



global worker

СПЕЦИАЛЬНЫЙ РЕПОРТАЖ

ВНР, прояви уважение

ТЕМА НОМЕРА

Борются ли профсоюзы за одно и то же?

ИНТЕРВЬЮ

Бьют Зибула

“

Сегодня более чем когда-либо нам необходимо сплотиться и дать отпор. Профсоюзы объединяют сотни миллионов трудящихся во всем мире; мы – сила, с которой необходимо считаться.

Вальтер Санчес
Генеральный секретарь



Добро пожаловать на страницы **global worker**

2019 год подходит к концу, но IndustriALL продолжает бороться за экономическую и социальную систему, которая ставит людей на первое место. Вместе с нашими членскими организациями мы продолжаем бросать вызовы власти транснациональных корпораций в ситуации, когда во всем мире в поведении правительств и работодателей начинает все больше преобладать антипрофсоюзный настрой.

Меньше года осталось до третьего Конгресса IndustriALL, который пройдет в Кейптауне в октябре 2020 года и на котором мы объединимся ради справедливого будущего под лозунгом **Amandla Awethu**.

Данный выпуск Global Worker подробно рассказывает о двух успешных инициативах по профсоюзному объединению работников. **В Японии студенты из Бутана**, которые приехали на учебу и в итоге вынуждены работать сверхурочно, иногда незаконно, за нищенскую зарплату, сумели создать профсоюз **при поддержке JAM**. Читайте полный рассказ об этом на странице 9.

А история надомных работников, главным образом женщин, которые **боролись и создали профсоюз**, чтобы потребовать соблюдения прав своих членов и добиться значительных побед, изложена на странице 17.

Горнодобывающий гигант ВНР придерживается политики, явно направленной на аутсорсинг работников, которые в итоге продолжают трудиться бок о бок с рабочими, имеющими бессрочные трудовые договоры, но за меньшую зарплату и на условиях нестандартной занятости. После решения, принятого на Исполнительном

комитете, **IndustriALL вместе со своей глобальной профсоюзной сетью на предприятиях ВНР начал кампанию против этой корпорации**. См. наш специальный репортаж на страницах 20–23.

7 октября – Всемирный день действий за достойный труд. Это день, когда профсоюзы всего мира проводят акции, повторяя лозунг **«НЕТ ЗАЕМНОМУ ТРУДУ»**. См. фоторепортаж о профсоюзных акциях на странице 4.

Сегодня более чем когда-либо нам необходимо сплотиться и дать отпор. **Профсоюзы объединяют сотни миллионов трудящихся во всем мире; мы – сила, с которой необходимо считаться**. На страницах 12–16 мы обсуждаем ряд ключевых вопросов, занимающих центральное место в борьбе профсоюзов на предстоящий период.

Почти год назад на заседании нашего Исполнительного комитета в Мехико в декабре 2018 года IndustriALL утвердил план действий в сфере международной торговой и промышленной политики, чтобы содействовать более глубокой вовлеченности членских организаций в переговоры по заключению многосторонних торговых соглашений и договоров. На страницах 5–8 мы углубляемся в анализ последствий создания Африканской континентальной зоны свободной торговли. **Будет ли**

она содействовать честной торговле и созданию рабочих мест?

Мы наблюдаем глубокие преобразования в мире труда, трансформацию, которая несет с собой и хорошее, и плохое, создает трудности и открывает новые возможности. **Как профсоюзы, мы должны защитить работников на всех этапах этого пути; читайте о недавно подписанном соглашении с французским автопроизводителем Renault под заголовком «Строим мир труда вместе» на страницах 18–19.**

Бьютти Зибула из текстильного профсоюза ЮАР (SACTWU) вышла из состава Исполнительного комитета IndustriALL и стала депутатом парламента ЮАР. **Она рассказывает о своем пути от швейной мастерской до центра национальной политики** в интервью на страницах 10–11.

Перед вами выпуск с вдохновляющими рассказами: **когда мы вместе, мы побеждаем**.

A luta continua.

Вальтер Санчес
Генеральный секретарь



@ValterSanches

Содержание

репортаж

Африканская
континентальная
зона свободной
торговли



5

досье

Бутанский
профсоюз
создан в Японии



9

интервью

Бьютти Зибула.
Из профсоюза
в парламент



10

тема номера

За что мы
боремся?



12

досье

Надомные
работницы
Пакистана
создают
профсоюз



17

репортаж

То, что мы
делаем сегодня,
определяет
будущее труда



18

специальный репортаж

Кампания
IndustriALL
по BHP



20

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
Сайт: 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

16-D, 16th Floor
Atma Ram House
No.1, Tolstoy Marg
Нью-Дели- 110 001 Индия
Тел: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

ОФИС ДЛЯ СТРАН ЮГО-ВОСТОЧНОЙ АЗИИ

809 Block B, Phileo Damansara II
No 15, Jalan 16/11
46350 Petaling Jaya Selangor Darul
Ehsan, Малайзия
Email: seao@industriall-union.org

ОФИС ДЛЯ СТРАН СНГ

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

ОФИС ДЛЯ СТРАН ЛАТИНСКОЙ АМЕРИКИ И КАРИБСКОГО БАССЕЙНА

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

globalworker

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

Мнения, представленные в журнале, не обязательно отражают позицию Глобального союза IndustriALL.

Президент: Йорг Хофманн

Генеральный секретарь: Вальтер Санчес / vsanches@industriall-union.org

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

Фото на обложке: Бобби Хэнви

Макет: Ник Джексон / www.northcreative.ch

Перевод: Евгений Куприн

ПРОФСОЮЗЫ ОТМЕЧАЮТ ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ ДЕЙСТВИЙ ЗА ДОСТОЙНЫЙ ТРУД

Членские организации Глобального союза IndustriALL во всем мире провели акции 7 октября, во Всемирный день действий за достойный труд. Помимо призывов покончить с нестандартной занятостью профсоюзы требовали улучшения условий труда, прав, связанных с защитой материнства, обеспечения безопасности труда в шахтах, прав для молодых работников и климатической справедливости.

В Таиланде тысячи трудящихся, включая членов входящей в IndustriALL Конфедерации промышленных работников Таиланда, вышли на демонстрацию, которая прошла к Дому правительства, чтобы вручить премьер-министру письмо с требованием безопасных

и гарантированных рабочих мест и действий по защите трудящихся перед лицом Индустрии 4.0.

В Джакарте женщины из Индонезийского совета IndustriALL провели митинг, требуя от властей и работодателей обеспечить достойный труд, безопасные рабочие места и увеличить декретный отпуск.

На Филиппинах членские организации IndustriALL провели национальный форум, на котором рассмотрели пути укрепления прав трудящихся и обсудили, как покончить с эксплуататорской нестандартной занятостью, господствующей в стране.

Членские организации IndustriALL в Нигерии и Пакистане призвали компанию Shell прекратить использование нестандартной

занятости и предоставить работникам этого гиганта нефтегазовой отрасли постоянные рабочие места.

На Маврикии, членские организации IndustriALL прошли маршем по улицам с транспарантами, призывающими обеспечить достойный труд, покончить с насилием в отношении женщин и обеспечить климатическую справедливость.

В Южной Азии членские организации в Бангладеш, Индии и Пакистане провели акции, выступая против нестандартной занятости, а членские организации IndustriALL из Латинской Америки отметили 7 октября, собравшись на встречу профсоюзов энергетической, горнодобывающей и металлургической отраслей в Буэнос-Айресе.



репортаж

Текст:
Элайджа Чивота

1

АФРИКАНСКАЯ КОНТИНЕНТАЛЬНАЯ ЗОНА СВОБОДНОЙ ТОРГОВЛИ

БУДЕТ ЛИ ОНА
СПОСОБСТВОВАТЬ
ЧЕСТНОЙ ТОРГОВЛЕ,
ЭКОНОМИЧЕСКОМУ
РАЗВИТИЮ И
ДОСТОЙНОМУ ТРУДУ?



На континенте с высоким уровнем безработицы, где большинство из 705 миллионов человек экономически активного населения заняты в неформальном секторе, выдерживают ли проверку на прочность заявления о том, что соглашение об Африканской континентальной зоне свободной торговли (АКЗСТ) создаст достойные рабочие места?

Мы попросили профсоюзы континента поделиться своими взглядами.

«Мы еще далеки от идеалов panaфриканизма. Соглашение об АКЗСТ не превратит наши мечты в реальность. Есть опасения, что многие крупные африканские экономики получат от него непропорционально большую выгоду, тогда как остальные окажутся не в состоянии спасти свои национальные отрасли промышленности от демпинга импортных товаров».

РИАЗ ЧУТТО, МАВРИКИЙ

На постколониальных просторах Африки процветают диктатура и безудержная коррупция. Страны экономически недоразвиты и тяжело обременены долгами. После обретения независимости экономики не трансформировались. Большинство экономик Африки остаются первичными производителями сельскохозяйственных товаров, нефти, газа и полезных ископаемых и создают лишь очень мало добавленной стоимости, а то и не создают ее вообще. Они сильно зависят от иностранной гуманитарной помощи. Безработица высока, особенно среди молодежи, и большинство людей зарабатывают на жизнь в неформальном секторе. Бедность остается распространенным явлением.

Соглашение об АКЗСТ является проектом Африканского Союза (АС), разработанным с целью содействия торговле внутри Африканского континента. Изначально он был запущен в 2012 году; его инструменты еще не полностью вступили в силу. Когда

это произойдет, многие утверждают, что проект потенциально способен преобразить экономику континента.

Поддержка Соглашения об АКЗСТ африканскими странами после запуска проекта и особенно после начала переговоров в 2015 году является подавляющей – на данный момент его не подписала только Эритрея. Нигерия, крупнейшая экономика Африки, изначально испытывала сомнения, опасаясь, что страну наводнит дешевый импорт, однако в конечном итоге поставила под соглашением свою подпись.

«Долгожданная солидарность между африканскими странами наконец становится реальностью. Странам Африки пора заключать стратегические торговые соглашения, чтобы объединить ресурсы и рабочую силу, которыми богат континент, и добиться уверенного и устойчивого промышленного развития».

- РОЗА ОМАМО, КЕНИЯ

Африканские страны больше торгуют с Азией, Китаем, Европой и США, чем друг с другом. Африканские профсоюзы, выступающие за индустриализацию континента, рассматривают это как упущенную возможность. Африканские страны конкурируют между собой за одни и те же международные рынки и дублируют усилия друг друга вместо того, чтобы специализироваться, объединять опыт и торговать друг с другом. Однако профсоюзы озабочены тем, что увеличение торговли автоматически

не принесет людям пользы, если права трудящихся не станут приоритетом.

Многие верят, что после своей полной реализации Соглашение об АКЗСТ станет критически важным прорывом для внутрирегиональной торговли, трансграничной торговли и экономической интеграции, создания рабочих мест и устойчивой индустриализации континента.

Хотя профсоюзы признают потенциал соглашения, они считают, что их необоснованно исключили из процесса консультаций, который привел к подписанию и ратификации соглашения. Профсоюзы, организации гражданского общества и общины, которых соглашение затронет напрямую, не получили возможности защитить свои интересы. Они утверждают, что эта маргинализация противоречит ориентированному на людей подходу и принципу прозрачности, закрепленному в Африканской хартии прав человека и народов, а также принципам честной торговли, которые поддерживают партнерства, основанные на диалоге, прозрачности и взаимном уважении.

ЧТО ТАКОЕ СОГЛАШЕНИЕ ОБ АКЗСТ?

Соглашение об АКЗСТ – это многоплановое соглашение, охватывающее торговлю товарами и услугами, инвестиции, права интеллектуальной собственности и политику в области конкуренции. Соглашение об АКЗСТ нацелено на «поддержку и достижение устойчивого и инклюзивного социально-экономического развития, гендерного равенства и преобразования подписавших его государств». Более того, соглашение имеет намерение «содействовать промышленному развитию посредством диверсификации и развития региональной цепочки создания добавленной стоимости, развития сельского хозяйства и обеспечения продовольственной безопасности».

По данным Конференции ООН по торговле и развитию (ЮНКТАД) в 2017 году на межафриканскую торговлю приходилось лишь 16 процентов общего объема экспорта. Самым крупным торговцем является ЮАР, которая импортирует продукты нефтепереработки и экспортирует кукурузу и другие товары. За ней следуют Нигерия и Египет, экспортирующие сырую нефть и попутный газ, а также одежду и текстиль, и импортирующие другие продукты.

В глобальном масштабе на африканскую торговлю приходится всего 2,6 процента, и торговля ведется в основном с Европой. Также растет торговля с Индией и Китаем.

Соглашение об АКЗСТ нацелено на достижение трансформации путем реализации различных континентальных инициатив, включая Промышленное развитие Африки, Программу инфраструктурного развития Африки, План действий по форсированию межафриканской торговли и Программу всестороннего развития африканского сельского хозяйства. Другие проекты включают Единый африканский рынок воздушного транспорта и свободное движение людей.





При поддержке со стороны АС и Экономической комиссии ООН для Африки (ЭКА) АКЗСТ продвигается министрами и главами государств и правительств. Соглашение имеет свой секретариат, расположенный в Гане.

АКЗСТ создаст общий рынок товаров и услуг для 1,2 миллиарда человек с совокупным валовым внутренним продуктом в 3,4 триллиона долларов.

Общий рынок обеспечит свободное движение людей, торговцев и инвестиций, ведущее к созданию единого таможенного союза. По данным ЭКА, АКЗСТ станет крупнейшей в мире зоной свободной торговли после создания Всемирной торговой организации (ВТО).

Став полностью функциональной, АКЗСТ планирует увеличить межафриканскую торговлю на 50 процентов путем развития и продвижения региональных и континентальных цепочек создания добавленной стоимости. Это соглашение является одним из элементов стратегии Программы АС по трансформации и развитию «Повестка дня 2063», которая приведет к достижению некоторых из целей в области устойчивого развития «Повестки дня 2030».

Преимущества Соглашения включают рост обрабатывающих отраслей и диверсификации в экономиках переходного периода, включая Эфиопию, Марокко и Руанду, которые осуществляют политику индустриализации и развития обрабатывающей промышленности. Это означает, что малые страны смогут пользоваться преимуществами экономики масштаба и того огромного рынка, которые обеспечит АКЗСТ.

Соглашение также содержит положения, которые позволили находящимся в тяжелом положении экономикам Джибути, Замбии, Зимбабве, Мадагаскара, Малави, Судана и Эфиопии пользоваться сниженными тарифами. По данным Глобального индекса конкурентоспособности обрабатывающей промышленности наибольшие объемы обрабатывающей промышленности на континенте сосредоточены в настоящее время в ЮАР, Египте и Нигерии.

АКЗСТ стремится усовершенствовать координацию и содействие торговле между всеми региональными экономическими блоками. Интеграция будет включать объединение региональных экономических сообществ: Союз арабских стран Магриба, Общий рынок Восточной и Южной Африки, Экономическое сообщество стран Западной Африки, Сообщество государств Сахеля и Сахары, Экономическое сообщество стран Центральной Африки, Межправительственный орган по вопросам развития и Сообщество развития юга Африки. **Помимо прочего, АКЗСТ хочет покончить с конкуренцией между региональными экономическими сообществами и заменить ее сотрудничеством.**

АКЗСТ дополняет другие элементы стратегии ЕС, включая Концепцию развития горнодобывающей промышленности в Африке. Концепция развития горнодобывающей промышленности в Африке выявляет **устойчивые коридоры развития** в качестве инструмента содействия торговле и инвестициям, оптимизируя использование инфраструктуры, поощряя создание добавочной стоимости и повышая конкурентоспособность африканских экономик.

Коридоры – это географические зоны, где ресурсы объединяются для достижения максимального результата.

«Программа пространственного развития Африки является средством содействия созданию интегрированных платформ экономического развития, основанных на проведении ключевых крупномасштабных якорных инвестиций (обычно в обогащение и переработку минералов) и сопутствующих инвестиций в добычу и переработку. Они также дают стратегию, катализирующую развитие устойчивых секторов (сельское хозяйство, туризм и переработка ресурсов), и, таким образом, служат инструментом внедрения пространственного фокуса в планирование развития инфраструктуры и экономики Африки».

Концепция развития горнодобывающей промышленности в Африке также содержит аргументы в пользу признания правительствами кустарной и мелкомасштабной добычи полезных ископаемых путем принятия соответствующей политики и осуществления регулирования, а также формализации этого сектора. В большинстве стран кустарные горнодобытчики считаются преступниками, и предпринимается очень мало (или не предпринимается вообще никаких) усилий по признанию и формализации их деятельности. **Вопрос о том, как полезные ископаемые, добываемые кустарными артелями и мелкомасштабными предприятиями, могут стать частью цепочки создания добавленной стоимости в горнодобывающей промышленности, важен и для АКЗСТ.**

Инструментами деятельности АКЗСТ являются правила установления происхождения товаров, онлайн-новый переговорный форум, отслеживание и устранение тарифных и нетарифных барьеров, цифровая платежная система и Африканская торговая обсерватория – платформа для политиков и частного сектора, позволяющая разрабатывать опирающиеся на данные и основанные на фактах политику и решения.

БУДЕТ ЛИ ЭТО РАБОТАТЬ?

Прокладывает ли АКЗСТ новый путь? Африка никогда не испытывала недостатка в экономических и политических документах. Ландшафт африканской торговой и инвестиционной политики завален провалившимися великими планами и амбициозными политическими устремлениями, которые так и не преуспели в налаживании столь необходимой торговли. Организация африканского единства, которая стала Африканским Союзом (АС) в 2002 году, была образована в 1963 году в Аддис-Абебе (Эфиопия) с огромным упором на экономическое сотрудничество. Звучали заявления, что Африка должна не зависеть от помощи со стороны глобального Севера, а развиваться благодаря торговле и инвестициям. Отсюда возникли идеи о государствах развития. Несмотря на это, мало что изменилось на практике.

Соглашение об АКЗСТ признает действующие торговые соглашения, позволяя им скорее дополнять соглашение об АКЗСТ, чем конкурировать с ним. К ним относятся Закон о росте и возможностях для стран Африки, соглашения об экономическом партнерстве и соглашения с ВТО. Однако действующие элементы торговой политики не сумели дать толчок, необходимый для запуска процессов индустриализации и экономического развития Африки.

Более того, экономическая политика, спонсируемая Международным валютным фондом и Всемирным банком, не привела к устойчивому росту, а программы структурных корректировок дали наихудшие результаты. Либерализация торговли привела к коллапсу большинства национальных отраслей промышленности, поскольку их продукция не могла конкурировать с той, которая импортировалась из других стран. Приватизация государственных предприятий сделала государственный сектор товаров и услуг слишком дорогим для беднейшего населения континента.

Нам еще предстоит увидеть, сможет ли АКЗСТ трансформировать экономики стран континента, избавив их от зависимости от экспорта товаров сырьевой группы. По данным ЮНКТАД эта зависимость делает африканские экономики уязвимыми для колебаний цен на международных рынках. Например, низкие международные цены на нефть отрицательно сказались на экономике Нигерии, а низкие спот-цены на уран привели к консервации уранового рудника Langer Heinrich в Намибии, сопровождавшейся потерей сотен рабочих мест.

ЧТО ГОВОРЯТ ПРОФСОЮЗЫ?

Роза Омамо, генеральный секретарь Объединенного профсоюза металлургов Кении, членской организации Глобального союза IndustriALL, заметила:

«Долгожданная солидарность между африканскими странами наконец становится реальностью. Странам Африки пора заключать стратегические торговые соглашения, чтобы объединить ресурсы и рабочую силу, которыми богат континент, и добиться уверенного и устойчивого промышленного развития. АКЗСТ внушает большие надежды. Если условия будут этому способствовать, я верю, что передача навыков, классификация труда и компенсация африканским рабочим будут гарантированы. Однако я не уверена, что принята четкая политика для решения трудовых вопросов».

Она продолжила: «Необходимо разработать политику для управления трудовой миграцией. Необходимо заниматься вопросом, кто и в какую страну инвестирует, чтобы направлять прямые зарубежные инвестиции. Движение рабочей силы должно включать трансграничную социальную защиту. В случае травмы на производстве компенсация должна четко оговариваться в рамках эффективно построенной политики в области охраны труда».

Риаз Чутто, президент Конфедерации работников государственного и частного сектора Маврикия, также входящей в IndustriALL, призвал к осторожному подходу: «Создание АКЗСТ неизбежно подстегнет торговлю на Африканском континенте, но принесет с собой не только новые возможности, но и угрозы».

Мы не должны поддаваться всепоглощающему чувству, что расширение торговли повысит благосостояние огромного большинства африканцев во всех странах, подписавших Соглашение. Только капитал, товары и услуги смогут свободно

передвигаться из одной страны в другую, но не люди.

Мы еще далеки от идеалов панафриканизма. Соглашение об АКЗСТ не превратит наши мечты в реальность. **Есть опасения, что многие крупные африканские экономики получат от него непропорционально большую выгоду, тогда как остальные окажутся не в состоянии спасти свои национальные отрасли промышленности от демпинга импортных товаров.**

АКЗСТ не может существовать в абсолютном виде, чтобы устранить торговые барьеры. Главной причиной остается то, что страны не будут играть на поле, равном для всех. Некоторые более крупные экономики имеют необходимую инфраструктуру и ресурсы для производства товаров хорошего качества по более низкой себестоимости, поскольку у них есть доступ к новейшим цифровым технологиям. К сожалению, у других стран нормальной внутренней инфраструктуры нет, нет даже для того, чтобы обеспечить экономическую соединенность всех районов внутри страны».

Джейн Рагу, генеральный секретарь профсоюза CTSP, отметила, что торговые соглашения должны удовлетворять социальные потребности: «Следует нам закрывать наши границы или наоборот открывать их, следуя предложению и спросу, продиктованному рыночными силами? **Нам нужно вести торговлю, которая ставит на первое место людей, а не алчность капиталистической системы. Торговля не может быть свободной без учета наших социальных, культурных контекстов и традиций.**

Мы должны защищать и ценить наши традиционные и ремесленные продукты. Экспорт продуктов питания и сельского хозяйства должен осуществляться только после того, как удовлетворен внутренний спрос на них, и цены должны быть посильными для всех.

Важно сосредоточиться на наземной соединенности африканских стран между собой, чтобы способствовать созданию более экологичной и дешевой системы для передвижения людей и товаров. Это будет означать, что мелкие и средние производители тоже выиграют от создания АКЗСТ. Более эффективная сопряженность африканских стран между собой повысит уровень легальной миграции. Кроме того, необходимо, чтобы АКЗСТ способствовала честной торговле, которая гарантирует мелким фермерам их справедливую долю средств к существованию путем распределения доходов в цепочке поставок».

Профсоюзы заявляют, что большинство подписанных на данный момент документов (Соглашение о создании АКЗСТ, Кигалийская декларация и Протокол о создании Африканского экономического сообщества, касающийся свободного движения лиц, права на проживание и права на обзаведение хозяйством) должны включать права трудящихся и право на достойный труд, закрепленные в конвенциях Международной организации труда (МОТ), особенно в Конвенции № 87 о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы и Конвенции № 98 о праве на организацию и заключение коллективных договоров. Большинство африканских стран ратифицировали эти конвенции и перенесли их в свое национальное трудовое законодательство.

Для профсоюзов еще остается возможность добиться, чтобы их голос был услышан во время оперативной фазы создания АКЗСТ, которая была запущена 7 июля на Саммите Африканского Союза в Нигере, и во время переговоров по дальнейшим протоколам. В оперативную фазу, в ходе которой страны разрабатывают свои планы по реализации АКЗСТ, можно включить такие важные темы, как будущее труда и Индустрия 4.0.

ПЛАН ДЕЙСТВИЙ INDUSTRIALL ПО ТОРГОВЛЕ



На заседании Исполнительного комитета, прошедшем в Мехико в декабре 2018 года, IndustriALL утвердил план действий в сфере международной торговой и промышленной политики, чтобы содействовать более глубокой вовлеченности членских организаций в переговоры по заключению многосторонних торговых соглашений и договоров.



4

1. Рудник Нкана, Китве, Замбия *IndustriALL*
2. Фабрика Айка Addis, Аддис-Абеба, Эфиопия *IndustriALL*
3. Алмазные копи Cullinan, ЮАР *IndustriALL*
4. Компания Oil Libya, Порт-Жантиль, Габон *IndustriALL*



БУТАНСКИЙ ПРОФСОЮЗ СОЗДАН ПРИ ЯПОНСКОЙ ПОДДЕРЖКЕ

С помощью и благодаря солидарной поддержке Японского объединения работников металлургии, машиностроения и обрабатывающей промышленности (JAM), входящего в Совет профсоюзов работников-металлистов Японии (JCM), 1 сентября этого года в Мацуяме был создан Международный профсоюз работников Бутана (ILUB).

Соблазненные беспринципными агентами по найму в Бутане, 700 молодых студентов-бутанцев приехали в Японию в надежде заработать 1,1 миллион бутанских нгултумов (15 500 долларов), сочетая учебу в школе японского языка с работой на условиях неполного рабочего дня.

Япония проводит амбициозную политику, нацеленную на увеличение числа иностранных студентов к 2020 году до 300 000 человек. Программой «Учись и зарабатывай» руководило Управление по трудоустройству бутанцев за рубежом (ВЕО), лицензированное агентство, назначенное министерством труда Бутана, в сотрудничестве с японскими брокерами.

Однако в декабре 2018 года Антикоррупционная комиссия Бутана призвала правительство отозвать лицензию у ВЕО на фоне обвинений в том, что Управление незаконно получало регистрационные сертификаты, не предоставляя ключевых документов. Кроме того, представители ВЕО в Японии не были аккредитованы министерством труда Бутана.

Хотя бутанское правительство предлагало студентам ссуду в 700 000 бутанских нгултумов (9800 долларов) под 8 процентов, после уплаты 130 000 бутанских нгултумов (1840 долларов) за услуги агента и оплаты стоимости обучения в школе японского языка бутанские студенты оставались практически без гроша в кармане.

Рабочие места, на которые могли претендовать студенты из Бутана, были ограничены из-за незнания японского языка. Многим пришлось работать в ночные смены на складах и фабриках. Студентам запрещалось работать

более 28 часов в неделю, и при низких зарплатах в 9 долларов в час многие были вынуждены подрабатывать нелегально.

Возникший в результате стресс был огромным, и в 2018 году один юный студент покончил жизнь самоубийством.

«Когда мы начали получать звонки от этих студентов с просьбами помочь, нас тронуло их мужество и решимость преодолеть испытания, выпавшие на их долю. 29 июля мы организовали встречу со студентами и помогли им зарегистрировать свой профсоюз в японских органах власти», – рассказывает Катахира Ясукочи, Президент профсоюза JAM.

Воодушевленные поддержкой со стороны JAM, бутанские студенты решили создать профсоюз, чтобы защитить свои права в чужой стране.

«Мы не знали о профсоюзах, пока не встретились и не познакомилась с людьми из RENGU и JAM, двух крупнейших профсоюзов Японии. Процесс регистрации профсоюза был сложным, и JAM помог нам, подробно рассказав нам, что и как нужно делать», – говорит Шарма Робин, вице-президент ILUB.

«Мы хотим выразить нашу сердечную признательность профсоюзу JAM. Многих молодых бутанцев обманули и заманили в долговую ловушку. Как ILUB, мы будем трудиться не покладая рук, чтобы защищать права обездоленных людей и низкоквалифицированных работников. Мы не пожалеем усилий, чтобы найти стабильные и достойные рабочие места для наших молодых друзей, чтобы они могли начать достойную и нормальную жизнь», – заявляет Джаяганат Койрала, президент ILUB.

Отчасти возникшая проблема связана с политикой, принятой японским

ДОСЬЕ

Профсоюз: **Международный профсоюз работников Бутана (ILUB)**

Страна: **Япония**

Текст: **Яп Хва НГ**

правительством с целью преодоления дефицита рабочей силы в стране, когда иностранные студенты, не зарабатывая достаточно, чтобы прокормить себя, вынуждены в итоге соглашаться на нестандартные формы занятости. Социальную поддержку эти студенты получают мизерную, поскольку у них нет даже статуса работников-мигрантов.

Разъясняя стоящую перед профсоюзом задачу, Ясукочи говорит, что JAM разработал всесторонний план действий для решения проблем, с которыми столкнулись студенты из Бутана.

JAM будет сотрудничать с ILUB, проводя кампанию за возмещение несправедливых гонораров, взимаемых брокерами, и платы за обучение в школах японского языка. JAM также потребует, чтобы компании улучшили условия труда студентов.

И JAM поможет ILUB создать филиал профсоюза в Бутане, а также получить разрешение действовать в Японии как предприятие по найму рабочей силы. Эта мера исключит посредников и поможет избежать эксплуатации.

«Эти молодые ребята из Бутана очень талантливы, высоко мотивированы и идеалистичны, совсем как японское рабочее движение на заре своего существования. Это первый профсоюз, созданный бутанцами. Мы обязательно должны его взрастить и помочь ему развиваться; мы сделаем все, что от нас зависит, чтобы их мечты осуществились», – сказал в заключение Ясукочи.

Японские и бутанские члены профсоюзов. JAM

ИНТЕРВЬЮ

Профсоюз:

Профсоюз работников швейной и текстильной промышленности ЮАР (SACTWU)

Страна:

ЮАР

Текст:

Элайджа Чивота

1

БЬЮТИ ЗИБУЛА

С фабрики в парламент

Проработав 41 год швеей-мотористкой по изготовлению образцов одежды, Бьюти Зибула была избрана членом парламента от провинции КваЗулу-Наталь в ЮАР в ходе национальных выборов, прошедших в мае 2019 года. Это избрание завершило ее сорокалетнюю карьеру профсоюзного активиста и лидера, в течение которой она занимала разные руководящие посты в своей организации, Профсоюзе работников швейной и текстильной промышленности ЮАР (SACTWU).

На момент избрания она являлась вторым заместителем президента SACTWU, этот профсоюз объединяет более 108 000 работников текстильной, швейной и кожевенной промышленности. Зибула была еще подростком, когда получила свою первую работу на швейной фабрике в Дурбане (ЮАР) в 1978 году.

 www.sactwu.org.za

1 *IndustriALL*

2 Бьюти Зибула поддерживает кампанию IndustriALL в текстильной отрасли. *IndustriALL*

Какое было работать в профсоюзе при режиме апартеида в ЮАР?

«Я начала работать на фабрике IM Lockhat, когда борьба против апартеида находилась на своем пике. Для граждан, рабочих и профсоюзов ЮАР это было трудное время. Будучи активистами и борцами за демократию, мы находились под постоянным наблюдением пресловутого специального отдела полиции, созданного репрессивным режимом апартеида. Меня много раз арестовывали и держали за решеткой, потому что я была не только профсоюзным лидером, но и участвовала в кампании в поддержку Африканского национального конгресса (АНК), который в ту пору был запрещенной организацией. Некоторых сажали в тюрьму, других убивали. Нельсона Манделу и наших лидеров из КваЗулу-Наталь – Дуллу Омара и Гарри Гвалу – бросили в тюрьму на острове Роббен Айленд.

Именно в этих тяжелых условиях я начала заниматься профсоюзным объединением рабочих, которые в профсоюз вступали неохотно. Кроме того, работодатели всячески отговаривали их от вступления в профсоюз. Зарплаты были сегрегированы по расовой принадлежности: чернокожие африканцы получали меньше всех, если сравнивать их с белыми, индийскими и цветными рабочими. На профсоюзных активистов работодатели всегда смотрели с подозрением. Но мой профсоюзный наставник объяснил мне, что моей главной задачей было объединение людей на фабрике, и мне удалось привлечь в профсоюз много индийских и африканских работниц».

Опишите свой 20-летний опыт работы в Prestige Apparel. Что бы вы назвали основными трудностями после демократического прорыва в 1994 году?

«Запрет на деятельность АНК и других освободительных движений был снят. Манделу и других лидеров АНК выпустили из тюрьмы на Роббен Айленде в 1990-х; в воздухе пахло свободой. В 1994 состоялся демократический прорыв, и АНК выиграл первые демократические выборы в стране. Я была в упоении.

Наконец-то после стольких лет борьбы – свобода! Потом новая Конституция гарантировала права трудящихся; права рабочих, включая право на забастовку, стали нашими конституционными правами.

Я перешла на работу в Prestige Apparel; работала я по-прежнему швей по изготовлению макетов, а вот компания была совсем другая. Машины были новые и лучше. Компания по-настоящему старалась модернизироваться, ставила новейшее оборудование, совсем не те старые машины, к которым мы привыкли в IM Lockhat.

Как профсоюзы мы начали кампанию за принятие Закона о трудовых отношениях, и когда он был принят, это была победа для трудящихся. Мы и сегодня ощущаем те преимущества, которые принес с собой этот Закон. Он предоставляет профсоюзам права на объединение рабочих, содействует коллективным переговорам и обеспечивает разрешение трудовых споров путем согласительных процедур, посредничества, арбитража и судов по трудовым вопросам. Закон также предусматривает упрощенную процедуру регистрации профсоюзов.

Еще одной победой стал декретный отпуск, закрепленный в Законе о базовых условиях занятости. Профсоюзы добивались этого в тяжелой борьбе, и для женщин это была сладкая победа, когда мы стали получать отпуск и пособия по беременности и родам».

Расскажите о своей профсоюзной карьере: от профсоюзного лидера на фабрике до второго заместителя президента?

«Быть руководителем первички – это тяжелый труд, требующий самоотверженности. Как профсоюзный лидер ты многому учишься, проводя собрания, представляя интересы работников, когда у них возникают жалобы на работодателя, и когда ты работаешь в совете по коллективным переговорам и заключаешь коллективные договоры. Когда ты добиваешься успеха в профсоюзной работе, ты редко добиваешься его в одиночку, работаешь вместе со всеми, одним коллективом. В SACTWU мы работали как одна команда и принимали участие в мероприятиях нашей федерации, Конгресса южноафриканских профсоюзов (COSATU).

Я многому научилась на посту председателя региональной организации COSATU, потому что работала с профсоюзами из других отраслей; это дало мне возможность узнать и понять, как эти профсоюзы строят свою работу.

Я также приобрела ценный опыт, работая в Национальном совете по коллективным переговорам в швейной промышленности – это значимая структура для швейного сектора ЮАР, в рамках которой мы провели успешные переговоры, добившись повышения зарплат и улучшения условий труда для работников отрасли».



2

Как ваш профсоюзный опыт помогает вам работать в Национальном собрании?

«Этот путь я прошла не одна, вместе со мной были и другие. И я хотела бы воспользоваться этой возможностью, чтобы поблагодарить IndustriALL и всех товарищей, с которыми я работала в региональном женском комитете. Я буду скучать по профсоюзу, но буду и беречь тот ценный опыт, который я приобрела.

После учебы в Рабочем колледже в Дурбане и работы в профсоюзе я научилась ценить профсоюзы как организации, в которых ты учишься новому».

Чтобы сделать ЮАР лучше, нам нужны сильные профсоюзы, и эти профсоюзы должны участвовать в социальной борьбе.

«Опять же на своем опыте я могла убедиться, что профсоюзы многое вынесли для себя из борьбы с апартеидом, в которой они освоили навыки массовой мобилизации, и за годы после апартеида, когда они боролись за права и интересы трудящихся, включая минимальную зарплату и зарплату, достаточную для нормальной жизни.

Будучи частью рабочего класса, профсоюз обретает силу, пополняя свои ряды, играя свою роль в обществе и борясь за социальную справедливость. Примером тому служат его кампании за то, чтобы положить конец тройному кризису нищеты, неравенства и безработицы. Поэтому профсоюз должен продолжать бороться против эксплуатации и угнетения трудящихся и за социальную справедливость. Он также должен продолжать укреплять национальную и международную солидарность. Профсоюз, сражаясь за рабочих, должен продолжать отвоевывать власть над трудом у капитала.

Профсоюзы должны продолжать борьбу за то общество, к которому мы стремимся, основанное на свободе и равенстве в общинах, где мы живем, и на наших предприятиях.

Вот что лежит в основе моей работы как члена парламента. Те ценности, за которые мы боремся в профсоюзе, это и те ценности, за которые мы должны бороться в парламенте, ибо мы служим тому же обществу, только в другом качестве. Это все равно, что надеть фуражку лидера с другой кокардой.

Как профсоюзные активисты и как политики с опытом профсоюзной работы мы все хотим построить лучший мир и участвовать в преобразовании общества. Мы обязаны покончить с тройным кризисом нищеты, безработицы и неравенства».

Как бы вы прокомментировали ситуацию с гендерным насилием и убийствами женщин в ЮАР?

«Уровень гендерного насилия и убийств женщин в ЮАР шокирует. Работающих женщин насилуют и убивают дома, на работе, на рудниках. На предприятиях женщин насилуют и убивают их коллеги-мужчины. Женщин также убивают их сожители и бывшие бойфренды. Насилуют и убивают даже детей. С этим нельзя мириться, этому нельзя позволить продолжаться. Поэтому как члены парламента мы поддерживаем состоящий из пяти пунктов план действий президента Сирила Рамафосы против гендерного насилия и убийств женщин. Этот план включает профилактические меры, укрепление системы уголовного правосудия, усиление правовой и политической основы, включая предоставление адекватного ухода, помощи и лечения жертвам насилия, а также расширение экономических прав и возможностей женщин.

В качестве члена парламента я провожу эту кампанию среди своих избирателей, посещаю общины, говорю с людьми, чтобы они знали и понимали, почему все это происходит и как мы можем положить этому конец. Мы осуществляем эту кампанию в сотрудничестве с различными департаментами правительства.

Я принимала участие в дискуссиях, организованных в структурах COSATU для борьбы с гендерным насилием, сексуальными домогательствами и убийствами женщин.

Как отраслевой профсоюз, SACTWU уже некоторое время участвует в этой кампании, а в рамках нашего Глобального союза IndustriALL мы проводили кампанию за подписание Обещания IndustriALL и участвовали в недавних демонстрациях против гендерного насилия и убийств женщин в Кейптауне».

ЗА ЧТО МЫ БОРЕМСЯ?

В мире насчитываются сотни миллионов объединенных в профсоюзы трудящихся. Есть ли у нас общее видение?

**тема
номера**

Текст:
Уолтон Пэнтланд

1

В августе 2019 года рабочие компании Harland and Wolff в Белфасте, Северная Ирландия, заняли верфь, на которой был построен «Титаник». Владелец разорился, правительство Великобритании отказалось прийти на помощь и спасти верфь. Ей грозило закрытие.

Рабочие захватили свое предприятие, чтобы потребовать спасти верфь и использовать ее для строительства платформ для морских ветровых ферм и приливных электростанций. Они защищали свои рабочие места и свое промышленное наследие, но при этом смотрели и в будущее. На самом деле, чтобы спасти их верфь и создать «зеленые» рабочие места, не хватало одного: всеобъемлющего плана Справедливого перехода – «Зеленой новой сделки».

После девятидневной оккупации верфь была спасена, когда в октябре был объявлен ее покупатель.

Во всем мире МКП объединяет в своих рядах 170 миллионов членов профсоюзов. Есть еще и конкурирующие с нею международные объединения, такие как ВФП, и профсоюзы поменьше, которые не входят ни в какие федерации. В целом сотни миллионов трудящихся во всем мире принадлежат к профсоюзам или к той или иной форме организации на уровне предприятия. **Это делает профсоюзное движение крупнейшим демократическим членским движением в мире.** Эти профсоюзы защищают права на рабочем месте, ведут переговоры по зарплате и условиям труда и развивают отношения с политическими партиями, правительствами и бизнесом.

Есть ли некая общая нить, которая объединяет нас всех?

Такие же, но разные

В разных странах сложились разные системы трудовых отношений. Континентальная Европа отдает предпочтение социальному диалогу с советами компаний и местами для рабочих в правлении компаний. В этой модели, стремящейся к балансу сил, условия жизни и труда работников связаны с успехом их компании, всей отрасли, национальной экономики и здоровой средой мировой торговли.

Англосаксонская модель имеет склонность быть более оппозиционной с обеих сторон, иногда опускаясь до простого перетягивания каната по принципу «или мы, или они»: что хорошо для рабочих – плохо для компании и наоборот. И в СМИ профсоюзы изображаются саботажниками, подрывающими общественное благо и плетущими заговоры, чтобы сохранить свои привилегированные позиции.

В политическом плане профсоюзы Запада в целом поддерживают социал-демократию и тесно связаны с левыми политическими партиями, которые поддерживают социальный диалог.

Для профсоюзов глобального Юга характерной чертой профсоюзной политики часто является антиимпериализм, призывающий поддерживать местный капитал против иностранных эксплуататоров. Некоторые профсоюзы в Турции и многих других странах являются выражением националистическими. В Индии, Африке и Латинской Америке профсоюзы в своей критике капитала иногда используют язык марксизма-ленинизма.

На Ближнем Востоке и в Северной Америке профсоюзы, подобные нашей алжирской членской организации SNATEGS, ведут фундаментальную борьбу за основные демократические права, такие как свобода объединения.

И, конечно, самая большая рабочая сила в мире, в Китае, вообще не имеет свободных профсоюзов.

Помимо всех этих различий в политическом словаре и стиле, сражаются ли профсоюзы всего мира за одни и те же вещи?

Первой известной забастовкой в истории человечества была забастовка ремесленников, строивших погребальный комплекс для Рамзеса III, в Дейр-эль-Медине в 1128 до н.э.. **С тех пор рабочие**

прибегали к коллективным действиям по многим случаям, обычно связанным с одними и теми же вопросами: достаточная для жизни зарплата, продолжительность рабочего времени, охрана труда, достоинство и гарантии занятости.



2

От каменотесов Древнего Египта до работников платформенной экономики в пульсирующих мегаполисах сегодняшнего дня эта борьба, по своей сути, остается неизменной: чтобы заработка хватало на жизнь, чтобы было свободное время, чтобы доход был стабильным, чтобы покончить с нестандартной занятостью. Но мы живем в интересные времена: учитывая то особое сплетение кризисов, которое сформировалось в мире сегодня, как нам сформулировать эти требования и сделать их частью дороги, ведущей к более светлому будущему?

Психологическая война

Откройте любую газету или ленту новостей в социальной сети, и вас скорее всего охватит отчаяние. Мир бредёт как лунатик, погружаясь в кризис со множеством граней. **Для трудящихся существует глобальный кризис занятости, при котором 60 процентов рабочей силы заняты в неформальной экономике.**

И с развитием автоматизации эта цифра вероятно будет расти. **Почти во всех отраслях существует кризис зарплат**, при котором большинство работающих семей живут на краю, когда от катастрофы их отделяет одна единственная неудача или промах. Наша экономика в застое, угроза войны между США и Ираном, торговая война между США и Китаем. «Жесткий» Брексит (выход Британии из Евросоюза без заключения какого-либо соглашения) может привести к потере 700 000 рабочих мест в Европе.

И еще у нас есть **климатический кризис: настоятельная необходимость действовать прямо сейчас**, сегодня, чтобы предотвратить катастрофу, и при этом Амазонка в огне, а лидер самой могущественной державы на планете отрицает изменение климата.

Есть кризис мультилатерализма, когда мировые лидеры уже не стремятся к коллективному поиску решений. Навязываемые МВФ Программы структурных корректировок в ключья разорвали общественный договор, а деиндустриализация и жесткая экономия сводят на нет все достижения социал-демократии.

Разрушаются жизни людей, и перспективы самые унылые.

Отчаяние, однако, является оружием правых сил. Потерявших надежду или озлобленных людей легко переманить на сторону неразумной реакционной политики. Задача профсоюзов – дать людям надежду, видение лучшего будущего и план его построения.

Демонстрация отчаяния является формой психологической войны: есть узкие интересы, которые хотят, чтобы мы верили, что сопротивление бесполезно, что мы бессильны, что у нас нет никаких надежд изменить ход событий. Здоровые решения, такие как Справедливый переход, зарплата, достаточная для нормальной жизни, или «Зеленая новая сделка», игнорируются или высмеиваются в СМИ, в то время как всякая правая чепуха, вроде жесткой экономии, представляется новым евангелием.

«Настал век гнева, и в мире есть многое, что вызывает злобу. Но мы люди дисциплинированные. Нас не отвлечет от нашей цели каждый новый кризис», – говорит генеральный секретарь МКП Шаран Барроу.

«Я с оптимизмом смотрю в будущее профсоюзного движения, которое всегда было на переднем рубеже и теперь может взять на себя роль лидера».

Задача профсоюзов – дать людям надежду, видение лучшего будущего и план его построения.

Идти дальше оборонительной борьбы

Профсоюзы часто описывают как «рациональный луддизм» – обоснованную веру в то, что технический прогресс угрожает рабочим местам и производственным отношениям. Это не сработало: от первоначальных луддитов, крушивших ткацкие станки в 19-м веке, до наших дней нам не удалось остановить поступательное движение экономики.

Наша надежда в том, чтобы формировать будущее, а не цепляться за прошлое. Автоматизация означает, что рабочие места с однообразным, монотонным трудом будут первыми, которые заменят роботы. Рабочая сила будущего должна быть высокообразованной, работающей бок о бок со сложными роботами. Труд, скорее всего, станет более специализированным и ориентированным на штучную продукцию. **Нам нужны профсоюзы, которые охватят этих специалистов, равно как и платформенных работников, работников с нестандартными формами занятости, многие из которых вкалывают на нескольких работах и на языке закона именуются независимыми подрядчиками.**

Хаос под небесами; все хорошо

Демократия переживает глобальный кризис, во всем мире наблюдается отход от демократических ценностей. Успех китайской модели заставляет думать о конце связи между капитализмом и демократией. Но демократия, даже в своих лучших проявлениях, проделала только половину пути: раз в четыре года или в пять лет мы голосуем, избирая тех, кто будет управлять экономической системой, но наши голоса мало что значат, когда речь заходит о принципах, которые эта система подрывает. Демократия останавливается у заводских ворот, и политические приоритеты определяются нуждами капитала.

Именно поэтому люди потеряли веру в демократию: она не делает их жизнь лучше.

Старая китайская поговорка гласит: «Хаос под небесами; все хорошо». Она означает, что беспорядок и неразбериха – это лучшее время для осуществления кардинальных социальных и политических перемен. Либеральный экономический и политический порядок разваливается, и правые пользуются этим в форме того, что Наоми Кляйн называет «капитализмом катастроф» – используя хаос, чтобы протолкнуть политические изменения, такие как приватизация, которые были бы отвергнуты в более стабильные времена.

Вместо восстановления либерального порядка мы можем использовать «разломанность» этой системы, чтобы добиться перемен и привнести демократию и в экономическую жизнь тоже. На политическом рынке образовалась пустота, ждущая новых идей о справедливости, равенстве, достоинстве и перераспределении благ. Мир готов к восприятию смелых идей для решения проблем неравенства, нищеты и изменения климата.

Глобальный экономический порядок был разрушен финансовым кризисом. Правозентристские партии, большие сторонники «малого или минимального государства» и свободной рыночной модели, обратились к войнам за культурные



3

ценности и популизму, чтобы отвести народный гнев от своей провалившейся экономической политики.

Они использовали крайне правый национализм, расизм, гомофобию, женоненавистничество, отрицание климатических изменений и целый сонм других проявлений фанатичной предубежденности с очень высокой эффективностью: представители рабочего класса, чей уровень жизни за последнее десятилетие упал, иногда бездумно хватались за предложенные им цели.

Одной из сильных сторон тред-юнионизма является то, что он разрабатывает прогрессивную политику по практическим, а не по идеологическим соображениям. Вместо того, чтобы убеждать трудящихся в том, что расизм и гомофобия – это морально плохо, мы показываем им, как работодатели разделяют нас, сталкивая трудящихся друг с другом.

Тебе не нужно лично любить рабочих из других стран и из других регионов и культур, чтобы понять: работать с ними – в твоих интересах. **А когда мы начинаем работать вместе, мы укрепляем доверие. Солидарность разрушает слепые предубеждения.**

Это чудесно обходит войну за культурные ценности, которую используют правые.

Правые дошли до конца пути, дальше им двигаться некуда: им приходилось становиться все более крайними и радикальными, чтобы отводить от себя народный гнев, и это привело к экзистенциальным политическим кризисам в США, Великобритании и во всем мире. Эти кризисы угрожают демократии, а также мировой экономике и тому богатству, которое они стремились защитить.

Теперь пришел наш черед. У нас есть идеи по преодолению этих кризисов, и нам нужно смело заявить о них. **Лучший способ реализовать демократию в экономике и в промышленности – это передать реальную власть профсоюзам.** Если профсоюзы смогут ощутимо и значительно изменить жизнь людей к лучшему, больше людей вступят в наши ряды и будут активно в них работать.

Мы должны быть смелыми. Стоящий

перед нами политический и климатический кризис слишком велик для робких перемен «по чуть-чуть». Наша роль не в том, чтобы продвигать некое единое видение будущего, а в том, чтобы разработать процесс, позволяющий людям воображать, конструировать и строить лучшее будущее вместе.

Профсоюзное движение – это не место для идеологической гражданской войны между соперничающими концепциями. Наша главная функция – объединять трудящихся. Но открытие этих дебатов в профсоюзном движении дает нашим членам возможность быть частью процесса поиска решений и почувствовать свою силу.

Мы можем использовать «разломанность» этой системы, чтобы добиться перемен и привнести демократию и в экономическую жизнь тоже.

Разработка концепции

На Западе политический консенсус формируется вокруг идеи демократического социализма, предложенной людьми вроде Берни Сандерса в США и Джереми Корбена в Великобритании. Ее сторонники выступают за государственную собственность на основные ресурсы, государственные инвестиции в экономическое развитие и бесплатный доступ к здравоохранению, образованию и т.п., финансирующийся посредством налога на богатых.

Получается некий гибрид капитализма и социализма, в котором к капитализму относятся, как к атомной энергии: потенциал огромен, но штука опасная, требующая серьезных ограничений для обеспечения безопасности, чтобы не дать ей взорвать мировую экономику и уничтожить планету.

Согласны мы с такой концепцией или нет, польза от нее огромна, потому что она предоставляет альтернативу неоллиберальной идеологии, доминировавшей с 1994 года. Демократический капитализм оказался несостоятельным. Концепция демократического социализма пока еще разрабатывается. Профсоюзы должны формировать эти дебаты. Многие из них уже начали это делать, как наша австралийская членская организация, профсоюз CFMEU, выпустивший доклад «Прощай, неоллиберализм».

Есть много радикальных идей по поводу будущего, которые заслуживают серьезного рассмотрения. Размеры статьи заставляют нас ограничиться короткими примерами: один из них на самом деле не имеет отношения к рабочему движению, два других имеют.

Базовый доход

Базовый доход – это выверт на основе кейнсианской экономики, который привлек к себе много внимания в последние годы, и эксперименты на уровне отдельных городов вызвали большой интерес со стороны СМИ. Идея нацелена на стимулирование экономики и решение проблемы потери

рабочих мест путем предоставления каждому гарантированной суммы денег, достаточной, чтобы на нее прожить, не требуя, чтобы человек при этом работал.

Профсоюзы с подозрением относятся к этой идее, поскольку она разрывает связь между трудом и оплатой и устраняет труд как источник силы и влияния трудящихся. Она грозит превращением огромной части населения в политически беспомощных получателей средств, от которых они всецело зависят, не оказывая никакого влияния на производство.

Другим возражением является то, что она означает, в конечном итоге, огромную государственную субсидию для частного сектора: вместо того, чтобы бесплатно раздавать людям деньги на приобретение по рыночным ценам того, что им нужно, почему просто не использовать эти средства на то, чтобы сделать образование, здравоохранение и общественный транспорт бесплатными?

Цели ООН в области устойчивого развития

Цели в области устойчивого развития представляют собой многостороннюю попытку построить лучший мир к 2030

году. План состоит в том, чтобы покончить с нищетой и снизить неравенство, продвинуть гендерное равенство, заняться проблемой изменения климата и сделать многое другое. Все государства-члены ООН подписались под этими целями. Но если страны не предпримут конкретных действий, этих целей мы не достигнем. Эти цели созвучны многим профсоюзным идеям, таким, например, как Справедливый переход. Мы все должны оказывать давление на наши национальные правительства, чтобы они принимали меры по достижению этих целей.

«Зеленая новая сделка»

«Зеленая новая сделка» построена по образцу Новой сделки, которая вытащила США из трясины Великой Депрессии посредством массированных государственных инвестиций. Эту политику копировали и в других странах, и люди сегодня продолжают пользоваться плотинами и гидроэлектростанциями, дорогами и инфраструктурными объектами, построенными в тот период.

«Зеленая новая сделка» преследует цель потратить триллионы долларов на решение проблемы изменения климата, создавая сотни тысяч рабочих мест



в сфере возобновляемой энергетики, государственного транспорта, ликвидации последствий загрязнения окружающей среды, восстановления дикой природы и многого другого.

Это представляется политически невозможным, однако это уже проделывалось раньше: примеры тому – первоначальная Новая сделка и План Маршалла, который восстановил Европу после Второй мировой войны и способствовал наступлению золотого века социал-демократии. И совсем недавний пример – финансовый кризис. Это вопрос политической воли: если мы смогли «выкупить из долговой ямы» банки, мы найдем средства и для спасения всей планеты.

Мы должны объединяться ради солидарности, ради защиты прав трудящихся. Нам необходимы открытые и уважительные дебаты о будущем.

На конференции Лейбористской партии Великобритании в сентябре 2019 года партия приняла смелую политику по «Зеленой новой сделке», поддержанную семью профсоюзами, включая членскую организацию IndustriALL, профсоюз Unite. Эта политика призывает к обнулению выбросов соединений углерода к 2030 году,

масштабным инвестициям в возобновляемую энергетику, Справедливому переходу к профсоюзным, зеленым рабочим местам, государственной собственности на природные ресурсы и усовершенствованному общественному транспорту.

Применение профсоюзных решений в глобальном масштабе

Эти идеи работают, и профсоюзы имеют успешную историю применения их на местном уровне. В **Германии** профсоюз IG Metall в ходе очередного раунда коллективных переговоров в начале 2018 года успешно отстоял идею о том, что работники тоже должны пользоваться результатами повышения производительности труда, достигнутого благодаря новым технологиям, и заключил соглашение, дающее работникам право на сокращение рабочей недели до 28 часов на срок до двух лет.

И в **Испании** профсоюзы, представляющие шахтеров-угольщиков, добились в 2018 году заключения знаменательной сделки по Справедливому переходу, которая предполагает крупномасштабные инвестиции в шахтерские районы для переобучения работников, развития на местах новых отраслей промышленности и т.п.

Нам нужны новые победы, подобные этим, и нам нужно, чтобы их было много.

Мы должны защитить демократию в своих профсоюзах и в обществе и заключить новый глобальный общественный договор. Нам нужен глобальный мультилатерализм, как тот, который продвигается целями в области устойчивого развития. Нам нужны подходы, в которых государство играет ведущую роль, такие как «Зеленая новая сделка»,

с нацеленностью на государственную собственность и инвестиции в устойчиво развивающуюся промышленность. Но нельзя, чтобы все изменения шли только сверху; нам нужны инициативы и на местах, например, профсоюзы, заключающие коллективные договоры, которые решают упомянутые выше проблемы.

Потребности рабочих будут разными в разные времена и в разных местах, по мере того как меняется соотношение сил между государством, бизнесом и другими действующими лицами. Профсоюзам необходима свобода, чтобы реагировать на местные условия. Решение кроется в том, чтобы разработать не некую единую для всех концепцию, а открытый для всех процесс, в ходе которого концепция возникает и складывается из практики.

Мы должны объединяться ради солидарности, ради защиты прав трудящихся. Нам необходимы открытые и уважительные дебаты о будущем. С надеждой в сердцах, направляемые солидарностью и взаимным уважением, профсоюзы сегодняшнего дня смогут уверенно прокладывать свой путь в эти интересные времена, в которые нам выпало жить, и открывать двери для участия масс в строительстве лучшего мира:

Будущего, в котором хорошо будет всем.

- 1 Гарри МакФэрланд в Harland & Wolff, Белфаст. *Бобби Хэнви*
- 2, 3, 5 Демонстрация в Детройте, США, в поддержку «Зеленой новой сделки», июль 2019. *Becker1999, Flickr.com*
- 4 «Время - жизнь!» члены IG Metall проводят демонстрацию за улучшение баланса между рабочей и личной жизнью *Бодо Маркст / IG Metall*



ПРОКЛАДЫВАЯ ПУТЬ БОРЬБОЙ: НАДОМНЫЕ РАБОТНИЦЫ ПАКИСТАНА ОБЪЕДИНЯЮТСЯ В ПРОФСОЮЗ

В силу своего «невидимого» и нерегулируемого законом труда надомные работницы в Пакистане в большинстве своем оказываются без защиты. Федерация надомных работниц (NBWWF), ставшая членской организацией IndustriALL в 2019 году, сыграла ключевую роль в профсоюзном объединении этой разбросанной и изолированной группы трудящихся, громко заявив об их правах и добившись существенных побед для своих членов.

Условия труда надомных работников в Пакистане очень тяжелые и включают монотонно повторяющуюся и опасную работу. Рабочий день обычно долгий, иногда до 16 часов, а зарплаты низкие. Находясь в самом низу производственной цепочки, у этих работников нет ни доступа к рынку, ни знаний о нем.

Изначально в провинции Синд возникли семь кооперативов работниц пошиву одежды и производству браслетов. Эти кооперативы стали для надомных работниц платформой, где они могли поделиться проблемами, поддержать друг друга и предпринять шаги к решению этих вопросов.

Основным вопросом, который возник, стало требование к правительству официально признать надомный труд, установить минимальную зарплату и распространить действие законов о социальном обеспечении на надомных работниц. Эти работницы также хотели, чтобы к их проблемам относились как к проблемам трудящихся, а не как к гендерным вопросам.

Надомные работницы решили создать профсоюз, чтобы обрести коллективную силу и вести переговоры по повышению оплаты и улучшению условий труда с подрядчиками и инвесторами, а также взаимодействовать с правительством, добиваясь удовлетворения своих требований. Еще они решили, что будут играть активную роль, добиваясь ратификации Конвенцией МОТ «О надомных работниках».

Организаторы устанавливали контакты с надомными работницами по всей стране,

встречались и беседовали с ними, чтобы понять проблемы, с которыми сталкивались надомницы. Были организованы учебные кружки, чтобы проинформировать работниц об их правах, и создавались группы надомных работниц в разных городах провинций Синд, Пенджаб и Белуджистан.

В ходе этого процесса надомные работницы взаимодействовали с чиновниками из министерства труда, института социального обеспечения и Совета по социальному обеспечению трудящихся, озвучивая свои проблемы во время встреч.

«Эти события подчеркнули необходимость иметь эффективную организацию, которая продвигала бы интересы работниц», — говорит Зехра Хан, Генеральный секретарь NBWWF.

Основанием для принятия женщин в профсоюз было то, что они являлись надомными работницами, трудились сдельно или были самозанятыми. Членом профсоюза могла стать любая работница, независимо от религии, цвета кожи или касты.

После серии ориентационных встреч была сформирована ключевая группа из десяти работниц. Они получили подготовку в области трудового законодательства и практики профсоюзной работы; занятия проводила команда юристов из Национальной федерации профсоюзов (NTUF), членской организации IndustriALL.

В 2009 году был зарегистрирован первый профсоюз надомных работниц, состоявший из вышивальщиц, которые жили в столице Белуджистана Кветте. Еще один профсоюз женщин, занимающихся изготовлением браслетов, был зарегистрирован в Хайдерабаде. В том же году была зарегистрирована Федерация NBWW, насчитывавшая около 1000 членов. В настоящее время Федерация надомных работниц объединяет 4500 членов в Синде, Белуджистане и Пенджабе.

Федерация имеет закрепленное законом право вести переговоры от имени этих работниц. Вместе с соответствующими органами власти NBWW работает над решением вопроса о распространении государственных схем социального обеспечения на работниц сектора.

Досье

Профсоюз: Федерация надомных работниц (NBWWF)

Страна: Пакистан

Текст: Г Маникандан

Кооперативы надомных работниц стали центрами деятельности, а также местами, где женщины из разных районов города встречаются с представительницами профсоюза. В некоторых местах работницы получают более высокие ставки оплаты своего труда благодаря переговорам, проведенным профсоюзными представителями.

Многие женщины прошли обучение, повысив свои профессиональные навыки и потенциал, что позволило им обсуждать свои проблемы с инвесторами и подрядчиками и вести с ними переговоры по зарплате.

«В этом году провинция Синд объявила об установлении минимальной зарплаты для работниц, создающих браслеты из стекла, и, таким образом, впервые официально признала их работницами, трудящимися на дому. Эта минимальная зарплата значительно выше зарплат, которые они получают. Однако одного объявления мало; мы работаем, чтобы распространить эту информацию среди работниц и осуществлять действия по выполнению этого решения», — говорит Зехра Хан.

Ключевым достижением NBWWF и ее членов стало успешное лоббирование закона о надомных работниках, который был принят в мае 2018 года; закон официально признает надомных работников в Синде. NBWWF старается повторить этот успех и в других провинциях.

«Сегодня NBWWF лоббирует правительство и законодателей как на федеральном уровне, так и на уровне провинций, добиваясь социальной защиты для надомных работниц, а также ратификации Конвенции МОТ № 177 «О надомном труде», — говорит Зехра Хан.

Надомные работницы обсуждают права трудящихся. NBWWF

репортаж

Текст:
Георг Лейерт

1

«ЭТО НЕ ТРАНСФОРМАЦИЯ, ЭТО МАССОВАЯ РЕЗНЯ» ТО, ЧТО МЫ ДЕЛАЕМ СЕГОДНЯ, ОПРЕДЕЛЯЕТ БУДУЩЕЕ ТРУДА

Этот драматичный заголовок цитирует французского профсоюзного работника, попытавшегося описать текущий процесс глубокой реструктуризации в автомобильной промышленности. Другие сравнивают сегодняшние события с периодом в начале прошлого века, когда автомобили заменяли транспортные средства на конной тяге. Независимо от того, как мы характеризуем нынешнюю эпоху перемен – как бесчеловечную инициативу или просто как очередной виток технического прогресса – маловероятно, что нам удастся ее остановить. Вместо этого нам необходимо сосредоточить свои ресурсы на управлении этими переменами и добиться, чтобы они развивались по нашим правилам: на основе подхода, в центре которого стоит человек, и в духе солидарности, а, следовательно, коллективно.

Когда профсоюзы требуют, чтобы в центре всего стоял человек, они делают это как раз для того, чтобы избежать вышеупомянутой «резни». На практике это означает, что первым шагом, который необходимо сделать вместе с работодателями, политиками, учеными и другими действующими лицами, должен быть анализ того, как любые изменения, вызываемые внедрением цифровых технологий, воздействуют на положение людей.

Мы профсоюзные активисты, и поэтому на нас лежит ответственность за наших нынешних членов и за грядущие поколения, и особенно за необъединенных в профсоюзы трудящихся. В добавление к нашей основной цели, когда мы хотим, чтобы работники сегодняшнего дня оставались работниками и завтра, мы должны быть значимой, актуальной организацией для новых поколений и для тех, кто не может или не хочет вступать в профсоюз.

Наша концепция профсоюзов, способных мобилизовать массы людей, должна остаться неизменной.

Нами руководят два глубоких убеждения:

- ▶ **наилучшие решения отыскиваются в ходе коллективных переговоров и социального диалога**
- ▶ **учеба в течение жизни должна стать реальностью для всех работников, не важно, где они работают и на какой должности**

Оба эти аспекта занимают центральное место в глобальном соглашении, подписанном недавно между Глобальным союзом IndustriALL и французским производителем автомобилей Renault и проходящим под заголовком «Строим мир труда вместе».

В области переобучения и повышения квалификации оба соглашения закрепляют право всех работников на проведение ежегодной беседы со своим супервайзером для выявления пробелов в уровне их навыков и составления соответствующих планов профессионального обучения.

Как профсоюзы, мы должны уделять особое внимание тем, кто испытывает трудности с адаптацией к тем переменам, которые влечет за собой внедрение цифровых технологий, чьи способности учиться и повышать квалификацию развиты в меньше степени. Этих коллег нельзя просто оставить за бортом, даже если им при этом выплатят достойную компенсацию; ни одно общество не может себе позволить увеличение числа граждан, которые не полностью интегрированы в его процессы.

Особое внимание также должно уделяться менеджерам и супервайзерам. Во многих случаях они обладают необходимыми техническими навыками для управления преобразованиями, а вот их навыки в области управления изменениями с точки зрения человеческих ресурсов часто оказываются недостаточными. Обеспечение адекватной подготовки работников, занимающих руководящие позиции, имеет критически большое значение, иначе весь процесс может рухнуть.

Конец разделения на голубые и белые воротнички?

Глядя на детали будущих схем организации труда, мы должны следить за тем, чтобы не скатиться на одно только осуждение будущего. Впереди есть и добро, и зло, трудности и открывающиеся возможности.

Внедрение цифровых технологий может помочь установить больший баланс между работой и домом, сделать рабочие места более безопасными, привести к меньшей иерархии (и, может быть, сделать предприятия более демократичными) и, возможно, сократить рабочий день для всех и каждого. **И в то же время профсоюзы должны защитить права и интересы работников, и их повестка дня на коллективных переговорах должна, помимо прочего, отражать следующее:**

- ▶ **Новые механизмы организации рабочего времени, которые, казалось бы, лучше адаптированы к нуждам работников и компаний, могут легко превратиться в неконтролируемый сверхурочный труд, ведущий к стрессу и т.п. В будущем необходимо будет обеспечить соблюдение и защиту коллективно согласованных и/или законодательно закрепленных требований к продолжительности рабочего времени.**
- ▶ **Цифровая рабочая среда обеспечивает удаленный доступ к работе в любое время. Поэтому совершенно необходимо закрепить право отключения от мобильной связи во вне рабочее время.**
- ▶ **Защита данных имеет критическое значение, поскольку создание и использование огромных пулов данных является ключевым принципом любой будущей модели бизнеса и системы производства и не должно использоваться во вред трудящимся.**
- ▶ **Пересмотреть схемы надбавок к окладам. Сегодня надбавки выплачиваются за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в шумном помещении и т.п. Новая система надбавок должна оставлять пространство для тех работников, которые не могут пользоваться преимуществами реформированного рабочего графика, работы в удаленном режиме и т.п., потому что им приходится работать по традиционному сменному графику, например, на сборочном конвейере.**

Когда IndustriALL инициировал переговоры с Renault по заключению нового соглашения, компания была меньше сосредоточена на упомянутых выше аспектах. Ее главной заботой было поддержание своей привлекательности как работодателя для поколений помоложе, почему внедрение более «демократических» структур управления и руководства и является для них приоритетом номер один. Поскольку поддержание крупномасштабного промышленного производства отвечает также и интересам профсоюзов, профсоюзы тоже должны учитывать то, как молодые люди думают и как они устанавливают свои приоритеты.

Границы между рабочими местами, традиционно закреплявшиеся за голубыми и белыми воротничками, уже начали размываться, и этот процесс будет продолжаться до тех пор, пока разграничивать их станет совсем невозможно. Профсоюзы, которые до сих пор функционируют в соответствии с этим разделением, столкнутся в будущем с большими трудностями.

Внедрение цифровых технологий, новые концепции мобильности, «зеленые» технологии и т.п. создадут также и большое число новых рабочих мест, многие из них – в секторе ИТ и услуг. Как профсоюзы смогут добиться, чтобы эти новые рабочие места обеспечивали достойную зарплату, достойные условия труда, достойное медицинское обслуживание и так далее? Как нам остановить тенденцию к дальнейшему распространению все более и более нестандартных форм занятости? Как нам объединять в профсоюзах крауд-работников?

Эти вопросы требуют своей переговорной повестки дня, но, что важнее, они требуют новой профсоюзной стратегии, которая приведет к тому, что эти работники выберут профсоюзы в качестве своих представителей, потому что мы говорим на их языке, потому что мы знаем их проблемы, и потому что мы знаем, как эффективно защитить их права и интересы.

Мы наблюдаем глубокие преобразования в мире труда, такие, которые требуют проактивной поддержки со стороны правительства. Государства, которые не начали разрабатывать актуальную промышленную политику, действуют безответственно, повышают будущие уровни безработицы и рискуют остаться на обочине со всеми вытекающими из этого негативными последствиями.

СОВМЕСТНОЕ ПОСТРОЕНИЕ МИРА ТРУДА ВНУТРИ ГРУППЫ КОМПАНИЙ RENAULT

В июле 2019 года группа компаний Renault, производственный совет группы компаний и Глобальный союз IndustriALL подписали глобальное соглашение о качестве рабочей жизни. Это соглашение, подписанное десятью федерациями профсоюзов или профсоюзами, представленными в производственном совете группы компаний, закладывает фундамент для структурного построения социального диалога как на уровне всей группы компаний, так и на местном уровне. Оно открывает и призывает воспользоваться возможностью для запуска новых инициатив и поиска значимых прагматических решений для повышения качества трудовой жизни работников путем заключения коллективных договоров на местах.

Избрав устойчивый подход, новое соглашение охватывает многие аспекты трудовой жизни и особенно те, которые помогают работникам сочетать высокие показатели в работе с личным благополучием.

Этот подход, охватывающий всех работников группы компаний, основан на пяти фундаментальных принципах:

- ▶ **Ведение диалога об эволюции мира труда**
- ▶ **Система коллективного управления**
- ▶ **Устойчивая приверженность открытости для всех**
- ▶ **Баланс между рабочей и личной жизнью**
- ▶ **Адаптация рабочей среды**



1 Судроверфь Royal IHC, Роттердам, Нидерланды. IndustriALL

2 IndustriALL подписывает соглашение с компанией Renault в присутствии МБТ. IndustriALL.

СОГЛАШЕНИЕ



ВНР



ДОЛЖНА ПРОЯВИТЬ УВАЖЕНИЕ К ПРАВАМ ТРУДЯЩИХСЯ

ВНР – одна из ведущих в мире компаний по добыче полезных ископаемых, нефти и газа, чья миссия, как она заявляет, «объединять людей и ресурсы, чтобы делать мир лучше». Однако по словам ее работников во всем мире, компании еще очень далеко до этой цели.



СПЕЦИАЛЬНЫЙ РЕПОРТАЖ

Текст:
Кимбер Майер
Лаура Картер

Вот уже пятый год ВНР находится в центре событий после одной из самых страшных экологических катастроф в истории Бразилии, когда 5 ноября 2015 года в Мариане, штат Минас-Жерайс, произошел прорыв хвостовой дамбы на руднике Samarco. Хвостохранилище принадлежало Samarco Mineração, совместному предприятию двух крупнейших в мире горнодобывающих компаний, австралийской ВНР и бразильской Vale SA.

Девятнадцать человек погибли в этой трагедии, 700 семей остались без крова и более 2000 работников горнодобывающей, строительной промышленности, сферы торговли, энергоснабжения и сельского хозяйства потеряли работу.

После прорыва дамбы хвостохранилища чудовищный поток жидкой токсичной грязи хлынул в реку Риу-Доси, источник питьевой воды для южных районов Бразилии, сметая целые поселения на своем пути к Атлантическому океану.

В 2018 году Интернационал строителей и деревообработчиков (BWI) и Глобальный союз IndustriALL подали жалобу на компании ВНР и Vale S.A. в рамках Рекомендаций ОЭСР для транснациональных предприятий. Эта конкретная жалоба была нацелена на устранение тех условий, которые привели к обрушению дамбы хвостохранилища, в частности, широкого использования аутсорсинга, несоблюдения коллективного договора, нарушений прав профсоюзов и неудовлетворительного состояния охраны труда.

Представители глобальной профсоюзной сети IndustriALL в компании ВНР из Австралии, Бразилии, Канады и Колумбии собрались в Лондоне в октябре 2018 года вместе с Лондонской сетью по горнодобывающей промышленности, чтобы обсудить вопиющие нарушения компанией прав человека и профсоюзов, а также нанесение ущерба окружающей среде. Сеть подняла эти вопросы на ежегодном собрании акционеров ВНР, требуя признания акционерами своей ответственности и добиваясь справедливости для жертв катастрофы на руднике Samarco и проведения природовосстановительных работ.

**ЧТО ТАКОЕ
ХВОСТОВЫЕ
ДАМБЫ?**



INDUSTRIALL НАЧИНАЕТ ГЛОБАЛЬНУЮ КАМПАНИЮ ПРОТИВ ВНР

После трагедии с прорывом дамбы хвостохранилища на руднике Samarco в 2015 году и неудачных попыток установить глобальный диалог с ВНР Исполнительный комитет IndustriALL принял в 2018 году решение начать кампанию против ВНР.

«Почему кампания глобальная? Потому что ту же самую практику работы мы наблюдаем на всех предприятиях ВНР в мире: политика аутсорсинга для снижения затрат на рабочую силу и несоблюдение фундаментальных прав своих работников и общин, в которых

они живут. Уже совершены преступления против окружающей среды, и есть риск, что произойдут новые. Мы продолжаем эту кампанию, чтобы защитить достоинство работников ВНР и всех тех, кто погиб в авариях на рудниках компании», – сказал заместитель генерального секретаря IndustriALL Кемаль Озкан во время заседания профсоюзной сети в компании ВНР, собравшейся в Сантьяго, Чили, в сентябре 2019 года.

АУТСОРСИНГ И ПОТЕРЯ ПРАВ

ВНР является крупнейшей в мире горнодобывающей компанией по рыночной капитализации, оцениваемой чуть ниже 100 миллиардов долларов. Работники компании в большой степени страдают от одного из основных элементов стратегии ВНР по повышению производительности труда – аутсорсинга. Его результатом является высокая доля временных контрактов с нестандартными формами занятости.

В 2018 году ВНР сократила свои затраты на рабочую силу на 23 процента и достигла 29-процентного повышения объемов выработки на одного работника. **С 2000 до 2014 года аутсорсинг рос в геометрической прогрессии. Цифры, изложенные в Отчете компании по устойчивости развития за 2019 год, показывают, что подрядчики составляют 60 процентов всей рабочей силы ВНР в мире.**

В плане эксплуатируемых объектов ВНР цифры в Отчете по устойчивости развития за 2018 год говорят о том, что в Австралии компания имеет 16 504 постоянных работника и 21 267 субподрядчиков, то есть 56,30 процента ее работников находятся на аутсорсинге.

Национальный секретарь австралийской членской организации IndustriALL, Профсоюза горняков и энергетиков CFMEU, Грэм Келли сообщает:

«На руднике ВНР в Квинсленде трудятся 450 постоянных работников, 95 процентов которых состоят в профсоюзе. Кроме них там работают еще 6300 человек, нанятых на временной основе, зарплата которых на 30-40 процентов ниже, чем у постоянных. С точки зрения объединенных в профсоюз работников очень трудно вести коллективные переговоры по улучшению условий и оплаты труда, потому что на предприятии уже существует рабочая сила, которая оказывается за рамками уравнения. Кроме того, в Австралии есть примеры, когда на руднике ВНР более семи лет не нанималось ни одного постоянного работника».

В Чили у ВНР 6729 постоянных работников и 12 521 субподрядный работник, т.е. 65 процентов ее рабочей силы выведены за штат. В ВНР крайне высокая текучесть кадров, поскольку субподрядных работников считают рабочей силой второго сорта. Этим работникам, кроме того, почти невозможно объединиться в профсоюз, потому что они наняты разными подрядными компаниями и им трудно осуществлять свои профсоюзные права.

Президент профсоюза на руднике ВНР Escondida в Чили Патрицио Тапиа рассказывает:



«К сожалению, чилийское законодательство не позволяет субподрядным работникам пользоваться правом на забастовку, потому что там говорится, что, если они все же бастуют, компания вправе заменить их».

Что касается угольного разреза Cerrejón в Колумбии, который частично принадлежит ВНР, там число заемных работников намного превышает число работников с постоянными контрактами.

«Из общего количества в 12 000 рабочих лишь 5 000 имеют постоянные контракты; все остальные – на аутсорсинге. У заемных работников нестандартные условия труда, и большой зарплатой они не получают. Однако нам удалось объединить этих рабочих в своих рядах и улучшить их трудовые и социальные условия», – говорит Игорь Диас, президент входящего в IndustriALL колумбийского профсоюза угольщиков Sintracarbón.

В 2017 году парламентское расследование в Австралии установило, что имели место нарушения практически на всех уровнях системы законодательного регулирования, предназначенной для защиты работников.

В Чили рабочие принадлежащего ВНР рудника Escondida провели 44-дневную забастовку в 2017 году после того, как компания отказалась вести добросовестные переговоры с работниками. Профсоюз просил компанию отказаться от ее планов, которые предполагали сокращение зарплат, увеличение продолжительности рабочего времени и дискриминацию между давно работающими и новыми работниками.

«Мы гордимся этой забастовкой против ВНР, потому что она доказала нам, что у нас сильный профсоюз и мы готовы бороться. Сейчас у нас один из лучших коллективных договоров для горняков в Чили», – заявляет Хорхе Шумахер из профсоюза работников рудника Escondida.

Профсоюзы на предприятиях ВНР говорят о том, что компания часто проводит антипрофсоюзную политику и отказывается вести коллективные переговоры. Профсоюз CFMEU в Австралии заявляет, что в отношении профсоюзов компания использует «островную» стратегию, т.е. **избегает контактов с профсоюзами и превращает членов профсоюза в «остров» в море необъединенных работников.** Здесь ВНР часто предпочитает пользоваться своей «прерогативой руководителя», пренебрегая консультациями и переговорами с профсоюзами.

ПЛАЧЕВНОЕ СОСТОЯНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Обеспечение охраны труда и промышленной безопасности остается проблемой на предприятиях ВНР. Координационный комитет профсоюзов работников ВНР в Чили сообщает, что они сталкиваются с увеличением рабочего дня сверх установленных законом норм и с полным отсутствием прозрачности в расчетах премиальных выплат. Кроме того, на врачей на медном руднике Cerro Colorado оказывается давление, чтобы они не регистрировали случаи производственного травматизма.

Марсело Франко из Профсоюза 1 CMCC на руднике Cerro Colorado рассказывает:

«Условия работы тяжелые, а охрана труда поставлена очень плохо. У рабочих проблемы с плечами, руками, кистями рук, с позвоночником. У одной работницы заболели руки, и врач написал ей больничный с диагнозом «профессиональное заболевание». Но потом ему позвонили из компании, он тут же отменил свое заключение и сказал ей, что у нее врожденная патология».

А работники предприятия Minera Spence в Чили, принадлежащего ВНР, сообщают о проблемах со здоровьем из-за производимых компанией выбросов токсичного газа.

«Чтобы ускорить процесс получения меди из выщелачивающих бассейнов, добавляется хлорид натрия. При контакте с серной кислотой это приводит к выделению большого количества растворенного в воде хлористого водорода. Нам как профсоюзу пришлось обратиться в региональное управление Министерства здравоохранения (Seremi) с просьбой провести инспекцию на предмет выбросов газа».

«Seremi заявило ВНР, что без надлежащего оборудования, контролирующего эти выбросы, им придется закрыть производство до исправления ситуации. Seremi также запросило отчеты экологов и диетологов, потому что работники страдали отравлением желудка из-за выделения хлористо-водородной кислотой», – рассказывает Нидия Джонсон Эскивель с рудника Minera Spence.

В 2017 году парламентское расследование в Австралии установило, что имели место нарушения практически на всех уровнях системы законодательного регулирования, предназначенной для защиты работников. Комитет, занимавшийся расследованием, обнаружил серьезные недостатки в проводимых промышленниками медосмотрах, от некомпетентного прочтения рентгеновских снимков до небрежно проведенных спирометрических тестов и привлечения неквалифицированного персонала.

«Один работник рассказывал, что ему понадобилось два с половиной года, три специалиста и несколько врачей, чтобы получить официальный диагноз. Врачи ему сказали, что у него бронхит, и он продолжал работать под землей и дышать запыленным воздухом, пока заболевание оставалось неустановленным. В марте этого года работникам ВНР с диагнозом «болезнь черных легких» было отказано во встрече с руководством компании», – говорит Лаура Картер, заместитель регионального секретаря IndustriALL.

ИНДУСТРИЯ 4.0 И НЕОБХОДИМОСТЬ СПРАВЕДЛИВОГО ПЕРЕХОДА

ВНР желает завершить техническую трансформацию всех своих предприятий к 2025 году, внедряя новейшие технологии горнодобычи для повышения производительности, обуления причиняемого ущерба и снижения структурных затрат горнодобывающих предприятий. **Цель ВНР – сократить человеческий труд до минимума.**

На некоторых предприятиях компания уже начала вводить технологические новшества. Например, в Пилбаре (Австралия) все управление предприятиями осуществляется из Перта (Австралия). Предприятия проекта Спенс, расположенные в чилийской пустыне Атакама, управляются из Сантьяго. Рабочие говорят, что в случае со Спенсом ВНР во время переговоров не упоминала, что планирует перевод центра управления в Сантьяго.

Генеральный план ВНР предполагает инвестирование трех миллиардов долларов





в снижение затрат путем введения технологических новшеств в Австралии; компания объявила о своих планах потратить чуть менее 800 миллионов долларов на добавление 500 беспилотных грузовиков к своему парку машин в Пилбаре. Если ВНР возьмется за осуществление этих планов, процесс займет три года, и новые грузовики появятся сначала на железных рудниках Западной Австралии, а позже – на угольных шахтах в Квинсленде. **ВНР, в основном, отказывается проводить консультации или переговоры по этим вопросам.**

«Как IndustriALL, мы будем бороться за то, чтобы эта трансформация происходила справедливо. Нам нужен набор стратегических подходов и действий, особенно когда мы имеем дело с такими транснациональными корпорациями, как ВНР, которые не соблюдают права трудящихся», – говорит Кемаль Озкан, заместитель генерального секретаря IndustriALL.

В Колумбии франшиза на добычу угля на карьере Cerrejón истекает в 2034 году. По информации профсоюзов ВНР еще не представила планы закрытия предприятия, создавая большую неопределенность для рабочих и для населения провинции Гуахира, экономика которой зависит от этого огромного предприятия.

Игорь Диас из профсоюза Sintracarbón поясняет:

«Согласно колумбийскому законодательству проект вывода разреза из эксплуатации должен быть определен за 20 лет до его закрытия, чего не произошло. Правительство должно предоставить альтернативные рабочие места 12 000 работников, которых затронет закрытие предприятия, а также для всего региона, который зависит от функционирования горнодобывающих объектов.

При поддержке со стороны IndustriALL, голландского профцентра FNV и немецкого профсоюза IG BCE мы провели форумы по переходу на новую энергетику, чтобы разъяснить, как эти страны осуществляли переход с угля на другие энергоносители. В обсуждениях принимали участие и профсоюзы, и компании, и правительства.

Ситуация сложная для всех рабочих, но особенно для заемных работников, которые не состоят в профсоюзе. Мы хотим

Справедливого перехода и для них тоже».

Хотя ВНР заявляет о своей приверженности «внесению позитивного вклада в общество» путем «ответственного и этичного ведения бизнеса» и о своем стремлении «работать вместе с обществом для создания устойчивого будущего», складывается впечатление, что компании надо лучше стараться.

Колумбийский угольный разрез Cerrejón расположен в засушливой местности с одной-единственной рекой под названием Ранчерия, которая протекает прямо посередине карьера. ВНР хотела пустить реку стороной, так как под ней залегают 500 миллионов тонн угля высшего качества. Против этого решения выступил профсоюз Sintracarbón и местные общины.

«Натолкнувшись на сопротивление, компания приостановила перенос русла. Однако проект, получивший название P500, к тому времени уже был разработан и огромные инвестиции уже были проведены, так что было изменено русло большого притока Ранчерии под названием Бруно», – рассказывает Игорь Диас из колумбийского профсоюза Sintracarbón.

В Бразилии после обрушения хвостовой дамбы в Мариане в 2015 году местные общины утверждают, что ВНР еще предстоит проделать гигантский объем работ, чтобы устранить причиненный ею ущерб.

Ченна Масо, член Движения пострадавших от дамб (Movimento dos Atingidos por Barragens - MAB), говорит:

«Четыре населенных пункта были полностью уничтожены потоком грязи, и ни единого дома не было отстроено заново за все четыре года, прошедшие после трагедии. Ущерб экологии нанесен колоссальный, и мы ведем сражения в суде, чтобы добиться признания факта заражения.

Кроме того, женщин не признают пострадавшими от аварии. Отчисления в социальные фонды обычно делают мужчины, кормильцы, а женщины трудятся в неформальном секторе. Так что нет способа доказать, что они потеряли свои рабочие места. Только 15 процентов женщин признаны кормильцами. Компании фактически отняли у женщин финансовую самостоятельность».

ГЕНДЕРНЫЙ БАЛАНС К 2025 ГОДУ: РЕАЛЬНОСТЬ ИЛИ УТОПИЯ?

ВНР хочет достичь гендерного баланса к 2025 году. В настоящее время 80,19 процента работников ВНР – мужчины и 19,81 процента – женщины.

Женщины с постоянными трудовыми договорами составляют непропорционально малую долю рабочей силы ВНР в Южной Америке и в Австралии. В Южной Америке мужчин 85,34 процента и лишь 14,66 процента женщин. В Австралии это соотношение составляет 80,30 и 19,70 процента соответственно.

Женщины составляют лишь малую долю операторов и работников общих вспомогательных служб, и непропорционально малую долю постоянных работников. Женщины зарабатывают меньше мужчин на всех уровнях в ВНР, и эта разница особенно заметна среди операторов и работников общих вспомогательных служб.

Именно чтобы бороться за справедливый переход для постоянных и заемных работников ВНР, чтобы защищать более справедливую практику трудовых отношений, IndustriALL и подтверждает свою решимость вести кампанию против ВНР и настаивает на следующем:

1. Чтобы ВНР начала серьезный диалог с профсоюзами во всем мире
2. Чтобы компания брала ответственность на глобальном уровне за то, как обращаются с трудящимися на местном уровне
3. Чтобы компания избрала менее антагонистичный и эксплуататорский подход к работникам и к трудовым отношениям
4. Чтобы компания не препятствовала созданию и росту профсоюзов

- 1 Глобальная профсоюзная сеть IndustriALL в ВНР собралась на встречу в Чили в сентябре 2019 года. *IndustriALL*
- 2 Марсело Франко перед зданием, где проходит ежегодное общее собрание акционеров ВНР, Лондон, октябрь 2019 года. *IndustriALL*
- 3 Игор Диас. *IndustriALL*
- 4 Хорхе Шумахер. *IndustriALL*
- 5 Ченна Масо. *IndustriALL*
- 6 Лаура Картер. *IndustriALL*
- 7 Грэм Келли. *IndustriALL. IndustriALL*
- 8 Нидия Джонсон Эскивель. *IndustriALL*
- 9 Кемаль Озкан. *IndustriALL*

КОНВЕНЦИЯ МОТ 190



**ОНА МОЖЕТ
ИЗМЕНИТЬ
ЖИЗНИ**

Кампания за ратификацию
Конвенции №190 и искоренение
насилия и домогательств
в сфере труда.

#C190
#ITCANCHANGELIVES

www.industriall-union.org/ru

