



global worker

ТЕМА НОМЕРА

Усиление профсоюзного влияния в автомобильной промышленности

СПЕЦИАЛЬНЫЙ РЕПОРТАЖ

Inditex и Глобальный союз IndustriALL

ДОСЬЕ

Джози Шимби Умба





Юрки Райна
Генеральный секретарь

“Слишком много корпораций и правительств активно противостоят профсоюзам, требующим честности и социальной справедливости.”

Усиление нашего влияния через сетевое взаимодействие и ГРС

Профсоюзные сети в автомобильной промышленности и Глобальное рамочное соглашение со швейным гигантом Inditex помогают защищать профсоюзные права миллионов трудящихся

План Действий Глобального союза IndustriALL обязывает нас наращивать реальную силу профсоюзных сетей путем объединения работников в профсоюзные сети для оказания солидарной поддержки друг другу и проведения совместных действий, включая глобальные кампании по отдельным корпорациям. План призывает к заключению еще большего числа глобальных рамочных соглашений (ГРС) с транснациональными компаниями и к созданию Всемирных советов предприятий, признаваемых работодателями.

Профсоюзы автомобильной промышленности находятся на переднем крае этой стратегии. В данном выпуске Global Worker мы рассказываем о развитии ситуации в автомобильном секторе, где первые профсоюзные сети появились еще в конце 1960-х годов.

Сегодня глобальные профсоюзные сети созданы и действуют в целом ряде немецких, французских, американских и японских автомобильных гигантов. В таких компаниях, как «Фольксваген», «Дженерал Моторс», «Форд», «Пежо-Ситроен», «Рено», «Даймлер», «БМВ», «Вольво» и «Бош», руководство признало нашу профсоюзную сеть или Всемирный совет предприятия и оплачивает проведение регулярных встреч.

Как заметил Боб Кинг, Президент Объединенного профсоюза работников автомобильной и аэрокосмической промышленности и сельскохозяйственного машиностроения Америки (UAW) и сопредседатель автомобильной отраслевой секции IndustriALL, профсоюзы укрепляют солидарность, используя современные, новаторские подходы. Членские организации IndustriALL из Японии, Бразилии, ЮАР и многих других стран поддержали инициативу UAW по профсоюзному объединению работников завода компании «Ниссан» в штате Миссисипи.

Президент IndustriALL Бертольд Хубер подчеркивает роль глобальных рамочных соглашений в обеспечении прав трудящихся

на всем протяжении цепочек поставок крупных компаний. Нарушения профсоюзных прав часто происходят именно в компаниях поставщиков и субподрядчиков.

Поэтому ГРС с компанией Inditex является таким новаторским. Этот испанский гигант в мире модной одежды почти не имеет собственного производства, а вот на его поставщиков в Китае, Бангладеш, Бразилии и многих других странах трудится миллион работников. Все они охвачены подписанным с компанией соглашением.

В нашей центральной статье мы расскажем, каким образом мы сумели превратить это ГРС из бумажного документа в живую реальность. Нам удалось восстановить на работе сотни уволенных работников в Турции и Камбодже. Inditex и IndustriALL вместе обучали профсоюзных представителей и менеджеров в рамках пилотного образовательного проекта в Турции. Теперь мы распространим эту учебу на Бангладеш, Камбоджу, Индию и Китай, опираясь на помощь специально принятых на работу координаторов.

Создавая профсоюзные сети и заключая ГРС, IndustriALL стремится создать условия для профсоюзного объединения трудящихся и роста профсоюзов, для усиления влияния профсоюзов, которое поможет добиться повышения зарплатных плат и улучшения условий труда для работников. Именно поэтому гарантии свободы объединения имеют такое фундаментальное значение.

Как мы видим в этом выпуске Global Worker, везде, где профсоюзы способны действовать, они действуют на благо людей и изменяют ситуацию к лучшему как в плане получения достойного дохода, так и в плане социальной защиты. Членские организации IndustriALL мобилируются для ведения постоянной борьбы за увеличение минимального размера оплаты труда и обеспечение всеобщего доступа к услугам здравоохранения и пенсионному обеспечению в Индонезии, выплату заработной платы не ниже прожиточного минимума в Камбодже и соблюдение фундаментальных прав в странах бывшего Советского Союза.

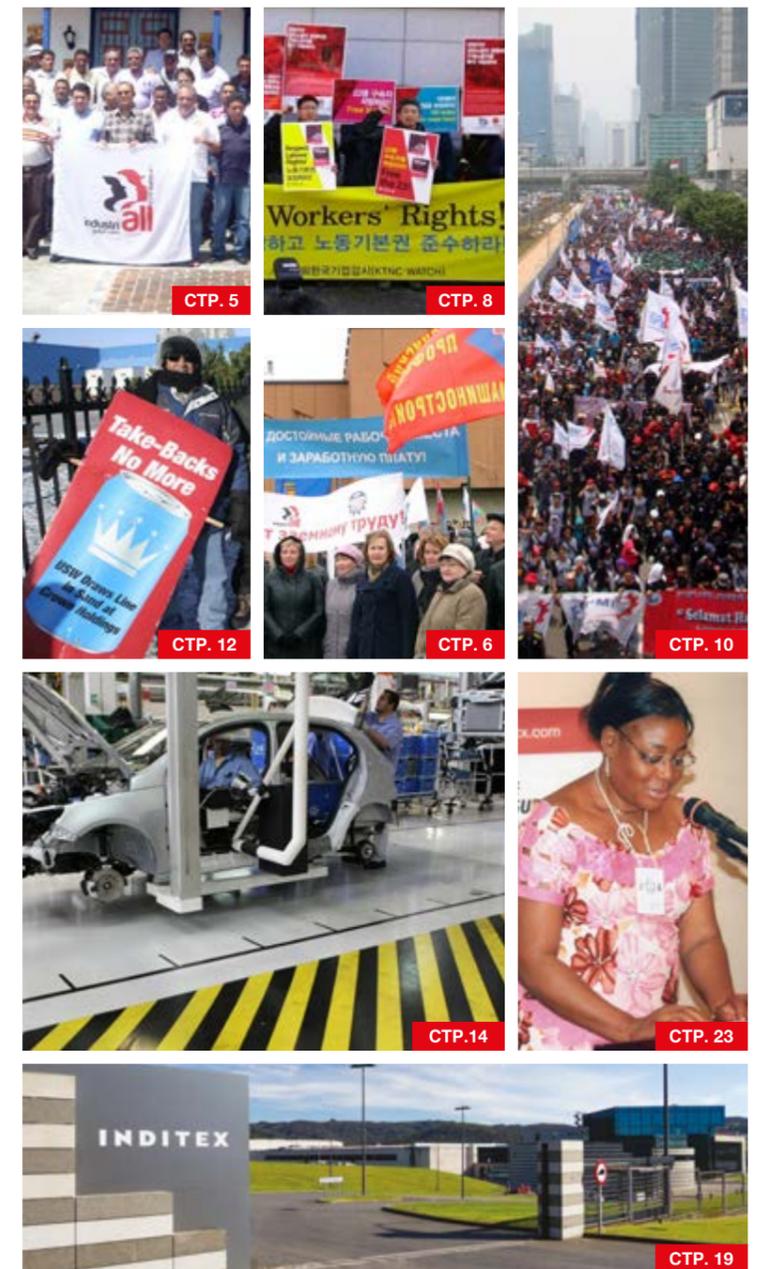
Слишком много корпораций и правительств активно противостоят профсоюзам, требующим честности и социальной справедливости. Поэтому борьба продолжится.

Юрки Райна
Генеральный секретарь

@JyrkiRaina

Содержание

- Стр. **05 Колумбийские профсоюзы горняков и энергетиков движутся по пути укрепления единства**
- Стр. **06 Новые проблемы и сражения профсоюзов в странах бывшего Советского Союза**
- Стр. **08 IndustriALL организует глобальную поддержку работников швейной отрасли Камбоджи**
- Стр. **10 Борьба продолжается**
- Стр. **12 Меняя расстановку сил. Кампании по защите трудящихся от злоупотребления корпорациями своим влиянием**
- Стр. **14 Усиление профсоюзного влияния в автомобильной промышленности**
- Стр. **19 Inditex и Глобальный союз IndustriALL: Глобальное рамочное соглашение, которое дает результаты**
- Стр. **23 Борьба за права женщин в ДРК**



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 / jrain@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: Daimler AG



global worker Read the Global Worker online
www.industriall-union.org/globalworker

GLOBAL WORKER ISSUES

- 2013: ISSUE #2
- 2013: ISSUE #1

IndustriALL launches second issue of "Global Worker"
9 December 2013 at 11:47
The second issue of IndustriALL Global Union's journal, "Global Worker", was launched this week at the 4-6 December IndustriALL Executive Committee meeting in Geneva. Sign up to receive copies of the journal or view online.

JYRKI RAINA: Welcome to Global Worker
28 November 2013 at 14:41
In Bangladesh, the Middle East and North Africa, as well as at Rio Tinto, IndustriALL Global Union is leading the struggle of workers for dignity and respect.

REPORT: IndustriALL leading the struggle for Bangladeshi garment workers
28 November 2013 at 10:55
The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh is a historic breakthrough covering more than 2 million garment workers. Breaking from failed corporate social auditing of the past, under the Accord trade unions and

PROFILE: Merger in Canada creates super union
28 November 2013 at 10:20
Two of IndustriALL Global Union's affiliates in Canada, CMAU and CEP, have joined forces to form a new trade union, Unifor. The new

global worker
FEATURE: Building global union power in the auto industry
SPECIAL REPORT: Inditex and IndustriALL
PROFILE: Joséé Shamba Umba

www.industriall-union.org

Слово Вам... Присоединяйтесь к нам на Facebook, YouTube и Flickr и делитесь новостями с друзьями.

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 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

Колумбийские профсоюзы горняков и энергетиков движутся по пути укрепления единства

Убийства, аресты, преследования профсоюзных лидеров и активистов, угрозы физической расправы, нарушения прав трудящихся, аутсорсинг и нанесение ущерба местным общинам со стороны транснациональных корпораций – все это проблемы, с которыми сталкиваются в горнодобывающем и энергетическом секторе профсоюз работников электроэнергетики SINTRAELECOL, профсоюз нефтяников USO и профсоюз работников угольной промышленности SINTRACARBÓN. Веря, что сила организации в ее численности, эти три профсоюза приняли решение начать работу над объединением своих организаций.



свободу в январе 2014 года. Руководители профсоюзов считают, что объединение может стать катализатором в борьбе трудящихся за улучшение своих условий жизни и труда. Президент SINTRAELECOL Пабло Санто говорит:

«Единство в горнодобывающем и энергетическом секторе – это единственный путь противостоять хищнической модели экономики, которая безраздельно правит в Колумбии. Да здравствует единство!»



На пути к единству

В марте этого года CUSME собрался для подготовки стратегического плана по объединению трех профсоюзов. Процесс предполагает создание комитетов по разработке проектов документов для их последующего обсуждения и утверждения, проведение региональных семинаров, чтобы держать членов профсоюзов в курсе и обсуждать их предложения по формулированию стратегического плана, а также проведение пленарного заседания для одобрения и нового подтверждения процесса объединения.

Три членских организации Глобального союза IndustriALL приняли решение о слиянии с целью укрепления своей способности противостоять влиянию транснациональных компаний и отвечать на злоупотребления со стороны государственных органов власти. **«В период, когда Колумбия переживает экономический, политический и социальный кризис, мы решили выступить с новой инициативой по укреплению единства»**, - говорится в совместном заявлении исполнительных комитетов профсоюзов SINTRAELECOL, USO и SINTRACARBÓN, принятом в сентябре 2013. Для содействия процессу единения в горнодобывающем и энергетическом секторе был создан координационный орган CUSME.

Сложившийся в Колумбии антипрофсоюзный климат привел к тому, что профсоюзы предметно сосредоточились на укреплении своих организаций. На протяжении многих лет профсоюзы подвергались испытаниям в целом ряде трудовых конфликтов: SINTRACARBÓN боролся против компаний Carbones del Cerrejón Limited и Prodeco на шахте Calenturitas, защищая права работников компании и местных жителей, затронутых добычей угля; USO боролся против политических преследований, которым подвергался профсоюз, и нарушений прав трудящихся компанией Pacific Rubiales. Лидеры USO подверглись незаконным арестам, когда четырех работников Pacific Rubiales задержали на 75 дней, прежде чем все же выпустить их на

Региональный секретарь IndustriALL по Латинской Америке и Карибскому бассейну **Хорхе Алмейда** подчеркивает важность принятого тремя членскими организациями в Колумбии решения взять курс на объединение.

«Слияние нескольких профсоюзов – задача не из легких, – указывает Хорхе Алмейда. – Но она выполнима, если у участников процесса достанет политической воли и целеустремленности, чтобы не свернуть с избранного пути. Слияние трех глобальных федераций профсоюзов, объединившихся, чтобы создать IndustriALL, является хорошим тому примером».

При поддержке со стороны IndustriALL и его шведских членских организаций CUSME продолжит информирование членов профсоюза в горнодобывающем и энергетическом секторе о необходимости создания сильной организации, которая объединит работников всего топливно-энергетического сектора, сумеет решительно противостоять агрессивности

СТРАНА:
КОЛУМБИЯ
ПРОФСОЮЗЫ:
USO, SINTRACARBÓN,
SINTRAELECOL

Досье

ТЕКСТ:
Валеска Солис
ПЕРЕВОД:
Крис Уайтхаус
ФОТОГРАФИИ:
CUSME

USO, SINTRACARBÓN, SINTRAELECOL

USO насчитывает 22.000 членов www.usofrenteobrero.org

[@uso_meta](https://twitter.com/uso_meta)

SINTRACARBÓN

объединяет в своих рядах 6.500 членов www.sintracarbon.com

[@sintracarbon](https://twitter.com/sintracarbon)

SINTRAELECOL

имеет в своем составе 6.700 членов www.sintraelecol.org

[@sintraelecol](https://twitter.com/sintraelecol)

и невежеству, которые демонстрируют национальные и транснациональные компании, эксплуатирующие энергетические и минеральные ресурсы Колумбии, а также оказывать солидарную поддержку работникам, вовлеченным в трудовые споры. Говорит Президент USO Эдвин Кастаньо:

«Сегодня – более чем когда-либо – работники горнодобывающего и энергетического сектора жаждут единства».

Руководитель профсоюза SINTRACARBÓN Хайро Кирос подытоживает:

«Движение к единству и создание единого профсоюза работников горнодобывающей промышленности и энергетики CUSME стало необходимостью для всех трудящихся этого сектора. Шаг за шагом мы добиваемся прогресса, и это начинание будет благоприятным для всего профсоюзного движения Колумбии».

ТЕКСТ:
Александр Иванов

ГЛАВНОЕ ФОТО:
ПИКЕТ РОСХИМПРОФСОЮЗА ПЕРЕД
ЗДАНИЕМ КОМПАНИИ «БАШНЕФТЬ» В
ФЕВРАЛЕ 2013. РОСХИМПРОФСОЮЗ

РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЕПОРТАЖ



Новые проблемы и сражения профсоюзов в странах бывшего Советского Союза

Прошло более двух десятилетий с тех пор, как Союз Советских Социалистических Республик исчез с карты мира. Многие из стран, отколовшихся от некогда самой большой страны в мире, объявили о том, что будут следовать по пути строительства рыночной экономики. В результате проведенных либеральных реформ права трудящихся и профсоюзов оказались под огромным давлением. Ниже мы рассказываем о некоторых из самых последних событий в этом регионе.

Азербайджан

МКП отмечает, что в Азербайджане, несмотря на укрепление законодательных гарантий прав трудящихся в Трудовом Кодексе 1999 года, транснациональные компании часто нарушают эти права, заключая трудовые договоры на срок от одного до трех месяцев, лишая работников ежегодного оплачиваемого отпуска, заставляя работать сверхурочно без дополнительной оплаты и не перечисляя взносы в фонды социального страхования. Более того, работодатели часто не дают работникам создать профсоюз, угрожая увольнениями.

Беларусь

В Беларуси трудящихся посадили на короткий поводок временной занятости. В 1999 году Президент Республики Беларусь Александр Лукашенко издал печально известный Указ № 29, позволяющий работодателям использовать временные трудовые договоры со всеми категориями работников. Этот указ, имеющий силу национального закона, дал работодателям возможность постепенно запереть всех трудящихся Беларуси в порочной системе неустойчивой занятости. Самые «везучие» 35 процентов работников подписывают трудовые договоры сроком на пять лет, 30 процентов – на три года, и еще одной трети работников приходится возобновлять свои контракты ежегодно. Есть также свидетельства того, что для некоторых категорий работников срок трудового договора может быть еще короче. Существующая система позволяет работодателю избавляться без каких-либо затрат со своей стороны от любого работника, который не согласен с политикой администрации или пытается создать на предприятии независимую профсоюзную организацию. Профсоюзу крайне трудно восстановить уволенного работника, потому что работодатели просто заявляют, что срок действия его или ее трудового договора закончился, даже если до этого он неоднократно возобновлялся.

Еще одной характерной чертой подавления профсоюзов в Беларуси является то, что работодатель может избавиться от «первички» на своем предприятии, просто не подтвердив ее юридический адрес в ходе регистрации, которая по закону является обязательной для любой организации. Как следствие, люди, работающие на незарегистрированный профсоюз, могут попасть за решетку. Признавая все опасности неустойчивой занятости и ту угрозу, которую она представляет для трудящихся, независимые профсоюзы в 2000 году подали жалобу в Международную организацию труда (МОТ) на нарушение прав трудящихся и профсоюзов в этой стране. С тех пор МОТ выдала целый ряд рекомендаций правительству Беларуси и направила в страну несколько миссий, последнюю – в январе 2014 года. К сожалению, январская миссия доложила об отсутствии «каких-либо принципиальных изменений или существенного прогресса в выполнении рекомендаций МОТ по внесению поправок в действующее законодательство». Далее миссия отмечает, что «если некоторые из ранее поднятых проблем и стали за этот период менее острыми, то появились и новые».

Грузия

Несмотря на позитивные изменения, внесенные в июле 2013 года в жестко раскритикованный Трудовой Кодекс Грузии, реализация свободы объединения остается

для трудящихся серьезной проблемой. Хотя закон и запрещает дискриминацию по принадлежности к профсоюзной организации, он не устанавливает четкого механизма, который защищал бы работников от антипрофсоюзной дискриминации. Более того, право на забастовку для некоторых групп трудящихся по-прежнему остается под запретом или серьезно ограничено посредством крайне затрудненной процедуры и обязательного процесса согласования.

Молдова

В марте 2013 года Американская торговая палата, Национальная конфедерация работодателей Молдовы и Ассоциация европейского бизнеса, совместно внесли в парламент Молдовы проект поправок к Трудовому Кодексу, оправдывая это тем, что предложенные поправки улучшат инвестиционный климат в стране. В случае принятия, эти поправки отменяют все гарантии, которые закон предоставлял членам профсоюза и выборным профсоюзным лидерам, облегчив для работодателя увольнение активистов.

Казахстан

В 2011 году работники казахской нефтяной компании КазМунайГаз (бывшая компания «Казахнефть») вышли на забастовку. Из-за бездействия властей, больше похожего на сговор с этой нефтяной компанией, трудовой спор перерос в кровавые столкновения в Жанаозене, в результате которых 17 человек погибли и многие получили ранения.

Последовавший за этим в марте 2012 года суд, прошедший под дирижерскую палочку казахских властей, приговорил 37 человек к тюремному заключению и другим видам наказания. Под давлением со стороны международного сообщества двое из семи заключенных были освобождены. Еще трем, включая Розу Тулетаеву, единственную женщину среди заключенных, облегчили меру наказания, переведя в колонию-поселение. Два человека, Шабдал Уткилов и Канат Жусипбаев, до сих пор находятся за решеткой.

В 2013 году в Казахстане был создан республиканский профсоюз работников нефтегазового сектора. Глобальный профсоюз IndustriALL тревожит тот факт, что председателем вновь созданной организации стал Султан Калиев, бывший заместитель директора компании КазМунайГаз. Во время жанаозенских событий Калиев скорее был частью проблем, толкнувших работников на забастовку, чем способствовал их разрешению. Кроме того, есть большой риск, что Профсоюз работников нефтяной и газовой промышленности Республики Казахстан, который является членской организацией IndustriALL, заставят вступить в эту новую структуру.

В сентябре 2013 года в казахский парламент был внесен проект нового закона о профсоюзах. Этот законопроект, предусматривающий обязательную регистрацию профсоюзных организаций и устанавливающий минимальную численность профсоюза, допустимую для такой регистрации, явно нацелен на то, чтобы задуть профсоюзы, не входящие в Федерацию профсоюзов РК.

Кыргызстан

Если предложенные поправки в Уголовный Кодекс Кыргызстана будут приняты национальным парламентом, то забастовщикам Кыргызстана может грозить тюремное заключение сроком до 15 лет. Внесенные поправки устанавливают, что администрация и работники предприятий, имеющих стратегическое значение, могут приговариваться к 15 годам тюрьмы, если их обвинят в том, что они стали причиной падения объемов или остановки производства.

IndustriALL считает, что, в случае принятия, поправки станут вопиющим нарушением международных и конституционных норм, обеспечивающих право трудящихся на забастовку. Рассмотрение проекта Уголовного Кодекса парламентом назначено на апрель 2014 года.

Россия

Новый Трудовой Кодекс, принятый российской Государственной Думой в 2001 году, подвергся критике со стороны МОТ и МКП за запрет на участие в коллективных переговорах для профсоюзных организаций, представляющих менее 50 процентов от числа работников предприятия, что практически лишает профсоюзы меньшинства возможности заключать колдоговоры. Трудовой Кодекс также подрывает право трудящихся на забастовку путем введения крайне запутанной и труднопроходимой

процедуры, которая фактически делает незаконными забастовки солидарности, а также любые общенациональные забастовки с требованиями, выдвигаемыми непосредственно правительству страны.

В 2009 году Конституционный Суд, под предлогом применения принципа равноправия для всех граждан России, внес в трудовое законодательство новые поправки, которые позволяют работодателю увольнять или подвергать взысканию профсоюзных лидеров путем их принудительного перевода на новую работу без предварительного согласия профсоюза.

Украина

На момент подготовки данного выпуска ситуация в Украине оставалась совершенно непредсказуемой. До столкновения на Майдане в конце 2013 года профсоюзы боролись с Международным валютным фондом, который «продавливал» реформы, ограничивающие способность профсоюзов защищать своих членов и исключать профсоюзы меньшинства из трехсторонней системы социального партнерства. IndustriALL будет продолжать следить за развитием ситуации и помогать своим членским организациям в разработке мер противодействия.

В целом, для вратительств стран, являвшихся в прошлом частью Советского Союза, остается характерным поощрение либеральных реформ, при одновременном стимулировании неустойчивых форм занятости. Цель – привлечь иностранный и национальный капитал, а также гарантировать свое пребывание у власти. Для ее достижения многие правительства встали на путь подрыва влияния, а порой и уничтожения профсоюзов, которые могли бы сопротивляться либеральным преобразованиям. Таким образом, будущее профсоюзного движения в этом регионе целиком зависит от его способности организовать адекватное сопротивление



Многие правительства встали на путь подрыва влияния и уничтожения профсоюзов, которые могли бы сопротивляться либеральным преобразованиям.

ФОТО 1:
Входящий в IndustriALL белорусский профсоюз РЭП проводит акцию против временных трудовых договоров, обращаясь к жителям Бреста. Беларусь, Декабрь 2013 года. IndustriALL



ФОТО 2:
25 марта 2014 года около 3 000 работников горнодобывающих компаний RMG Gold и RMG Copper в Казрети, Грузия, добились победы в результате забастовки, начатой ими 14 февраля 2014 года. IndustriALL

ФОТО 3:
Ролевая игра на организованном IndustriALL семинаре по коллективному переговорам в Грузии, июнь 2013 года. IndustriALL



репортаж



IndustriALL организует глобальную поддержку работников швейной отрасли Камбоджи

Права работников швейной промышленности Камбоджи стали приоритетом для Глобального Союза IndustriALL после того, как в январе правительство со зверской жестокостью разогнало демонстрантов, требовавших повышения заработной платы, в результате чего четыре человека погибли, 39 получили ранения, а 23 оказались за решеткой.

С тех пор демонстрации запрещены, действие свободы объединения приостановлено, а владельцы швейных фабрик возбудили многомиллионные судебные дела против профсоюзных лидеров. Глобальные профсоюзы и бренды объединились, совместно осудив насилие в отношении демонстрантов, и постоянно призывают камбоджийское правительство встать на путь установления минимальной зарплаты не ниже уровня прожиточного минимума и выпустить заключенных на свободу.

IndustriALL сыграл центральную роль, возглавив международную кампанию в поддержку работников швейных фабрик, которые борются за повышение минимальной заработной платы, а также за освобождение 21 из 23 участников демонстраций за повышение зарплаты, по-прежнему находящихся в тюрьме.

В период, когда будущее работников швейной промышленности Камбоджи висит на волоске, IndustriALL вместе с Глобальным Союзом UNI и Международной конфедерацией

труда (МКП) ведет постоянные переговоры, чтобы держать каналы коммуникации между рабочими, владельцами швейных фабрик и правительством открытыми. В сотрудничестве с UNI, МКП и Международной организацией труда (МОТ) IndustriALL заручился поддержкой 30 международных брендов модной одежды при проведении ряда встреч с камбоджийским правительством и подготовке обращений к нему.

Насилие как ответ правительства на требование повысить минимальный размер оплаты труда

Минимальная заработная плата в 80 долларов США в месяц была одной из самых низких в мире. В Камбодже у IndustriALL есть восемь членских организаций, представляющих работников швейной отрасли. В декабре 2013 года IndustriALL вместе с этими членскими организациями провел три очень важных встречи с профсоюзами, чтобы согласовать общий размер минимальной оплаты труда, которого они будут добиваться на переговорах; участники встреч сошлись на сумме в 160 долларов США. Эту сумму все еще нельзя было назвать зарплатой на уровне прожиточного минимума, но она явилась бы шагом вперед для 400 000 швейников, производящих экспортную продукцию на 5 миллиардов долларов в год.

Правительство и работодатели согласились на повышение минимальной зарплаты лишь до 95 долларов, увеличив впоследствии эту цифру до 100 долларов в месяц. Массовые демонстрации

и забастовки в поддержку новых требований по минимальному уровню оплаты труда 2 и 3 января этого года обернулись кровавой бойней, когда правительство решило применить силу против демонстрантов. Полиция открыла огонь по протестантам, убив четырех человек и серьезно ранив еще 39. Это был не первый случай, когда против швейников применили смертоносную силу. В ноябре прошлого года, когда полиция применила водометы и начала избивать демонстрантов, погибла женщина-швейница.

Ужасающая жестокость при подавлении январских демонстраций вызвала волну возмущения во всем мире; профсоюзы Таиланда и Кореи провели демонстрации у зданий камбоджийских посольств в знак солидарности с камбоджийскими швейниками. В письмах на имя премьер-министра Хун Сена профсоюзы и бренды осудили жестокость, проявленную камбоджийскими властями, и потребовали справедливости и гарантий, что это не повторится вновь.

Хун Сен, перебежчик из стана Красных Кхмеров, управляет Камбоджей вот уже 28 лет. Он поклялся продолжать править страной, пока ему не исполнится 74 года. Всеобщие выборы 2013 года позволили ему остаться у власти, но были осуждены оппозицией, Камбоджийской партией национального спасения (КПНС), которая заявила, что потеряла 2,3 миллиона голосов из-за широко распространенной подтасовки результатов голосования. Правящая Камбоджийская народная партия (КНП) получила 68 мест в парламенте, а КПНС – 55.

После январских забастовок публичные демонстрации были запрещены, а 21 протестант по-прежнему остаются в тюрьме без суда и практически в полной изоляции.

@industrial_GU

В последние годы швейная промышленность Камбоджи переживает бум, и сегодня ее продукция составляет 80% национального экспорта. Несмотря на то, что годовой объем производства отрасли оценивается в 5 миллиардов долларов США, рабочим это ничего не дает, и они получают нищенскую зарплату, на которую едва можно существовать.

60 процентов работников швейной промышленности Камбоджи являются членами профсоюза, но самих отраслевых профсоюзов несколько. Укрепление единства – необходимый фактор усиления рабочего влияния в отрасли.

Деятельность IndustriALL по Камбодже вы можете отслеживать в Твиттере @industrial_GU

Трудящиеся всего мира объединяются, чтобы выказать свою поддержку

IndustriALL возглавил глобальный день действий членских организаций и НПО по всему миру в знак солидарности с задержанными, требуя их освобождения до судебного слушания о выпуске под залог, назначенного на 11 февраля.

Членские организации IndustriALL провели демонстрации и лично передали письма протеста в посольства Камбоджи в Брюсселе, Вашингтоне, Гондурасе, Гонконге, Дакке, Джакарте, Женеве, Канберре, Маниле, Сеуле, Токио и Шри-Ланке. Членские организации из многих других стран мира также направили письма протеста или петиции в посольства Камбоджи.

«Мысль, которую мы хотим донести до камбоджийских властей, ясна», – говорит Генеральный Секретарь IndustriALL Юрки Райна. «Мы не остановимся, пока все работники не будут освобождены».

Через неделю после того, как заключенным было отказано в выпуске под залог, IndustriALL и МКП, к которым присоединились представители компаний H&M, Inditex, Gap, S&A и Puma, провели встречу на высшем уровне в столице Камбоджи Пномпене, где их принял заместитель премьер-министра страны Кеат Чхон; на встрече также присутствовали несколько министров, включая министров

труда и торговли, а также ряд других высокопоставленных государственных чиновников. В ходе откровенных обсуждений представители брендов выразили желание увидеть в стране стабильность, устойчиво функционирующий механизм оплаты труда и здоровые трудовые отношения.

Однако вызывает тревогу то, что после этой встречи правительство приостановило действие свободы объединения для трудящихся Камбоджи, отказывая новым профсоюзам в регистрации до принятия нового закона о профсоюзах, который, возможно, будет принят лишь в конце этого года.

Приостановление правительством свободы объединения является прямым нарушением ратифицированной Камбоджей Конвенции МОТ № 87, которая гарантирует трудящимся и работодателям, без всяких исключений, право на создание своих организаций и вступление в них по собственному выбору и без предварительного разрешения.

Следующим актом дискриминации по отношению к профсоюзам стало постановление министерства труда, которое теперь требует от профсоюзных лидеров предоставления справки об отсутствии у них уголовной судимости прежде, чем новая первичная организация их профсоюза может быть зарегистрирована.

Камбоджийская ассоциация изготовителей одежды (GMAC), которая не осудила применение правительством силы против демонстрантов, что привело к гибели людей, также решила нанести профсоюзам ответный удар, предъявив шести профсоюзным лидерам иски на общую сумму в 72 миллиона долларов США за ущерб, нанесенный их фабрикам во время протестов.

Бренды присоединяются к глобальным профсоюзам в решении проблемы заработной платы и соблюдения прав трудящихся

В ответ на обострение отношений между работниками швейной отрасли, правительством и владельцами фабрик IndustriALL, UNI и МКП вместе с 30 крупными брендами, включая H&M, Inditex, Gap, Adidas и Nike, подписали 14 марта совместное обращение к заместителю премьер-министра Камбоджи с просьбой о создании демократичного и оперативного механизма установления минимального размера оплаты труда, обеспечения свободы объединения для профсоюзов и уважения прав 21 находящегося в заключении работника.

Признавая право владельцев фабрик требовать возмещения от любого лица, в отношении которого доказано, что он преступным образом нанес ущерб их собственности, бренды и профсоюзы также выразили опасение, что планируемое судебное преследование профсоюзов обострит ситуацию и затруднит

поиск конструктивных решений.

«Глобальные союзы и мировые бренды едины в своем стремлении поддержать этот процесс, чтобы найти выход из тупиковой ситуации, сложившейся в отношении минимальной заработной платы», – отмечает Юрки Райна, признавая при этом, что все бренды должны согласиться платить своим поставщикам больше, дабы компенсировать затраты, связанные с повышением заработной платы.

«Для брендов воздействие увеличения зарплаты на отпускную цену изделий будет минимальным, а жизнь швейников это изменит кардинальным образом. Брендам нужно заверить владельцев фабрик, что они готовы учесть размер минимальной заработной платы и покрыть дополнительные затраты».

IndustriALL продолжит свою борьбу за права трудящихся в Камбодже, добиваясь для них зарплаты не ниже прожиточного минимума, свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров без страха насильственного подавления.



ЗАРПЛАТА НА УРОВНЕ ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА

Нищенская оплата труда оказывает разрушительное воздействие на трудящихся. Зарплата на уровне прожиточного минимума представляет собой минимальный доход, необходимый работнику для удовлетворения своих самых элементарных потребностей, таких как жилье, одежда и питание. Зарплата на уровне прожиточного минимума является проблемным вопросом на всех континентах и на всем протяжении мировых цепочек поставок и занимает центральное место в концепции Достойного Труда. IndustriALL вместе со своими членскими организациями ведет кампании по этой проблеме.

Дополнительная информация по адресу:

www.industrialall-union.org

Ужасающая жестокость при подавлении январских демонстраций вызвала волну возмущения во всем мире; профсоюзы Таиланда и Кореи провели демонстрации у зданий камбоджийских посольств.



ФОТО 1: Акция солидарности профсоюза KMWU, Сеул, Корея. KMWU

ФОТО 2: Акция протеста в Коломбо, Шри-Ланка. NFTU

ФОТО 3: Демонстрации в Дакке, Бангладеш. NGWF





СТРАНА:
Индонезия
ПРОФСОЮЗ:
KSPI

досье

ТЕКСТ:
Петра Бренмарк

ГЛАВНОЕ ФОТО:
30 000 работников собрались на митинге в Джакарте, требуя повышения минимальной заработной платы и всеобщего доступа к медицинскому страхованию, обещанных им правительством. IndustriALL

@saidiqbalkspi



БОРЬБА ПРОДОЛЖАЕТСЯ

Харизматичный индонезийский профсоюзный лидер Саид Икбал вполне олицетворяет собой ту энергию и динамичность, которую его конфедерация KSPI демонстрирует последние несколько лет. Столкнувшись с такими проблемами, как аутсорсинг и слишком низкая минимальная заработная плата, Саид Икбал серьезно нацелен на то, чтобы бороться за изменение ситуации.

Джакарта, февраль 2014 года. Члены KSPI провели многочисленную демонстрацию, протестуя против нарушения правительством своих обещаний. Хотя Министерство труда и приняло в 2013 году постановление о повышении минимального размера оплаты труда, этот документ пока не привел к существенному повышению заработной платы.

«Проведенное повышение неразумно и не отражает реальной ситуации, поскольку зарплата остается меньше прожиточного минимума», - отмечает Саид Икбал, Президент членской организации Глобального Союза

IndustriALL, профсоюза FSPMI, а также Конфедерации профсоюзов Индонезии (KSPI). - **Минимальная зарплата должна быть поднята до уровня прожиточного минимума, и все трудящиеся должны получить доступ к социальному обеспечению».**

Профсоюзная акция в Индонезии

Индонезия, страна, в которой проживает 259 миллионов человек, раскинулась на более чем 18 000 островах. Эта молодая демократия не имеет прочных профсоюзных традиций, тем не менее, члены KSPI глубоко привержены тем ключевым требованиям, за которые борются.

Саид Икбал поясняет, что как члены профсоюза они ведут борьбу, главным образом, по трем направлениям: покончить с системой низкой оплаты труда, обеспечить социальную защиту, означающую социальные гарантии для всех трудящихся, и обуздать аутсорсинг.

«Мы боремся за реформу системы социального обеспечения, которая обеспечит стопроцентный охват

трудящихся медицинской страховкой и сделает обязательным пенсионный фонд для официально трудоустроенных работников. Мы боремся против политики низкой оплаты труда, нам нужна достойная зарплата, зарплата, отражающая состояние отрасли. Ну, и еще ведется бесконечная война против неустойчивой занятости. Мы хотим добиться нового определения статуса занятости и, что очень важно, изменить закон, регулирующий использование аутсорсинга».

В работе профсоюзов видна четкая стратегия и метод: от концепции до лоббирования и действий. Согласовав между собой концепцию, профсоюзы проводят обсуждения с широким спектром заинтересованных сторон от политических партий до общественных организаций. Используются как традиционные СМИ, так и социальные сети, с мощным присутствием в Facebook и обширными рассылочными списками. А затем наступает время действий.

Массовые демонстрации, где число участников достигает уровня, о котором

профсоюзные работники в других частях света могут лишь мечтать, для Индонезии явление отнюдь не редкое. Первомайские демонстрации в 2013 году собрали 500 000 трудящихся, которые, плечом к плечу, прошли маршем по всем регионам Индонезии. В столице страны Джакарте в митинге перед президентским дворцом приняли участие 135 000 человек.

«Эти демонстрации, марши и кампании очень важны для того, чтобы заручиться поддержкой народа», - говорит Саид Икбал.

Минимальная заработная плата

При сравнении минимальной заработной платы в разных странах Азии Индонезия с ее 210 долларами США в месяц в крупнейших производственных отраслях отстает от Китая, Таиланда и Филиппин. А на Тайване минимальная норма оплаты труда выше индонезийской в три раза.

Саид Икбал отмечает, что, благодаря мобилизации трудящихся, минимальная заработная плата в стране увеличилась на 40 процентов в 2013 и на 20 процентов в 2014 году. Но этих повышений просто не достаточно. «Главная проблема состоит в том, что минимальная зарплата в Индонезии не покрывает самых элементарных человеческих потребностей. Получающий минимальную зарплату работник или работница способны оплатить лишь 82,29 процента своих насущных нужд». «Мы должны ввести обязательную шкалу заработной платы для работников, проработавших больше одного года. Зарплаты выше минимальной должны определяться в переговорном порядке. Должно быть правительство регулирование размера минимальной оплаты труда. Компании, выплачивающие своим работникам зарплату ниже минимальной, должны отслеживаться».



Почему система социального обеспечения Индонезии нуждается в реформировании?

Более 150 миллионов индонезийцев остаются за пределами системы социального обеспечения. Парламент принял закон о всеобщем медицинском страховании, который должен был вступить в силу для всех граждан страны с января 2014 года. Но правительство медлит с его применением, и для миллионов тружеников нормальная медицинская страховка так и не стала реальностью. «Действующая ныне сфера применения этого закона является дискриминационной, ограниченной и ориентированной на прибыль. Трехсторонний орган не принимает никакого участия в разработке политики и принятии решений по внедрению системы социального обеспечения», - отмечает Саид Икбал.

«Более высокие социальные гарантии помогут людям переходить из теневой экономики к официальной занятости. Попытки работодателей оттянуть осуществление уже утвержденных реформ являются угрозой для социального мира в стране и продвижения Индонезии по пути, который обеспечит благосостояние всех ее граждан».

Аутсорсинг

Условия труда для выведенных за штат работников в Индонезии тяжелые. Для них отсутствуют социальные гарантии, на них не распространяются положения коллективных договоров, попытки профсоюзного объединения этих работников целенаправленно подавляются руководством. Индонезийское трудовое законодательство гласит, что выведенные за штат работники не могут использоваться на профильных производственных работах, а часто бывает именно так.

ОМА БУРУ

Учебный центр KSPI обрел свой дом в неожиданном месте, разместившись в наполовину построенном мосте, который должен был соединить две части, на которые поделена промышленная зона Бекаси в Джакарте. Действующий шаткий мост, соединяющий эти две части, принадлежит частному владельцу, и за пользование им взимается плата. Правительство намеревалось построить бесплатный мост, но не смогло договориться с землевладельцами на одном берегу реки, и работы прекратились, а мост остался недостроенным.

Имея в этой промышленной зоне тысячи членов, KSPI постепенно превратила недостроенный мост в полностью функциональный учебный центр. До тысячи рабочих каждый день проходят мимо него по дороге на работу и с работы. Некоторые даже остаются ночевать.

«Мы ведем напряженную масштабную кампанию по аутсорсингу, которая включает как организацию массовых митингов, так и интенсивное лоббирование», - рассказывает Саид Икбал. - **Эта кампания привела к принятию 21 ноября 2013 года нового закона об аутсорсинге».**

Результатом этой энергичной кампании стал новый пакет законодательных мер по практике аутсорсинга, изданный министром труда. На государственных предприятиях поменялся статус 16 миллионов работников: они перестали быть внештатными и перешли в категорию постоянных, с ними были заключены прямые договоры о трудоустройстве. Новые постановления также призывают к выравниванию заработной платы постоянных, контрактных и выведенных за штат работников.

Что ожидает нас в будущем?

Хотя профсоюзы Индонезии доказали, что способны изменить жизнь трудящихся к лучшему, впереди их ждет еще множество сражений. Минимальную заработную плату необходимо поднять до уровня прожиточного минимума, и все работники должны иметь социальные гарантии. Саид Икбал сообщает, что в 2015 году профсоюзы будут требовать повышения минимального размера оплаты труда на 30 процентов.

«Если мы хотим построить государство всеобщего благоденствия, нам нужна хорошая минимальная зарплата. И мы отказываемся сидеть и ждать. Нам необходимо отыскать решение этой проблемы вместе с другими профсоюзами Индонезии».

IndustriALL поддерживает кампанию индонезийских профсоюзов за дальнейшее повышение минимальной заработной платы до уровня прожиточного минимума, за реформу социального обеспечения и ограничение аутсорсинга в пользу достойных рабочих мест.

«В повышении минимальной заработной платы нет ничего страшного», - отмечает генеральный секретарь IndustriALL Юрки Райна. - **В прошедшем году минимальная зарплата повышалась во многих странах Азии. Профсоюзам Бангладеш удалось в 2013 году добиться ее повышения на 77 процентов, а в Китае минимальная заработная плата уже выше, чем в Индонезии. Пришло время индонезийским труженикам и их семьям получать свою долю той прибыли, которую они помогают создавать своими собственными руками».**

Смотрите Саида Икбала на канале IndustriALL в YouTube

KSPI и FSPMI
В Индонезии у IndustriALL есть 12 членских организаций с общей численностью в 1,3 миллиона членов. Федерация профсоюзов работников металлургии и металлообработки Индонезии (FSPMI) насчитывает в своих рядах около 220 000 членов.

Следите за FSPMI на Facebook

В Индонезии действуют шесть национальных профцентров, одним из которых является KSPI. Совокупно эти конфедерации объединяют около 4 миллионов членов.

@FSPMI_KSPI

ФОТО 1:
Юрки Райна на встрече в учебном центре Ома Буру.
IndustriALL

ФОТО 2:
Митинг на улицах Джакарты.
IndustriALL





Меня расстановку сил Кампании по защите трудящихся от злоупотребления

кампании

ТЕКСТ:
Адам Ли
ГЛАВНОЕ ФОТО:
Подвергшиеся локауту члены профсоюза USW выступают против компании Crown Holdings. USW

Более чем когда-либо Глобальный союз IndustriALL помогает сегодня трудящимся выровнять то поле, на котором они взаимодействуют с руководством компаний. Нарращивая потенциал профсоюзных организаций на местах, объединяя их в глобальные профсоюзные сети и работая с этими сетями над реализацией стратегии и тактики ведения кампаний, IndustriALL борется за то, чтобы помочь изменить расстановку сил в пользу трудящихся.

Декабрь 2013 года стал знаменательным месяцем для социального диалога в Глобальном союзе IndustriALL. Были заключены Глобальные рамочные соглашения (ГРС) с тремя компаниями: шведской компанией SCA, норвежской Norske Skog и бельгийской Solway. Пройдена веха на этом пути: число ГРС между ТНК и Глобальными федерациями профсоюзов (ГФП) превысило 100.

ГРС являются письменными соглашениями, которые заключаются на мировом уровне между ГФП, такими как IndustriALL, и транснациональными корпорациями. При наличии надлежащих формулировок и правильном выполнении эти соглашения могут служить делу защиты прав трудящихся на предприятиях компании в любом уголке планеты.

Однако вслед за пройденной вехой напрашивается и вопрос: что она означает для десятков миллионов работников, трудящихся в тысячах транснациональных компаний, не подписавших с профсоюзами глобального соглашения? Для сравнения, декабрь вовсе не был удачным месяцем для членов входящего в IndustriALL Профсоюза работников зон свободной торговли и сферы услуг (FTZGSEU), работающих в зоне свободной торговли Шри-Ланки на компанию Ansell. К декабрю они бастовали уже два месяца, и многими семьями начало овладевать отчаяние.

Забастовка была вызвана злым отношением руководства Ansell к работникам и их профсоюзам. Оно включало отказ вести честные коллективные переговоры, преследование профсоюзных лидеров, работников даже заставляли мочиться прямо на рабочем месте, чтобы не снижать темпы производства.

Отпор

Хотя Ansell во многих отношениях представляет собой крайний случай, компаний, подобных ей, слишком много. Если профсоюзы будут закрывать глаза на произвол Ansell-ей этого мира, сосредоточив все свое внимание на компаниях, готовых «играть по правилам», средства к существованию огромного множества рабочих окажутся под угрозой.

Исторически профсоюзы возникли отнюдь не благодаря гармоничному диалогу с работодателями. Они появились на свет, когда рабочие объединились и потребовали исправить несправедливые решения работодателей. Объединение и укрепление сплоченности остаются жизненно важными компонентами любого отпора, который оказывают трудящиеся и их профсоюзы в ответ на несправедливость работодателей.

Однако перед лицом гигантских транснациональных корпораций и мощных отраслевых объединений силы профсоюза одного предприятия зачастую оказываются недостаточно. Профсоюзы отдельных предприятий часто оказываются в проигрыше из-за того, что расстановка сил складывается не в их пользу.

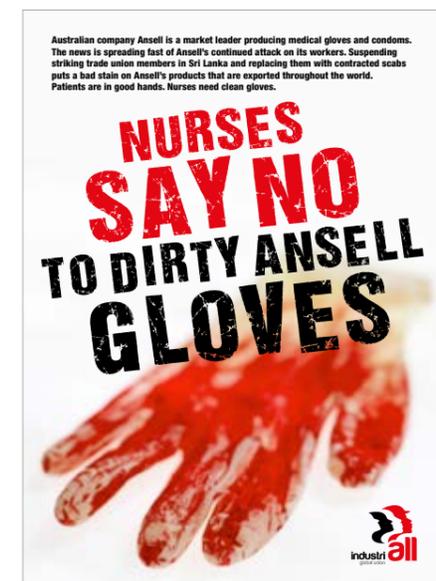
IndustriALL играет все более заметную роль в проведении отраслевых кампаний. Эти кампании могут быть нацелены против отдельного работодателя, злоупотребляющего своим положением, как мы это видим на примере недавних кампаний против корпораций Ansell, Crown и Rio Tinto. Они также могут быть направлены против нескольких компаний или даже отраслевых объединений работодателей, как мы это наблюдаем в Бангладеш и Камбодже.

Кампания по корпорации Ansell

Ansell является австралийским производителем резиновых перчаток и презервативов. Задолго до того, как профсоюз FTZGSEU призвал к проведению забастовки в Ansell, IndustriALL отреагировал на ужасающее состояние охраны труда в компании, опубликовав экспертное заключение с критикой принятой в компании практики работы. Это помогло FTZGSEU оказать давление на органы государственного регулирования и добиться усиления контроля за охраной труда на предприятии.

В октябре прошлого года 294 работника Ansell были уволены во время проведения забастовки, которая началась с протеста против временного

отстранения от работы председателя их профсоюзной первички, но быстро разрослась на волне возмущения, вызванного тем, что Ansell уволила 11 профсоюзных представителей и активистов. Опираясь на решения судов низшей инстанции о восстановлении уволенных сотрудников на работе, Высший Суд выдал Ansell предписание провести переговоры с FTZGSEU и урегулировать этот спор. Когда руководство компании отказалось это сделать, IndustriALL активизировал проводимую им кампанию, направив делегацию высокого уровня, которая выступила на митинге бастующих работников в стремлении обеспечить поддержку профсоюза во всей Шри-Ланке.



Одним из приоритетов кампании является усиление международной поддержки. С этой целью ведется кампания через интернет-портал LabourStart, которая дала почти десять тысяч писем протеста в адрес руководства Ansell. Исполнительный комитет IndustriALL принял жесткую резолюцию и обязался обеспечить поддержку работников компании во всех регионах мира.

IndustriALL подал жалобу в Организацию экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) по поводу нарушения принятых ОЭСР руководящих принципов для ТНК. Руководящие принципы ОЭСР устанавливают для транснациональных компаний международно признанные нормы в области трудовых отношений, соблюдения прав человека, обеспечения гигиены и безопасности труда, а также борьбы с коррупцией и содержат механизм подачи жалоб.

Поскольку Ansell отклонила предложение IndustriALL о проведении диалога по поводу конфликта в Шри-Ланке, поданная в ОЭСР жалоба позволяет IndustriALL оказывать давление на компанию, которая должна либо согласиться на его предложение, либо столкнуться с широким обличением бесчеловечной практики работы компании, которое способно нанести ее репутации серьезный ущерб.

Бизнес Ansell зависит от ее репутации как поставщика качественных хирургических и промышленных санитарных резиновых перчаток. Профсоюзная кампания проводится под лозунгом «Нет грязным перчаткам от Ansell», и IndustriALL вышел, как напрямую, так и через свои членские организации, на большое число клиентов Ansell, выражая озабоченность по поводу способности компании удовлетворять их потребности, пока забастовка продолжается.

В феврале IndustriALL еще больше усилил кампанию. Генеральный Секретарь IndustriALL Юрки Райна приехал в Шри-Ланку и принял участие в митинге в поддержку бастующих работников. Он также встретился с Президентом Шри-Ланки, чтобы выразить свою обеспокоенность по поводу этого конфликта. Широко освещавшийся в СМИ визит Юрки Райна помог пролить свет на бесчеловечное отношение Ansell к своим работникам.

Путь к победе

Забастовка и кампания получили огромный отклик. Примерно в одно время с визитом Райны стало известно, что большие партии перчаток Ansell, изготовленных в период трудового спора, возвращаются компании с указанием на дефекты. Также было объявлено, что в свете продолжающегося трудового спора шриланкийский Совет по инвестициям отклонил просьбу Ansell о предоставлении ей налоговых льгот.

Руководство Ansell пока еще так и не сделало честного предложения по разрешению конфликта. Когда Верховный Суд Шри-Ланки 3 марта вновь вернулся к рассмотрению этого дела, стало ясно, что компания совсем не намерена попытаться найти какое-то жизнеспособное решение. Верховный Суд предложил восстановить 294 уволенных работника, но Ansell заявляет, что все вакансии заполнены. Верховный Судья распорядился, чтобы трудовой арбитраж Шри-Ланки рассмотрел каждое из этих дел, за исключением 35 работников, получивших выходные пособия. Если спор не будет урегулирован, Верховный Суд проведет новое слушание по делу.

Поскольку перспективы урегулирования конфликта сегодня отсутствуют, IndustriALL продолжит кампанию и будет продолжать усиливать давление на Ansell, используя творческий стратегический подход для достижения нужного результата.

Общая ситуация для профсоюзов угрожающая как никогда ранее. Руководство корпораций ломает все барьеры в своем безжалостном стремлении к получению прибыли. Европейские компании, ведущие социальный диалог у себя дома, развязывают наступление на права профсоюзов в Северной Америке и в других частях света.

Путь к победе перед лицом беспринципных работодателей не будет коротким. IndustriALL станет и далее следовать этим путем, наращивая свой потенциал в проведении кампаний и добиваясь результатов. Мы работаем с членскими организациями и с другими глобальными федерациями профсоюзов над более эффективным использованием накопленного опыта и ресурсов, выделяемых на их кампании.

ФОТО 1:
Графика, использовавшаяся в кампании против Crown Holdings. USW

ФОТО 2:
Юрки Райна на митинге с уволенными работниками компании Ansell в феврале 2014 года. IndustriALL

@labourstart



КАМПАНИЯ ПО RIO TINTO

Несмотря на заявления о следовании принципам достойной практики работы корпорацией, поведение горнодобывающего и металлургического гиганта Rio Tinto отмечено серьезными конфликтами с профсоюзами, местными общинами, коренным населением и органами государственного регулирования. Проводя эту кампанию, Глобальный Союз IndustriALL нацелен на укрепление профсоюзного влияния на рудниках и заводах Rio Tinto во всем мире, объединяя трудящихся в борьбе за достойный труд. Дополнительная информация по адресу: www.industriall-union.org/riotinto

КОМПАНИЯ CROWN

120 работников канадского завода в Торонто, принадлежащего американской компании Crown, производителю жестяных банок, бастуют с 6 сентября 2013 года. Эти рабочие являются членами входящего в IndustriALL Объединенного профсоюза сталелитейщиков (USW). Кампания против Crown нацелена на то, чтобы положить конец «развязанной Crown длительной кампании нападков на работников и профсоюзы». Узнайте больше по адресу: www.takebacksnomore.ca

@Steelworkers #TakeBacksNoMore

ОСТАНОВИТЬ НЕУСТОЙЧИВУЮ ЗАНЯТОСТЬ

7 октября каждого года, во Всемирный День Действий за Достойный Труд, Глобальный Союз IndustriALL призывает все свои членские организации мобилизовать своих членов и присоединиться к всемирной борьбе, цель которой – ОСТАНОВИТЬ неустойчивую занятость.

Профсоюзы борются с этим явлением, объединяя в своих рядах работников с неустойчивыми формами занятости, выступая против законов, расширяющих использование таких форм трудоустройства и мобилизуясь для поддержки гарантированной занятости с достойной оплатой и хорошими условиями труда. Узнайте больше на сайте: www.industriall-union.org

ДЕЙСТВИЯ ПО БАНГЛАДЕШ

Более 150 мировых брендов и розничных торговых сетей подписали историческое Соглашение о пожарной безопасности и безопасности зданий в Бангладеш с Глобальным Союзом IndustriALL и Глобальным Союзом UNI, дав начало масштабному проекту, нацеленному на то, чтобы сделать швейную промышленность безопасной и устойчиво развивающейся. Кампания за гарантии свободы объединения, за профсоюзное объединение трудящихся и повышение минимальной заработной платы продолжается. www.industriall-union.org/action-on-bangladesh

Исторически профсоюзы возникли отнюдь не благодаря гармоничному диалогу с работодателями. Они появились на свет, когда рабочие объединились и потребовали исправить несправедливые решения работодателей.



1

2

Усиление профсоюзного влияния в автомобильной промышленности

Деятельность Глобального Союза IndustriALL в автомобильной промышленности сосредоточена на усилении профсоюзного влияния в секторе путем объединения профсоюзных организаций одной транснациональной компании в единую профсоюзную сеть и использовании того большого влияния, которого профсоюзы добились в некоторых странах, чтобы обеспечить ответственное отношение со стороны транснациональных работодателей во всех странах мира.

Говорит Президент американского профсоюза UAW и Председатель автомобильной отраслевой секции IndustriALL Боб Кинг:

«Глобальный Союз IndustriALL следует идее экономической и социальной справедливости, не признающей государственных границ. Членские организации автомобильного сектора помогают претворить эту идею в реальность, действуя как единая сила и используя новые, творческие подходы. От бразильских рабочих, которые оперативно провели акции, чтобы защитить от мести администрации работника завода «Ниссан» в городе Кантон, штат Миссисипи, и до профсоюзов автомобилистов, объединившихся, чтобы осудить жестокое подавление профсоюза на заводе Ssangyong Motor в Корею, профсоюз UAW убеждался в том, что это сотрудничество вдохновляет и дает результаты».

Международные объединения членских организаций IndustriALL в крупных автомобильных компаниях:

КОМПАНИЯ	ПРОФСОЮЗНАЯ СЕТЬ	ГРС	К-ВО РАБОТНИКОВ
БМВ	Расширение ЕСП, куда вошли делегаты из ЮАР и Китая	Есть	100,000
Бош	Глобальная встреча каждые три года, признанная компанией	Есть	281,000
Даймлер	Глобальная сеть, признанная компанией	Есть	275,000
Фиат/Крайслер	Глобальная сеть, не признанная компанией	-	215,000
Форд	Глобальная сеть, признанная компанией	Есть	181,000
Дженерал Моторс/Опель	Глобальная сеть, признанная компанией	-	212,000
Хонда	Азиатская профсоюзная сеть	-	190,300
Хёнде/KIA	Глобальная сеть, не признанная компанией	-	86,100/более 40,000
Ниссан	Глобальная профсоюзная сеть	-	160,500
PSA Пежо Ситроен	Глобальная сеть, признанная компанией	Есть	194,600
Рено	Глобальная сеть, признанная компанией	Есть	121,800
Тойота	Азиатская профсоюзная сеть	-	333,400
Фольксваген	Глобальная сеть, признанная компанией	Есть	572,800
Вольво АВ	Глобальный Форум, признанный компанией	-	110,000

Приведенная таблица показывает развитые профсоюзные структуры внутри лидирующих на рынке автомобильных компаний. Глобальный Союз IndustriALL выполняет функцию отраслевой сети для всех профсоюзных сетевых объединений на уровне компании. Международная солидарность и профсоюзное влияние осуществляются для создания признаваемых компаниями Всемирных советов предприятия, которые являются механизмом самого высокого уровня для оказания трудящимися влияния на стратегию компании, как это упоминается в Платформе Действий, принятом на Учредительном конгрессе в Копенгагене в 2012 году. Во всех этих органах и структурах IndustriALL играет важную роль, признаваемую менеджментом. IndustriALL присутствует на всех заседаниях Всемирного совета предприятия, включая сессию, на которой руководство докладывает стратегию корпорации.



Говорит Председатель Всемирного комитета работников компании «Даймлер» Эрих Клемм:

«Поскольку компании расширяют свою международную активность и реализуют свою международную стратегию, представляющие работников организации должны выстраивать международные структуры, если хотят помешать превращению трудящихся в пешек, послушных приказам глобализованного производства и наднационального процесса принятия решений. Конечной целью международных органов рабочего представительства в компании «Даймлер» является неуклонное укрепление взаимного доверия для защиты прав и интересов трудящихся и оказания им солидарной помощи вне зависимости от того, в какой стране они работают. Наши заседания обеспечивают донесение полной информации до всех и обсуждение вопросов на равных с высшим руководством компании. Мы добиваемся успеха в этой работе благодаря

поддержке международных профсоюзных организаций и включаем в состав Комитета рабочих представителей от новых предприятий компании. Заводы и рабочие коллективы должны знать друг друга в лицо».

Всемирный совет предприятия компании «Фольксваген» служит примером, наглядно демонстрирующим, каким образом эта структура может работать эффективно. На заседания Совета приглашаются все менеджеры по кадрам местного уровня, и представители работников получают платформу, позволяющую им озвучить жалобы с мест в присутствии всего международного руководства, генерального директора и профсоюзов. Ни один менеджер по кадрам не хочет проведения на этом форуме открытой дискуссии по жалобам работников его или ее завода, поэтому первичные организации значительно укрепили свои возможности по урегулированию вопросов с администрацией в преддверии этих ежегодных встреч.

Французские автомобильные компании также имеют сильное международное рабочее представительство, которое обеспечивается членскими организациями IndustriALL. ГРС с компаниями «Рено» и «ПСА Пежо-Ситроен» являются образцовыми соглашениями с сильными формулировками по обеспечению достойной заработной платы, профсоюзных прав, охраны труда, распространению действия соглашения на всю цепочку поставок и созданию Всемирного совета предприятия для контроля за выполнением ГРС.

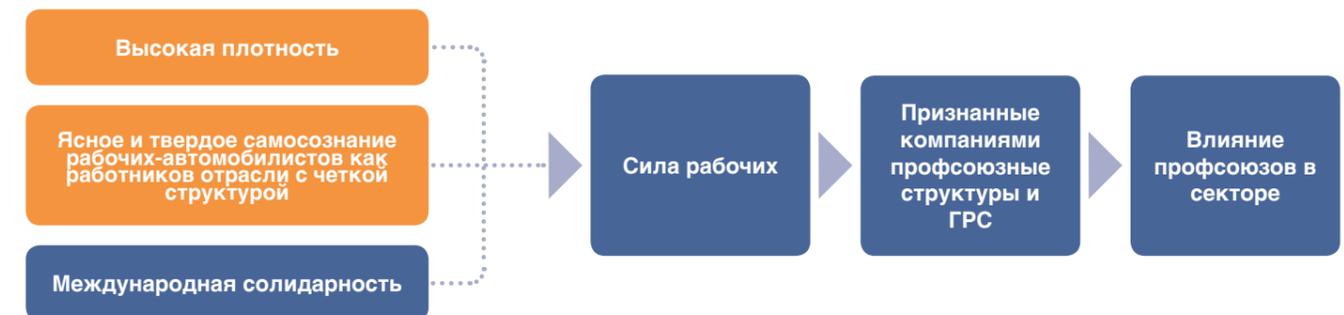
Директор IndustriALL по автомобильной и резиновой промышленности Хельмут Лензе говорит о Всемирных советах предприятия:

«Компании должны оплачивать проезд профсоюзных представителей и все расходы, связанные с их участием в заседаниях Совета не потому, что этого требует закон, а потому, что профсоюз имеет силу. Нет нужды говорить, что эти выплаты никоим образом не влияют на независимость профсоюзов. В зависимости от страны происхождения компании эти заседания обычно проводятся соответствующим Советом предприятия, а не менеджментом. Совет предприятия приглашает руководство компании на заседания и настаивает на том, чтобы Генеральный директор приходил и отчитывался перед профсоюзом».

Профсоюзы говорят руководству, что работникам нужна глобальная структура, что менеджеры не платят из своего кармана, когда участвуют в международных встречах, и профсоюз тоже платить не должен. «Вы делаете свою работу как менеджмент компании, мы делаем свою как профсоюз на глобальном уровне. Каждая сторона делает свое дело, а расходы берет на себя компания».

Когда компания имеет глобальную структуру, согласованную, признанную и оплачиваемую компанией, это означает, что профсоюз достаточно силен, чтобы заставить компанию принять, признать и заплатить. В некоторых случаях таких структур в других компаниях не существует, потому что профсоюзы, представляющие работников компании, еще не набрали достаточно силы, чтобы ее «продать».

Многочисленные образцовые системы трудовых отношений и соглашения в отрасли оказывают давление на другие



тема номера

ТЕКСТ: Том Гринтер

ГЛАВНОЕ ФОТО: Завод компании Mercedes-Benz в Зиндельфингене, Германия. Daimler AG

ФОТО НАПРОТИВ: Заводские рабочие в Бразилии. Rossana Lana / SMABC

компания, заставляя их следовать этому примеру. Глобальная рамочное соглашение с компанией «Форд» является единственным ГРС, подписанным IndustriALL с американской компанией. И эта модель влияния распространяется на всю цепочку поставок, где происходит большинство нарушений прав трудящихся и профсоюзов.

В сравнении с другими отраслями цепочка поставок в автомобильной промышленности приобретает дополнительное значение, так как от 70 до 80 процентов средней стоимости автомобиля формируются именно в цепочке поставок. Автомобильный сектор следует общей тенденции в том, что большинство нарушений прав трудящихся происходит на уровне поставщиков и их субподрядчиков. Поэтому распространение действия глобальных рамочных соглашений на цепочку поставок компании является для автомобильного сектора приоритетом. Приведенная выше круговая диаграмма говорит о большом числе ГРС, подписанных IndustriALL с компаниями цепочки поставок, большинство из которых являются немецкими, например, Bosch, Mann & Hummel и ZF.

Глобальные соглашения о трудовых отношениях с компаниями «БМВ», «Рено», «ПСА Пежо Ситроен» и «Фольксваген» сыграли решающую роль в урегулировании конфликтов в их компаниях-поставщиках. IndustriALL регулярно координирует международное вмешательство в ситуации, связанные с нарушением прав трудящихся, которые возникают на предприятиях цепочки поставок автомобильной промышленности в Турции. Эти вмешательства IndustriALL имеет особый вес благодаря сети ГРС с крупнейшими автомобильными компаниями, закупающими их продукцию, будь то резиновые прокладки для двигателя, шариковые подшипники или колеса.

«Экспорт» профсоюзного влияния

Немецкий профсоюз IG Metall является

крупнейшей членской организацией Глобального союза IndustriALL. Высокая плотность профсоюзного членства при постоянно растущей численности позволила профсоюзу IG Metall занять доминирующее положение в механизме Советов предприятий, который изначально создавался с целью ослабить немецкие профсоюзы. IG Metall использует свое влияние в наблюдательном совете всех крупных немецких компаний в секторе.

«По всему миру люди по-прежнему работают в ужасающих условиях и подвергаются репрессиям и преследованиям за то, что объединяются в профсоюз», - говорит Президент Глобального Союза IndustriALL Бертольд Хубер. - Наша главная задача – добиться реализации минимальных социальных норм, чтобы сделать глобализацию более человеческой. Мы ведем с компаниями переговоры по заключению Глобальных рамочных соглашений с тем, чтобы обеспечить минимальные условия на всех предприятиях компании и в ее цепочках поставок».

IG BCE, еще один крупный и влиятельный немецкий профсоюз, оказывает значительное давление на компании в отраслях, обслуживающих автомобильную промышленность, таких как шинная, стекольная и кожевенная, а бразильский профсоюз CNM-CUT со своим мощным присутствием в секторе очень активно работает с международными автомобильными компаниями.

Аналогичным образом Японский профсоюз работников автомобильной промышленности (JAW) использует высокую плотность профчленства и то влияние, которым он пользуется среди руководителей японских транснациональных автомобильных компаний, чтобы защищать права своих коллег по отрасли в других странах.

Конкретные примеры такой помощи включают поддержку инициативы американского профсоюза UAW по профсоюзному объединению работников завода компании «Ниссан» в Кантоне, штат Миссисипи,



2

профсоюза STUHM на заводе компании «Хонда» в мексиканском штате Халиско и организационных усилий профсоюза Unifog на заводе компании «Тойота» в Канаде.

Профсоюз JAW также возглавляет несколько инициатив по созданию профсоюзных сетей в Азии. В августе 2013 года JAW объявил о создании Азиатской сети работников автомобильной промышленности. Общая позиция нового сетевого объединения заключается в том:

«... что для профсоюзов работников автомобильной промышленности Азии крайне важно объединиться для солидарной поддержки, обмена идеями и мнениями. Мы надеемся, что это... будет содействовать углублению отношений между азиатскими профсоюзами автомобильного сектора и со временем приведет к созданию профсоюзных сетей в ТНК в соответствии с устремлениями IndustriALL».

Эффективная международная солидарность в действии

Членские организации IndustriALL со всех континентов сражаются друг за друга, зная, что устойчиво развивающаяся отрасль можно построить, лишь добившись достойных условий труда повсюду.

Наши члены борются против мстительных работодателей и поддерживающих их правительств в Индии, Корее, Мексике, России и Турции – и это лишь несколько примеров.

Индийским работникам автомобильной промышленности, как и их коллегам в других странах, постоянно приходится отстаивать свои профсоюзные права, и они много выигрывают от международной солидарной поддержки, которую им дает глобальная профсоюзная сеть.

Ярким примером продолжающейся и сейчас

борьбы трудящихся Индии является конфликт, вспыхнувший на заводе по производству мотоциклов японской компании Maruti Suzuki. С 15 по 31 января 2014 года более 2000 демонстрантов из соседнего штата Харьяна приняли участие в марше в Нью-Дели, требуя освобождения 147 арестованных рабочих и восстановления на работе 2300 временно



3

отстраненных от нее работников завода.

В декабре 2012 года местное руководство финского производителя автомобильных запчастей, транснациональной компании РКС, на заводе в мексиканском городе Акунья уволило 100 работников, принявших участие в инициативе профсоюза Лос Минерос по профсоюзному объединению работников предприятия.

IndustriALL оказывает поддержку профсоюза работников «Фольксваген» SIPA, помогая ему преобразоваться в федеративную структуру, которая сможет объединять в своих рядах, в первую очередь, работников новых заводов автомобильного сектора в Мексике. В этом случае юрисдикция профсоюза распространится и на предприятия поставщиков.

Сопредседатель отраслевой секции Габриэла Пиньянелли работает в аргентинском профсоюзе работников автомобильной промышленности SMATA, который возвращается к международной работе и действует все более активно.

«Когда мы боремся, мы побеждаем»

Южноафриканская членская организация, профсоюз NUMSA, регулярно мобилизуется на поддержку своих членов в автомобильном секторе, и профсоюз добился проведения отраслевых коллективных переговоров. Например, в октябре 2013 года состоящие в

NUMSA работники моторного завода провели забастовку, которая продлилась четыре недели, и добились заключения нового коллективного договора сроком на три года, предусматривающего ежегодное повышение заработной платы на 10, 8 и 8 процентов.

На профсоюз NUMSA всегда можно рассчитывать, если речь заходит об оказании действенной солидарной поддержки их коллегам по отрасли в других странах. Широко прошла акция в поддержку кампании американского профсоюза UAW по объединению работников завода компании «Ниссан». В середине 2013 года NUMSA принял у себя делегацию профсоюза UAW, в течение целой недели проводя масштабные акции, кульминацией которых стал шумный пикет у японского посольства с требованием, чтобы правительство Японии вмешалось и положило конец антипрофсоюзным действиям на заводе «Ниссан» в штате Миссисипи.

ГРС, заключенные IndustriALL, охватывают сегодня более 10 миллионов трудящихся

Для IndustriALL профсоюзные сети являются действенными инструментами в строительстве глобальных профсоюзных структур, связывающими профсоюзы одной компании независимо от наличия глобального соглашения. Профсоюзные сети являются краеугольными камнями борьбы с глобальным капиталом. IndustriALL сегодня имеет 43 глобальных соглашения в целом ряде отраслей промышленности.

Переговоры по заключению Глобальных рамочных соглашений проводятся между профсоюзами и транснациональными компаниями на общемировом уровне и устанавливаются нормы по соблюдению прав трудящихся и обеспечению достойных условий труда на всех предприятиях компании и в ее цепочках поставок.

Уникальной чертой ГРС является установление постоянных отношений между менеджментом и работниками и создание возможности для самих работников компаний, посредством их профсоюзов, контролировать ситуацию и следить за тем, чтобы права соблюдались

В России Межрегиональный профсоюз работников автопрома (МПРА) добился подписания хороших коллективных договоров, мобилизовав своих членов на заводах «Форд», «Фольксваген» и в компании-поставщике Benteler Automotive. Созданный в 2007



4

году в результате успешной забастовки на заводе «Форд» в Санкт-Петербурге, МПРА сегодня объединяет работников 17 компаний автомобильного сектора.

Работникам компании «Фольксваген» в США отказано в праве быть членами профсоюза

Объединенный профсоюз работников автомобильной промышленности (UAW) сыграл историческую роль в профсоюзном объединении работников сектора и продолжает играть ее и по сей день. Различные организационные инициативы UAW на заводах транснациональных компаний реализуются сегодня, находясь на разных стадиях, и каждая из них имеет значимую международную профсоюзную поддержку. Голосование по вопросу о создании профсоюза, проведенное 12-14 февраля на заводе компании «Фольксваген» в городе Чаттануга, штат Теннесси, вновь доказало миру, что фундаментальные права трудящихся в США не соблюдаются.

Это важное голосование, вне всякого сомнения, было пущено под откос путем политического вмешательства извне.

Профсоюз UAW направил свои возражения в Национальный совет по трудовым отношениям США (NLRB) по поводу скрытного и девиантного поведения выборных политических фигур в отношении голосования о профсоюзе на заводе «Фольксваген» в Чаттануге. UAW проиграл голосование на предприятии, набрав 626 голосов против 712, но, несмотря на нейтралитет руководства компании и получение профсоюзом UAW доступа на завод – оба эти фактора являются в США аномальными для подобных ситуаций – политики штата Теннесси по необъяснимым причинам вмешались в процесс принятия работниками решения о профсоюзе и теперь, возможно, поставили под угрозу будущие планы компании «Фольксваген» по расширению своей деятельности в Чаттануге.



1

ФОТО 1:

Крис Крамп и Рокки Дьялково в техническом учебном центре профсоюза UAW и компании Ford. UAW

ФОТО 2:

Чой Бьонг-сен и Чен Ю-бонг на 50-метровой вышке ЛЭП рядом с проходной Мьонгчон завода компании Hyundai Motor в Ульсане, 18 октября. KMWU

Членские организации IndustriALL со всех континентов сражаются друг за друга, зная, что устойчиво развивающаяся отрасль можно построить, лишь добившись достойных условий труда повсюду.

ФОТО 3:

Работник компании GM Кеннет Трейси-младший за работой в отделе чистовой обработки металлических поверхностей кузовного цеха. Кеннет является членом территориальной организации UAW № 5960 в городе Лейк Орайон, штат Мичиган. UAW

ФОТО 4:

Заводские рабочие в Бразилии. Rossana Lana / SMAB

В марте 2014 года IndustriALL выразил серьезную озабоченность реакцией местного руководства американских предприятий «Рено» и «Ниссан» на инициативы по созданию профсоюзов Генеральному директору компаний Карлосу Госну.

Избранные от Республиканской партии политики штата Теннесси – Губернатор штата Билл Хаслам, сенатор США Боб Коркер и влиятельный сенатор законодательного собрания штата Бо Уотсон – с большим удовольствием присоединились к правым лоббистским группам, которые хлынули в Чаттанугу, чтобы наказать профсоюз UAW и растоптать соглашение о нейтралитете руководства на 22 страницах, заключенное между UAW и менеджерами «Фольксваген» при помощи немецкого профсоюза IG Metall.

«Разница составила всего сорок три голоса, - отметил секретарь-казначей UAW Деннис Уильямс на пресс-конференции после подведения итогов голосования. Становится очень тревожно, наблюдая, как такое происходит в Соединенных Штатах Америки в случае, когда компания и профсоюз достигают единодушия в вопросе о непродвинутой и честной процедуре голосования».

Профсоюзное объединение работников «Ниссан» в США

Когда работники завода «Ниссан» в Кантоне, штат Миссисипи, начали процесс создания профсоюза и обратились к UAW за помощью, местное руководство компании отреагировало жестко, проведя интенсивные групповые и индивидуальные встречи с демонстрацией антипрофсоюзных видеоматериалов, чтобы обозначить свое решительное несогласие с появлением профсоюза на предприятии. Эти действия создали атмосферу страха и запугивания, что является явным нарушением права трудящихся делать свободный, самостоятельный выбор в вопросе о профсоюзном членстве.

В марте 2014 года IndustriALL выразил серьезную озабоченность реакцией местного руководства американских предприятий «Рено» и «Ниссан» на инициативы по созданию профсоюзов Генеральному директору компаний Карлосу Госну.

В письме Генерального секретаря Юрки Райна говорится:

«Хотя я горячо приветствую подписание компанией «Рено» Глобального рамочного соглашения (ГРС) и публично заявленное обязательство Альянса соблюдать общемировые нормы трудовых отношений, включая те, что содержатся в Руководящих принципах ОЭСР для транснациональных предприятий и в Глобальном Договоре ООН, важно признать, что поведение компании «Ниссан» на сборочных предприятиях в США идет вразрез с этими международно признанными нормами. Альянс «Рено-Ниссан» не может заявлять, что соблюдает права человека в отношении своих работников, просто следуя положениям слабого трудового законодательства Соединенных Штатов».

Поддерживая усилия профсоюза UAW по профсоюзному объединению работников

компания «Ниссан», IndustriALL сотрудничает с членскими организациями автомобильного сектора в Японии, Франции, Бразилии, ЮАР и во всем мире.

Разработка общего плана действий

В качестве Директора IndustriALL по автомобильной и резиновой промышленности Хельмут Лензе проводит ежегодные заседания Рабочей Группы IndustriALL по автомобильному сектору, которая собирает представителей отраслевых профсоюзов как минимум из 18 стран и из всех автомобильных компаний. Рабочая группа обсуждает и принимает общую стратегию и конкретные действия профсоюзов сектора, нацеленные на стабилизацию отношений между профсоюзами, компаниями и странами, повсеместную поддержку работы по профсоюзному объединению трудящихся и оказание помощи в укреплении существующих и создании новых профсоюзов в секторе, в соответствии с общим Планом Действий IndustriALL.

Место проведения заседаний рабочей группы выбирается исходя из стратегических соображений. В 2010 году оно прошло в Детройте, где обсуждалась стратегия органайзинга американского профсоюза UAW. В 2011 и 2012 годах заседания прошли в Индии и в России для установления связей между местными профсоюзами, напряженно старающимися вести работу по органайзингу, с представителями родственного профсоюза из страны происхождения той или иной компании. В 2013 году заседание состоялось в Японии и было посвящено развитию жизненно важных отношений с японскими профсоюзами. А в 2014 году встреча пройдет в Таиланде, чтобы укрепить отраслевое профсоюзное движение в Азии и продемонстрировать азиатским профсоюзам, что IndustriALL сосредоточен на их регионе и поддерживает их усилия.

Другим важным направлением работы отраслевой секции является акцентирование деятельности на конкретных странах: Мексике, Индии, России и Китае. Индия стала объектом особого внимания в 2014 году, и основные усилия здесь направляются на укрепление единства индийских профсоюзов автомобильного сектора и развитие отношений и солидарности между индийскими профсоюзами и профсоюзами в странах происхождения различных компаний, таких как «Форд» и «Даймлер». В следующем году особый акцент будет впервые сделан на России, а целенаправленная работа в Мексике, которая началась в 2013 году, будет продолжена. Эта работа по конкретным странам ведется небольшой группой ключевых профсоюзных лидеров, которые пользуются подлинным авторитетом в соответствующих компаниях. Все проводимые семинары имеют схожую структуру, преследуя две первоочередные задачи: повышение осведомленности местных профсоюзных организаций и затем установление связей между местными профсоюзами и профсоюзом страны происхождения компании.

СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В АВТОМОБИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ (ИСТОРИЧЕСКАЯ СПРАВКА)

ПРОКЛАДЫВАЯ ПУТЬ ДЛЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ ТРУДЯЩИХСЯ В ДРУГИХ ОТРАСЛЯХ

С самого начала автомобильная промышленность играла ведущую роль среди промышленных секторов и была первопроходцем в плане представительства интересов трудящихся на мировом уровне и путем глобальных рамочных соглашений. Профсоюзы этого сектора были пионерами в создании глобальных структур сетевого взаимодействия работников, чтобы бросить вызов растущей мощи транснациональных корпораций.

Одна из трех организаций-предшественниц Глобального Союза IndustriALL, Международная федерация металлистов, провела в 1966 году в Детройте Всемирную конференцию по автомобильному сектору. На этой конференции, которую принимал у себя профсоюз UAW, были созданы первые профсоюзные сети в транснациональных компаниях. UAW возглавил инициативу по созданию профсоюзной сети в компаниях «Дженерал Моторс», «Форд» и «Крайслер». Это были первые профсоюзные сети в рамках одной компании. Работники автомобильной промышленности первыми адаптировали свою организационную структуру к процессу глобализации корпораций.

Председателем автомобильной отраслевой секции глобального профсоюза был тогда Президент UAW Уолтер Райтер, сегодня этот пост занимает нынешний Президент UAW Боб Кинг.



5



ТЕКСТ:
Леони Гуген

специальный репортаж

ФОТО:
Inditex

Inditex и Глобальный союз IndustriALL: Глобальное рамочное соглашение, которое дает результаты

Глобальное рамочное соглашение (ГРС) между Глобальным союзом IndustriALL и крупнейшей в мире сетью розничных магазинов модной одежды Inditex можно назвать образцовым для всей швейной промышленности. Соглашение, подписанное в 2007 году, помогало восстанавливать на работе активистов, уволенных за профсоюзную деятельность, добиваться повышения заработной платы и обеспечивать свободу объединения в странах, где профсоюзное объединение трудящихся традиционно было слабым.

В следующем году особый акцент будет впервые сделан на России, а целенаправленная работа в Мексике, которая началась в 2013 году, будет продолжена.



6

ФОТО 5 И 6:

Завод компании Mercedes-Benz в Зиндельфингене, Германия. Daimler AG



Глобальное рамочное соглашение (ГРС) служит делу защиты интересов трудящихся на всех предприятиях транснациональных компаний, устанавливая планку для практической реализации прав профсоюзов, обеспечения охраны труда и окружающей среды на самом высоком уровне. IndustriALL постоянно работает над ГРС и совершенствует их формулировки.

«Соглашение позволяет нам работать с владельцами фабрик, - говорит Исидор Бойкс из испанского профсоюза промышленных рабочих Industria-CC. OO, который выступает координатором IndustriALL по выполнению ГРС с Inditex. - Нам удалось перевести благие намерения, отраженные в соглашении, в конкретные действия».

Созданная в Испании группа компаний Inditex, действующая в секторе модной одежды, владеет 6 340 магазинами в 87 странах, и общее число ее сотрудников во всем мире составляет 128 000 человек. Работники предприятий розничной торговли и административный персонал охвачены ГРС, которое компания подписала с Глобальным союзом UNI. Хотя Inditex в основном состоит из сети магазинов Zara, компания также имеет семь других брендов: Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Pull & Bear, Uterqüe и Zara Home.

Успеха компания добилась главным образом за счет того, что перенимает новейшие веяния в мире моды и поставляет готовые изделия с дефиле на центральные улицы городов в течение недель. Чтобы сделать весь цикл от дизайнерской студии до прилавка магазина таким коротким, компания производит примерно 50% своей продукции в странах, находящихся рядом с Испанией, таких как Турция, Португалия и Марокко. Другие ключевые производственные зоны включают Бразилию, Аргентину, Пакистан, Китай,

Индию, Бангладеш и Юго-Восточную Азию. Общее число различных поставщиков компании составило около 6 000.

ГРС между IndustriALL и Inditex охватывает более миллиона труженников швейной промышленности, работающих на Группу.

«Будучи глобальной организацией, IndustriALL имеет возможность «дотянуться» до отдельных предприятий и защитить права работников на всем протяжении огромной цепочки поставок Inditex. Одним из успехов ГРС стала интеграция прав работников в модели корпоративного поведения и этические принципы Группы. Результатом этого конструктивного партнерства стало то, что владельцы фабрик учатся смотреть на профсоюзы как на ключевой фактор создания устойчивой рабочей силы у себя на предприятиях», - отмечает Генеральный секретарь IndustriALL Юрки Райна.

«ГРС – это для нас как прямая линия связи между работниками и компанией, - говорит Феликс Поза, Директор Inditex по вопросам корпоративной социальной ответственности. - Это способ получать информацию о проблемах и участвовать в их разрешении. В некоторых странах нам удавалось урегулировать ситуации, находившиеся уже на критической стадии».

В своем развитии отношения вышли далеко за пределы изначального подписанного соглашения; сегодня Inditex и IndustriALL проводят совместные учебные мероприятия и формируют общие делегации при посещении стран. «Мы сделали ГРС компонентом нашей повседневной работы», - отмечает Поза.

Однако этот успех был достигнут не за один день, и подписание в 2007 году ГРС между Inditex и предшественником IndustriALL, Международной федерацией профсоюзов работников текстильной, швейной и кожевенной промышленности (ITGLWF), явилось результатом пяти лет

целенаправленной работы и переговоров с компанией.

Более активно действовать в этом направлении Inditex побудило обрушение швейной фабрики компании Spectrum в 2005 году. Здание, построенное с нарушением допустимого законом числа этажей, рухнуло, унеся жизни 64 работников, и еще 80 человек получили ранения. ITGLWF начала борьбу за то, чтобы бренды, которые обслуживала находившаяся в аварийном состоянии фабрика, выплатили жертвам трагедии компенсацию. В итоге Inditex, чей поставщик имел с обвалившейся фабрикой субподрядный контракт, оказалась единственной компанией, согласившейся выплатить компенсацию в соответствии с международными нормами.

Сотрудничество в преодолении последствий катастрофы на фабрике Spectrum укрепило отношения между ITGLWF и Inditex и привело к подписанию ГРС в октябре 2007 года.

Соглашение, ориентированное на конструктивное сотрудничество, предполагает обеспечение эффективного применения международных норм трудового права (Конвенций МОТ) на всем протяжении цепочки поставок Inditex,



включая предприятия, работники которых не состоят в членских организациях IndustriALL. Оно также означает, что Inditex признает IndustriALL как своего глобального профсоюзного партнера в отношении обязательств, принятых на себя компанией в рамках корпоративной социальной ответственности (КСО).

«Корпоративная социальная ответственность может стать для профсоюзов проблемой, поскольку она носит выраженный односторонний характер. Компании сами принимают решения, проводят аудиторские проверки и так далее, - замечает Бойкс. - Другие крупные бренды, например, H&M и Gap, декларируют свои обязательства по КСО, но у них нет четкого определения роли профсоюзов в этом процессе. ГРС

же обеспечивает столь нужный механизм установления связи между обязательствами Inditex по КСО и взаимоотношениями компании с местными профсоюзными организациями.

Местный профсоюз сможет сказать Inditex: «Я хочу посетить такую-то фабрику, посмотреть, как там обстоят дела», и Inditex звонит руководству фабрики и организует визит профсоюзных представителей».

За последние 12 месяцев IndustriALL посетил множество фабрик в семи разных странах. С 2007 года ГРС позволял IndustriALL решать проблемы обеспечения свободной деятельности профсоюзов, отслеживать условия труда на фабриках поставщиков компании и успешно бороться за восстановление работников, уволенных за профсоюзную деятельность, как это было, например, в Перу, Турции и Камбодже.

«Мы можем свободно и открыто говорить с рабочими, и рядом нет ни владельцев фабрики, ни представителей Inditex», - рассказывает Бойкс.

ГРС также дополнительно укрепил реализацию права работников на профсоюзное объединение в Кодексе поведения Inditex для внешних производителей и поставщиков, где «соблюдение свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров» закреплены как одни из фундаментальных принципов этого документа.

Однако на практике осуществление профсоюзного объединения работников не обязательно проходит гладко и без помех. «Это механизм, который не всегда работает без сбоев. В таких странах, как Марокко, создать на фабрике профсоюз очень трудно, тогда как в Бразилии, например, сделать это гораздо легче», - отмечает Бойкс.

«Это трудная задача для всех, включая IndustriALL, которому приходится работать во многих странах, развивая и наращивая потенциал местных профсоюзных организаций», - соглашается Поза.

«На многих фабриках вообще нет профсоюзного представительства, поэтому мы беседуем с рабочими о роли профсоюзов, о законе о профсоюзах, помогаем создавать первички, - говорит Бойкс. - Для многих из тех, с кем мы разговариваем, эти встречи оказываются первой возможностью собраться и всем вместе поговорить об условиях труда у них на предприятии».

Зарплата не ниже прожиточного минимума

Прямым следствием ГРС стало то, что в Кодексе Поведения Inditex нашла отражение концепция зарплаты не ниже прожиточного минимума. «Зарботная плата всегда должна быть достаточной,

чтобы удовлетворять, по меньшей мере, самые насущные потребности работников и их семей, а также те дополнительные потребности, которые можно было бы считать разумно обоснованными», - гласит Кодекс. Это определение было согласовано с бывшим руководителем ITGLWF Нилом Керни и вписано в Кодекс в 2007 году.

«Это ключевой пункт и веха для нас. Включение определения приемлемого уровня оплаты труда было в ту пору радикальной концепцией», - отмечает Индалесио Перес из департамента Inditex по КСО.

«Каково воздействие роста заработной платы на цену одного изделия? Во многих случаях оно исчисляется центами, особенно если сравнивать его со стоимостью сырья, затратами на средства производства для кройки и пошива и транспортными расходами, - размышляет Поза. - Мы весь прошлый год жили, увеличивая зарплаты работникам, а бизнес по-прежнему не снижает оборотов».

Однако Перес признает, что, действуя в одиночку, ситуацию переломить трудно: «Мы всего лишь одна компания, пусть и большая. И если сравнить весь объем нашего производства с мировым объемом производства в секторе, процент получится маленький. Если мы будем действовать в одиночку, наше влияние будет иметь ограниченный характер. Мы (бренды) должны решать проблемы сообща и работать с местными профсоюзами, с заслуживающими доверия организациями и с правительствами. Мы не можем заменить правительства и взять на себя их функции».

Inditex: Факты

- ГРС охватывает 1 миллион работников швейной отрасли, изготавливающих одежду для Inditex
- Крупнейшая в мире розничная сеть магазинов одежды, имеющая 8 различных брендов
- Штаб-квартира компании находится в городе Ла-Корунья на северо-западе Испании
- На 31 января 2014 года число работников компании во всем мире составляло 128 313 человек
- 6 340 магазинов в 87 странах мира
- Основатель: Амансио Ортега, занимающий третье место среди богатейших людей мира
- В 2013 году чистый объем продаж Inditex вырос на 5%, составив 16,7 миллиарда евро
- В 2013 году чистая прибыль компании составила 2,4 миллиарда евро

Протокол 2012 года

Inditex выросла в подлинного колосса в мире моды, поэтому ГРС с этой компанией набирало силу. Протокол 2012 года стал новым этапом в развитии соглашения,

чтобы обозначил роль профсоюзов в обеспечении соблюдения положений ГРС в Цепочке поставок Inditex.

«Протокол 2012 года дал дальнейшее развитие практической стороне соглашения, - говорит Бойкс. - Эволюция Inditex была также и эволюцией наших отношений с компанией».

Протокол признает ту важную роль, которую местные профсоюзы играют в контроле за выполнением ГРС, учитывая их близость к фабрикам. Обнаруживая случаи нарушения ГРС, местные профсоюзы информируют Inditex и IndustriALL, которые, в случае подтверждения нарушения, запускают в действие План действий по исправлению ситуации.

Центральное место в Протоколе занимает то, что IndustriALL и Inditex реализуют учебные программы, цель которых добиться, чтобы люди лучше понимали ГРС. В этих занятиях принимают участие менеджеры, чиновники, работники и супервайзеры из компаний-поставщиков и внешних производителей, а также представители местных профсоюзов из каждой страны, где организованы такие курсы.

В дополнение к исходному ГРС Протокол требует, чтобы Inditex представила полный список всех своих 6 000 поставщиков и субподрядчиков, указав объем их производства для Inditex, что облегчит IndustriALL и его членским организациям на местах установление контактов с работниками.

Протокол также знаменует собой полное изменение отношения Inditex к работникам и к профсоюзам.

«В 2012 году мы круто изменили наши отношения с IndustriALL в позитивном ключе, поскольку стали смотреть на отношения с профсоюзами с профилактической точки зрения», - отмечает Перес.

- Мы осознали, что требования выплачивать зарплату не ниже прожиточного минимума, уважать свободу объединения и содействовать ведению коллективных переговоров имеют профилактическую природу и служат нацеленным на опережение, проактивным способом обеспечения устойчивой работы цепочки поставок».

Обучение

В результате подписания Протокола 2012 года были реализованы совместные учебные проекты IndustriALL и Inditex в таких странах, как Турция, Марокко, Бразилия, Португалия, Аргентина и Китай.

«Обучение было позитивным и открыло для компании возможность по-новому общаться с работниками и с профсоюзами, - говорит Поза. - Мы получаем шанс услышать о нуждах работников и о том, что можно

“ГРС - это для нас как прямая линия связи между работниками и компанией“



ФОТО 1: Алекс Гонзалес, Феликс Поза и Индалесио Перес из департамента по Корпоративной социальной ответственности компании Inditex.

ФОТО 2: Исидор Бойкс. IndustriALL

ФОТО 3: Фабрика компании Inditex, Испания. Inditex

“Будучи глобальной организацией, IndustriALL имеет возможность «дотянуться» до отдельных предприятий и защитить права работников на всем протяжении огромной цепочки поставок Inditex”

улучшить. По большому счету, мы говорим об устойчивой работе фабрики и, в конечном итоге, об устойчивости всей нашей бизнес-модели».

Учебные занятия дали IndustriALL и местным профсоюзам возможность вести открытый диалог с высшим руководством фабрик, что во многих странах было беспрецедентным явлением.

Учебные проекты, которые всегда включают представителей IndustriALL, были начаты почти во всех странах, где работают поставщики компании, и, помимо прочего, открыли новые возможности для выстраивания отношений между командами по КСО, созданными Inditex в этих странах, и местными профсоюзами.

«Когда мы начинали эту работу, мы никак не взаимодействовали с местными профсоюзами, но за очень короткий срок мы создали каналы общения в каждой из этих стран», - добавляет Поза.

Координаторы ГРС

Сделав еще один значительный шаг вперед, Inditex обязалась финансировать работу сети координаторов, единственной функцией которых является содействие выполнению Соглашения. К странам со значительным объемом производства продукции для Inditex будут «приписаны» профсоюзные специалисты, которые смогут работать с местными командами компании, занимающимися вопросами КСО. Первые Координаторы ГРС будут направлены в Бангладеш, Камбоджу, Турцию, Индию, Китай и в Латинскую Америку.

Структура координаторов ГРС позволит Inditex и IndustriALL вести непрерывный диалог с местными членскими организациями, чего в значительной степени уже удалось достичь в Турции, Португалии, Бразилии и Бангладеш.

Комиссия по охране труда в Бангладеш

Встревоженная большим количеством смертей, вызванных пожарами на швейных фабриках Бангладеш, Inditex в январе 2013 года приступила к реализации совместного с IndustriALL проекта по проведению оценки пожарной безопасности и созданию комиссий по охране труда на 200 фабриках в этой стране.

Проект позволит этим фабрикам стать более организованными в вопросах охраны труда и усовершенствовать процедуру эвакуации в экстренных случаях. На каждой фабрике будет создана Комиссия по охране труда, которая должна состоять из членов профсоюза и избираться самими работниками.

После обрушения швейной фабрики Rana Plaza в апреле 2013 года, в результате



4

которого погибли 1134 работника, инспекторы Inditex начали проверку бангладешских поставщиков компании также и на предмет структурных рисков.

Inditex поставила свою подпись под Бангладешским соглашением о пожарной безопасности и безопасности зданий, новаторским соглашением, инициаторами которого после трагедии на фабрике Rana Plaza стали Глобальные профсоюзы IndustriALL и UNI, обязывающее бренды улучшить ситуацию с безопасностью труда на швейных фабриках страны.

Inditex передала отчеты о проведенных ее собственными сотрудниками инспекторских проверках пожарной и структурной безопасности зданий в орган административного управления Соглашением.

По мере того как ГРС растет и развивается, Поза отмечает его благотворное воздействие на формирование зрелых трудовых отношений в компании: «**Результаты нашего сотрудничества неизменно были самыми позитивными, и Соглашение дало нам действенный механизм решения проблем. Иногда оно подсказывало решения и для других брендов тоже.**»

«**Работая с Inditex, ощущаешь желание компании сотрудничать, даже если мы не всегда и не во всем согласны друг с другом,** - отмечает Моника Кемперле, Заместитель генерального секретаря IndustriALL. - **Глобальное рамочное соглашение является неопценным связующим механизмом и признанием долгосрочной приверженности обеих сторон делу улучшения условий труда работников на всем протяжении обширной сети поставок Inditex.**»

АНАЛИЗ СИТУАЦИИ



5

ПИЛОТНЫЙ УЧЕБНЫЙ ПРОЕКТ В ТУРЦИИ

Около 50 выборных рабочих представителей, профсоюзных лидеров и менеджеров с фабрик, поставляющих швейные изделия компании Inditex, приняли участие в пилотном учебном проекте, ознаменовавшем собой новый этап в развитии ГРС, подписанного с крупнейшей в мире сетью розничных магазинов одежды.

Этот пилотный проект был осуществлен в Стамбуле в апреле 2013 года, в нем также приняли участие руководители IndustriALL и его турецких членских организаций.

Для многих работников это была первая в их жизни возможность открыто обсудить свои условия труда и жизни, имея при этом реальный шанс их улучшить.

Профсоюзные представители и менеджеры фабрик были разделены на две параллельно работающие учебные группы, в которых они обсудили трудовое законодательство Турции, конвенции МОТ и ключевые элементы ГРС и на которых перед ними выступили преподаватели университетов, представители профсоюзов и организаций работодателей.

В обеих группах прошли оживленные дебаты; работники сосредоточились на способах решения проблем посредством диалога и коллективных переговоров, в то время как менеджеры обсуждали вопросы социальной ответственности бизнеса и пути развития диалога с профсоюзами.

В заключение, по окончании параллельных семинарских занятий, профсоюзных представителей и менеджеров собрали вместе, чтобы обсудить итоги их дискуссий в отдельных группах, и обе стороны были вооружены более ясным представлением о правах трудящихся, законах о профсоюзах и путях совместного поиска решений в духе диалога друг с другом.

Была выражена надежда, что улучшение трудовых отношений повлечет за собой повышение производительности труда, и результатами такого повышения Inditex планирует поделиться с рабочими, подняв им заработную плату.

БОРЬБА ЗА ПРАВА ЖЕНЩИН В ДРК

Демократическую Республику Конго (ДРК) раздирают конфликты, подогреваемые интересом влиятельных иностранных компаний к ее огромным запасам полезных ископаемых. Джози Шимби Умба является Заместителем генерального секретаря по женским вопросам в Совете профсоюзов металлургов ДРК (CSC) и ведет борьбу за права женщин в обстановке экстремальной эксплуатации и насилия.

В 1994 году Джози уволили с работы (она работала медсестрой) за то, что она попросила дать ей продленный декретный отпуск ввиду осложнений во время беременности. Проведя дома четыре года, она обратилась в профсоюз с просьбой опротестовать ее незаконное увольнение, и была восстановлена на работе.

«Я поняла, что без профсоюза никто за тебя бороться не станет», - рассказывает Джози. Джози продолжала доносить эту мысль до других работниц и работников после того, как в 1999 году ее избрали профсоюзным представителем. В 2003 году ее взяли на освободившуюся должность в CSC, где она стала отвечать за работу с женщинами. «Я посещала предприятия, одно за другим, во всех секторах, работников которых мы представляли, рассказывала людям свою историю и призвала женщин вступать в профсоюз».

В каждой компании, где работают его члены, профсоюз CSC проводит выборы женского комитета. Главной задачей комитета является выявление и решение проблем, с которыми сталкиваются женщины на рабочем месте.

В ДРК рабочих мест в формальном секторе экономики совсем немного, и, что удивительно, трудоустроенных официально женщин больше, чем мужчин. Но обычно за эти рабочие места приходится платить высокую цену - требование секса в обмен на работу является распространенной практикой среди начальников-мужчин. Получив работу, женщина вынуждена и дальше заниматься сексом с начальством, если хочет эту работу сохранить или продвинуться по службе. «Между собой мы называем это «карьерой на кушетке», - говорит Джози. Сексуальные домогательства на рабочем месте встречаются повсеместно и могут иметь место как до приема на работу, так и после него.

Джози отмечает, что положение женщин в неформальном секторе экономики еще хуже: «Лишенные социальной защиты, не имея ни медицинской страховки, ни пенсий, ни пособий на семью, женщины,

занятые в теневой экономике, сталкиваются с огромными трудностями». Продажные агенты государственных служб часто домогаются их, требуя уплаты «налогов», грозя, в противном случае, конфискацией их товаров.

Ко всему этому добавляется проблема насилия в отношении женщин, которая стоит настолько остро, что профсоюз рекомендует женщинам пользоваться женскими презервативами всякий раз, когда они идут на работу. Изнасилование стало повсеместной реальностью, и эта проблема настолько непреодолима на системном уровне, что лучшее, что можно предложить женщинам, это хоть как-то обезопасить себя. Джози поясняет: «Когда женщину берут силой, презерватив, по меньшей мере, уберет ее от венерического заболевания».

Конфликтные зоны расположены вокруг горнодобывающих районов, где ведется мелкомасштабная добыча полезных ископаемых. Они перенаселены людьми, которые ищут любую возможность заработать хоть что-нибудь, зная, что добытая ими руда пользуется спросом и, в конечном счете, находит свой путь в закрома транснациональных компаний и на мировой рынок. Женщины приходят на эти рудники и продают горнякам еду и другие товары. То, что у них берут силой, иногда предлагается ими по доброй воле. «Женщины в этих районах занимаются проституцией; для них это способ выжить или дополнить скудный доход от товаров, которые им удается продать», - говорит Джози.

Джози рассказывает о проекте, который CSC последние два года ведет в конфликтных зонах, пытаясь помочь женщинам, но признает, что при отсутствии у правительства политической воли для решения глубоких проблем этих регионов, сделать в рамках проекта удастся очень мало.

«Бывает трудно, испытываешь много стресса и разочарований, но я отношусь к своей работе страстно, зная, что хоть

СТРАНА:
Демократическая Республика Конго
ПРОФСОЮЗ:
Совет профсоюзов металлургов ДРК (CSC)

ДОСЬЕ

ТЕКСТ:
Айша Бахадур

ФОТО:
Джози Шимби Умба
IndustriALL



СОВЕТ ПРОФСОЮЗОВ МЕТАЛЛУРГОВ ДРК

Профсоюз имеет в своем составе 400 000 членов и продолжает уверенно расти. Он объединяет работников самых разных отраслей, включая транспорт, горнодобывающую и текстильную промышленность, преподавание и строительство.

как-то помогаю этим женщинам, - заявляет Джози. - Понемногу мы движемся вперед, женщины больше узнают о своих правах, более активно участвуют в профсоюзной работе, и я горжусь, что я участвую в этих позитивных изменениях».

Однако ситуация, сложившаяся в результате конфликта, настолько тяжела, что является огромным препятствием для достижения ощутимого прогресса. «Эти полезные ископаемые никуда не денутся, можно найти другой способ их добычи. Транснациональные компании могли бы вложить деньги, создать рабочие места, обеспечить стабильность, - рассуждает Джози. - Что нам нужно, так это мир: пока нет мира, ничего достичь не удастся».

ФОТО 4:
Фабрика компании-поставщика Inditex в Бангладеш. IndustriALL

ФОТО 5:
Учебный семинар в Турции. IndustriALL

ФОТО 6:
Дизайн-студия компании Inditex. Inditex



6

Профсоюзная сеть IndustriALL по компании Rio Tinto проводит акцию в Кейптауне



www.industriall-union.org/riotinto

