



global worker

ТЕМА НОМЕРА

Вероломство промышленников горнодобывающего сектора Турции

СПЕЦИАЛЬНЫЙ РЕПОРТАЖ

Отраслевые переговоры по зарплате не ниже прожиточного минимума

ДОСЬЕ

Исса Арему



Добро пожаловать на страницы
очередного номера журнала

Global Worker

В электронной отрасли, втором по величине секторе IndustriALL после текстильной и швейной промышленности, занято 18 миллионов тружеников. Низкие зарплаты, проблемы с правами профсоюзов и распространение нестандартной занятости делают ее приоритетной целью для наших действий.

В этом выпуске Global Worker рассказывается о том, как директора корпораций получают огромные вознаграждения и премии, в то время как работники отрасли отработывают длинный рабочий день за низкую зарплату. Компания Foxconn подняла заработную плату после того, как 14 отчаявшихся рабочих покончили жизнь самоубийством в Китае в 2010 году, но состояние ее Генерального директора по-прежнему превышает суммарную зарплату одного миллиона производственных рабочих компании за целый год.

Корейская компания Samsung, крупнейший в мире производитель электроники по объемам продаж, имеет долгую историю нарушения прав трудящихся. Ее менеджеров специально обучают проведению эффективной политики, препятствующей созданию профсоюзов. Недавно высокопоставленному профсоюзному работнику из Вьетнама пришлось выйти на руководство корпорации, чтобы добиться для профсоюза права объединять работников компании Samsung в стране.

IndustriALL помогает профсоюзам электронной промышленности наращивать свой потенциал в области профсоюзного органайзинга, ведения коллективных переговоров с транснациональными компаниями и их поставщиками, сетевого взаимодействия, защиты прав профсоюзов и борьбы с нестандартной занятостью.

Одним из целевых регионов являются страны АСЕАН, куда сегодня переводятся многие предприятия сектора. В 2014 году более 600 профсоюзных работников из Индонезии, Малайзии, Таиланда, Тайваня и Вьетнама прошли обучение профсоюзному органайзингу.

В специальном репортаже говорится о коллективных переговорах на отраслевом уровне как необходимом инструменте в борьбе за зарплату не ниже прожиточного минимума и против неравенства.

В то время как мировое богатство сосредоточивается в руках все меньшего числа людей, рост неравенства объясняется и наступлением на институт коллективных переговоров, которое ведут корпорации, политики правого толка и международные финансовые организации. Коллективные договоры на уровне отдельных предприятий и компаний обеспечивают лишь более низкий уровень защиты для менее широкой группы работников.

Поэтому IndustriALL поддерживает всё, что укрепляет коллективные переговоры на отраслевом уровне, особенно в отраслях с такими разветвленными цепочками поставок, как швейная и электронная промышленность. Мы работаем с крупнейшими брендами, добиваясь, чтобы их практика закупок, ориентированная на долгосрочные обязательства, и адекватные цены способствовали выплате зарплаты не ниже прожиточного минимума работникам предприятий их поставщиков.

Мьянма – страна, которая привлечет немало транснациональных инвесторов из трудоемких отраслей, сегодня делает первые шаги по установлению демократии после полувека военной диктатуры.

В декабре 2014 года IndustriALL принял в свои ряды профсоюзы промышленных рабочих и горняков Мьянмы. Вместе с нашими партнерами мы поддерживаем масштабные усилия по профсоюзному объединению трудящихся страны и организации учебных курсов для развития профсоюзных навыков и институтов, которые не могли существовать в годы диктатуры.

В стране ширятся стихийные выступления и забастовки потерявших терпение рабочих, которые требуют повышения заработной платы. Поиск мирных путей разрешения этих конфликтов станет одним из главных испытаний для нового общества Мьянмы.

Во время публикации этого выпуска Global Worker мы отмечаем годовщину взрыва и пожара на угольной шахте в Соме (Турция) 13 мая 2014 года – трагедии, которая унесла жизни 301 шахтера. Основной темой этого номера стал рассказ о том, как алчность, некомпетентность и коррупция послужили причиной еще одной промышленной трагедии, равно как и множества других аварий в горнодобывающей и других отраслях.

Профсоюзная семья IndustriALL будет и впредь прилагать все усилия к тому, чтобы каждый труженик мог отправляться на работу, не опасаясь, что погибнет или получит травму на рабочем месте. Рабочее место, на котором есть профсоюз, – это место, где работать становится безопаснее.

Юрки Райна
Генеральный секретарь



“

«Профсоюзная семья IndustriALL будет и впредь прилагать все усилия к тому, чтобы каждый труженик мог отправляться на работу, не опасаясь, что погибнет или получит травму на рабочем месте».

Юрки Райна
Генеральный секретарь

Содержание

репортаж

Организинг и борьба с нестандартными формами занятости в электронной промышленности



5

досье

Профсоюзы Нигерии объединяют в своих рядах работников неформального сектора экономики



9

интервью

Барбара Фигероа



10

тема номера

Когда прибыль ставится выше человеческой жизни: Вероломство промышленников горнодобывающего сектора Турции



12

досье

Мьянма – освоение профсоюзами новых рубежей



17

специальный репортаж

Отраслевые переговоры – необходимый инструмент в борьбе за зарплату не ниже прожиточного минимума



19

досье

Борьба за права трудящихся в Венгрии



23

Глобальный союз IndustriALL

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

ГОЛОВНОЙ ОФИС

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

ОФИС ДЛЯ СТРАН АФРИКИ

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

Почтовый адрес:

P O Box 31016
Braamfontein 2017 South Africa

ОФИС ДЛЯ СТРАН ЮЖНОЙ АЗИИ

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

ОФИС ДЛЯ СТРАН ЮГО-ВОСТОЧНОЙ АЗИИ

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

ОФИС ДЛЯ СТРАН СНГ

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

ОФИС ДЛЯ СТРАН ЛАТИНСКОЙ АМЕРИКИ И КАРИБСКОГО БАССЕЙНА

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

globalworker

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

Мнения, выраженные в настоящем журнале, не обязательно отражают позицию Глобального Союза IndustriALL.

Президент: Бертольд Хубер

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

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

Фото на обложке: IndustriALL

Макет: Ник Джексон / www.northcreative.ch

Перевод на русский язык: Евгений Куприн



ВЬЕТНАМ – НА ПУТИ К ЗАРПЛАТЕ НЕ НИЖЕ ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА

Текстильная, швейная, обувная и кожевенная отрасли Вьетнама, переживающие небывалый подъем, дают работу более чем 3 миллионам человек. Официальная минимальная зарплата в стране составляет 145 долларов США в месяц. Это 75 процентов прожиточного минимума, и в предстоящие годы эта цифра будет расти.



ДЕРЖИТЕ СВЯЗЬ С INDUSTRIALL ЧЕРЕЗ FACEBOOK, TWITTER, INSTAGRAM, FLICKR И YOUTUBE



ГЛОБАЛЬНАЯ
СТРАНИЦА



БЛИЖНИЙ ВОСТОК
И СЕВЕРНАЯ АФРИКА



ЛАТИНСКАЯ
АМЕРИКА



репортаж

Текст: Кан Мацузаки

Электронная промышленность

Органайзинг и борьба с нестандартными формами занятости

Электронная отрасль является одним из крупнейших промышленных секторов мировой экономики. Наше общество становится все более продвинутым технически, и по мере все большего распространения цифровых технологий эта отрасль переживает настоящий бум.

- 1 Сборочные линии мобильных телефонов в Китае. *SOMO*
- 2 Сборочная линия на заводе компании Foxconn. *SOMO*
- 3 Работник компании Flextronic в Гвадалахаре (Мексика) работает над печатной платой. *SOMO*

По мере того как технологии наполняют собой все стороны нашей жизни, цепочки поставок, питающие электронную промышленность, становятся крупнее и сложнее. Компания Apple для производства своих iPhone-ов и iPad-ов работает более чем с 750 поставщиками, а в автомобильной промышленности на электронные компоненты приходится до 40 процентов общих производственных затрат по всем категориям автомобилей. По оценкам в мировой электронной промышленности занято 18 миллионов* работников.

Характеризуемая жесткой конкуренцией, инновационная, быстро меняющаяся, с короткими производственными циклами, электронная промышленность работает, большей частью, по модели производства, основанной на принципе «строго ко времени», стимулируя все более широкое использование нестандартных форм занятости.

В 2014 году отраслевая секция IndustriALL по информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ), электротехнической и электронной промышленности провела опрос по распространенности нестандартной занятости в отрасли. Результаты свидетельствуют, что на работников с постоянной занятостью оказывается

давление с целью повышения «гибкости» условий их трудоустройства. Профсоюзы сталкиваются с большими трудностями, пытаясь охватить быстро растущее число заемных работников, работников субподрядных и аутсорсинговых организаций, а также работников-мигрантов, практически лишенных возможности вести коллективные переговоры по условиям занятости и оплаты труда.

Сёджи Арино, председатель отраслевой секции IndustriALL по ИКТ, электротехнической и электронной промышленности, утверждает, что бизнес-модель сектора не только стимулирует нестандартную занятость, но и ведет к неравенству в качестве жизни людей и подрывает принцип устойчивого развития отрасли:

«Правительства и ТНК, действующие в электронной промышленности, используют самые подлые и бесчестные методы, чтобы препятствовать деятельности профсоюзов, особенно в развивающихся странах Азии. Как профсоюзы этого сектора мы должны использовать для борьбы с ними самый широкий спектр действий».

* Согласно исследованию, проведенному для Программы Международной организации труда (МОТ) по поддержке более качественного трудоустройства (Better Work Program) в 2010 году, число работников электронной промышленности в мире оценивалось в 18 миллионов человек.

Уклонение от международных норм трудовых отношений

Пять крупнейших в мире компаний электронной отрасли происходят из стран, не ратифицировавших Конвенции МОТ о свободе объединения (Конвенция № 87) и о праве на коллективные переговоры (Конвенция № 98). Кроме того, они организуют и/или передают на аутсорсинг трудоемкие производственные процессы поставщикам в странах, где Конвенции МОТ не применяются (См. Таблицы 2 и 3). Предприятия электронной отрасли с трудоемкими производственными процессами либо имеют очень низкую плотность профсоюзного членства, либо вообще не имеют профсоюзов. Многие рабочих вынуждают соглашаться на «гибкие», нестандартные условия занятости, ослабляя их способность коллективно отстаивать свои интересы.

Крупнейший поставщик Apple компания Foxconn разрослась до огромных размеров после того, как открыла предприятия на материковой части Китая в 1988 году. За 15 лет компания превратилась в одного из крупнейших производителей электронной продукции в мире, и сегодня на нее трудятся более 1,2 миллиона человек. Компания имела немало серьезных проблем в области трудовых отношений, связанных с условиями труда, а именно низкой заработной платой, увеличенным рабочим днем, сверхнормативной нагрузкой, массовым использованием заемного труда за пределами Китая, и обеспечением охраны труда. В отсутствие профсоюзов на своих предприятиях Foxconn столкнулась с настоящими бунтами групп неорганизованных работников.

Samsung, крупнейшая электронная компания в мире по объемам продаж, имеет за плечами долгую историю несоблюдения прав человека и трудящихся. Нарушения компанией прав работников включают весь спектр от похищения и избияния профсоюзных лидеров до специального обучения своих менеджеров методам проведения эффективной антипрофсоюзной политики, наглядно проявляющейся в Кореи и в других странах Азии.

Кто выигрывает от действующей бизнес-модели электронной промышленности?

Высшее руководство ведущих электронных компаний входит в число богатейших людей мира. Состояние Президента компании Samsung Ли Кун-хи оценивается в 12,6 млрд. долларов США, зарплата Генерального директора Apple Тима Кука в прошлом году составила 9 млн. долларов. Вознаграждение Генерального директора Hewlett-Packard Mer Уитман достигло в 2014 году 19,6 млн. долларов, а чистое состояние Генерального директора компании Hon Hai Precision (Foxconn) оценивается в 6,1 млрд. долларов.

Это резко контрастирует с доходом рядовых рабочих компании Foxconn в Китае, собирающих электронную продукцию для Apple и HP. Им платят в среднем 5 000 долларов в год; получается, что глава Foxconn стоит больше, чем совокупная годовая зарплата одного миллиона двухсот тысяч производственных рабочих компании.

Несмотря на то, что компания IBM недавно объявила о своих планах уволить в 2015 году

“

«Характеризующаяся жесткой конкуренцией, инновационная, быстро меняющаяся, с короткими производственными циклами, электронная промышленность работает, большей частью, по модели производства, основанной на принципе «строго ко времени», стимулируя все более широкое использование нестандартных форм занятости».



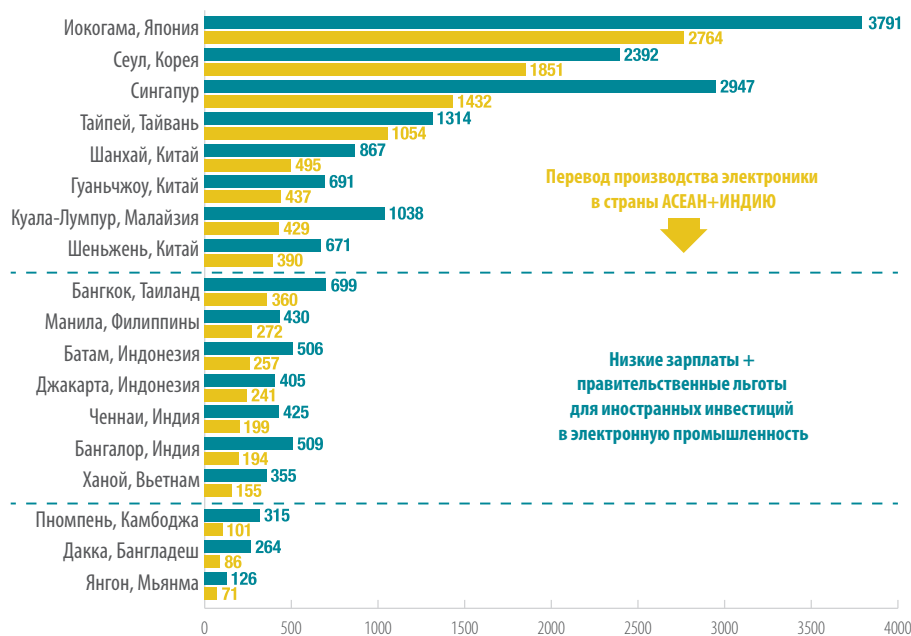
2

АСЕАН и Индия – стремительно развивающиеся зоны производства

Китай, некогда крупнейший в мире узел производственных предприятий электронной промышленности, сегодня уступает свои позиции странам Юго-Восточной Азии и Индии. Транснациональные компании (ТНК) переводят производство в страны Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), такие как Малайзия, Индонезия, Филиппины и Вьетнам, а также в Индию, где зарплаты производственных рабочих ниже, чем в Китае (см. Таблицу 1). Сегодня в Азии производится 62 процента телевизоров (с ЖК и СИД экранами), 70 процентов полупроводников, 76 процентов автомобильных навигационных систем и 100 процентов цифровых фотоаппаратов.

Страны АСЕАН и Индия содействуют привлечению иностранных инвестиций, предлагая особые льготы ТНК электронной промышленности. Компании спешно открывают свои производства в странах АСЕАН и Индии, чтобы воспользоваться преимуществами, которые дают им низкий уровень производственных затрат и привлекательные условия для инвесторов. В результате особых льгот, предоставленных вьетнамским правительством компании Samsung Electronics в 2014 году, компания построила в этой стране крупнейший в мире завод по производству смартфонов. К июлю 2015 года Samsung примет на работу 100 000 человек, что сделает ее крупнейшей иностранной компанией во Вьетнаме. Другой пример – компания Foxconn планирует инвестировать 1 миллиард долларов США в производственный проект в Индонезии, который, по прогнозам, создаст в предстоящие годы более 100 000 рабочих мест.

Таблица 1: Стандартная зарплата производственных рабочих в Азии (2013 год, в долларах США в месяц. Зеленый: ИТР. Желтый: производственные рабочие)



Источник: Выборочные данные Японской внешнейторговой организации (JETRO)

Таблица 2: Некоторые крупные электронные компании (2013-2014 гг.)

Компания	Годовой доход (млн. долларов США)	Количество работников	Страна происхождения
Samsung Electronics	220 185	286 284	Южная Корея
Apple	170 910	80 300	США
Foxconn	131 138	1 200 000	Тайвань-Китай
Hewlett-Packard	112 298	317 500	США
IBM	99 751	431 212	США
Hitachi	95 988	320 725	Япония
Microsoft	86 833	128 000	США
Sony Corporation	71 509	140 900	Япония
Panasonic	71 331	271 789	Япония

Источник: «Документ для обсуждений на Форуме «Глобальный диалог» по способности компаний адаптироваться к колебаниям спроса и распространенности временных и иных форм занятости в электронной промышленности», Международное бюро труда, декабрь 2014 года.

Таблица 3: Ратификация основополагающих Конвенций МОТ странами, в которых расположены крупнейшие компании электронной промышленности (Зеленый: еще не ратифицированы. Желтый: ратифицированы)

	C087	C098	C029	C105	C100	C111	C138	C182
ЕС								
США								
Китай								
Индия								
Индонезия								
Япония								
Южная Корея								
Малайзия								
Филиппины								
Сингапур								
Таиланд								
Вьетнам								

Источник: Информационная система MOT NORMLEX.

более 100 000 работников (25 процентов от общего числа), Генеральный директор компании Вирджиния Рометти получила в прошлом году вознаграждение в размере, превышающем 20 миллионов долларов, включая премию в 3,6 миллиона.

Не учитывающая интересов работников бизнес-модель, принятая крупнейшими игроками в электронной промышленности, отрицательно сказывается на предприятиях, где есть профсоюзы, и подрывает устойчивую занятость в отрасли. В сложной и разветвленной системе

цепочек поставок постоянно растет число необъединенных работников с нестандартными формами трудоустройства. Профсоюзы должны бороться с таким положением дел, объединяя работников в своих рядах и обучая их эффективному ведению переговоров.

За прошедшие несколько лет членским организациям IndustriALL и Всекитайской федерации профсоюзов (ACFTU) удалось вовлечь в профсоюзы работников компании Foxconn. В Китае и Бразилии на предприятиях компании, где действуют профсоюзы, коллективные переговоры с менеджментом привели к улучшению условий труда и повышению уровня охраны труда.

Кан Мацузаки, директор по сектору ИКТ, электротехнической и электронной промышленности, считает, что эти истории успеха и успешные модели трудовых отношений следует развивать и распространять на все предприятия Foxconn:

«Жизненно важно, чтобы профсоюзы собрались все вместе и начали действовать, добиваясь справедливых и достойных условий труда во всех крупных электронных компаниях».

Организинг в электронной промышленности

В 2013 году IndustriALL создал руководящий комитет по сектору ИКТ, электротехнической и электронной промышленности, который призван возглавить работу в отрасли и обсудить стратегию профсоюзов в отношении ТНК, сетевого взаимодействия профсоюзных организаций, подписания ГПС, работы по профсоюзному объединению трудящихся, борьбы за профсоюзные права, против нестандартных форм занятости и за принятие государствами конкретной промышленной политики.

В 2014 году в сотрудничестве с сетью GoodElectronics при поддержке Европейской Комиссии был начат пятилетний проект. Он сосредоточен на профсоюзном объединении работников сектора электроники в странах АСЕАН, из которых 30 процентов – женщины, включая работников, выведенных за штат, временных работников, работников-мигрантов и работающих студентов. В прошлом году около 600 профсоюзных работников и активистов из членских организаций IndustriALL в Индонезии (FSPMI и Lomenik), Малайзии (коалиция EIWU и EIEU), Таиланде (профсоюз TEAM), Вьетнаме (профсоюз VUIT) и Тайване (профсоюз ROCMU) прошли обучение по организингу.



«Впервые профсоюз заключил коллективный договор, который распространяется и на работников-мигрантов».

Уже достигнуты конкретные результаты. В Малайзии Северной региональной организации профсоюза EIEU удалось объединить в своих рядах 900 работников электронной ТНК, несмотря на ожесточенное сопротивление и попытки не допустить образования профсоюзной организации со стороны руководства компании. Впервые профсоюз заключил коллективный договор, который распространяется и на работников-мигрантов. В этом году IndustriALL расширил проект, включив в него Филиппины, где по прогнозам экспертов в следующие три-пять лет электронную промышленность ожидает значительный рост в созданных в стране зонах экспортного производства.

Глобальная кампания отражает попытку уничтожить профсоюз

Отыскание пробелов в несовершенном трудовом законодательстве с целью подвергнуть локауту или уволить профсоюзных лидеров является типичной антипрофсоюзной тактикой, применяемой электронными компаниями во время коллективных переговоров. В мае 2014 года один из важнейших поставщиков Apple, компания NXP Semiconductors, уволила на своем заводе в особой экономической зоне Кабуао (Филиппины) всех 24 выборных профсоюзных работников членской организации IndustriALL, профсоюза MWAAP. NXP заявила, что мирные забастовки, проведенные профсоюзом, являлись незаконными. Было ясно, что настойчиво проводимая компанией политика запугивания и преследований имела целью ослабить позиции профсоюза на переговорах.



Фотографии с семинаров по проекту – Мы объединяем трудящихся! Мы боремся против нестандартной занятости!



Профсоюз TEAM, Таиланд



Коалиция EIWU и EIEU в Малайзии



Профсоюз FSPMI, Индонезия



Профсоюз SBSI-Lomenik, Индонезия



Профсоюз VUIT, Вьетнам



Профсоюз ROCMU, Тайвань

В ответ на это MWAP и IndustriALL немедленно развернули глобальную кампанию. Акции включали проведение многочисленных пикетов у мест проведения переговоров и у завода NXP, акции поддержки в разных странах и акцию в отношении корпоративных клиентов компании с особым упором на Apple. Эти объединенные действия принесли профсоюзу победу и позволили добиться честного и справедливого решения. Помимо восстановления на работе уволенных членов профсоюза MWAP также добился значительной прибавки к зарплате и перевода большого числа работников с нестандартной формы занятости на постоянную.

Проблема использования токсичных химикатов в электронной промышленности

IndustriALL также сотрудничает с Сетью GoodElectronics и ее партнерами из числа неправительственных организаций (НПО), добиваясь прекращения использования в электронной промышленности химических препаратов, вызывающих рак.

Профсоюзы и НПО регистрируют сотни случаев за последние пять лет, когда у работников развивался рак и другие заболевания вследствие контакта с бензолом и другими высокотоксичными химикатами, используемыми в производстве электроники.

Более 200 групп гражданского общества, включая IndustriALL и входящие в него профсоюзы электронной промышленности в Камбодже, Индонезии, Малайзии, на Филиппинах, в Южной Корее и США, обратились к промышленникам с официальным требованием навести порядок в этом вопросе. Требование подчеркивает важность предоставления актуальной информации, замены вредных химикатов на более безопасные, защиты здоровья работников, свободы объединения, участия работников в контроле за ситуацией на предприятии, защиты окружающей среды, а также необходимости выплаты компенсаций работникам, местному населению и природоохранным организациям за причиненный ущерб.

Координация действий с ГФП по ТНК – Альянс по IBM

Сотрудничество и координация действий с другими глобальными федерациями профсоюзов (ГФП) также являются одним из ключевых направлений работы в секторе. IndustriALL вместе с Глобальным союзом UNI и Европейской организацией IndustriAll образуют Альянс глобальных профсоюзов по компании IBM. Данный Альянс дает возможность работникам IBM и их профсоюзам собираться вместе для обсуждения путей и способов защиты трудящихся и обеспечения для них лучшего будущего. В прошлом году Альянс согласовал новую глобальную стратегию борьбы с сокращениями рабочих мест и потребовал, чтобы IBM повсеместно признала профсоюзы в качестве своих партнеров по социальному диалогу для подписания коллективных договоров и соглашений. После того как IBM объявила о планах проведения масштабных увольнений, Альянс усилил свою работу, потребовал срочного введения моратория на сокращения рабочих мест и призвал испытывающую трудности транснациональную компанию к ведению серьезного диалога.

Форум для ведения глобального диалога

В декабре 2014 года состоялось конструктивное обсуждение проблемы нестандартной занятости в электронной промышленности в рамках Форума для ведения глобального диалога (GDF) по способности компаний адаптироваться к колебаниям спроса и распространенности временных и иных форм занятости, который был организован в Международном бюро труда в Женеве. Целью Форума было дать возможность участникам этой трехсторонней встречи оценить воздействие временных и иных форм занятости на компании электронной отрасли и их работников. В Форуме приняли участие представители трудящихся (членские организации IndustriALL), правительств и работодателей, включая Гражданскую коалицию электронной промышленности (EICC). Сеть GoodElectronics присутствовала на Форуме в качестве наблюдателя.

После активных обсуждений Форум пришел к единому мнению о том, что:

Организациям работодателей и работников электронной отрасли следует:

- 1 содействовать равному обращению со всеми работниками независимо от их формы занятости;
- 2 вести информационно-просветительскую работу и повышать потенциал в отношении основополагающих принципов и прав в сфере труда, и содействовать соблюдению этих принципов и прав на всем протяжении цепочки поставок;
- 3 совместно искать и рассматривать альтернативы временным и иным формам занятости как ответным мерам на колебания спроса; и
- 4 содействовать, где это возможно, установлению долгосрочных отношений найма.

Подробнее на:



Коалиция EICC, выступавшая на Форуме в качестве координатора группы работодателей, состоит из более чем 100 компаний по производству электроники, включая пять крупнейших. Поскольку EICC заявляет о своей «приверженности соблюдению прав и обеспечению благосостояния

работников и местного населения во всем мире, когда их затрагивают глобальные цепочки поставок в электронной промышленности», IndustriALL продолжит ведение диалога с EICC для отыскания честного и справедливого решения проблемы нестандартной занятости в секторе.

Всемирная отраслевая конференция по ИКТ, электротехнической и электронной промышленности в июне 2015 года

В июне этого года IndustriALL проводит в Малайзии Всемирную конференцию по ИКТ, электротехнической и электронной промышленности. Помимо таких тем как профсоюзное объединение трудящихся и борьба с нестандартными формами занятости, конференция сосредоточится на путях создания более безопасной и здоровой рабочей среды в отрасли и на укреплении сетевого взаимодействия с профсоюзными организациями китайских работников в ТНК, в частности в компаниях Samsung и Foxconn.

Генеральный секретарь IndustriALL Юрки Райна отметил:

«Многие электронные компании заняты исключительно получением прибыли и относятся к работникам как к товару или как к статье производственных расходов. От беспощадных попыток уничтожить профсоюзы за версту несет корпоративным высокомерием. Мы должны бороться с этим, противопоставив им глобальную мощь профсоюзов, как мы это сделали, отразив попытку уничтожения профсоюза в компании NXP на Филиппинах».

Good Electronics представляет собой международную сеть, занимающуюся вопросами прав человека и устойчивого развития в электронной промышленности.

@GoodElectronics

НИГЕРИЯ: профсоюзы подходят к делу творчески и объединяют в своих рядах работников неформального сектора экономики

После краха множества традиционных отраслей промышленности Нигерия сегодня переживает бурный рост занятости в неформальном секторе экономики. Статистика указывает на то, что более 60% всей рабочей силы Нигерии заняты в теневой экономике.*



ДОСЬЕ

Страна: Нигерия

Текст: Шерисс Фредрикс

Профсоюз: Национальный профсоюз работников текстильной и швейной промышленности и портных Нигерии (NUTGTW)

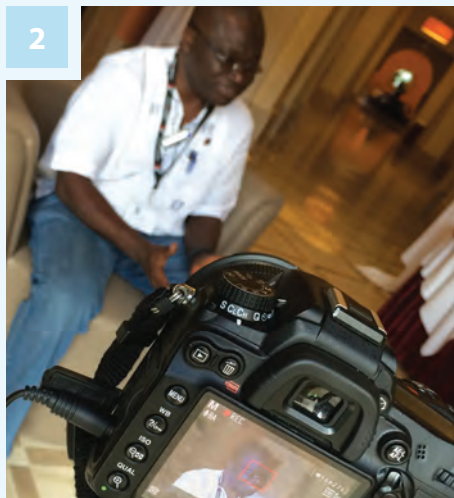
1

Национальный профсоюз работников текстильной и швейной промышленности и портных Нигерии (NUTGTW), членская организация IndustriALL, использовал эту тенденцию как возможность не только объединить не входящих в профсоюзы работников, но и укрепить свое профсоюзное членство и повысить уровень женского представительства.

Нестандартный подход к оргнаизингу

Чтобы обеспечить выживание своего текстильного и швейного секторов, профсоюз NUTGTW решил подойти к делу нестандартно и начал с профсоюзного объединения портных. Из 500 000 работников этой профессии NUTGTW сегодня объединяет около 35 000 человек.

2



Дополнительную информацию о том, как Исса Арему привлек в профсоюз работников неформального сектора, вы найдете в полном тексте интервью



«В 1970-х и 1990-х годах, когда текстильная и швейная промышленность были на подъеме, на портных не обращали внимания, а именно здесь мы и имеем работников неформального сектора. Портными в Нигерии работают в основном самозанятые лица и главным образом женщины», – рассказывает Исса Арему, Генеральный секретарь NUTGTW.

Некоторые из портных уже были объединены

в ассоциации, но эти объединения не имели структурного оформления. Профсоюз NUTGTW быстро сообразил, что следует готовить профсоюзных организаторов из числа самих портных, которые лучше понимают проблемы этой профессии. Портные подвергались самым разным притеснениям со стороны властей, которые взымали с них многочисленные налоги, которые серьезно затрудняли осуществление ими своей профессиональной деятельности.

«У этих работниц и работников не было голоса, поэтому мы даем им возможность быть услышанными. У нас глубокие корни в местных общинах, и мы – часть IndustriALL. Теперь, когда эта группа работников неформального сектора знает, что и они являются частью всемирного движения, это помогает вовлечь их в наш круг», – говорит Арему.

Стремясь обеспечить портных платформой для обсуждения проблем, NUTGTW приложил усилия и налажил связи между ними и правительственными чиновниками местного и национального уровня.

Профсоюз также помогает портным с приобретением игл, швейных машин, пуговиц и тканей. Это партнерство имеет смысл, поскольку члены NUTGTW производят также и текстиль, поэтому профсоюз может выступать в качестве агента и связывать портных с данной отраслью, помогая им получить доступ к качественным тканям по контролируемым ценам.

«Страну наводняют ткани из Китая, и эта тенденция наносит ущерб текстильному сектору Нигерии, а также сильно затрудняет доступ портных к качественным тканям, что подрывает их бизнес. Поэтому профсоюз оказывает услугу этим работникам неформального сектора, а это, в свою очередь, стимулирует их к вступлению в наши ряды», – поясняет Арему.

«Работники неформального сектора помогли сделать кампании профсоюза NUTGTW более эффективными, потому что численно их гораздо больше», – добавляет он.

Творческие решения проблем оргнаизинга

Когда имеешь дело с работниками неформального сектора, проблема состоит в том, чтобы установить справедливую систему членских взносов. Для работника с официальной занятостью это простая и понятная процедура, потому что они каждый месяц получают квиток с

зарплатой, а вот для работников неформального сектора, чей доход не является регулярным, все обстоит не так просто.

«Если наш профсоюз находит способ предоставить услуги, которые имеют ценность для работников неформального сектора, последние готовы за них платить», – говорит Арему. – Мы предложили им образовательные программы, и это дало замечательные результаты. Членские взносы для начала были снижены, но теперь мы их постепенно повысили, и портные и портнихи с готовностью их уплачивают, потому что им очень хочется учиться».

NUTGTW скорректировал свои учебные программы, чтобы полнее учесть особые потребности работников неформального сектора, например, получение ссуд под более низкий процент для закупки всего необходимого для их бизнеса.

«Мы также участвуем в национальных конференциях и хотим, чтобы они тоже принимали участие в этих мероприятиях и рассказывали о своих трудностях и проблемах. И они готовы найти средства, необходимые для участия в этих конференциях», – отмечает Арему.

Интеграция женщин в руководящие органы профсоюза

Сегодня, когда поставлена задача довести представительство женщин в профсоюзных органах до 40 процентов, некоторые организации сталкиваются с большими проблемами ввиду низкого процента женщин среди своих членов. Ведя работу по привлечению в профсоюз работников и работниц неформального сектора, профсоюз NUTGTW сумел не только нарастить свое членство, но и увеличил в нем долю женщин.

Профсоюз внес изменения в свой Устав, чтобы позволить женщинам участвовать в работе руководящих органов и занимать в профсоюзе высокие должности:

«Если говорить о наших руководящих органах, женщины сегодня уверенно продвигаются вверх», – отмечает Арему.

1 Портниха, ставшая членом профсоюза NUTGTW в Нигерии. NUTGTW

2 Исса Арему, Генеральный секретарь Национального профсоюза работников текстильной и швейной промышленности и портных Нигерии (NUTGTW). NUTGTW

* По данным Национального статистического бюро Нигерии и Программы развития ООН (ПРООН).

ИНТЕРВЬЮ

Текст: Кимбер Майер

Профсоюз: Единый профцентр
трудящихся Чили (CUT)

Барбара Фигероа



Наиболее важным из обсуждаемых изменений является признание профсоюзов единственной стороной, полномочной вести коллективные переговоры. На данный момент переговоры проводятся комитетом работников, который создается специально для выполнения этой задачи.



www.cut.cl



www.facebook.com/cut.chile



@barbara.figue

Барбара Фигероа – целеустремленная, сильная, черпающая мужество в своих убеждениях женщина, которая без колебаний говорит то, что думает. Она – Президент Единого профцентра трудящихся Чили (CUT) и считает себя «ведущим представителем самой значительной организации трудящихся» в стране.

Растущее неравенство в оплате труда, гарантиях занятости, стабильности социального положения заставили правительство Мишель Бачелет направить в парламент законопроект о реформе Трудового кодекса, принятого в период диктатуры Пиночета, завершившейся в 1990 году. Новый закон призван укрепить коллективные права трудящихся и установить более справедливую систему трудовых отношений. Фигероа является одной из центральных фигур, выступающих за эти преобразования.



Чили: преобразование Трудового кодекса

Одним из текущих приоритетов CUT является законопроект о реформе трудовых отношений, представленный на рассмотрение Конгресса 29 декабря 2014 года. Каковы основные элементы этих реформ, сулящих выгоду чилийским трудящимся?

Наиболее важным из обсуждаемых изменений является признание профсоюзов исключительным представителем трудящихся для ведения коллективных переговоров. На данный момент переговоры ведутся комитетом трудящихся, который создается специально для этой цели. Это очень серьезно подорвало позиции профсоюзов, но сейчас ситуация меняется. Профсоюзы возьмут на себя ту роль, которую сегодня играют эти переговорные комитеты, и будут полностью отвечать за решение этой задачи.

Второй вопрос связан с представительством. Сегодня работодатели имеют право в одностороннем порядке распространять все улучшения условий труда, которых добиваются профсоюзы, на всех своих работников. Планируемая реформа положит конец этой практике, и работодатели уже не смогут распространять эти улучшения, пока не заключат соглашения с профсоюзом. Это укрепляет роль и влияние профсоюзов.

В-третьих, реформа нацелена на расширение прав в области ведения коллективных переговоров с тем, чтобы профсоюзы могли добиваться подписания более выгодных договоров и соглашений. Мы должны добиваться права на проведение забастовок без санкций или ограничений.

Однако в законопроекте есть некоторые противоречия ...

Несмотря на то, что законопроект признает обоснованность профсоюзных действий и основные права профсоюзов, например, право на забастовку, он имеет и слабые стороны. В законопроекте говорится о наказаниях за антипрофсоюзные действия, но он также предполагает и введение ограничительных мер, касающихся проведения забастовок. Это непоследовательно, потому что, с одной стороны, речь идет о гарантировании прав, а затем вдруг навязывается ряд санкций и ограничений, имеющих целью затруднить попытки реализовать эти права на практике. Мы приветствуем тот прогресс, который представляет собой эта законодательная инициатива, но если нам придется просить разрешения на все, что мы делаем как профсоюзы, у нас, по сути, никаких прав и не будет.

На нас лежит двойная ответственность, поскольку эти дебаты, если мы сумеем добиться прогресса в проведении давно назревших реформ, не только

позитивно скажутся на положении профсоюзных организаций в нашей стране, но и внесут свой вклад в общемировое обсуждение темы основополагающих прав трудящихся.

Как вы считаете, другие страны воспользуются примером Чили как образцом для улучшения условий труда?

Именно в этом и состоит наша цель: суметь добиться прогресса и создать прецеденты, которые станут частью продолжающейся дискуссии. Чилийские компании осуществляют инвестиции во всем регионе, и все мы знаем, что в соседних странах дела с признанием прав профсоюзов обстоят более благополучно, чем в Чили.

Некоторые говорят, что данная реформа создает у компаний чувство неопределенности, но это только на период, пока реформа обсуждается. Как только все разрешится, ситуация в нашей стране ничем не будет отличаться от той, с которой компании уже хорошо знакомы в странах, куда они без колебаний вкладывают свои средства, например, в Уругвае, Аргентине и Перу. Реформа в нашей стране касается норм трудовых отношений, которые признаны во всем мире. Мы считаем, что это очень существенный довод, имеющий большой вес. Мы пытаемся помочь трудящимся вернуть себе свои права и привести ситуацию в стране в соответствие с нормами, уже действующими в регионе.

Считаете ли вы, что как только необходимые преобразования будут осуществлены, поддержки со стороны профсоюзов будет больше, и они предпримут шаги к обеспечению принятия закона?

Думаю, законопроект продвигается в Палате депутатов хорошими темпами, нам нужно будет внимательно следить за тем, как будут обстоять дела в Сенате. Мы не можем допустить, чтобы профсоюзы были исключены из дебатов, поэтому нам нужно будет сосредоточиться на происходящем. Мы должны следить за тем, чтобы у нас была полная информация по любым дополнениям и поправкам, которые будут предлагаться, а также о том, поддерживают ли сенаторы эти позитивные реформы или стараются не допустить их проведения. Нам необходимо подготовиться к обоим возможным вариантам развития ситуации.

Что мы по-настоящему хотим донести до людей, так это то, что вопрос реформирования трудового законодательства важен для всей страны, а не только для ее профсоюзного движения. По сути, это дебаты о справедливом распределении богатства и стремлении положить конец неравенству.



Когда реформа трудового законодательства будет в итоге одобрена, какие, по вашему мнению, изменения произойдут в первую очередь, и какие вопросы получат наибольшее значение?

Мы надеемся, что законопроект станет законом как можно быстрее, хотя в силу он вступит лишь через год после его утверждения. Мы с этим не согласны и заявили, что осуществление подобной реформы потребует соблюдения подписанных коллективных договоров и соглашений, срок действия которых не истек. Когда законопроект будет одобрен, эти договоры и соглашения будут по-прежнему сохранять свою силу. Правительство также должно укрепить трудовую инспекцию и институты правоохранительной системы, в частности, трудовые суды, призванные обеспечить соблюдение нового законодательства.

Задача, стоящая перед нами, заключается в том, чтобы быть дальновидными организаторами и просветителями, рассказывающими о подлинном значении реформы трудовых отношений, и добиться, чтобы эти обсуждения происходили в каждом уголке нашего движения с тем, чтобы профсоюзам больше не приходилось мириться с Трудовым кодексом, принятым диктатурой. Это потребует участия всего профсоюзного движения в крайне важном процессе обучения и осуществления культурных перемен. И на нас лежит ответственность за то, чтобы вооружить его всеми инструментами, необходимыми для претворения этого закона в жизнь.

- 1 Барбара Фигероа. Даная Прадо, CUT
- 2 Барбара Фигероа. Симона Павин, CUT
- 3 Барбара Фигероа. Даная Прадо, CUT

КОГДА ПРИБЫЛЬ СТАВИТСЯ ВЫШЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ЖИЗНИ: ВЕРОЛОМСТВО ПРОМЫШЛЕННИКОВ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕГО СЕКТОРА ТУРЦИИ



1

тема номера

Страна: Турция

Текст: Леони Гуген

Год назад в результате промышленной трагедии на угольной шахте в Соме погиб 301 турецкий шахтер.

Произошедшие на шахте взрыв и пожар были лишь видимой, непосредственной причиной их гибели. На самом же деле их убили алчность, апатия, некомпетентность и коррупция – ингредиенты большинства аварий на рудниках и шахтах.



2

Добыча угля остается одной из самых опасных работ в мире. Помимо взрывов и пожаров шахтеры ежедневно находятся под угрозой обрушения кровли забоя и образования завалов, они могут оказаться погребенными под тоннами угля или породы, отравиться или задохнуться от выброса газов, вредных химикатов, их может покалечить тяжелая техника – и это далеко не полный перечень всех рисков.

Частные горнодобывающие компании одержимы стремлением к повышению производительности и прибыли. Это со всей крайностью проявилось в Соме, где эксплуатация угольной шахты в 2009 году перешла от турецкого правительства к частной добывающей компании Soma Holdings.

Имея в лице государства гарантированного покупателя своей продукции, у компании были все стимулы к тому, чтобы любой ценой довести добычу угля на шахте до максимума. В итоге Soma Holdings утроила объем добычи, изначально считавшийся возможным для этого предприятия. К маю 2014 года компания сумела выдать на-гора 15 миллионов (!) тонн угля, опередив график добычи на три года.

Однако, форсируя ускоренную разработку подземных пластов, Soma Holdings не стала расширять и поддерживать в надлежащем состоянии систему вентиляции шахты, жизненно необходимую для обеспечения шахтеров чистым воздухом. Полностью пренебрегая безопасностью рабочих, руководство шахты продолжило добычу еще два часа после того, как 13 мая 2014 года из главного входа в шахту повалил дым и горячий воздух, пытаясь справиться с проблемой без эвакуации шахтеров.

После прогремевшего затем мощного взрыва неисправная система вентиляции не смогла удалить смертоносный угарный газ из шахты, превратив шахту в газовую камеру.

Обличающий независимый отчет об аварии назвал это «крайне негативным фактором» при проведении спасательных работ.

Данный экспертный отчет на 126 страницах также установил факт регулярных подтасовок «безопасных» показателей системы, а также то, что многие из сенсорных датчиков угарного газа были неисправны. **Доклад однозначно заключает, что аварию в Соме «можно было предотвратить».**

При дальнейшем исследовании, проведенном Союзом палат турецких инженеров и архитекторов (ТММОВ), установлено, что «причиной этой массовой гибели работников (в Соме) является политика приватизации, маркетизации и аутсорсинга, проводившаяся в горнодобывающем секторе и в области охраны труда последние 12 лет».

Сом

- Крупнейшая авария в горнодобывающем секторе Турции за всю историю
- Погиб 301 шахтер
- 432 ребенка остались без отцов
- Основная причина смерти – отравление угарным газом
- Независимый доклад указывает на то, что трагедию «можно было предотвратить»
- Вентиляционная система превратила шахту в смертельную западню
- Показатели системы обеспечения безопасности шахты подтасовывались
- Сенсоры угарного газа были неисправны
- Противогазы были неисправны
- Вина лежит на Soma Holdings, высшем и среднем руководстве компании, инспекторах охраны труда и правительстве

Победа профсоюзов всего мира – Турция ратифицировала Конвенцию МОТ №176

Понадобилась трагедия в Соме, крупнейшая авария на турецкой шахте за всю историю, чтобы страна наконец приняла решение ратифицировать Конвенцию Международной организации труда №176 о безопасности и гигиене труда на шахтах.

Конвенция №176, определяющая международные руководящие принципы для горнодобывающего сектора, была принята МОТ в 1995 году; ее принятие было инициировано предшественником Глобального союза IndustriALL.

На самом деле победа турецких трудящихся, добившихся решения о ратификации Конвенции №176, пришла после длившейся много лет кампании, проводимой IndustriALL вместе со своей турецкой членской организацией, профсоюзом Maden-Is, при поддержке профсоюза CFMEU из Австралии, Национального союза горняков ЮАР, Объединенного профсоюза сталелитейщиков (USW) из США, российского РОСУГЛЕПРОФа и профсоюза IG BCE из Германии.

IndustriALL был решительно настроен на то, чтобы жизни 301 шахтера не были потеряны напрасно. Сразу же после аварии в Соме заместитель генерального секретаря IndustriALL Кемаль Озкан и председатель отраслевой секции по горнодобывающей промышленности Эндрю Викерс из австралийского профсоюза CFMEU возглавили миссию солидарности на место трагедии, к которой присоединились членские организации горнодобывающего сектора со всего мира.

Вновь IndustriALL обратился к МОТ, призывая организацию усилить давление на Турцию для ратификации Конвенции №176.

После того как в результате другой аварии, которую также можно было предотвратить, 28 октября 2014 года на угольной шахте Хас Секерлер недалеко от города Эрменек погибло 18 шахтеров, IndustriALL немедленно направил письмо всем 535 членам Турецкого парламента с требованием ратифицировать Конвенцию №176.

- 1 Имитации гробов с шахтерскими касками на демонстрации в Стамбуле 25 мая 2014 года, участники которой обвиняют правительство, возглавляемое правящей Партией справедливости и развития (АКР), в трагедии, которая произошла на западе Турции. *Рейтер/Жан Эрк*
- 2 Тело шахтера переносят к машине скорой помощи в Соме, районе в провинции Маниса, западная Турция, 16 мая 2014 года. *Рейтер/Осман Орсан*
- 3 Профсоюзы всего мира присоединились к миссии солидарности Глобального союза IndustriALL и IndustriALL Европа на шахту в Соме через месяц после аварии. *IndustriALL*



3



Менее чем через шесть недель после этого, 4 декабря 2014 года, турецкий парламент наконец одобрил ратификацию Конвенции МОТ №176 о гигиене и безопасности труда на шахтах. **«Этого бы никогда не произошло, если бы не профсоюзы»**, – отмечает Озкан.

После трагедии в Соме правительство в спешном порядке увеличило количество и обстоятельность своих инспекций, что привело к закрытию 60 шахт по экономическим причинам и из соображений безопасности.

Около 6000 шахтеров были уволены, но многие из закрытых шахт позже открылись вновь, и шахтеры получили свои рабочие места назад.

Хуже оказалось положение тех, кто выжил в Соме. 1 декабря прошлого года были уволены около 2800 шахтеров этой злосчастной шахты. Они все еще ожидают выплаты выходного пособия, не имея гарантированных рабочих мест, которые могли бы обеспечить их будущее.

Смерть на угольных предприятиях Турции

В такой стране как Турция, где сам Президент Реджеп Тайип Эрдоган публично заявляет, что несчастные случаи при добыче угля неизбежны и что у шахтера «судьба такая» гибнуть на работе, успех Конвенции МОТ №176 связан с ее фактическим применением и неукоснительным обеспечением ее применения.

Ежедневно около 50 000 шахтеров рискуют жизнью, спускаясь под землю. С 2000 года в турецких шахтах погибло 1500 горняков. В одном только 2013 году число людей, пострадавших от аварий, составило 13000 человек – ошеломляющая цифра.

По статистике МОТ вероятность погибнуть на рабочем месте у турецких шахтеров одна из самых высоких.

В прошлом году аварии в шахтах составили 10,4 процента от всех связанных с работой аварий и несчастных случаев в Турции.

4

Конвенция МОТ №176 о гигиене и безопасности труда на шахтах

- Принята МОТ в 1995 году по настоянию Международной федерации горняков.
- Наиболее совершенные международные нормы для повышения безопасности труда на шахтах.
- Ратифицирована 29 государствами.
- Одобрена Турцией для ратификации 4 декабря 2014 года.
- Турция является 30-й страной, ратифицировавшей эту Конвенцию.
- Согласно Конвенции №176 работодатели горнодобывающего сектора несут главную ответственность за обеспечение безопасности труда на шахтах.
- Требуется последовательной национальной политики по обеспечению безопасности труда на шахтах.
- Требуется формирования общей культуры профилактики аварий с участием работников и менеджмента.
- Делает упор на устранение опасностей и сведение рисков до минимума. Личные средства защиты должны рассматриваться как последнее средство.
- Работодатели обязаны обеспечить адекватную профессиональную подготовку, чтобы работники обладали всеми умениями и навыками для безопасного выполнения своей работы.
- Работники имеют право и обязаны сообщать о несчастных случаях, опасностях и нештатных ситуациях, требовать проведения инспекции, оставлять место работы в случае серьезной опасности и участвовать в решении вопросов, касающихся охраны труда и промышленной безопасности, посредством своих выборных представителей по охране труда и/или создания совместных комитетов охраны труда.
- Несмотря на непрекращающиеся кампании, многие страны до сих пор не ратифицировали Конвенцию МОТ №176.





«Лишь две вещи стоят между шахтером-угольщиком и преждевременной смертью – правительство и профсоюз».



5



6

- 4 Председатель отраслевой секции IndustriALL по горнодобывающей промышленности Эндрю Викерс утверждает Резолюцию Исполкома по охране труда на шахтах Турции в июне 2014 года. *IndustriALL*
- 5 Акция протеста шахтеров из Сомы перед зданием турецкого парламента в Анкаре 10 февраля 2015 года. *Профсоюз Maden-İs*
- 6 Лидеры турецкого профсоюза горняков требуют, чтобы правительство выплатило выходные пособия уволенным в Соме шахтерам. *Профсоюз Maden-İs*
- 7 Шахтеры в угольной шахте в черноморском городе Зонгулдак, северная Турция, 5 декабря 2013 года. *Peşmer*



7

Крупные аварии на шахтах Турции

07.03.1983	Взрыв метана в Зонгулдаке, Эрегли Армутчук	103 погибших
10.04.1983	Обрушение кровли на шахте в Козлу, Зонгулдак	10 погибших
31.01.1987	Обрушение кровли на шахте в Козлу, Зонгулдак	8 погибших
31.01.1990	Взрыв метана в Тартине, Амасра	5 погибших
07.02.1990	Взрыв метана в Амасье, Йени Джелтаси	68 погибших
03.03.1992	Взрыв метана в Козлу, Зонгулдак	263 погибших
26.03.1995	Взрыв метана в Соргуне, Йозгат	37 погибших
08.08.2003	Взрыв метана в Ашкале, Эрзерум	8 погибших
22.11.2003	Взрыв метана в Эрменеке, Караман	10 погибших
08.09.2004	Пожар в шахте в Кюре, Кастамону	19 погибших
21.04.2005	Взрыв метана в Гедизе, Кутахия	18 погибших
02.06.2006	Взрыв метана в Дурсунбее, Балыкесир	17 погибших
10.12.2009	Взрыв метана на шахте в Мустафакемальпаше, Бурса	19 погибших
23.02.2010	Взрыв метана в Дурсунбее, Балыкесир	13 погибших
17.05.2010	Взрыв метана на шахте в Карадоне, Зонгулдак	30 погибших
10.02.2011	Оползень в Чоллоларе, Афсин Эльбистан	11 погибших
08.01.2013	Взрыв метана на шахте в Козлу, Зонгулдак	8 погибших
13.05.2014	Взрыв и пожар в Соме, Маниса	301 погибший
28.10.2014	Затопление из-за неисправной трубы в шахте Хас Секрелер, Эрменек	18 погибших

Приватизация на их страх и риск

Волна приватизации, начавшаяся в Турции в 1980-х годах, обернулась катастрофой для безопасности труда шахтеров страны.

«Каждая приватизированная шахта – это еще одна Соме, которая вот-вот произойдет, – утверждает Кенан Дикбийик, горный инженер и технический советник профсоюза горняков Maden-Is. – Эксплуатацию подземных выработок нельзя передавать частным операторам».

«Частные компании приходят на десять лет, заставляя все и вся производить по максимуму, зная, что правительство возьмет все, что они поднимут на-гора», – добавляет Дикбийик.

«Они не выполняют даже минимальных требований по охране труда, потому что все это стоит денег. Они хотят лишь одного: поднять производство до максимума в кратчайшие сроки».

Сегодня девяносто процентов всех горняков Турции трудятся на частных работодателей в сравнении с 15 процентами в 1981 году.

«Частные компании игнорируют инженерные принципы и меры безопасности, чтобы снизить затраты и повысить объемы производства. Они не знают старые угледобывающие районы, такие как Соме и Эрменек, и недооценивают потенциальные угрозы», – отмечает Дикбийик.

В то время как многие страны пытаются снизить потребление ископаемых видов топлива, Турция сосредотачивается на угле, чтобы снизить свою зависимость от внешних поставщиков энергоносителей.

В 2012 году уголь составлял до 53 процентов от всех используемых источников энергии, и на нем вырабатывается 28,3 процента всей электроэнергии в стране. Однако в настоящее время Турции приходится импортировать 95 процентов потребляемого ею каменного угля.

Отсюда стремление правительства создавать стимулы для частных горнодобывающих компаний с целью более полного использования огромных национальных запасов угля.

По оценкам Турция располагает 1,3 млрд. тонн антрацита и 11,5 млрд. тонн лигнита (бурого угля), из которых подтвержденные запасы составляют 500 миллионов тонн и 9,8 млрд. тонн соответственно.

И хотя качество турецкого угля невысокое, сжигать его все же дешевле, чем импортированный уголь.

Чем крепче профсоюз, тем безопаснее шахта

«Лишь две вещи стоят между шахтером-угольщиком и преждевременной смертью – правительство и профсоюз», – говорит Брайан Колер, директор IndustriALL по вопросам охраны труда.

В Конвенции МОТ №176 закреплено право работников коллективно избирать своих представителей по вопросам охраны труда. Работники должны принимать участие в регистрации аварий и несчастных случаев и играть активную роль в обеспечении безопасности труда на шахтах, где они работают.

«Чтобы Конвенция №176 срабатывала, необходима действенная свобода объединения, – говорит Озкан. – Турция должна стать более открытой для профсоюзных прав и свобод».

Профсоюзы Турции находятся в постоянном состоянии борьбы. Турецким рабочим-металлистам недавно запретили бастовать, и практика уничтожения профсоюзных организаций является повсеместной.

В прошлом году Human Rights Watch подвергла турецкое правительство критике за «постоянно растущее самовластие». В докладе этой правозащитной организации говорится:

«Находясь у власти три срока с 2002 года и располагая значительным большинством в парламенте, правящая Партия справедливости и развития (АКР) продемонстрировала растущую нетерпимость к политической оппозиции, публичным протестам и критически настроенным СМИ».

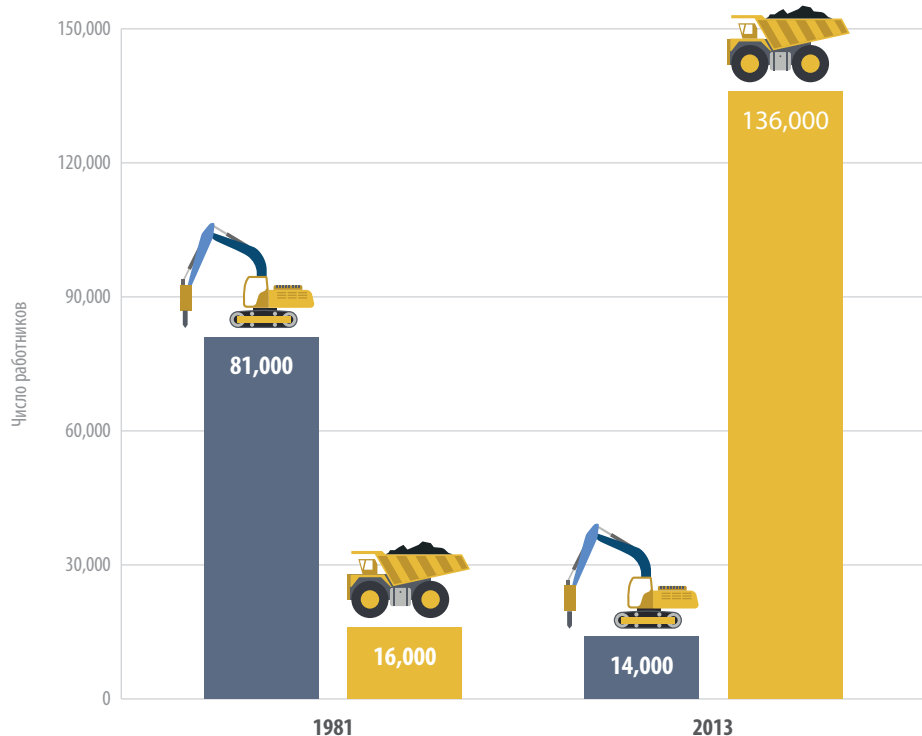


«С 2000 года в турецких шахтах погибло 1500 горняков».

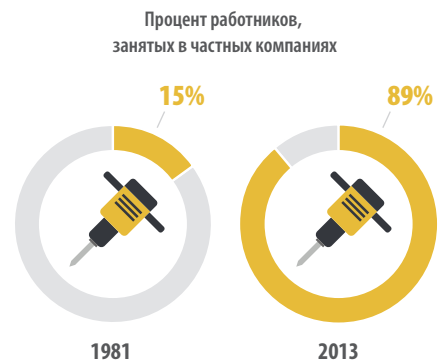
Однако промышленные трагедии в Соме и Эрменек подтолкнули правительство к тому, чтобы усовершенствовать законодательство. В январе этого года парламентская комиссия утвердила новый проект закона о добыче полезных ископаемых, который приведет к изменениям в передаче лицензий на разработку полезных ископаемых и установлению постоянно действующей системы надзора с целью повышения уровня охраны труда на шахтах.

Правительство признало, что технические инспекции в прошлом проводились слишком поспешно, без должного изучения условий обеспечения безопасности труда. С принятием нового закона правительство согласилось направить на все шахты квалифицированных горных инженеров в качестве лиц, обеспечивающих постоянный контроль за ситуацией.

«На бумаге все это выглядит хорошо, – замечает Дикбийик, входивший в состав специальной комиссии, которой было поручено составление проекта нового закона. – Самой трудной задачей будет реализация этого закона на практике».



■ Государственные компании (число работников)
■ Частные компании (число работников)



Источник: Отчет Палаты инженеров-геологов Турции и органа социального обеспечения Турции о принципах деятельности в горнодобывающей отрасли.

МЬЯНМА

ОСВОЕНИЕ ПРОФСОЮЗАМИ НОВЫХ РУБЕЖЕЙ

ДОСЬЕ

Страна: Мьянма

Текст: Петра Бренмарк

Профсоюзы: Федерация промышленных рабочих Мьянмы (IWFM), Федерация работников горнодобывающей промышленности Мьянмы (MWFM)

1



2



«Профсоюзы Мьянмы упорно работают над проблемой нестандартной занятости. За прошедшие месяцы 2015 года профсоюз горняков MWFM сумел добиться постоянного трудоустройства для 450 горняков, работавших до этого на временной основе».

С января 2015 года IndustriALL насчитывает в своих рядах две профсоюзные организации из Мьянмы. В стране, где профсоюзы стали легальными только в 2012 году, профсоюзное объединение трудящихся и профсоюзная учеба играют критически важную роль в укреплении рабочего влияния.

Мьянма переживает переходный период после военной хунты, захватившей власть в 1962 году. Конституционный референдум 2008 года разрешил проведение в стране всеобщих выборов в 2010 году, и с тех пор правительство приступило к проведению ряда демократических и экономических реформ. В 2012 году профсоюзы были легализованы, и профсоюзным лидерам, находившимся в изгнании, было разрешено вернуться на родину.

В декабре 2014 года Федерация промышленных рабочих Мьянмы (IWFM) и Федерация работников горнодобывающей промышленности Мьянмы (MWFM) вступили в Глобальный союз IndustriALL. Оба профсоюза являются членами Конфедерации профсоюзов Мьянмы (CTUM), одного из трех национальных профцентров.

В 2015 году профсоюз IWFM увеличил число своих членов с 3500 до 5000 человек. Профсоюз горняков MWFM имеет почти 7000 членов и планирует к концу 2015 года довести их число до 20 000.

Хаинг Зар Аунг является заместителем Генерального секретаря профсоюза IWFM, а также казначеем конфедерации CTUM. Она пришла в профсоюзное движение в 2007 году, когда работала на швейных фабриках на границе Мьянмы и Таиланда.

Оставив школу в 16 лет, чтобы помочь растить семерых братьев и сестер, Хаинг Зар Аунг устроилась на работу на текстильной фабрике в Мьянме, соврав про свой возраст. Когда работодатель уволил ее, узнав, что она несовершеннолетняя (по закону минимальный возраст для приема на работу в Мьянме – 18 лет), Хаинг Зар Аунг нашла работу на фабриках по другую сторону границы, в Таиланде.

Там она работала вместе с детьми, которым было по 13-14 лет и которые хотели вернуться в школу.

«Меня поразила бедность, в которой жили люди, то, как эксплуатировали рабочих и как мало у них было шансов улучшить свое положение. Поэтому я пошла на учебное занятие, организованное профсоюзом, и с тех пор уже не останавливалась».

«В ту пору мы рассказывали работникам-мигрантам в Таиланде об их правах, и, поскольку профсоюзы в Мьянме были вне закона, мы приглашали рабочих на учебу в Таиланд».

Препятствия на пути

Хотя профсоюзы сегодня узаконены, Хаинг Зар Аунг считает, что нужно время, чтобы повлиять на поведение людей. Многие все еще боятся вступать в профсоюз, опасаясь преследований и репрессий.

«Родители не хотят, чтобы их дети вступали в профсоюз, и законы, защищающие трудящихся, очень слабы. Поэтому нам нужно просвещать и обучать работников, рассказывать им об их правах».



Минимальная заработная плата не за горами

На данный момент в Мьянме нет официально установленной минимальной нормы оплаты труда. Средняя заработная плата составляет 100 долларов США, и здесь есть большие различия между отраслями. Помимо базовой ставки работники получают доплаты в виде пособия, премии за сверхурочный труд, премии за регулярное присутствие на работе, премии за квалификацию и, наконец, определенную сумму, которая зависит от стажа работы.

Чтобы получить доплату за сверхурочные часы, нужно отработать 12-16 часов сверх обычной рабочей недели, которая составляет 44-46 часов.

«Члены нашего профсоюза борются за зарплату не ниже прожиточного минимума, – говорит Хаинг Зар Аунг. – Оклад такой низкий, что рабочие страдают. Мы требуем базовой ставки с учетом прожиточного минимума и нормальной продолжительности рабочего времени».

Для работодателей коллективные переговоры и права трудящихся часто оказываются вещами непривычными. Существует огромная потребность в выстраивании конструктивных отношений между рабочими и администрацией на уровне предприятия, что делает необходимым обучение представителей как профсоюзов, так и менеджмента.

Закон запрещает увольнять работника за принадлежность к профсоюзу, тем не менее IWFM постоянно сталкивается с подобными случаями. Предложение профсоюзов ввести тюремное заключение в качестве наказания за такое нарушение было отвергнуто парламентом, вместо этого полагающийся по закону штраф был увеличен со 100 до 500 долларов США.

«Мы наблюдаем случаи, когда на профсоюзных лидеров оказывают давление и подвергают притеснениям на предприятии. Например, не предоставляют им два дня оплачиваемого отпуска для ведения работы по профсоюзному объединению трудящихся, которые им положены по закону. А иногда руководство компании предлагает профсоюзным активистам бросить профсоюзную работу».

Создание и официальная регистрация профсоюзной организации в Мьянме – дело непростое. По закону профсоюз может быть создан как минимум 30 работниками. Кроме того, за профсоюз должны проголосовать десять процентов от всех работников предприятия.

Функция регистрации новых профсоюзных организаций возложена на Министерство труда, которому отводится на эту процедуру 60 дней. Однако сегодня, когда число нерассмотренных заявлений на регистрацию, поданных профсоюзами, превысило 1000, некоторые организации ждут решения уже больше года.

Генеральный секретарь IndustriALL Юрки Райна, посетивший Мьянму в марте этого года, говорит:

«Мьянме нужны прочные, устойчивые структуры в сфере трудовых отношений, которые станут незаменимыми опорами в строительстве будущего демократического общества».

Несмотря на трудности, Хаинг Зар Аунг с оптимизмом смотрит в будущее и верит, что голос профсоюзов будет звучать все громче и громче.

«Нам необходимо рассказывать рабочим об их правах и обучать наших членов ведению коллективных переговоров. Мы боремся за установление зарплаты не ниже прожиточного минимума и принятие законов, которые будут защищать рабочих».



УСПЕХ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

Члены профсоюза IWFM на принадлежащей японской фирме швейной фабрике «Сакура» сумели подписать коллективный договор сроком на один год, предполагающий повышение зарплаты на 18 процентов. После двух недель безмолвных протестов, когда 688 работников и работниц ежедневно выходили на работу с красной повязкой на рукаве, профсоюз подписал колдоговор, увеличивающий базовую ставку заработной платы со 110 до 118 долларов США.



СТАТИСТИКА ПО МЬЯНМЕ

- 1400 самостоятельных профсоюзных организаций
- 650 профсоюзов являются членами профцентра СТUM
- 17 законов о труде, которые в настоящее время пересматриваются Министерством труда с помощью экспертов Международной организации труда (МОТ)

Правительство Мьянмы находится в процессе установления официальной минимальной зарплаты и надеется завершить эту работу весной этого года. Юрки Райна подчеркивает важность установления минимальной нормы оплаты труда на уровне, который позволит трудящимся нормально жить.

«Чтобы не допустить социальной напряженности, необходимо как можно быстрее установить в стране минимальную заработную плату на достаточно высоком уровне и поддерживать ведение коллективных переговоров. Трудящиеся должны иметь разумную продолжительность рабочего дня, здоровые и безопасные условия труда на предприятии и право вступать в профсоюз».

- 1 Наручная повязка, которую носили работники швейной фабрики компании Sakura во время их успешной немой забастовки. IndustriALL
- 2 Маунг Маунг, Президент Конфедерации профсоюзов Мьянмы (СТUM), который провел 24 года в изгнании, прежде чем вернулся на родину в 2012 году, вместе с Хаинг Зар Аунг. IndustriALL
- 3 8 марта 2015 года, в Международный женский день, СТUM организовала мероприятие по наращиванию потенциала профсоюзов в одной из промышленных зон Янгона – Хлаинг Тар Яр. Женщины выслушали выступление заместителя министра Дав Вин Мав Туна, посвященное социальному обеспечению, и получили бесплатные талоны на медосмотр для диагностики рака груди и шейки матки. IndustriALL
- 4 Работницы швейной фабрики компании Sakura в Янгоне. IndustriALL

специальный репортаж

Текст: Дженни Холдкрофт

Отраслевые переговоры – необходимый инструмент в борьбе за зарплату не ниже прожиточного минимума

Вывод экономики из-под государственного регулирования и наступление на коллективные переговоры привели к огромному росту неравенства в мире. Консолидация профсоюзного влияния с целью подписания отраслевых соглашений играет решающую роль в борьбе за зарплату не ниже прожиточного минимума и против нестандартных форм занятости.





2

Сегодня одному проценту богатейших людей мира принадлежат 50 процентов всего мирового богатства. Цифры ошеломляют: 85 самых богатых людей мира владеют таким же объемом богатства, что и 50 процентов беднейшего населения планеты.

С 1990 года доля трудовых доходов в Валовом внутреннем продукте (ВВП) неуклонно сокращается во всем мире. Пока глобальные корпорации стремятся к получению все более высоких прибылей, из трудящихся выжимают последнее. Компания Apple недавно объявила о рекордном уровне квартальной прибыли для открытой акционерной компании – 18 миллиардов долларов США. Она сидит на денежных резервах объемом в 142 миллиарда долларов. В то время как за один iPhone, продающийся за сотни долларов, работникам платят всего 7 долларов.

Растущий разрыв между ростом производительности труда и зарплаты особо отмечен в Докладе МОТ «Заработная плата в мире» за 2014/15 годы. Это явление напрямую связывается с упадком института коллективных переговоров. Работникам во всем мире отказывают в доступе к тому самому механизму, который был ясно предназначен для повышения социальной стабильности путем предоставления профсоюзам возможности добиваться через переговоры более справедливого распределения богатства, создаваемого их членами.

Международная организация труда (МОТ) установила, что страны с высоким процентом охвата работников коллективными договорами и соглашениями имеют более низкий уровень неравенства в заработной плате. Но воздействие соглашений на ситуацию зависит от уровня централизации системы ведения коллективных переговоров. В децентрализованных системах, таких как американская, охват работников коллективными договорами ниже, и различия в зарплате оказываются существеннее. В системах, где преобладают отраслевые соглашения, распространяющиеся на большое число работников, ситуация обратная.

Наступление на институт отраслевых переговоров

Рыночный фундаментализм – это деструктивная идеология, которая продолжает доминировать в принятии политических решений, несмотря на ту роль, которую она сыграла как одна из причин мирового экономического кризиса. Эта идеология остается главным двигателем усилий по выводу рынка труда из-под государственного регулирования и децентрализации коллективных переговоров. Прямым результатом этих политических установок стало снижение уровня охвата работников коллективными соглашениями и, как следствие, рост имущественного неравенства.

В докладе Европейской комиссии за 2013 год говорится, что ведение переговоров с объединениями работодателей является наилучшей гарантией широкого охвата трудящихся коллективными соглашениями. Доклад также привел многочисленные свидетельства тенденции к децентрализации коллективных переговоров, начавшейся в 1980-х годах и набравшей темпы в годы экономического кризиса.



3

Совет, который Международный валютный фонд (МВФ) дал Греции, Португалии и Испании в период экономического кризиса, состоял в том, чтобы позволить отдельным работодателям выходить из сферы действия отраслевых соглашений и децентрализовать систему ведения коллективных переговоров, опустив ее до уровня конкретных предприятий. Этот совет был подкреплен еще и тем, что вывод рынка

“

«Типичная пара джинсов, произведенных в Бангладеш, продается в розницу по цене от 30 до 50 долларов США, а то и больше, если речь идет о престижном бренде. Но работники, шившие эти джинсы, получают за них всего 10 центов».

труда из-под государственного регулирования стал одним из условий предоставления займов Португалии и другим странам Европы, испытывавшим экономические трудности. В мае 2014 года доклад Европейского фонда улучшения условий жизни и труда (Еврофонд) установил, что в странах, наиболее пострадавших от кризиса (Греция, Португалия, Ирландия и Испания), децентрализация коллективных переговоров проводилась ускоренными темпами.

Массовое снижение охвата работников коллективными договорами и соглашениями отмечалось в Великобритании, Австралии и Новой Зеландии, где правительства правого толка провели законы, нацеленные на подрыв влияния профсоюзов путем ликвидации института коллективных переговоров на отраслевом уровне.

После принятия в Новой Зеландии в 1991 году Закона о договорах найма процент работников, охваченных соглашениями со множественным работодателем, снизился с 77 до 20 процентов от общего числа работников, охваченных коллективными договорами и соглашениями всех уровней. К 2000 году система коллективных переговоров с объединениями работодателей развалилась окончательно. Охват работников коллективными соглашениями упал с 61 процента в 1990 году до 18 процентов в 2010. Везде, где переговоры на уровне отрасли заменяются на переговоры на уровне предприятия, охват работников стремительно падает, так как работодатели используют эту возможность, чтобы полностью избежать коллективных переговоров и не допустить создания профсоюзов.



4



5

Защита для большего числа трудящихся

Ведение переговоров и подписание колдоговора с конкретным работодателем остается важной частью профсоюзной работы. Это дает возможность обеспечить получение работниками своей доли дополнительных доходов, возникающих вследствие повышения производительности и экономичности их труда, а также позволяет регулировать весь спектр условий найма, отражающих специфику того или иного предприятия. Однако при отсутствии фундамента для таких переговоров в виде отраслевого соглашения отдельные работодатели будут и далее избегать создания у себя профсоюзов и ведения коллективных переговоров, чтобы занижать зарплату и экономить на условиях труда работников.

Колдоговоры с отдельными компаниями обычно охватывают лишь небольшую часть не входящих в профсоюзы работников (в среднем 7 процентов). При наличии отраслевого соглашения эта цифра возрастает до 40 процентов, обеспечивая столь нужной защитой тех трудящихся, которые не имеют возможности вступить в профсоюз.

Однако по данным МОТ страны, где существуют системы и механизмы ведения переговоров с отраслевыми объединениями работодателей, позволяющие распространять их действие на других работников и работодателей отрасли, имеют более высокие показатели охвата работников коллективными договорами и соглашениями.

В таких странах как Австрия, Дания, Бельгия, Франция, Финляндия, Италия и Португалия переговоры со множественным работодателем и расширение сферы действия коллективных соглашений означают охват ими большего числа не входящих в профсоюзы работников, давая, таким образом, возможность наиболее уязвимым категориям трудящихся выигрывать от повышения зарплат по отрасли, которого они в противном случае не смогли бы добиться у себя на предприятиях в силу своей недостаточной организованности и влияния.

Зарботная плата не ниже прожиточного минимума в цепочках поставок

В нашем мире глобальных цепочек поставок значение коллективных переговоров на отраслевом уровне велико как никогда.

Во многих странах-производителях швейной продукции структуры для ведения коллективных переговоров слабы или отсутствуют вовсе, и плотность профсоюзного членства находится на низком уровне. Более 90 процентов работников мировой швейной промышленности не имеют возможности вести переговоры по оплате и условиям своего труда и не могут добиться для себя справедливой доли той добавленной стоимости, которую они производят.

Типичная пара джинсов, произведенных в Бангладеш, продается в розницу по цене от 30 до 50 долларов США, а то и больше, если речь идет о престижном бренде. Но работники, шившие эти джинсы, получают за них всего 10 центов. И это нельзя объяснить просто различием в стоимости жизни. Минимальная зарплата в швейной промышленности Бангладеш составляет на данный момент 68 долларов США, профсоюзы утверждают, что им необходимо добиться ее увеличения как минимум до 120 долларов, чтобы работники могли обеспечить себе и своим семьям нормальную жизнь.

Почти полное отсутствие отраслевых переговоров по зарплате в швейной отрасли заставило работников полагаться на неэффективные механизмы государственного регулирования минимальной зарплаты, чтобы получить хоть какую-то прибавку. Хотя установление минимальной зарплаты обеспечивает, по меньшей мере, некий общий базовый уровень доходов, сама установленная в итоге зарплата остается намного ниже уровня прожиточного минимума в большинстве стран, являющихся крупными производителями швейной продукции, таких как Камбоджа и Бангладеш.

Там, где в швейной промышленности все же ведутся коллективные переговоры, они главным образом проходят на уровне отдельной

фабрики. Это является огромным бременем для профсоюзов, которым не достает ни силы, ни ресурсов, чтобы проводить переговоры по очереди на каждой конкретной фабрике – в одном только Бангладеш насчитывается 4500 фабрик, производящих продукцию на экспорт.

Именно в таких изобилующих цепочками поставщиков отраслях промышленности, как швейная и электронная, ведение коллективных переговоров на уровне отдельных фабрик и заводов никогда не будет достаточно эффективным для улучшения оплаты и условий труда в ситуации, когда транснациональные компании (ТНК) требуют от поставщиков постоянного снижения расходов на рабочую силу, толкая зарплату и условия труда вниз в нескончаемой гонке ко дну. Есть предел, насколько та или иная фабрика может пойти в оплате труда дальше своих конкурентов, а беспринципные ТНК просто начнут работать с другими поставщиками, у которых условия труда хуже, а зарплата ниже. Аналогичным образом усилия отдельных ТНК по повышению условий и оплаты труда на стороне поставщиков, особенно когда они не включают в себя реформирование всей системы закупок, наталкиваются на сопротивление со стороны фабрик-поставщиков, которым приходится конкурировать с другими фабриками по затратам на рабочую силу.

Отраслевые соглашения, особенно такие, которые распространяются на все предприятия отрасли, существенно ограничивают работодателей, стремящихся уклониться от своих обязательств. Они фактически выводят заработную плату из сферы конкуренции, создавая одинаковые для всех правила, позволяющие улучшать условия и повышать оплату труда всех работников отрасли, независимо от того, на кого они работают.

Южноафриканский профсоюз работников текстильной и швейной промышленности (SACTWU) объединяет в своих рядах более 80 процентов всех текстильщиков и швейников страны. Борьба за зарплату не ниже прожиточного минимума занимает центральное место в деятельности SACTWU, и профсоюз отдает приоритет централизованным коллективным переговорам как механизму, позволяющему добиваться наибольших результатов по зарплате для трудящихся. SACTWU ведет переговоры в трех национальных профсоюзных советах по швейной, текстильной и кожевенной промышленности, и их результаты затрагивают более 100 000 работников. В 2014 году рост зарплат в отрасли превысил уровень инфляции. Но эта эффективно функционирующая система находится сегодня под угрозой. Спонсируемый корпорациями Фонд свободного рынка оспаривает в суде конституционность распространения сферы действия отраслевых соглашений на стороны, не поставившие под ними своей подписи. Если этот иск будет удовлетворен, трудящиеся, чьи работодатели не являются членами отраслевого переговорного совета, окажутся без защиты.

- 1 90000 рабочих, включая членов IndustriALL в Великобритании, вышли на демонстрацию в поддержку кампании TUC за увеличение минимальной зарплаты. Профсоюз UNITE
- 2 Митинг грузинских профсоюзов за достойный труд во Всемирный день действий за достойный труд (WDDW). Профсоюз UNITE
- 3 Митинг иракских профсоюзов за повышение качества рабочих мест во Всемирный день действий за достойный труд (WDDW). GFIW
- 4 Швейцарский профсоюз UNIA ведет кампанию за установление минимальной заработной платы в стране. Профсоюз UNIA
- 5 Митинг филиппинского профсоюза MWWAP во Всемирный день действий за достойный труд (WDDW). Профсоюз MWWAP

Защита работников с нестандартными формами занятости

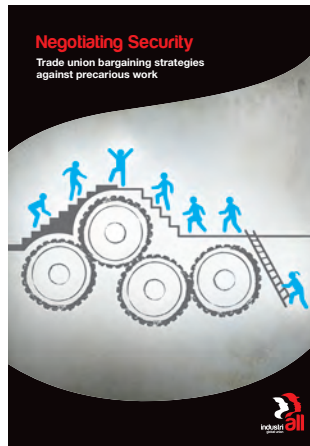
Все больше условия найма того или иного работника выходят из-под контроля какого-то одного работодателя. Благодаря использованию субподрядного и заемного труда работодатели передают на сторону свои обязанности в отношении работающих у них людей, создавая многосторонние отношения найма и дробя на части группы трудящихся, от имени которых профсоюзы уполномочены вести коллективные переговоры. ТНК как покупатели, находящиеся на самом вершине глобальных цепочек поставок, не являются прямыми работодателями для тех, кто трудится на фабриках, производящих их товары, но их закупочная политика оказывает огромное влияние на заработную плату и продолжительность рабочего дня этих трудящихся.

Для работников с нестандартными формами занятости трудность может составлять даже определение их юридического работодателя, а ведение коллективных переговоров зачастую оказывается просто невозможным. Треугольная модель отношений найма фактически используется работодателями именно с этой целью: не допустить создания профсоюзов и избежать ведения коллективных переговоров.

Все это делает отраслевые переговоры особенно важными для работников с нестандартной занятостью. Заключая соглашения, распространяющиеся на всех работников отрасли, включая заемных и субподрядных рабочих, или расширяя сферу действия существующих коллективных соглашений на эти категории трудящихся, профсоюзы имеют возможность защитить работников с нестандартной занятостью вне зависимости от того, могут ли вступать в профсоюзы или нет.

Коллективные переговоры на уровне отрасли способны сыграть важную роль в регулировании использования нестандартных форм занятости, равно как и условий труда таких категорий трудящихся.

- В Дании в секторах промышленного производства и строительства профсоюзы подписали отраслевые соглашения, включающие в себя протоколы по заемному труду. Эти протоколы гласят, что заемные работники должны приниматься на работу в соответствии с положениями соответствующих отраслевых соглашений, охватывающих все аспекты оплаты труда, продолжительность рабочего времени и прочие важные условия труда и найма. Аналогичным образом



Переговоры о гарантиях

Стратегии использования коллективных переговоров в борьбе против нестандартной занятости

Публикация IndustriALL содержит конкретные примеры стратегий ведения коллективных переговоров, разработанных членскими организациями для противодействия нестандартной занятости и борьбы с ее распространением. Публикация демонстрирует, как профсоюзы используют отраслевые переговоры в стремлении распространить защитные функции коллективных соглашений на работников с нестандартной занятостью и ограничить использование нестандартных форм занятости.

6

отраслевое соглашение между норвежскими профсоюзами и федерациями работодателей поднимает деятельность агентств занятости тем же условиям; это означает, что заемные работники получают ту же зарплату и имеют те же условия труда, что и работники, нанятые конечным пользователем напрямую.

- В Аргентине Федерация работников нефтегазового сектора (FASPyGP) удалось включить в отраслевое соглашение по газовой промышленности пункт, согласно которому все положения соглашения в равной степени распространяются и на работников субподрядных компаний, действующих в отрасли.
- В ЮАР Национальный профсоюз металлистов NUMSA заключил ряд соглашений по различным отраслям (автомобильной, шинной, металлургической), которые нацелены на постепенное прекращение деятельности индивидуальных брокеров рабочей силы и улучшение условий труда работников с нестандартными формами занятости.

больше всего в них нуждаются. Это потребует значительной политической воли, особенно в странах, поставляющих дешевую рабочую силу для глобальных цепочек поставок. Это также предполагает создание или усовершенствование структур сферы трудовых отношений, включая развитие объединений работодателей там, где таковые отсутствуют. МОТ может сыграть ключевую роль в пропаганде преимуществ отраслевых переговоров для правительств, работодателей и трудящихся, а также в оказании технической помощи правительствам в проведении необходимых законодательных и административных реформ.

IndustriALL будет и далее требовать возвращения к отраслевым переговорам как основному механизму формирования уровня оплаты труда. Только путем заключения отраслевых соглашений мы сможем создать равные условия для всех и добиться, чтобы все трудящиеся, включая работников с нестандартной занятостью, получали справедливую долю богатства, которое они производят.

Что необходимо изменить?

Есть масса убедительных свидетельств того, что отраслевые переговоры играют жизненно важную роль в снижении неравенства и повышении минимального уровня оплаты труда. Правительствам необходимо стимулировать и оказывать содействие ведению переговоров на отраслевом уровне для распространения действия таких коллективных соглашений на работников, которые, с одной стороны, фактически лишены возможности вести коллективные переговоры, а с другой,



7

На пользу работодателям

Отраслевые переговоры исключают заработную плату из сферы конкуренции и создают равные условия деятельности для всех работодателей в отрасли. В этом случае стимулируется конкуренция, основанная на эффективности производства, профессиональной подготовке работников, модернизации технологий и оборудования, а не на снижении заработной платы и ухудшении условий труда. У компаний появляется коллективный интерес в том, чтобы не дать подорвать свое положение тем беспринципным работодателям, которые платят своим работникам зарплату ниже уровня, преобладающего в отрасли. Это особенно справедливо для трудоемких производств, например, для швейной промышленности. Отраслевые переговоры освобождают предприятие от угрозы конфликта и более эффективны с экономической точки зрения, поскольку требуют меньшего объема ресурсов и со стороны работодателей, и со стороны профсоюзов. Отраслевые соглашения дают бизнесу ту самую определенность, которая нужна ему для проведения инвестиций и достижения роста.

6 Обложка публикации IndustriALL «Переговоры о гарантиях»

7 Митинг профсоюзов Маврикия во Всемирный день действий за достойный труд (WDDW) с требованием установления минимальной заработной платы в стране. Профсоюз СМСТЕУ

Борьба за права трудящихся в Венгрии

Досье

Страна: Венгрия

Текст: Том Гринтер

Профсоюз: VDSZ Szakszervezet – Федерация работников химических отраслей Венгрии

Федерация работников химической промышленности, энергетики и других отраслей Венгрии (VDSZ) ведет активную борьбу на многих фронтах, защищая интересы своих членов. Целенаправленная работа по повышению активности членов и профсоюзному объединению трудящихся принесла много побед членам VDSZ столетие назад и продолжает давать те же результаты в работе с транснациональными корпорациями, такими как шинная компания Hankook Tyre.



2

109 лет истории профсоюза говорят о сильном влиянии, которое оказывала на него та роль, которую Венгрия в 20-м веке сыграла в двух мировых войнах и в Холодной войне. Созданный рабочими в будапештском лаге 16 апреля 1905 года и официально признанный венгерским правительством 22 апреля 1906 года, профсоюз неуклонно рос в период, предшествовавший Второй мировой войне.

В начале своего существования профсоюз VDSZ проводил забастовки против ужасающих условий труда на химических предприятиях, подписывая коллективные соглашения с первыми объединениями работодателей в Венгрии.

Первые победы VDSZ включали снижение продолжительности рабочей недели в отрасли до 48 часов, повышение заработной платы и введение ежегодного оплачиваемого отпуска.

После Второй мировой войны профсоюз вместе с государственными органами работал над восстановлением химического производства. В этот период VDSZ делал особый упор на вопросы охраны труда и образовательной и профессиональной подготовке работников отрасли.

В 1989 году влияние Советского Союза в Венгрии ослабло, и VDSZ изменил свои приоритеты. С этого времени профсоюз сосредоточился на социальном диалоге и ведении кампаний за укрепление защиты прав и интересов трудящихся.

Президент VDSZ Тамаш Шекели, замещающий член Исполкома Глобального союза IndustriALL, видит в профсоюзных действиях самый действенный инструмент борьбы за права и интересы членов VDSZ:

«VDSZ сегодня верит, что объединение трудящихся и профсоюзных организаций позволит достичь большего в духе солидарности и взаимной поддержки. Это справедливо как для Венгрии, так и для всего мира.

VDSZ в последние годы стал широко известен в стране своими объединенными профсоюзными акциями против плохих законов о труде, несправедливых правил налогообложения и попыток правительства отнять у нас право на забастовку».

VDSZ работает над достижением доминирующей позиции в Советах предприятий в компаниях, где трудятся наши члены. Объединяя работников в своих рядах, чтобы защитить их в период ускоренной приватизации предприятий, профсоюз при заключении всех коллективных договоров и соглашений стремится к проведению результативных переговоров по зарплате, а также к достижению в ходе переговоров гарантий занятости, социального обеспечения и введения на предприятиях передовой практики охраны труда.

Насчитывая сегодня 21 000 членов, профсоюз VDSZ также отдает приоритет работе по органайзингу среди местного населения, привлечению в свои ряды большого числа женщин и молодежи, а также организации профессионального обучения для профсоюзных работников.

В борьбе против принятия антирабочего Трудового кодекса 2012 года путем работы со СМИ и проведения информационных кампаний в социальных сетях удалось организовать мощное давление на правительство со стороны общественности. То же самое можно сказать о кампаниях 2014 года против уничтожения профсоюза в компании Hankook Tyre и в защиту прав работников компании EVM Chemicals.

С момента открытия шинного завода в Рацалмаше неподалеку от Дунайвароша в 2007 году корейская компания Hankook всячески сопротивлялась попыткам VDSZ объединить в своих рядах 1800 работников предприятия. Администрация завода была признана виновной в многочисленных нарушениях и оштрафована Государственной трудовой инспекцией за препятствование профсоюзу VDSZ в исполнении его законных обязанностей по представительству интересов работников завода.

Когда администрация 21 июля 2014 года незаконно уволила председателя профкома завода, VDSZ вместе с 60 другими венгерскими профсоюзами организовал массовые акции протеста у территории предприятия.

Новый Трудовой кодекс, проведенный через парламент нынешним правительством премьер-министра Виктора Орбана, не только серьезно подрывает возможности трудящихся бороться за достойные условия труда, но и позволяет компаниям возвращаться к старым конфликтам и наказывать профсоюзных лидеров и активистов за действия, совершенные в рамках предыдущего законодательства. Благодаря этому японская транснациональная компания Bridgestone возбудила против Президента VDSZ Шекели уголовное дело.

“

«VDSZ сегодня верит, что объединение трудящихся и профсоюзных организаций позволит достичь большего в духе солидарности и взаимной поддержки».

Генеральный секретарь Глобального союза IndustriALL Юрки Райна заявляет:

«Эта активная членская организация IndustriALL столкнулась в Венгрии с большими трудностями, препятствующими ее работе. VDSV сегодня является признанным переговорным партнером для транснациональных компаний, действующих в венгерской экономике, занимающей верхний сегмент среди экономик со средним уровнем доходов. Мы будем и далее поддерживать профсоюз VDSZ в его борьбе за права своих членов».

Посетите информационные каналы VDSZ:



www.vdsz.hu



VDSZ Szakszervezet - Federation of Chemical Workers of Hungary

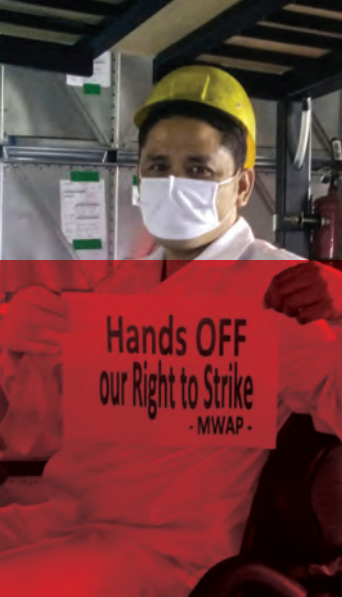


www.flickr.com/photos/vdszhungary

- 1 Члены профсоюза VDSZ на улицах. Профсоюз VDSZ
- 2 Президент VDSZ Тамаш Шекели. Профсоюз VDSZ

**ПРОФСОЮЗЫ ВСЕГО МИРА,
МОБИЛИЗУЙТЕСЬ**

РУКИ ПРОЧЬ ОТ НАШЕГО ПРАВА НА ЗАБАСТОВКУ!



www.industrialunion.org

