

# СВЕЖИЙ ВЗГЛЯД НА ПРОФСОЮЗНЫЙ ОРГАНАЙЗИНГ

С момента своего создания в 2012 году Глобальный союз IndustriALL сделал ставку на профсоюзный органиайзинг. Он стал неотъемлемой частью всех программ профсоюзного обучения, кампаний и мероприятий.



На 2-м Всемирном Конгрессе Глобальный союз IndustriALL определил свою миссию как наращивание силы и влияния профсоюзов в деле защиты прав трудящихся во всех промышленных отраслях. Задача расширения и укрепления профсоюзных рядов, повышения активности членов профсоюза относится к важнейшим направлениям работы, поддерживаемых и развиваемых IndustriALL.

Масштаб задачи огромен. По данным Международной конфедерации профсоюзов, лишь 7 процентов трудящихся в мире входят в состав свободных и независимых профсоюзов.

## ЗАНОВО ОТКРЫВАЯ ДЛЯ СЕБЯ ОРГАНАЙЗИНГ

Финский профсоюз металлистов сосредоточился на вопросе роста профсоюзного членства, после того, как организация столкнулась с дилеммой падения численности и снижения активности своего членства в богатой европейской стране. К 70-м годам прошлого столетия профсоюзы, сыгравшие центральную роль в поднятии норм трудовых отношений на новый уровень, добились заключения юридически обязательного к исполнению национального отраслевого коллективного соглашения в отрасли металлопромышленности. 40 лет спустя профсоюзы оказались в гораздо менее уверенном положении.



**АСЛАК ХААРАХИЛТУНЕН**, возглавляющий работу по профсоюзному органиайзингу в Финском профсоюзе металлистов, Metallityöväen Liitto r.y.:

«В 2012 году наш Конгресс принял решение сосредоточиться на органиайзинге. Мы начали работу с проведения небольших кампаний на 20 - 30 предприятиях, чтобы донести до рабочих основную профсоюзную идею».

Вначале профсоюз составил карту проблемных предприятий. Во время визитов на мелкие предприятия одним из первых открытий стало то, что условия труда там не соответствуют стандартам отраслевого соглашения. Профсоюз решил действовать не по традиционной схеме, которая предполагала бы направление на предприятие представителя национального секретариата с требованием к работодателю незамедлительно исправить все нарушения, или, в случае его отказа решать вопросы через суд. Вместо этого профсоюз помог работникам создать собственный профсоюзный комитет и выбрать лидеров, чтобы первичная организация сама смогла возглавить борьбу за права работников на предприятии.

Процесс обучения рабочих и выяснения их нужд не был простым. Следующим важным открытием стало то, что проблемы, волновавшие рабочих на предприятии, часто отличались от тех вопросов, которые рассматривались в рамках отраслевого соглашения.

Хаарахилтонен отмечает, что проблемы, которые, на первый взгляд, представлялись незначительными, вроде даты выплаты зарплаты или количества парковочных мест для автомобилей, могут на самом деле превращаться в ключевые вопросы, которые позволяют работникам самим определять свои приоритеты и проводить мощные органиайзинговые кампании, связанные с решением наиболее жизненных вопросов.

Органайзинг – задача не из легких, и решающими факторами здесь являются наличие ресурсов и готовность профсоюзного руководства к трудностям. Хаарахилтонен говорит, что поддержка со стороны президента нужна с самого начала, ведь слишком многое может пойти не так.

С другой стороны, Финскому профсоюзу металлистов кампания по органиайзингу

## СПЕЦИАЛЬНЫЙ РЕПОРТАЖ

Текст: Александр Иванов

Фото: IndustriALL

принесла в итоге множество активистов, а также 13,000 новых членов, что составляет почти 10 процентов от общей численности.

Международное братство котельщиков (IBB) переживает падение членства и снижение своего влияния в Северной Америке.

По словам Тайлера Брауна, исполнительного директора промышленного сектора IBB, всего 7 процентов работников занятых в частном секторе США состоят в профсоюзах.

«Территориальные организации строительного сектора IBB согласились создать специальный фонд органиайзинга, который позволит им нанять в течение следующего года-двух порядка 15 новых органиайзеров. Это – пробный проект, но если он увенчается успехом, его можно будет воспроизвести и в других частях США».

Котельщики успешно возрождают органиайзинг в США и Канаде. Профсоюз использует новое постановление Национального Совета США по трудовым отношениям, которое предоставляет им право доступа на предприятия и объединения в своих рядах отдельных групп рабочих.

Традиционно промышленный сектор допускал принятие в профсоюз всего трудового коллектива предприятия исключительно целиком, и для этого за членство в профсоюзе должно было проголосовать большинство работников. Новое положение позволяет профсоюзу начинать органиайзинг с небольших групп работников и впоследствии расширять свое присутствие на предприятии.

## ТРАНСНАЦИОНАЛЬНЫЙ ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ

В 2015 году немецкий профсоюз IG Metall решил направить дополнительные ресурсы на транснациональный организационный. Многие немецкие компании, особенно в автомобильной отрасли, функционируют на глобальном уровне и имеют больше работников за рубежом, чем в самой Германии. Поддержание профсоюзного влияния требует создания сильных профсоюзов везде, где есть их подразделения компании.

IG Metall объединил силы с американским Объединенным профсоюзом работников автомобильной промышленности и Профсоюзом металлообработчиков Венгрии VASAS. Вместе они разработали систему оперативного обмена информацией, позволяющую использовать все имеющиеся рычаги влияния и помогать партнерским профсоюзам привлекать в свои ряды работников немецких компаний за рубежом. В проекте сделан особый упор на работу с компаниями-поставщиками автомобильного сектора в южных штатах США и в западной части Венгрии.

Благодаря этому проекту профсоюзы в США и Венгрии получают поддержку для своих инициатив по организационному в немецких автомобильных компаниях. В то же время помощь, предоставляемая профсоюзом IG Metall, обеспечивает профсоюзу наличие сильного партнера в лице профсоюзов на зарубежных предприятиях немецких автомобильных компаний.

### ИНДИЯ

В 2015 году благодаря обучению по профсоюзному строительству, семинарам по вопросам охраны труда, митингам и встречам с рабочими у проходных в профсоюзы влились 19,200 новых работников сталелитейной и горнодобывающей отраслей и энергетического сектора.

### ЗАМБИЯ

Проект IndustriALL по профсоюзному строительству направлен на расширение и четкую целевую направленность профсоюзного организационного. В 2015 году результатом стало вступление 8,440 новых членов в профсоюзные ряды.

### ИНДОНЕЗИЯ

В 2013 году индонезийские членские организации в секторе металлургии и металлообработки увеличили свои ряды примерно на 12,000 новых членов. В 2014 году благодаря проекту по организационному эта цифра составила более 15,000 человек, а в рамках проекта «Создание устойчивых профсоюзов в металлургической и горнодобывающей промышленности» ряды IndustriALL в 2015 году пополнились еще на 6,500 членов.

### КЫРГЫЗСТАН

Членская организация IndustriALL, Горно-металлургический профсоюз Кыргызстана (ГМПК), выросла с 2008 года на 12,000 работников. Благодаря целевому подходу к профсоюзному организационному общее число членов увеличилось с 8,000 до 20,000 человек. Одним из компонентов этого проекта по организационному стала цепочка однодневных учебно-консультационных семинаров, проведенных региональным офисом IndustriALL.



## ПРОВЕДЕНИЕ КАМПАНИЙ ПО ОРГАНИЗАЦИОННОМУ ВМЕСТЕ С INDUSTRIALL

Опираясь на опыт членских организаций, IndustriALL разработал набор ключевых принципов, которые профсоюзы могут использовать в своей работе как основу для успешного организационного:

- Выстраивайте прочные профсоюзные структуры;
- Будьте демократичными и прозрачными;
- Включайте все категории трудящихся в свою работу по организационному;
- Сотрудничайте и координируйте свои действия с другими профсоюзами;
- Не конкурируйте с другими профсоюзами, пытайтесь привлечь в свой профсоюз одних и тех же рабочих;
- Становитесь самодостаточными.

Этими принципами IndustriALL руководствуется при проведении кампаний по профсоюзному организационному, а также при оказании поддержки проектам IndustriALL в области организационного. IndustriALL проводит такие

проекты по всему миру, главным образом в Африке, Азии и Латинской Америке. Упор здесь делается на поощрение членских организаций и повышение их способности развивать собственную устойчивую культуру организационного и осуществлять свои собственные программы в этой области.

Все проекты направлены на активные действия по укреплению единства, при этом они способствуют развитию культуры организационного свободной от любой дискриминации, с участием женщин, работников умственного труда, молодежи, работников с неустойчивой занятостью и мигрантов – всех тех категорий трудящихся, на которых профсоюзы в прошлом обращали недостаточно внимания или просто игнорировали, но на которых они теперь должны сосредоточиться, чтобы не потерять своей актуальности.

В 2014–2015 годах проекты IndustriALL помогли членским организациям объединить в своих рядах более четверти миллиона новых членов.



**СЁРЕН НИМАНН-ФИНДАЙЗЕН,**  
сотрудник профсоюза IG Metall, Германия:

«Благодаря тому, что мы делаем, мы видим своего рода «изменение соотношения сил», пришло время проводить организационный на глобальном уровне».



**ВАССИЛА НАФТИ ЭП ШЕРНИ,**  
Всеобщий союз труда Туниса:

Во многих странах профсоюзные организаторы и активисты сталкиваются с огромными трудностями в своей работе, и женщины все чаще берут на себя ведущую роль в борьбе за права трудящихся.

До наступления Арабской Весны за непреклонную позицию профсоюзного активиста беззаветно преданного своей работе на протяжении последних 14 лет Вассилу Нафти Эл Шерни из Всеобщего союза труда Туниса (UGTT) трижды увольняли с работы. Однажды работодатель дал ей даже незаполненный банковский чек, предложив проставить сумму самой, лишь бы она ушла с работы, она отказалась его принять, сказав:

«Кто же будет защищать рабочих, если я уйду?»

**Истории о кампаниях по организационному с разных уголков света.**

