работников, поскольку позволяет избежать разделения трудового коллектива на изолированные группы, ведущие свои переговоры. Как только профсоюз сможет продемонстрировать свою способность вести коллективные переговоры и от имени заемных работников, последние будут более склонны вступать в профсоюз, увидев, что он может для них что-то сделать.

В **Германии** крупные профсоюзы создали специальные переговорные объединения для временных заемных работников, чтобы привлечь этих работников в профсоюзы и добиться для них выполнения положений коллективных соглашений о равном обращении. В 2012 году именно благодаря тому, что особое внимание уделялось улучшению условий труда заемных работников, в ряды профсоюза IG-Metall, членской организации IndustriALL, вступило 38 000 временных работников.



1

Отраслевые переговоры

Сфера деятельности отраслевых соглашений часто достаточно широка с учетом количества и размера компаний, подпадающих под действие соглашений. Законодательные требования о распространении коллективных договоров и соглашений могут еще больше расширить зону действия соглашения. Если соглашения охватывают всех лиц, «занятых в отрасли», в противовес «штатным работникам», область действия соглашений можно расширить, чтобы включить и работников, работающих на условиях нестандартной занятости.

В **Дании** профсоюзные организации в секторах промышленного производства и строительства заключили отраслевые соглашения, которые включают протоколы о заемном труде. Согласно этим протоколам заемные работники должны

наниматься в соответствии с отраслевым соглашением, оговаривающем все аспекты заработной платы, продолжительность рабочего времени и другие важные условия труда.

В **Аргентине** Федерации работников нефтяной и газовой отрасли FASPyGP удалось включить в коллективный договор по газовому сектору статью, которая предусматривает распространение всех положений договора в равной мере и на субподрядные организации.

В **ЮАР** профсоюз NUMSA подписал несколько отраслевых коллективных соглашений в различных секторах (автомобилестроение, шинная промышленность, металлургия) с целью постепенного вытеснения с рынка труда индивидуальных брокеров и улучшения условий труда работников с нестандартными формами занятости.

Коллективные переговоры на уровне компаний

Коллективные договоры на уровне отдельной компании или предприятия вероятнее всего не будут распространяться на работников с нестандартной занятостью, нанимаемых, например, на заемной основе или через аутсорсинг, поскольку они не являются прямыми сотрудниками компании, использующей их труд. В случае невозможности заключения коллективных соглашений на отраслевом уровне, ведение коллективных переговоров с работодателями в рамках одной компании от лица как постоянных, так и заемных или внештатных работников, является лучшим способом для консолидации сил профсоюза и борьбы за равные условия труда.

В 2012 году в **Канаде** после шестимесячного локаута, инициированного компанией Rio Tinto в городе Альма, Объединенному профсоюзу сталелитейщиков (USW) удалось заключить коллективное соглашение, ограничивающее количество часов работы, выполняемой по аутсорсингу, десятью процентами от общего числа человеко-часов.

В **США** этот профсоюз также заключил коллективный договор с компанией Bridgestone, производителем шинной продукции. Согласно этому договору аутсорсинг может использоваться только в отношении работников, осуществляющих техническое обслуживание. Это положение договора позволило USW установить лимит использования внештатных работников на уровне пяти процентов от общего числа работников компании. Компания Bridgestone должна также консультироваться с представителями профсоюзов на местах по вопросам необходимости и объемов использования аутсорсинга.

Ведение переговоров с агентствами занятости и подрядчиками

Профсоюзы также подписывают соглашения с агентствами временной занятости или с субподрядными организациями, которые юридически имеют статус работодателей.

На заводе компании Chevron-Uni Thai в городе Лаем Чабанг в **Таиланде**, где собираются

морские платформы для добычи нефти и газа, двум группам заемных работников из разных агентств удалось заключить соглашение с обоими агентствами. До этого заемные работники не подпадали под действие какого-либо коллективного договора и не пользовались никакими правами.

Лучшей альтернативой ведению переговоров с отдельными агентствами или субподрядными организациями является заключение соглашений, которые охватывают весь сектор временного заемного трудоустройства, действующий в той или иной отрасли. Хотя переговоры с агентствами на национальном или отраслевом уровне принесли заемным работникам ряд важных достижений, эта работа ограничивается, в основном, профсоюзами Западной Европы. Подписание подобных соглашений возможно только там, где профсоюз объединяет в своих рядах большое число заемных работников, а коллективные соглашения являются устоявшимся институтом и хорошо защищены законом.



2

Переговоры на глобальном уровне

Глобальные рамочные соглашения (ГРС) дают возможность согласовать и установить ограничения на использование нестандартных форм занятости путем проведения с транснациональными компаниями коллективных переговоров на глобальном уровне.

Глобальное рамочное соглашение между IndustriALL и французской газовой компанией GDF Suez открывает огромные возможности для ограничения использования заемного труда. В этом соглашении компания «признает важность гарантий занятости как для отдельного человека, так и для общества в целом, отдавая предпочтение постоянной, не ограниченной по времени и прямой занятости. GDF Suez и все ее субподрядчики должны взять на себя полную ответственность за то, чтобы все работы осуществлялись в надлежащих правовых рамках, в частности, работодатели не должны пытаться уклониться от выполнения своих обязательств по отношению к зависящим от них работникам, маскируя каким-либо образом подлинный характер трудовых отношений в компании или чрезмерно используя труд временных или заемных работников».

ФОТО 1:

Профсоюзный митинг в Боготе, приуроченный ко Всемирному дню действий за достойный труд. IndustriALL

ФОТО 2:

Демонстрация Федерации женщин, работающих на дому (НВВВФ) в Хайдерабаде с требованием покончить с нестандартной занятостью. НВВВФ

ФОТО 3:

Группа Круглого стола Саммита качественных рабочих мест в поиске путей создания достойных рабочих мест. Канада, октябрь 2014 года. UNIFOR

ФОТО 4:

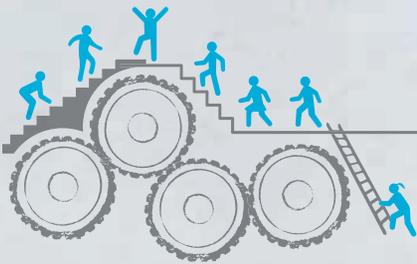
Митинг членских организаций IndustriALL в индийском штате Одиша, приуроченный ко Всемирному дню действий за достойный труд. SMEFI/HKMF

ФОТО 5:

Японский совет профсоюзов металлургов и металлообработчиков (JCM) проводит акции во Всемирный день действий за достойный труд. JCM



3



• **Сила профсоюзов и их способность к мобилизации своих членов.**

В ЮАР профсоюз NUMSA сумел заключить соглашение в секторе автомобилестроения только после самой серьезной мобилизации – четырехмесячного переговорного процесса и двухнедельной общенациональной забастовки.

В Индии профсоюз ОСМС добился повышения зарплаты для водителей, механиков и помощников после проведения трехдневной забастовки, которая парализовала перевозку угля на угольном месторождении Талчер.

• **Солидарность постоянных и заемных работников**

Для оказания максимального давления на работодателей профсоюзы должны быть в состоянии мобилизовать не только временных и заемных, но и постоянных работников. Этого гораздо легче добиться, если работники как с постоянной, так и с нестандартной занятостью состоят в одном профсоюзе. Солидарность постоянных работников в этом вопросе может сыграть решающую роль. Так, например, когда в Аргентине Профсоюз работников шинной промышленности SUTNA вел работу по объединению работников с нестандартными формами занятости и добивался в ходе переговоров их перевода в разряд постоянных, постоянные работники согласились использовать коллективные переговоры для урегулирования вопроса об аутсорсинге, а не только для того, чтобы добиваться улучшения условий труда для себя самих.

• **Международная мобилизация**

В Канаде профсоюз USW смог организовать национальную и международную солидарную поддержку рабочих предприятия компании Rio Tinto Alcan в городе Альма, провинция Квебек, которая помешала руководству предприятия заменить выходящих на пенсию работников субподрядными работниками, не состоящими в профсоюзе, получающими вдвое меньшую зарплату и не имеющими права на пенсионное обеспечение или социальные пособия.

«Залогом успеха стала та огромная солидарность, которую продемонстрировали наши члены в Квебеке, вдохновившие на поддержку профсоюзы всего мира».

Дэниел Рой

Директор территориальной организации USW в Квебеке

Ограничение использования заемного труда

Установление лимита на использование нестандартных форм занятости имеет критически важное значение, поскольку чем шире распространяется нестандартная занятость и чем слабее становится группа трудящихся, от имени которой ведутся коллективные переговоры, тем больше вероятность, что в будущем заключение таких соглашений станет невозможным.



Некоторые профсоюзы, в частности, NUMSA в ЮАР, добиваются успеха в подписании с работодателями соглашений, которые запрещают обращение к трудовым брокерам или предполагают постепенный отказ от их услуг в целых отраслях.

Другие соглашения предусматривают проведение консультаций с профсоюзами перед осуществлением изменений, которые могут повлиять на трудовой статус работников; эти консультации включают согласование механизмов и права осуществления контроля за процессами аутсорсинга.

В Канаде соглашение, урегулировавшее трудовой спор на предприятии компании Rio Tinto в Альме, оговаривает создание Комитета по аутсорсингу, состоящего из равного количества представителей от профсоюза и администрации, который рассматривает предложения по использованию аутсорсинга и дает соответствующие рекомендации.

В Бразилии профсоюз работников шинной промышленности Sindicato da Borracha da São Paulo подписал соглашения с компаниями по производству шин (Bridgestone, Pirelli, Goodyear), которые регулируют условия труда работников, нанятых напрямую по срочному трудовому договору. Соглашения предусматривают, что число временных работников не должно превышать пяти процентов от общего числа работников, занятых на производстве.

В 2012 году IndustriALL подписал глобальное соглашение, устанавливающее лимит по использованию временных форм занятости. Ставшее прорывом «Положение о временной работе в группе компаний Volkswagen» устанавливает принципы использования временных работников в компаниях, входящих в Volkswagen Group, во всем мире (Volkswagen, Audi, Seat, Skoda, Rolls-Royce Bentley, Lamborghini, Auto-Europa). В соглашении говорится, что число временных работников не должно превышать пяти процентов от общего числа работников. Соглашение также

закрепляет за профсоюзами право вести учет доли временных заемных работников.

Переход от нестандартной к постоянной занятости

Членские организации начали проведение ряда кампаний с целью перевода работников в категорию постоянных. В Сенегале профсоюз SUTIDS в результате переговоров с работодателями в шести химических и фармацевтических компаниях, а именно: SATREC, SIPS, SIVOP, SPN, SYBEL и NDIAMBOURS, удалось договориться о переводе на постоянную работу 450 временных рабочих.

Ввиду того, что перевод заемных работников на постоянную и прямую занятость не всегда оказывается возможным, профсоюзы вначале стараются перевести заемных работников на прямую временную работу. Зачастую даже этого достаточно для того, чтобы работник мог вступить в профсоюз и на него могло бы распространяться действие коллективного договора.

В Малайзии профсоюзы обрабатывающей промышленности подали заявку на право предоставлять интересы внештатных и заемных работников. Однако Министерство труда отклонило это заявление, мотивируя отказ тем, что юрисдикция профсоюза производственной сферы не позволяет представлять интересы работников сферы услуг. В ответ Профсоюз работников бумажной промышленности договорился о переводе внештатных и временных работников предприятия Kimberly Clark Malaysia в статус работников с прямой временной занятостью, в результате чего на этих работников начали распространяться положения коллективного договора.



Улучшение условий труда работников с нестандартной занятостью и защита их прав

Переговоры, направленные на обеспечение равной оплаты и равных условий труда для работников с нестандартной и постоянной занятостью, имеют двойной положительный эффект, устраняя дискриминацию и противодействуя социальному демпингу. Во многих случаях членские организации смогли добиться равных условий труда и оплаты для всех категорий работников. Распространение условий коллективного договора в конкретном секторе или отрасли промышленности на всех работников также может дать ощутимый эффект выравнивания условий труда.

Помимо базового оклада зарплата также включает в себя пособия, выплаты за выслугу лет и другие

Для оказания максимального давления на работодателей профсоюзы должны быть в состоянии мобилизовать не только временных и заемных, но и постоянных работников. Этого гораздо легче добиться, если работники как с постоянной, так и с нестандартной занятостью состоят в одном профсоюзе.

премии и надбавки, к которым у работников с нестандартной занятостью доступа может и не быть. Понятие равного обращения с работниками выходит за рамки одной только оплаты труда и включает в себя право на получение социальных пособий, предоставление бесплатного отпуска, продолжительность рабочего дня, охрану труда, а также право на профессиональное обучение.

Меры по контролю и ограничению использования заемного труда должны быть разработаны очень тщательно, чтобы в результате их реализации, направленной на улучшение положения работников с нестандартными формами занятости, положение этой категории трудящихся не стало еще более уязвимым. В **Нидерландах** профсоюз FNV Bondgenoten выявил, что закрепление в коллективном договоре права перевода работника на постоянную работу после укороченного периода работы на предприятии может иметь обратный эффект, поскольку работодатели начинают отказываться от услуг заемных работников до истечения установленного срока, чтобы не брать их в штат.

Обеспечение охраны труда заемных работников

Проводимые с 1990-х годов исследования показали, что заемные работники подвергаются на рабочем месте большим рискам для жизни и здоровья, чем постоянные и нанятые напрямую работники.

Соглашения, согласно которым профсоюзы получают доступ к коммерческим контрактам, заключаемым между компанией-пользователем и субподрядной организацией, позволяют профсоюзам контролировать условия труда внештатных и заемных работников и обеспечивать более высокий уровень защиты права работников на охрану труда.

После смерти двух рабочих-контрактников из Румынии, погибших во время пожара, который до голых стен выжег дом, предоставленный им их работодателем, профсоюз IG Metall добился подписания в 2013 году коллективного договора с немецкой судовой Meyer Werft, согласно которому принцип участия работников в управлении предприятием



распространяется и на рабочих-контрактников. Оба погибших заемных работника были наняты рекрутинговым агентством SDS, которое занимается подбором кадров для судоверфи и навязывает нанятым им работникам нищенские условия жизни и труда. Коллективный договор предусматривает, что условия проживания работника должны соответствовать определенным стандартам. В целях контроля за выполнением данного условия договора была создана рабочая группа, состоящая из равного числа представителей работников и администрации. Несоблюдение данного условия влечет за собой применение санкций, включая расторжение субподрядного соглашения.



Защита женщин, работающих на условиях нестандартной занятости

Работающие женщины несоразмерно страдают от нестандартной занятости. Там, где права трудящихся связаны со стажем работы, женщины с нестандартной занятостью могут оказаться лишенными права на отпуск по беременности и родам и уходу за ребенком, поскольку в их случае официальный стаж часто оказывается недостаточно продолжительным. Распространение действия отраслевых соглашений на временных работников способно открыть женщинам доступ к правам в области охраны материнства.

В **Сенегале** профсоюз SUTIDS уже добился перевода сотен работников с нестандартными формами занятости, в основном мужчин, на постоянную работу. В настоящее время профсоюз переговорным путем пытается добиться того же самого для работающих женщин и борется за

предоставление временным работницам права на декретный отпуск, которого сейчас они не имеют.

Борьба продолжается

Коллективные переговоры играют жизненно важную роль в ограничении нестандартной занятости и защите прав и условий труда работников с нестандартными формами занятости. Однако работодатели продолжают оспаривать победы, одержанные профсоюзами.

Подписанные коллективные договоры не всегда выполняются, и профсоюзы должны постоянно вести активную работу по претворению их в жизнь. Когда соглашения перекрывают путь к использованию нестандартных форм занятости в одной области, работодатели отыскивают новые способы, чтобы избежать перехода к гарантированной занятости.

И когда приходит время подписания новых соглашений, профсоюзам приходится заново начинать борьбу за все, что было достигнуто ими в прошлом.

Для обеспечения максимальной эффективности коллективные переговоры должны подкрепляться более широкой стратегией борьбы с нестандартной занятостью. Она включает профсоюзное объединение работников с нестандартными формами занятости, сплочение рядов и достижение единства между работниками с нестандартной и другой формой занятости, повышение осведомленности трудящихся и широкой общественности о тех опасностях, которые таит в себе нестандартная занятость, проведение международных акций и требование принятия законодательных мер, регулирующих использование нестандартных форм занятости работодателями.

На странице www.industrial-union.org/stop-precarius-work вы найдете публикацию «Переговоры о гарантиях: Стратегии использования коллективных переговоров в борьбе против нестандартной занятости» на нескольких языках, а также дополнительные новости по борьбе с нестандартной занятостью.

В Twitter: следите за хэштегом #STOPPrecariousWork



ФОТО 6:

Митинг итальянского профсоюза FIOM-CGIL 8 октября в Милане в рамках Всемирного дня действий за достойный труд. FIOM-CGIL

ФОТО 7:

Профсоюзный комитет SKF принимает резолюцию по нестандартной занятости. SKF WUC

ФОТО 8:

Профсоюзный митинг в Уганде по повышению информированности общественности о проблеме распространения нестандартной занятости. IndustriALL

Коллективные переговоры играют жизненно важную роль в ограничении нестандартной занятости и защите прав и условий труда работников с нестандартными формами занятости. Однако работодатели продолжают оспаривать победы, одержанные профсоюзами.



СТРАНА:
Австралия
ПРОФСОЮЗ:
Профсоюз работников
строительства, лесных отраслей,
горнодобывающей промышленности
и энергетики (CFMEU)

досье

ТЕКСТ:
Александр Иванов

ФОТО: Эндрю Викерс по время
CFMEU протестует против действий ЮАР, декабрь 2012 года.
Rio Tinto в IndustriALL
Австралии. CFMEU

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ СТРОИТЕЛЬСТВА, ЛЕСНЫХ ОТРАСЛЕЙ, ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ЭНЕРГЕТИКИ (CFMEU)

CFMEU состоит из трех самостоятельно функционирующих отраслевых подразделений: Подразделение работников строительства и других отраслей, Подразделение работников горнодобывающей промышленности и энергетики и Подразделение работников лесных отраслей и деревопереработки. Профсоюз насчитывает более 120 000 членов.

www.cfmeu.com.au

 @CFMEU_National
@CFMEU_ME
Эндрю Викерс @ogmoreboy

весомой поддержке со стороны CFMEU. Также в первых строках повестки дня профсоюза стоит борьба с галопирующей нестандартной занятостью.

Тони Маэр, Национальный Президент CFMEU и член Исполкома IndustriALL, акцентирует внимание на «коварной тенденции» в горнодобывающем секторе Австралии, где на подрядчиков оказывается огромное давление, чтобы они урезали зарплаты рабочим, если они хотят сохранить свой контракт или заключить новый. Крупные угольные компании требуют, чтобы их подрядчики платили своим работникам зарплату, которая в большинстве случаев оказывается на 30 или более процентов ниже той, что они платили еще два года назад.

Решение проблемы нестандартной занятости – трудное дело в Австралии, где законы запрещают попытки ограничить объемы использования субподрядного или заемного труда. Подложные трудовые договоры позволяют классифицировать рабочих как «рабочую силу, привлекаемую по мере надобности», хотя на самом деле они трудятся постоянно и обрабатывают полный рабочий день.

Профсоюз CFMEU сегодня вплотную занимается решением злободневных проблем, опираясь на поддержку армии трудящихся и свою богатую победами историю.

Борьба CFMEU за права и интересы австралийских рабочих

Основанный в 1915 году как Австралийская федерация работников угольной и сланцевой промышленности, входящий в состав IndustriALL Профсоюз работников строительства, лесных отраслей, горнодобывающей промышленности и энергетики (CFMEU) с годами вырос в один из крупнейших отраслевых профсоюзов Австралии, объединяя в своих рядах свыше 120 000 трудящихся.

В следующем году профсоюз CFMEU отметит 100-летний юбилей в истории своей борьбы за права трудящихся как в Австралии, так и за ее пределами. Этот профсоюз был первым, который уже в 1920 году добился 35-часовой рабочей недели для горняков Броукен Хиллз в Новом Южном Уэльсе. В 1970 году это распространилось на всю угольную промышленность.

Другим его достижением является первая отраслевая схема пенсионного обеспечения (известная сегодня как накопительное пенсионное обеспечение), которая восходит к 40-м годам прошлого века. И именно благодаря CFMEU работники угольной промышленности имеют право на 13 недель оплачиваемого отпуска после восьми лет стажа работы в отрасли, даже если они меняют работодателя.

Однако борьба еще не закончена. CFMEU переживает период огромных трудностей, вызванных общим спадом мировой экономики и усилением влияния транснациональных корпораций.



Эндрю Викерс является Генеральным секретарем Подразделения CFMEU по горнодобывающей промышленности и энергетике, а также председателем отраслевой секции IndustriALL по горнодобывающей промышленности и членом

Исполнительного комитета. Он поясняет:

«Профсоюз в Австралии столкнулся с несколькими сценариями, каждый из которых сулит немалые испытания. Мы наблюдаем резкое падение цен на товары сырьевой группы, особенно на железную руду и уголь. Как следствие, крупные работодатели – BHP Billiton, Rio Tinto, Glencore, Peabody и Anglo – резко сокращают число своих работников, а в некоторых случаях закрывают рудники и шахты».

«Одновременно с этим экономическая стратегия Rio Tinto и BHP по железной руде сводится к неуклонному повышению объемов добычи, несмотря на продолжающееся падение цен в результате избыточного предложения. Похоже, эта стратегия направлена на то, чтобы пустить по миру других производителей».

«В отношении угля BHP также наращивает производство на переполненном рынке и сокращает число своих постоянных работников. Кампания, не краснея, заменяет увольняемых штатных работников заемной и субподрядной рабочей силой. Это полностью противоречит «национальным интересам», о которых без конца разглагольствуют австралийские политики. Но наши политики слишком боятся этих гигантских ТНК, чтобы их приструнить».

«CFMEU всегда играл центральную роль в принятии некоторых из наиболее эффективных – если вообще не лучших в мире – законов по охране труда в угольной отрасли, – утверждает Викерс. – В самом деле, сегодня, когда статистика пневмоконоиоза, известного также как «черные легкие», в мире снова растет, в Австралии с начала 1970-х годов не было зарегистрировано ни одного случая этого заболевания».

Глобальная кампания IndustriALL за укрепление прав трудящихся в Rio Tinto, гиганте горнодобывающей промышленности, проходит при

Солидарность членских организаций IndustriALL с работниками швейной промышленности Камбоджи



НЕТ НИЩЕНСКОЙ ЗАРПЛАТЕ

