



global worker

СПЕЦИАЛЬНЫЙ РЕПОРТАЖ

Почему горнодобывающая промышленность так опасна?

ТЕМА НОМЕРА

Сила международной профсоюзной солидарности

ИНТЕРВЬЮ

Наталья Маринюк

“

Мир в эпоху кризиса нуждается в пути построения лучшего будущего, и профсоюзы могут его указать.

Вальтер Санчес
Генеральный Секретарь



Добро пожаловать в **global worker**

Этот выпуск Global Worker публикуется в период, когда глобальный политический и экономический климат продолжает ухудшаться.

Замедление роста экономики привело к еще большей концентрации богатства и власти в руках немногих. По всему миру алчность корпораций в сочетании со слабостью государственного регулирования и законов ведут к нарушениям прав трудящихся, оскорбительно низким зарплатам и нестандартной занятости. Но профсоюзы, как всегда, стоят на передовой, защищая условия труда.

Две членские организации IndustriALL в Индии представлены на страницах 12-13, мы рассказываем о том, как профсоюзы AICEF и Unions United борются против нестандартной занятости в своих секторах.

В специальном репортаже на страницах 6-9 мы пристально рассматриваем причины, по которым, несмотря на многочисленные трагические аварии, горнодобывающий сектор по-прежнему остается таким опасным для шахтеров и горняков. Невзирая на правила техники безопасности и на усилия профсоюзов, аварии на горнодобывающих

предприятиях каждый год уносят тысячи жизней во всем мире и наносят огромный ущерб экологии.

В ответ на эти трагедии IndustriALL продолжает кампанию за ратификацию и применение странами Конвенции МОТ № 176 о безопасности и гигиене труда на шахтах.

В январе Международная организация труда (МОТ) выпустила доклад о Будущем труда. Сам доклад имеет некоторые недостатки, но мог бы оказать положительное влияние на утверждение декларации МОТ на Международной конференции труда (МКТ) в Женеве в июне этого года. Он призывает к новому подходу, который ставит людей и их труд в центр государственной политики и практики ведения бизнеса. IndustriALL многие годы стремился к тем же целям, которые очерчены в докладе; подробности о нашей позиции вы найдете на страницах 19-21.

Чтобы покончить с насилием в отношении женщин на рабочем месте нам нужна сильная юридически обязательная Конвенция МОТ. В Международный женский день 8 марта членские организации вышли на улицы, выступая в поддержку принятия Конвенции МОТ по проблеме гендерного насилия, см. страницы 4-5.

Наталья Маринюк из входящего в IndustriALL Профсоюза металлургов и горняков Украины говорит, что перед лицом попыток уничтожить профсоюз защита членов является главной целью профсоюзной организации. Познакомьтесь с полным текстом интервью на страницах 10-11, где она говорит о значении международной солидарности и поддержки в разрешении конфликта, длившегося много лет.

Вместе с нашими членскими организациями мы продолжаем мобилизовывать международную солидарность и добиваемся серьезных побед на нашем пути. Мир в эпоху кризиса нуждается в пути построения лучшего будущего, и профсоюзы могут его указать. Вопрос «Почему международная солидарность нужна нам сегодня, как никогда раньше» обсуждается в редакционной статье на страницах 14-18.

Вальтер Санчес
Генеральный Секретарь

 @ValterSanches

Содержание

специальный репортаж

Опасности горнодобывающей промышленности



6

интервью

Защита членов профсоюза в Украине



10

доосье

Индийские профсоюзы борются с нестандартной занятостью



12

тема номера

Почему международная солидарность нужна нам сегодня больше, чем когда-либо



14

репортаж

IndustriALL и Будущее труда



19

доосье

Профсоюзное объединение трудящихся в Эфиопии



22

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
Офис S0808 (8-й этаж)
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, 16-й этаж
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, Российская Федерация
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 Хофман

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

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

Фото на обложке: IndustriALL

Макет: Ник Джексон / www.northcreative.ch

ПРОФСОЮЗЫ ВОЗГЛАВЛЯЮТ БОРЬБУ ЗА ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО И ПРОТИВ ГЕНДЕРНОГО НАСИЛИЯ

В этом году в Международный женский день членские организации продемонстрировали свою решимость добиться прогресса в достижении гендерного равенства на рабочих местах. Они призвали профсоюзы прислушиваться к голосу женщин и увеличивать число женщин в руководстве.

Профсоюзы борются за искоренение насилия и домогательств на работе и добиваются равенства в оплате труда. На каждом лежит обязанность стать частью этой дискуссии и частью решения: это не тот вопрос, который женщины должны решать в одиночку.

Гендерное равенство – это не вопрос женщин, это профсоюзный вопрос.

Членские организации во всех уголках планеты провели акции, вместе со своими национальными профцентрами, в поддержку призыва к принятию Конвенции МОТ по проблеме гендерного насилия в мире труда. Эта глобальная акция подчеркивает проблему продолжающегося и широко распространенного насилия в отношении женщин в секторах IndustriALL и твердо дает понять всем нарушителям и их работодателям, что любые формы насилия в отношении женщин являются неприемлемыми.

Участие женщин в отраслевой работе IndustriALL до сих пор остается на низком уровне, и существенное повышение этого уровня является пока делом будущего. Женский комитет IndustriALL одобрил пакет рекомендаций для новой стратегии борьбы с гендерным дисбалансом в отраслях с самой низкой долей работающих женщин.

ЭТИ РЕКОМЕНДАЦИИ ГЛАСЯТ:

- ▶ Каждая сеть и сектор должны разработать свои собственные правила для повышения уровня участия женщин в заседаниях
- ▶ Сектора и сети должны продумать стратегию анализа проблем, с которыми сталкиваются женщины на работе и в профсоюзе, и разработать кампании для их преодоления
- ▶ Необходимо использовать глобальные рамочные соглашения для увеличения занятости женщин в профессиях, где доминируют мужчины, и критически подходить к оценке эффективности работы компаний по достижению гендерного равенства





специальный репортаж

Текст:
Кимбер Мейер, Валтон Пентленд,
Леони Гуген

ПОЧЕМУ ГОРНО- ДОБЫВАЮЩИЙ СЕКТОР ПО-ПРЕЖНЕМУ ТАК **ОПАСЕН?**

Несмотря на законодательное регулирование и усилия профсоюзов, аварии на горнодобывающих предприятиях уносят жизни тысяч работников во всем мире и наносят огромный ущерб экологии. Почему горнодобывающий сектор по-прежнему так опасен?

Взрыв метана на угольной шахте в Пакистане – погибло четыре шахтера, и под завалом под землей осталось еще 40 человек. В Зимбабве 28 кустарей-золотодобытчиков утонули, когда затопило золотой рудник, в котором они работали. Обрушился карьерный рудник в Конго. Взрыв унес жизни 304 человек на шахте в г. Соме, Турция. Горняки оказались запертыми под землей на медном руднике в Чили, шахтеры-угольщики гибнут во время аварий в Новой Зеландии и в Западной Виргинии. В Бразилии 300 человек погибли после прорыва хвостовой дамбы в Брумадинью. Взрыв. Обрушение. Затопление. Пожар. Отравление угарным газом. Тела погибших под землей, которые все еще не подняли на поверхность. Скорбящие родственники, не знающие утешения.

В угольных шахтах Китая шахтеры гибнут каждый день, а в Пакистане аварии происходят каждую неделю при почти идентичных обстоятельствах: взрыв метана в нелегальной или незарегистрированной шахте, где нет ни спасательных служб, ни медицинской помощи, ни протокола действий в случае аварии. Шахтеры откапывают своих товарищей из-под земли и оказывают им первую помощь.

Каждый день мы слышим вызывающий оцепенение длинный перечень ужасных аварий на шахтах и в рудниках, большинство из них стали такими рутинными, что уже трудно отличить одну от другой, даже в местной прессе о них порой уже не пишут. Горное дело всегда будет более опасным, чем офисная работа. Но эта исконная опасность и бесконечная барабанная дробь смертей порождают чувство фатализма и мешают попыткам сделать сектор безопаснее. От горняков и шахтеров ждут, что они согласятся с тем, что смерть – это часть их работы.

А тех, кому все же удастся выйти на поверхность, преследуют болезни и травмы. Профессиональные заболевания убивают больше людей, чем аварии на производстве. Силикоз. «Черное легкое». Потеря конечностей. Токсичная среда, отравляющая местных жителей.

У человечества за плечами тысячи лет накопления опыта и знаний в горном деле. Уж сегодня-то мы должны бы знать, как уберечь от смерти такое количество рабочих?

Правда состоит в том, что мы знаем. Но убивать шахтеров дешевле, чем делать шахты безопасными.

Самым большим препятствием для безопасности горнодобывающих предприятий – причиной, по которой гибнет столько шахтеров и горняков, – является прибыль. Совершенно реально перерабатывать «хвосты» безопасным образом, но это стоит дороже. Шахты можно укреплять, чтобы предотвратить обрушения, но на это уходит время. Безопасность – штука дорогая, она сделает невыгодными шахты и рудники, дающие минимальную прибыль. Но можем ли мы позволить компаниям убивать рабочих, чтобы поднять на-гора остатки истощившихся пластов?

На дорогах у нас светофоры, разделение линий для транспортных средств, движущихся в разных направлениях, и правила дорожного движения, которые делают его безопаснее, вместо того, чтобы просто предложить всем водителям быть поосторожнее. Способ сделать добычу ископаемых безопаснее состоит в реализации систем безопасности, а не в том, чтобы позволять опасным условиям сохраняться и дальше, а потом обвинять горняков в неосторожности, когда происходит авария.

Знания о том, как сделать шахты безопаснее, были собраны в своды практических правил, руководства и, в конечном итоге, в Конвенцию МОТ № 176 о безопасности и гигиене труда на шахтах. Принятая в 1995 году, Конвенция № 176 содержит рамочную структуру, которая позволяет странам создавать безопасную рабочую среду в горнодобывающей промышленности и определяет требования к компаниям и права трудящихся. Это означает создание правовой базы, накопление специальных знаний и опыта в вопросах безопасности и построение инспекционного механизма, способного следить за выполнением требований по безопасности и наказывать нарушителей.

Критически важно то, что для трудящихся это означает:

- ▶ **Право знать и понимать все опасности, связанные с работой**
- ▶ **Право отказываться от выполнения опасных работ**
- ▶ **Право на полноценное участие в принятии решений по охране труда**

Лишь 33 страны ратифицировали Конвенцию МОТ № 176, при этом сразу бросается в глаза, что Пакистана и Китая в их числе нет. Создание инспекционных и правоприменительных механизмов стоит дорого, да и влиятельные горнодобывающие лобби оказывают сопротивление. Мы должны добиться, чтобы жизни горняков значили больше, чем прибыль. Ключом к изменению культуры безопасности на предприятиях горнодобывающего сектора является принятие определенного мирового стандарта безопасности рудников и шахт – Конвенции № 176 – и его применение с участием сильных профсоюзов и хорошо обученных профсоюзных инспекторов по охране труда.

Чем сильнее профсоюз, тем безопаснее шахта.

ПРИМЕР БРУМАДИНЬЮ

Всего несколько месяцев прошло после трагедии на руднике в Брумадинью, в которой

209 человек погибли и 97 пропали без вести в бразильском штате Минаш Жерайш. 25 января 2019 года произошел прорыв хвостовой дамбы рудника Коррежу-ду-Фейжан компании Vale, и число человеческих жертв и экологические последствия потрясли Бразилию и весь мир.

Красный поток из 13 миллионов кубометров грязи и токсичных горнорудных отходов смел все на своем пути. Целый поселок превратился в болото, а использование необработанной воды из реки Парапеба было приостановлено после обнаружения в воде металлов, содержание которых превышало допустимые экологическим законодательством уровни.

Прорыв дамбы хвостохранилища в Брумадинью стал, вероятно, крупнейшей промышленной катастрофой в истории страны. Она произошла через три года после аналогичной аварии в Мариане, тоже в штате Минаш Жерайш, когда 5 ноября 2015 года произошел прорыв дамбы, принадлежавшей горнодобывающей компании Samarco Mineração – ею совместно владеют Vale и BHP Billiton. Девятнадцать человек погибли, а поток горнорудных отходов докатился до реки Рио Доче, источнике питьевой воды для юго-востока Бразилии.

BHP Billiton опубликовала заявление, подтверждающее, что компания Samarco подписала предварительное обязательство с прокуратурой Бразилии выделить миллионы долларов на финансирование ряда мер по ликвидации последствий и обеспечению безопасности, которые охватывали профилактику, смягчение последствий, исправление и компенсацию за экологические и социальные последствия аварии.

Тем не менее, история повторилась. Что же пошло не так?

Хотя чиновники пообещали принять более жесткие протоколы по обеспечению безопасности дамб, этого так и не произошло. Профсоюзы утверждают, что компания Vale знала о возможных проблемах с безопасностью на других дамбах, но проигнорировала тревожные сигналы.

Прокуратура штата Минаш Жерайш объявила, что начинает коррупционное расследование по компании Vale, подозревая, что ее руководство обмануло государственные власти Бразилии, когда заявило, что ему ничего не известно о рисках для безопасности дамбы, обрушившейся в Брумадинью.

Чтобы расследование не затягивалось, Прокуратура штата вместе с Федеральной прокуратурой и региональной и федеральной полицией рекомендовала 1 марта, чтобы Vale временно отстранила от должности своего генерального директора Фабио Шварцмана вместе с восемью другими директорами и четырьмя сотрудниками, занимавшимися в компании управлением рисками. Компания согласилась.

Расследование подтвердило наличие конфликта интересов между горнодобывающей компанией и поставщиками услуг, касающегося проверки безопасности дамбы, который привел к оказанию давления и применению угроз в отношении независимых аудиторов, в результате чего минимально допустимые нормы фактора безопасности для оценки стабильности дамбы рудника Коррежу-ду-Фейжан в Брумадинью были необоснованно занижены.

Национальное горнорудное управление с тех пор начало проверку других дамб, аналогичных дамбе в Брумадинью, на предмет риска их обрушения. В Бразилии построено 88 хвостовых дамб, находящихся в верхнем бьефе, которые имеют такую же конструкцию. На данный момент Управление запретило эксплуатацию некоторых из них и потребовало их демонтажа до 2021 года.

Бразильский сенат одобрил законопроект, требующий проведения ряда мер по повышению безопасности дамб, помимо обязательного использования новой технологии контроля за их состоянием и разработки подробных планов действий в аварийных ситуациях. Сейчас законопроект находится на рассмотрении в Палате депутатов.

Генеральный секретарь Глобального союза IndustriALL Вальтер Санчес пояснил:

«В Бразилии сейчас готовятся к принятию несколько регулирующих нормативно-правовых актов, инициированных штатом Минаш Жерайш или федеральным правительством, и они демонтировали дамбы, находившиеся в аналогичном состоянии. Эти действия были предприняты органами власти после двух очень крупных аварий».

«Важно отметить, что в других регионах Бразилии компания Vale использует другие типы хвостохранилищ, которые являются сухими и хорошо работают. Почему в Пара (на севере Бразилии) они это делают, а в Минаш Жерайш – нет? Потому что добыча руды дешевле, чем добыча глинозема, марганца и других минералов, которые стоят дороже и покрывают стоимость более дорогих, но не таких опасных сухих систем хранения».

РЕАКЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ

После трагедий в Мариане и Брумадинью профсоюзы, как в Бразилии, так и во всем мире, предприняли целый ряд различных инициатив.

26 марта 2018 года IndustriALL вместе с Интернационалом строителей и деревообработчиков (BWI) подали жалобу на компании BHP Billiton и Vale в рамках

Рекомендаций ОЭСР для транснациональных предприятий.

Эту жалобу также подписали членская организация BWI Профсоюз работников строительства, концессионных горнодобывающих предприятий и инженерно-технического консультирования штата Минаш Жерайш (SITICOP) и бразильская членская организация IndustriALL профсоюз CNQ-CUT.

В жалобе говорится о последствиях прорыва дамбы в Мариане и указываются нарушения Рекомендаций ОЭСР для транснациональных предприятий компаниями Vale S.A. и BHP Billiton.

Обе компании:

1. не обеспечили адекватного возмещения и не наладили законный процесс ликвидации последствий аварии в отношении пострадавшего населения и работников
2. нарушают права профсоюзов
3. не обеспечили соблюдение надлежащих норм безопасности и гигиены труда, включая соблюдение законов о рабочем времени
4. действовали без надлежащего тщания в обеспечении вовлеченности заинтересованных сторон, включая профсоюзы

Почти через год после подачи жалобы произошла катастрофа в Брумадинью. IndustriALL и BWI немедленно поставили компании в упрек невыполнение рекомендаций Международного совета по горному делу и металлам, касавшихся предотвращения катастрофических разрушений дамб хвостохранилищ, которые были опубликованы после прорыва дамбы в Мариане.

Они указали, что компания также не соблюдала стандарты управления хвостовыми дамбами, сформулированными многосторонней Инициативой по обеспечению ответственной деятельности в горнодобывающей промышленности (IRMA).

Профсоюзы потребовали, чтобы Vale в обязательном порядке и существенно повысила уровень безопасности, провела консультации с профсоюзами и гражданским обществом и оперативно выплатила справедливые компенсации жертвам катастрофы в Брумадинью.

Сопредседатель горнодобывающего сектора в IndustriALL и президент профсоюза CNQ/CUT Лусинейде Варжан заявил:

«Есть самая настоятельная необходимость в новой модели эксплуатации месторождений минералов, которая обеспечивала бы участие людей, работников и для которой главным приоритетом была бы окружающая среда и общество. Прискорбные события, подобные этому, происходят не только в Бразилии, они всюду следуют за капиталом, ищущим прибыли. Компании все меньше и меньше беспокоятся о производстве и все больше смотрят на финансы. Поэтому мобилизация и профсоюзное объединение трудящихся должны быть наднациональными».

«Именно поэтому мы должны и дальше осуждать и бороться против ничем не сдерживаемой раздачи экологических лицензий и передачи проверок в руки горнодобывающих компаний. Мы боремся с этой безудержной жадной наживы. Трагические преступления, подобные этому, учат нас, насколько ценна жизнь».

- 1 Акция протеста против компании Vale, Швейцария, январь 2019. IndustriALL
- 2-4 Солидарность с жертвами Брумадинью, февраль 2019. CNQ

.....
Есть самая настоятельная необходимость в новой модели эксплуатации месторождений минералов, которая обеспечивала бы участие людей, работников и для которой главным приоритетом была бы окружающая среда и общество.



ЧТО ПРЕДСТАВЛЯЮТ СОБОЙ ХВОСТОВЫЕ ДАМБЫ И ПОЧЕМУ ОНИ ОПАСНЫ?

ЧТО ТАКОЕ «ХВОСТЫ»?

«Хвосты» – это отходы горнодобывающего производства. Для измельчения руды в мелкий песок с целью извлечения ценных минералов или металлов из горной породы используются механические и химические процессы. Все неизвлекаемые и экономически невыгодные для извлечения остатки после процесса переработки образуют отходы. Они включают мелко перемолотые частицы горной породы, химикаты, минералы и воду. В зависимости от типа горнодобывающего предприятия, «хвосты» могут быть жидкими, твердыми или представлять собой своего рода грязь из мелких частиц. Многие вещества, содержащиеся в «хвостах» являются токсичными, даже радиоактивными, и нередки случаи, когда в «хвостах» можно обнаружить большое количество цианида, ртути и мышьяка.



2

ЧТО ТАКОЕ ХВОСТОВЫЕ ДАМБЫ?

Хвостовые дамбы используются для хранения воды и отходов, образующихся в результате горнодобывающего производства. По некоторым оценкам, в мире существует не менее 3.500 хвостовых дамб. Но поскольку в мире действуют около 30.000 промышленных рудников, подлинное число хвостовых дамб, вероятно, гораздо выше.

Хвостовые дамбы могут быть огромных размеров, величиной с целое озеро, и достигать 300 метров в высоту. Когда грязевая смесь отходов – «хвосты» – подается по трубам в хвостохранилище, твердые частицы оседают на дно, а вода перерабатывается и снова используется в процессе сепарации.

Вместо железобетона в хвостовых дамбах за пруды используются земля и камни. Однако в большинстве хвостовых дамб используется более дешевый, но и более опасный метод строительства с использованием верхнего бьефа, когда сами «хвосты» и используются для образования дамбы. Дамба затем постоянно поднимается, чтобы хранилище вмещало больше «хвостов». Эти дамбы менее стабильны и чаще дают утечки.

РАТИФИЦИРУЙТЕ
176
КОНВЕНЦИЮ МОТ



Хвостовые дамбы требуют постоянного техобслуживания и контроля за их состоянием, чтобы обеспечить достаточный дренаж и прочность дамбы во избежание разлива отходов.

Хвостовые дамбы могут стать угрозой для местной дикой фауны, поскольку птицы и животные купаются и пьют воду из загрязненного водоема. Утечки токсичных веществ из хвостовой дамбы также могут нанести экологический ущерб близлежащей местности.



3

КАКОВЫ ПОСЛЕДСТВИЯ ПРОРЫВА ДАМБЫ?

За последние десять лет зафиксирован 31 случай серьезного разрушения дамб в период с 2008 по 2018 год, не считая катастрофического прорыва дамбы на руднике компании Vale в Брумадинью, Бразилия, 25 января 2019 года, при котором, как полагают, погибло более 300 человек.

В Канаде разрушение дамбы хвостохранилища на медном и золотом руднике в Маунт Полли в 2014 году выбросило в прилегающие водные системы и озера 25 миллионов кубометров отработанной воды и «хвостов». Этого объема хватит, чтобы заполнить 20.000 олимпийских бассейнов.

Годом ранее владелец этого рудника, компания Imperial Metals, сообщила, что дамба хвостохранилища содержала 84.831 кг мышьяка, 38.218 кг свинца и 562 кг ртути наряду с другими минералами и отходами.

В 2015 году из-за прорыва дамбы на руднике компании Samarco в Бразилии в окружающую среду было выброшено 33 миллиона кубометров железорудных «хвостов», погибло 19 человек, 600 семей лишились крова и была заражена крупнейшая в тех местах река на протяжении 620 км до ее впадения в океан. Есть опасения, что ценнейшие экосистемы и рыбная фауна, которая поддерживала жизнь коренного населения, селившегося вдоль реки, уже никогда не восстановятся.

Есть также серьезные опасения по поводу безопасности хвостовых дамб, которые уже не эксплуатируются, но по-прежнему представляют собой большую угрозу для жизни и экологии в случае их разрушения.

МОЖНО ЛИ ОБОЙТИСЬ БЕЗ ХВОСТОВЫХ ДАМБ?

Традиционные хранилища, подобные тем, которые фигурировали в трагедиях, произошедших в Брумадинью и Самарко, используются в горнодобывающей промышленности только потому, что они дешевые. Есть новые технологии, которые существенно снижают или смягчают риск потенциального прорыва дамб, например, процесс фильтрации «хвостов», который сокращает объем выбрасываемой воды для минимизации объема хранилища и повышения его стабильности. Сухие хвостохранилища являются еще одной альтернативой, дающей существенные преимущества в плане экологической устойчивости, а также безопасности работников и местного населения.



4

ЧТО МОЖНО СДЕЛАТЬ, ЧТОБЫ ПОВЫСИТЬ БЕЗОПАСНОСТЬ ХВОСТОВЫХ ДАМБ?

Прорывы дамб хвостохранилищ не являются неизбежными и могут быть предотвращены. Горнодобывающие компании должны прислушаться к своим работникам и их профсоюзам, которые зачастую первыми оповещают руководство о проблемах с безопасностью, но чье мнение слишком часто игнорируется. Глобальный союз IndustriALL работает с многосторонней Инициативой по обеспечению ответственной деятельности в горнодобывающей промышленности (IRMA), чтобы установить самые высокие стандарты безопасности для хвостовых дамб вместе с Международным советом по горнодобыче и металлам, который выпустил рекомендации по предотвращению катастрофических разрушений хвостохранилищ. Горнодобывающая отрасль должна незамедлительно начать соблюдать эти стандарты и нормы, чтобы не допустить новых катастроф.

ИНТЕРВЬЮ

Профсоюз:
**Профсоюз металлургов и горняков
 Украины (ПМГУ)**
 Страна:
Украина
 Текст:
Александр Иванов

1

НАТАЛЬЯ МАРИНЮК

“

Наша цель — защита наших членов.

Наталья Маринюк начала свою профессиональную карьеру в 1996 году экономистом доменного цеха № 1 государственного металлургического комбината «Криворожсталь». Предприятие названо по имени города Кривой Рог, в котором оно расположено, одного из десяти крупнейших промышленных центров Украины.

 www.pmginfo.dp.ua

- 1 Наталья Маринюк. *IndustriALL*
- 2 Наталья Маринюк. *ПМГУ*

Расскажите, как у вас получилось добиться роста в профсоюзной организации предприятия, где большинство работников мужчины?

«Когда я пришла на предприятие, я вступила в Профсоюз металлургов и горняков Украины (ПМГУ), членскую организацию Глобального союза IndustriALL. В августе 2017 года, через 20 с лишним лет после начала работы, меня избрали председателем профкома. Я стала первой – и пока единственной – женщиной, избранной на пост председателя нашей первичной организации за 85 лет ее существования.»

«Несмотря на то, что женщин на предприятии менее 30 процентов, они гораздо более активны в профсоюзной работе, чем их коллеги-мужчины. Из 114 активистов ПМГУ в «АрселорМиттал» женщины составляют почти 60 процентов».

Во времена Советского Союза Кривой Рог был крупным железорудным и металлургическим центром; металлургический комбинат «Криворожсталь» экспортировал свою продукцию более чем в 30 стран мира.

Охватывая полный цикл металлургического производства от добычи железной руды до производства концентрата, агломерата, кокса, чугуна, стали и прокатной продукции, металлургический комбинат, на котором трудилось около 57.000 работников, был привлекательным объектом для покупателей ко времени его приватизации в 2004 году.

В 2005 году предприятие было продано компании Mittal Steel за 4.81 миллиарда долларов США, что значительно превысило прогнозы рыночных аналитиков, говоривших о максимальной сумме в 3 миллиарда долларов. Когда в 2006 году Mittal Steel поглотила компанию Arcelor, предприятие было переименовано в ПАО «АрселорМиттал Кривой Рог».

Что означала приватизация для вас и ваших коллег?

«Когда в 2003 году было объявлено о начале процесса приватизации, работники и профсоюз стали выражать беспокойство по поводу будущего своих рабочих мест на предприятии. Прошла серия протестных акций с требованием к правительству принять так называемый «социальный пакет», который должен был защитить работников после приватизации, он был бы обязательным к исполнению новым владельцем».

«В результате металлургический комбинат «Криворожсталь» был приватизирован с обязательным социальным пакетом из 19 условий, которые был обязан соблюдать новый владелец. Это был первый опыт такого рода в Украине. Однако должного внимания всем 19 пунктам пакета уделено не было, и профсоюз отреагировал проведением новых акций протеста и митингов, чтобы заставить работодателя выполнить принятые им на себя обязательства, включая обещания повысить зарплату».

«За период с 2005 по 2018 год компания АрселорМиттал фактически снизила более чем вдвое трудовой коллектив: из примерно 57.000 работников на предприятии осталось менее 21.000 человек. Сокращения проводились, в основном, путем добровольного выхода на пенсию, хотя это не облегчало жизнь тем, кто оставался на производстве. За этот период радикального сокращения рабочих мест объем производства чугуна, стали и проката на предприятии оставался более-менее неизменным, даже немного вырос».

«Добавьте к увеличению рабочей нагрузки отсутствие инвестиций, ведущее к износу зданий и оборудования, и вы получите ясную картину ухудшения условий труда».

Как профсоюз ответил на попытки руководства компании уничтожить профсоюзную организацию?

«Условия труда работников предприятия начали серьезно ухудшаться с приемом на работу нового директора департамента по персоналу в 2017 году. К профсоюзу с самого начала относились враждебно; условия коллективного договора не выполнялись, предложения профсоюза игнорировались».

«Ситуация покатила под уклон: появились ложные профсоюзные листовки, в социальных сетях и в местных СМИ стали появляться статьи с клеветой на профсоюз. Директором департамента по персоналу в 2018 году даже была разработана специальная программа по уничтожению профсоюза под названием «Программа мер, по снижению профсоюзного влияния».

«Обращения профсоюза оставались руководством компании без внимания. Когда мы созвали работников на общее собрание, директор департамента по персоналу распространила ложную информацию о месте проведения и повестке дня, пытаясь не допустить выражения работниками своих коллективных требований. Но профсоюзу



и рабочим удалось провести митинг. Они также направили обращение к Генеральному директору ПАО «АрселорМиттал Кривой Рог», под которым поставили подписи 12.000 человек, с требованиями о повышении зарплаты, улучшении охраны труда и эффективности социального диалога. Не получив ответа, профсоюз проголосовал за вступление в коллективный трудовой спор с работодателем в апреле 2018 года».

«На следующий месяц, благодаря посредничеству в ходе марафонской встречи, длившейся 26 часов, между руководством компании и профсоюзами было достигнуто соглашение. Генеральный директор увеличил фонд заработной платы на 1.1 миллиарда гривен (40 млн. долларов США), а также уволил использовавшего сомнительные методы директора департамента по персоналу, которой не удалось наладить добросовестный социальный диалог с работниками».

«Проблемы еще остаются, но сегодня, по крайней мере, у нас есть социальный диалог с компанией».

«С июня 2017 года действует соглашение о безвизовом режиме с Европейским Союзом, что значительно облегчает украинским гражданам поездки в Европу. В результате многие уезжают из Украины в поисках лучших условий труда, и, как следствие, у компании в этот год впервые возникли проблемы с наймом достаточного количества квалифицированных водителей».

«После того как в марте прошлого года обрушилась крыша, что привело к гибели работника, начались работы по оценке состояния и ремонту зданий».

«Так что вопросы повышения зарплат и улучшения условий труда по-прежнему остаются для предприятия критически важными».

Насколько важна для вашего профсоюза международная солидарность?

«Признание нашего трудового спора и международная солидарность с нами сыграли важную роль в его разрешении. Уже в 2015 году, при поддержке IndustriALL, профсоюзы предприятий «АрселорМиттал» в Казахстане и Украине направили письмо Генеральному директору компании, чтобы их представителей допустили к работе в Европейском совете компании «АрселорМиттал».

«На встрече в Люксембурге в июле 2018 года профсоюзы компании «АрселорМиттал» создали свою глобальную сеть и обязались добиваться установления социального диалога с этой крупнейшей в мире сталелитейной компанией. И украинские профсоюзы стали частью этой работы».

«Данная платформа позволила профсоюзу донести свою обеспокоенность проблемами с социальным диалогом до высшего корпоративного руководства «АрселорМиттал». В настоящее время я вхожу в Совместный глобальный совет «АрселорМиттал» по вопросам охраны труда, что также помогло упрочить социальный диалог на местном уровне».

ПМГУ

ПМГУ сегодня является крупнейшим профсоюзом работников ПАО «АрселорМиттал Кривой Рог», представляя более 70 процентов работников предприятия. Около 10 процентов работников не состоят в профсоюзах, а остальные 20 процентов представлены 10 другими профсоюзами, включая членскую организацию IndustriALL Независимый профсоюз горняков Украины.

Всеиндийская федерация работников цементной промышленности (AICEF) и Объединенные Профсоюзы (Unions United) стали членами Глобального союза IndustriALL в ноябре 2018 года. Защищая права работников с нестандартной занятостью и трудящихся женщин, обе этих отраслевых федерации, каждая своим уникальным способом, вели сражения, строили профсоюзные структуры и укрепляли солидарность с постоянными работниками, а также преодолевали препятствия со стороны работодателей.

ДОСЬЕ

Профсоюзы: **Всеиндийская федерация работников цементной промышленности (AICEF) и Объединенные Профсоюзы (Unions United)**

Страна: **Индия**

Текст: **Г Маникандан**

1

ИНДИЙСКИЕ ПРОФСОЮЗЫ БОРЮТСЯ С НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ



ОБЪЕДИНЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ ЦЕМЕНТНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В ПРОФСОЮЗЫ

Отраслевой профсоюз AICEF появился в 2008, когда профсоюзы цементной промышленности членские организации национального профсоюзного центра HMS объединили свои силы для защиты прав работников этой отрасли.

AICEF имеет в своем составе 25.000 членов, большинство из которых – работники с нестандартной занятостью. Членов профсоюза можно встретить на цементных предприятиях в штатах Бихар, Гуджарат, Харьяна, Джаркханд, Мадхья-Прадеш, Махараштра, Одиша, Раджастан и Тамил-Наду.

AICEF ведет работу по профсоюзному объединению в среде, где большинство работников имеют нестандартную занятость; доля контрактников в цементной отрасли составляет от 75 до 80 процентов. **Почти все работники с нестандартной занятостью нанимаются через сторонних подрядчиков и трудятся без каких-либо гарантий занятости, имея низкие зарплаты и тяжелые условия труда.**

Защита прав работников с нестандартной занятостью, попытки перевести их в разряд постоянных работников и повысить оплату труда занимают центральное место в деятельности AICEF.

Генеральный секретарь AICEF Мукеш Галав заявляет:

«Ведя нашу борьбу в цементной отрасли, нам удастся положить конец увольнением

и переводить рабочих в штат, на прямую постоянную занятость. Наши профсоюзы активно добивались, чтобы компании проводили в жизнь решения по зарплатам не только для постоянных работников, но и для работников с нестандартной занятостью. Это означало существенные повышения зарплаты и выплаты социальных пособий для наших членов».

Длившаяся 98 дней борьба членской организации AICEF профсоюза работников цементной промышленности Мангалыма завершилась восстановлением на работе и переводом в штат уволенных контрактников. Достигнутое соглашение также гарантирует, что при выходе постоянных работников на пенсию эти должности заполняются путем приема в штат работников с нестандартной занятостью. Это привело к тому, что работники с нестандартной занятостью получают те же льготы, включая бесплатную рабочую одежду и обувь, что и постоянные работники. В 2016 году около 150 работников получили статус постоянных,

и сейчас идет процесс перевода на постоянную занятость еще 150 человек.

Цементная промышленность в Раджастане печально известна своими плохими условиями труда.

После того как AICEF добился отмены 12-часового рабочего дня для нанятых через агентство сотрудников службы безопасности цементного завода ACC в Лахери, профсоюз планирует сделать то же самое для работников завода, нанятых по краткосрочным контрактам, чей рабочий день также составляет до 12 часов.

«На многих цементных предприятиях условия труда ужасающие», – отмечает Мукеш Галав. «К сожалению, чтобы защитить права трудящихся, нам часто приходится бороться с «желтыми» профсоюзами, которые признаются компанией в качестве стороны в коллективных переговорах».

AICEF разработал уникальный метод объединения постоянных и субподрядных работников для участия в профсоюзной работе. Уставы многих его членских организаций составлены так, чтобы работники с нестандартной занятостью могли быть их членами с правом голоса и возможностью выдвигаться на руководящие посты вплоть до президента или генерального секретаря.

AICEF развернул кампанию за равную зарплату для работников с нестандартной занятостью и ведет судебные процессы, добиваясь выполнения недавно принятого Верховным судом Индии решения, призывающего к равной оплате равноценного труда.



«Членство в Глобальном союзе IndustriALL стало важным шагом для AICEF, теперь наши усилия подкрепляются международной солидарной поддержкой», – заявил Мукеш Галав.

«И в то же время, национальные и международные сетевые объединения, созданные IndustriALL в цементном секторе, помогают укреплять работу AICEF на международном уровне. IndustriALL предоставляет столь нужные платформы для обучения по теме охраны труда: возможность учиться на опыте других профсоюзов, а также разрабатывать ответные действия профсоюза на стремительное развитие технологий и растущую автоматизацию в цементной отрасли Индии».

ОБЪЕДИНЕННЫЕ ПРОФСОЮЗЫ (UNIONS UNITED) СТАВЯТ В ЦЕНТР СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЖЕНЩИН И РАБОТНИКОВ С НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ



Объединенные Профсоюзы являются отраслевой федерацией, созданной в апреле 2018 года и насчитывающей 55.000 членов в таких секторах, как производство основных металлов, текстильная, горнодобывающая промышленность, электроника и энергетика. 12.000 членов профсоюза – женщины.

Работники с нестандартной занятостью составляют более 90 процентов общего членства Объединенных Профсоюзов.

Работники с нестандартной занятостью, являющиеся членами Объединенных Профсоюзов, включают в себя почти всю женскую часть профчленства, а также работников-мужчин, занятых в швейной промышленности, в производстве основных металлов, на государственных сталелитейных предприятиях, а также на урановых рудниках и золотых приисках.

Центральную часть в организовываемой стратегии федерации занимает работа по установлению контактов с нестандартно занятыми женщинами у них дома и в их общинах, решение вопросов соблюдения прав женщин и их социальных льгот, включая доступ к получению жилья и к услугам общественного транспорта.

Мощные кампании, развернутые профсоюзами швейников в штатах Карнатака и Тамил-Наду, включают в качестве основных выдвинутых членами требований равную оплату труда, возможность устроить детей в ясли, оборудование надлежащих туалетов на фабриках и бескомпромиссную борьбу против сексуальных домогательств для обеспечения безопасной и справедливой рабочей среды.

Гарантии занятости всегда оставались одной из самых больших трудностей при профсоюзном объединении работников с нестандартной занятостью. Члены Объединенных Профсоюзов выстроили эффективную систему солидарной поддержки для противодействия широкомасштабным репрессиям и защиты от устраиваемых работодателями физических нападений на профсоюзных активистов и работников с нестандартной занятостью.

Председатель Объединенных Профсоюзов Гаутам Модии утверждает, что «**твердая политическая воля – это основополагающая характеристика профсоюзного объединения работников с нестандартной занятостью.**»

Основными вехами и победами членских организаций Объединенных Профсоюзов являются достижение перевода субподрядных работников в статус постоянных и обеспечение равной оплаты труда в государственном секторе у таких работодателей, как Урановая корпорация Индии и сталелитейный концерн Steel Authority of India.

Хотя все членские организации Объединенных Профсоюзов входят в национальный профцентр Новая профсоюзная инициатива (NTUI), членство в федерации открыто для всех зарегистрированных профсоюзов в обрабатывающей промышленности и смежных отраслях по всей Индии.

В настоящее время членство федерации распространено на несколько штатов, и в каждом из этих штатов членские организации откликаются на призывы к совместным действиям со стороны центральных профсоюзных организаций, включая недавнюю историческую всеобщую общенациональную забастовку, прошедшую 8-9 января 2019 года.

Члены Объединенных Профсоюзов действуют в секторах, тесно связанных с глобальными цепочками поставок, и четко осознают необходимость укрепления единства и солидарности между секторами как внутри стран, так и во всем мире, чтобы эффективно защищать права трудящихся.

В транснациональных компаниях, таких как Siemens и KEC International, профсоюзы, помимо подписания коллективных соглашений, выступают с инициативами создания общенациональных советов этих компаний вместе с членскими организациями других национальных профцентров. Подобные инициативы укрепляют их способность взаимодействовать с глобальными советами транснациональных предприятий и эффективно использовать Глобальные рамочные соглашения (ГРС), подписанные с этими компаниями Глобальным союзом IndustriALL.

Члены Объединенных Профсоюзов в швейной промышленности трудятся на фабриках, поставляющих свою продукцию глобальным брендам одежды и розничной торговли. Члены федерации в американской компании Avery Dennison в настоящее время ведут масштабную борьбу за перевод в штат 600 субподрядных рабочих и за признание профсоюза.

Гаутам Модии отмечает:

«Важно, чтобы наши члены объединялись для усиления профсоюзного влияния и укрепления солидарности трудящихся и внутри страны, и в глобальных цепочках поставок. Наше членство в IndustriALL имеет ключевое значение для подключения борьбы наших членов к международной борьбе и использования глобальной мощи профсоюзов.»

1 Массовый профсоюзный митинг, AICEF, IndustriALL

2-3 Профсоюз Unions United в действии. IndustriALL



тема номера

Текст:
Валтон Пентленд

1

**ПОЧЕМУ
МЕЖДУНАРОДНАЯ
СОЛИДАРНОСТЬ
НУЖНА НАМ СЕГОДНЯ, КАК НИКОГДА**

Миру в состоянии кризиса нужен путь к лучшему будущему. Профсоюзы могут его указать.

Женщины выстраиваются в линию перед проходной фабрики в промышленном парке рядом со Стамбулом и сцепляют руки. Среди них есть пожилые и молодые, одетые современно и традиционно – этот миг объединил их всех. Переносная система с работающим на батарейках усилителем начинает играть турецкую народную песню.

«Спротивление прекрасно!» - кричит молодая женщина во главе шеренги, и начинается танец, хоровод стройно движется назад и вперед, идет по кругу. После того как их уволили за вступление в профсоюз, женщины на принадлежащей Yves Rocher фабрике, которая выпускает косметику Flormar, танцуют этот танец почти 300 дней, под солнцем и в снегопад, выкладывая его «живую» запись в Фейсбуке, рассказывая о нем в Твиттере, Инстаграме. И, благодаря сетям глобальной солидарности, их голос был услышан местным сообществом, в турецком Парламенте, в штаб-квартире компании, в МОТ, в точках розничной продажи во Франции, Германии, Швейцарии и США.



При поддержке французских профсоюзов женщины перенесли свой пикет к штаб-квартире Yves Rocher в Париже. Это пример четвертой версии трудовой солидарности, работающей благодаря глобальным структурам, усиленной социальными сетями, объединяющей профсоюзы и потребителей во всем мире против грабительских ТНК. **Этот пикет пришел к вам, появился в вашем смартфоне, планшете или компьютере, и вы можете отреагировать на него в реальном времени.**

Столкнувшись с такой решимостью, компания пошла на мировую: деньги полились в забастовочный фонд со всего мира, и растущее международное давление грозит пошатнуть репутацию бренда. Это был волнующий момент, когда бастующие работницы подписали соглашение и приняли компенсационный пакет, включающий выплату зарплаты за 16 месяцев.

Лишенные голоса, маргинализированные работницы обрели коллективную силу в своем единстве и успешно отразили наступление корпоративного гиганта. Профсоюз отряхивает пыль и возвращается к работе по органайзингу. Еще один день на передовой всемирной борьбы труда и капитала.



Когда мы стоим плечом к плечу, мы способны победить

Историй, подобных этой, множество: обычные люди, объединенные чувством солидарности, обретают силу друг в друге. Такая победа, как эта, делает нас сильнее, вселяет в нас надежду и дает нам уроки успешного проведения кампаний.

К сожалению, историй, не имеющих счастливого конца, у нас еще больше. Историй о том, как компания безнаказанно нарушает права работников, увольняет членов профсоюза, экономит на охране труда, заставляя трудящихся расплачиваться за это своими жизнями. О заводах, которые закрываются, потому что спекулянтам нужно сорвать быстрый куш.

Как те три тысячи горняков месторождения Грасберг в Индонезии, которые потеряли работу, когда превратились в футбольный мяч между компанией и правительством. Международной кампании оказалось недостаточно, чтобы изменить ситуацию. И есть бесчисленное количество других трудящихся, о которых мы даже не слышим, потому что нет профсоюза, который стал бы их голосом.

Идеальный шторм кризисов

Даже когда мы побеждаем, большинство наших побед носят оборонительный характер. Иногда мы успешно отбиваемся от наступления на наши условия труда, но мы не отвоевываем для себя много новых территорий. **Труд загнан в угол. Становится все больше рабочих мест с нестандартной занятостью. Все меньше трудящихся получают хорошие пенсии. Неравенство растет.** Каждый год доля богатства, накопленная горсткой сверхбогачей, увеличивается, а доля, приходящаяся на всех остальных, тает. Баланс власти между трудом и капиталом сильно накренился в сторону капитала.

Кризис, который переживают трудящиеся, является частью более масштабного политического кризиса. Центр политического спектра проваливается, и мир становится все более полярным. Вместо того, чтобы работать вместе, добиваясь всеобщего процветания, мы конкурируем друг с другом в игре с нулевой суммой. Влияние институтов, формирующих

мировой консенсус – от ООН и МОТ до ЕС и глобальных профсоюзов – подрывается.

Когда Советский Союз распался в 1991 году, впервые в истории мир был объединен в одну экономическую систему. Мир уходил от любых попыток государства регулировать или контролировать экономику. Рынки выиграли спор и правила безраздельно. Для многих это было время великой надежды, веры в будущее процветание для всех и в окончание всех конфликтов, веры в Конец Истории. Пока история вновь громко не заявила о себе, громко и с удвоенной силой, когда обрушилась мировая финансовая система.

В 2008 году мировая экономика и все ее вековые истины развалились как карточный домик. Банки были выкуплены государством, инвесторы получили защиту – за счет трудового народа, который вот уже десятилетия страдает от политики жесткой экономии, разорвавшей канву нашего общества. Новая порода губительного, паразитического капитализма эпохи катастроф делает деньги из хаоса вместо производительной деятельности.

Спасая мировую экономическую систему, мы рискуем уничтожить наше будущее. Сегодня, когда развивающийся мир сумасшедшими темпами втягивается в мировую экономику, население промышленно развитого Запада впервые ожидает, что их дети будут жить хуже, чем они. Кривая прогресса оборвалась, и мировой порядок терпит крах. По мере того как политический центр становится неуправляемым, все разваливается, и брешь заполняют корпорации и популисты правого толка.

Влияние институтов, формирующих мировой консенсус – от ООН и МОТ до ЕС и глобальных профсоюзов – подрывается.

Мы переживаем идеальный шторм кризисов, взаимосвязанных и питающих друг друга: изменение климата, эрозия демократии, мясорубки войн, ведущихся чужими руками, беженцы, ложная информация, теории заговора, рабочие места, низводимые до случайного заработка, прежде чем автоматизация их окончательно уничтожит.

У нас осталось 12 лет на то, чтобы резко сократить выбросы соединений углерода, если мы хотим сохранить хоть какое-то подобие качественной жизни на планете.

Пластиковые отходы загрязняют наши моря и океаны и попадают в наши продукты питания, а изменение климата сеет смерть и разрушение: наводнения, небывалая жара и другие экстремальные погодные явления, уносящие человеческие жизни и миллиарды долларов. Протестующих экологических

активистов бросают за решетку, когда они перекрывают города, но все равно реакция политиков остается неадекватной, и самый могущественный человек в мире отрицает науку о климате.

Демократия подрывается, общества поляризуются, и фашизм снова на марше. По мере того, как национальные государства теряют власть, все громче звучат призывы к национализму. Годовые бюджеты крупнейших в мире транснациональных корпораций намного превышают бюджеты многих стран. Способность национальных правительств влиять на поведение ТНК слабеет, и сами они низводятся до участников «конкурса красоты» и гонки ко дну в стремлении предложить самую низкую стоимость рабочей силы и самую благоприятную ставку налога за наилучшую инфраструктуру.

По всему миру полыхают вооруженные конфликты, подпитываемые растущими военными бюджетами, которые делают разработку и производство оружия едва ли не единственной отраслью, которая все еще переживает бум. Демократия рушится под весом популизма, набирающего силу в социальных сетях, а истина теряется в паутине секретов и тайн. Нормы трудовых отношений размываются по мере того, как труд приобретает все более неустойчивые формы, прежде чем совсем исчезнуть.

Политика отчаяния

Новые формы массовой информации означают, что на нас обрушивается больше новостей, чем когда-либо в истории, обрушивается напрямую и немедленно: мы чувствуем себя прямыми участниками каждого события, видим, как они разворачиваются на наших глазах. Это оставляет в нас ощущение беспомощности при столкновении с чем-то невыразимо огромным. Трудно получить взвешенную оценку ситуации в мире – мы существуем в условиях непрекращающегося кризиса. Вместо того, чтобы обвинять корпорации и мировую экономическую систему, для которых рост значит больше, чем люди, правые популисты винят во всех бедах иммигрантов и иностранцев. Люди из рабочего класса ощущают отчужденность от столь далеких от них политических элит, и сегодня Правые политические силы говорят от их имени, говорят то, что они готовы слушать.

Правые популистские правительства – в США, Великобритании, Израиле, Бразилии, Венгрии, Турции, Индии и повсюду – отворачиваются от глобальных альянсов и обращают свой взор внутрь: «Сделаем Америку снова великой», «Вернем нашу страну себе», «Бразилия превыше всего», «Бог превыше каждого». Глобализация подрывает национальное самосознание, и национальная принадлежность утверждает себя в самых реакционных формах.

Профсоюзному движению еще только предстоит разобраться с будущим труда. Когда создавались первые профсоюзы, рабочие были собраны на фабриках и заводах, и мы

работали с ними у проходной. Но сегодня цепочки поставок растянулись, труд передают на сторону, преобладает нестандартная занятость, и профсоюзы объединяют неуклонно подтачиваемый экономикой костяк постоянных рабочих.

Капитализм глобален, а наши ответные действия по-прежнему остаются национальными. В рабочих подогревают недоверие друг к другу, убеждают, что нужно верить руководству своих предприятий и национальным политикам, а не профсоюзам из других стран. Но если диагноз поставить трудно, рецепт остается простым: нам нужно утвердить право человека на достоинство на работе. Нам нужны новые формы профсоюзной организации и новый интернационализм. Мировое профсоюзное движение – это все, что у нас есть, единственный противовес мировому капиталу.

В отличие от других общественных организаций или групп потребителей профсоюзы имеют мандат и демократическую законность.



Нам нужны новые формы профсоюзной организации и новый интернационализм. Мировое профсоюзное движение – это все, что у нас есть, единственный противовес мировому капиталу.

Политика надежды – профсоюзный путь к более справедливому миру

Куда подевалась вера в то, что «мир может быть другим»? Зацикленность на кризисе означает, что люди не слышат добрых вестей – тех маленьких, совсем неярких событий, посредством которых мы делаем мир лучше. Всякий раз, когда мы подписываем глобальное рамочное соглашение (ГРС), мы добиваемся от компании обязательства быть лучше, устанавливая трудовые отношения на международном уровне.

У нас есть корни, мы – повсюду. **Профсоюзы являются крупнейшими демократическими организациями в мире. Наши члены добывают минералы и железную руду, производят сталь, изготавливают детали, собирают автомобили и корабли, мобильные телефоны и стиральные машины. Потом разбирают все это и утилизируют.**

С самого низа цепочки создания добавочной стоимости члены профсоюза строят и поддерживают этот мир. IndustriALL представляет 55 миллионов трудящихся, другие глобальные союзы – еще многие миллионы. МКП объединяет 207 миллионов членов. Какая другая всемирная организация имеет подобный охват и делает так много такими малыми средствами?

В отличие от других общественных организаций или групп потребителей профсоюзы имеют мандат и демократическую законность. В отличие от благотворительных организаций и групп давления, пытающихся решить проблемы снаружи, профсоюзы дают людям силу быть вместе и самим решать свои проблемы.

И в отличие от политических партий профсоюзы объединяют работников вне зависимости от их политических взглядов, гендера, расы, религии или национальности. Кем бы вы ни были, кем бы вы себя ни ощущали, если вы трудитесь, чтобы заработать на жизнь, вы объединены общим экономическим интересом. Это дает в итоге инклюзивную политику, уходящую корнями не столько в идеологию, сколько в практический опыт: профсоюзы дают нам возможность массового демократического участия в экономике.

По мере того как мир становится все более нестабильным, у многих людей возникает чувство беспомощности. Профсоюзы могут дать надежду и указать реалистичный путь к лучшему будущему. Это означает создание альянсов с группами потребителей и общественными движениями и поднятие вопросов, которые волнуют всех, вместо того, чтобы восприниматься как защитники некоего узкого круга интересов. Мы должны присутствовать в движении по климату, в феминизме – везде, где люди собираются вместе, чтобы построить лучший мир. Мы должны доказать, что мы – часть будущего, а не только прошлого.

Но мы сильны лишь до тех пор, пока мы едины. Мы не можем выиграть у транснациональных компаний, опираясь на национальные стратегии, и мы не можем полагаться на национальные правительства, ожидая, что они нас защитят. Все, что у нас есть, это мы сами. И мы можем бросить вызов ТНК, когда объединим их работников во всем мире – особенно, когда мы объединим и работников их цепочек поставок.



5

Организация профсоюзов по всей цепочке поставок

Распределенный глобальный капитализм имеет длинные и сложные цепочки поставок, служащие передаче на подряд эксплуатации. Детали и компоненты производятся по всему миру и поставляются для сборки готовых изделий по мере надобности и точно в срок. Чем дальше вы продвигаетесь по этой цепочке к ее началу, тем ниже уровень трудовых отношений и плотность профсоюзного членства. Новейшее оборудование, собранное в Европе работниками, получающими хорошую зарплату при сильном профсоюзном представительстве, содержит сырье, извлеченное из земных недр людьми, трудящимися в ужасающих условиях, и детали, изготовленные работниками с нестандартной занятостью и низкой зарплатой в странах, где у власти стоят репрессивные режимы.

Капитал всегда будет выискивать страны с низкими зарплатами и нормами трудовых отношений, потому что производство там дешевле и прибыль выше. И в интересах профсоюзов промышленно развитых стран постоянно помнить об этом. **Сильные профсоюзы в развивающихся странах означают, что компаниям будет сложнее подрывать нормы трудовых отношений, переводя производство на новое место. Профсоюзное объединение только на вершине цепочки поставок – это не солидарность. Мы должны представлять права и интересы каждого.**

Модель, основанная на солидарности

Развитие профсоюзов циклично. Страны, первые пережившие промышленную революцию, были первыми в создании профсоюзов и боролись за те нормы трудовых отношений, которые мы сегодня воспринимаем как сами собой разумеющиеся. Эти нормы закреплены в их национальных законах, в Конвенциях МОТ, в других международных нормативных документах. И хотя на них сегодня ведется широкое наступление, победы, одержанные профсоюзами в прошлом,

означают, что работники в странах развитой демократии имеют относительно хорошие условия труда.

Производство сдвинулось в сторону развивающихся стран. Многие из них впервые вступили на путь индустриализации, создавая новую рабочую силу из людей, которые в недавнем прошлом были фермерами, ведущими натуральное хозяйство. Этим рабочим эксплуатируют так же, как эксплуатировали рабочих на Западе во времена первой промышленной революции, и они борются с этой эксплуатацией, создавая профсоюзы там, где их никогда не было.

Но они не должны начинать с чистого листа. Они учатся на уже накопленном опыте.

Профсоюзы промышленно развитых стран имеют ресурсы, знания и опыт и направляют средства на профсоюзное строительство как важную область для инвестиций. В то же время профсоюзам развивающихся стран нужно выстраивать устойчивые структуры. Чтобы быть подлинно независимыми, профсоюзы должны финансироваться только за счет взносов, уплачиваемых их членами.

Защита и восстановление институтов

Став свидетелем того бессмысленного и разрушительного ужаса, в который превращается мир, раздираемый конкуренцией и войной, человечество создало международные институты, чтобы строить прочный мир и развивать диалог. Эти институты включают официальные организации, такие как ООН и МОТ, общественные организации, например Красный Крест, и бесчисленные тысячи других, включая глобальные союзы, такие как IndustriALL.

Но на нас ведется наступление. Сформировалась глобальная тенденция отхода от позитивных трудовых отношений:

с 2012 года группа работодателей в МОТ пытается подрвать право трудящихся на забастовку, и по всему миру сотнями различных



6

путей и способов работодатели откалывают по кусочку от векового здания профсоюзных побед. И основные тяготы ложатся на плечи трудящихся, особенно женщин и молодых работников.

Нам нужны сильные демократические институты как противовес власти транснациональных корпораций. Представительные институты преобразуют активность трудящихся в структурную власть. Большую часть 20-го столетия в вопросах управления отношениями занятости мы полагались на национальные правительства, принимавшие законы о правах и обязанностях трудящихся. Закон был мощным оружием в профсоюзном арсенале. В 21-м веке нам нужна глобальная правовая система. Поскольку капитал глобален, а страны конкурируют между собой, только глобальные нормы трудовых отношений способны гарантировать, что в любой точке планеты рабочие могут трудиться с достоинством.

Конвенции МОТ отражают накопленные годами передовые знания и опыт. Когда страна ратифицирует Конвенцию МОТ, она встраивает ее в свое национальное законодательство. Именно поэтому борьба за ратификацию Конвенций является такой важной частью профсоюзной стратегии.

МОТ в этом году отмечает свое столетие. Нам нужна МОТ в 21-м веке со всеобщей гарантией труда, обеспечивающей всех трудящихся основными правами в виде основополагающих принципов МОТ: недопустимость детского и принудительного труда, недопустимость дискриминации на рабочем месте и свобода объединения и коллективного ведения переговоров, а также право на зарплату не ниже прожиточного минимума, охрану и безопасность труда на рабочем месте и контроль над рабочим временем.

Юридически обязательные глобальные механизмы

Но этого недостаточно. Глобальные корпорации часто более влиятельны, чем национальные правительства, и национальные трудовые законодательства перестали быть адекватным инструментом защиты. Так же как национальные коллективные соглашения дают трудящимся повышенный уровень защиты, согласованной путем переговоров, так же нам нужны и юридически обязательные к исполнению глобальные коллективные соглашения.

ГРС содержат сердцевину этой идеи, отражая обязательство установить некую глобальную норму трудовых отношений. Но они не имеют юридической силы: следующее поколение ГРС должно будет представлять собой юридически обязательные к исполнению нормы. Первым примером эффективного юридически обязательного механизма является Бангладешское Соглашение, юридически закрепленное обязательство повышать уровень охраны труда на фабриках. Прецедент был установлен в 2016 году, когда дело двух глобальных брендов, не выполнявших условия Соглашения, было передано в арбитражный суд.

Это будущее международных трудовых отношений, и нам нужно за него бороться. IndustriALL выступает первопроходцем в разработке механизмов, необходимых, чтобы заключать и добиваться выполнения юридически обязательных глобальных соглашений, но предстоит сделать гораздо больше: необходимо заключать соглашения, выигрывать дела в суде и создавать прецеденты.

Если не мы, то кто же?

Глобальный кризис требует коллективного ответа, который конкурирующие между собой правительства и корпорации дать не в состоянии. Несмотря на теплые слова в Давосе и на других глобальных встречах, люди, принимающие главные решения, имеют не стыкующиеся между собой интересы и не в состоянии продуктивно работать вместе. **Чтобы уравновесить**

провал центра, нам необходим народный интернационал, глобальная экосистема взаимосвязанных – межотраслевых – сражений и борьбы.

Ирония заключается в том, что капитализму нужны профсоюзы и сильные институты для обеспечения стабильности путем повышения зарплат и улучшения условий труда, чтобы трудящиеся могли зарабатывать достаточно, дабы покупать товары и двигать экономику вперед.

Налогообложение перерабатывает излишки капитала, чтобы он оставался производительным, а не прятался в офшорах. Государственные институты обеспечивают физическую инфраструктуру, долгосрочное экономическое планирование и поддержку нарождающихся или меняющихся отраслей, которые необходимы для навигации в постоянно меняющемся мире труда.

Интернет, например, был построен на исследованиях, которые оплачивались из государственных средств, и эффективный и справедливый переход к углеродно-нейтральному будущему, где каждый может рассчитывать на труд и соблюдение достоинства, не будет реализован частным сектором.

Будущее будет построено путем мирового консенсуса. Как профсоюзы, мы принадлежим к наиболее представительным организациям на планете. И глобальные союзы, такие как IndustriALL, соединяют работников в цехах через всю цепочку поставок с компаниями и институтами, обладающими самой большой властью для формирования нашего мира.

Перефразируя старую поговорку:

“

«Если не мы, то кто же?
Если не сейчас, то когда?
Если не сейчас, то когда же?»



- 1, 6 Алжирская демонстрация в Женеве, июнь 2018. *IndustriALL*
- 2-3 Фабрика Flormar в Гебзе, Турция. *IndustriALL*
- 4 Забастовка в компании Mayr-Melnhof в сентябре 2018 года, Измир, Турция. *IndustriALL*
- 5 Голосование за профсоюз на фабрике Akar Tekstil в сентябре 2018 года, Измир, Турция. *IndustriALL*

БУДУЩЕЕ ТРУДА

И ГЛОБАЛЬНЫЙ СОЮЗ INDUSTRIALL

GLOBAL COMMISSION
ON THE FUTURE OF WORK

Work for a brighter future



International
Labour
Organization

100
1919-2019



Устав Международной организации труда (МОТ), принятый после Первой мировой войны с мыслью о том, что в мире не может быть длительного мира без социальной справедливости, признавался как самый смелый социальный договор, который когда-либо был написан. Нынешний 2019 год является годом столетия Устава МОТ, и в ознаменование этого события 22 января 2019 года МБТ выпустил доклад Глобальной комиссии МОТ по будущему труда, озаглавленный «Труд во имя более светлого будущего».

репортаж

Текст:
Брайан Колер

СКАЧАЙТЕ ИЛИ
ПРОЧТИТЕ ДОКЛАД
ЗДЕСЬ



труд, зарплату не ниже прожиточного минимума и здоровые и безопасные рабочие места. Он призывает увеличить инвестиции в людей и вдохнуть новую жизнь в коллективное представительство трудящихся.

Доклад МОТ призывает к новому подходу, который ставит людей и их труд в центр государственной политики и деловой практики. Он требует признания прав на равенство и социальную защиту. Он призывает к всеобщей гарантии занятости, которая обеспечит достойный

Доклад представляет собой впечатляющий провидческий очерк новой социальной хартии. Поэтому неудивительно, что Международная организация работодателей уже пытается от него дистанцироваться.

Глобальный союз IndustriALL много лет добивается тех целей, которые отражены в Докладе МОТ. Они присутствуют в наших пяти стратегических целях и обсуждаются, помимо прочего, в документах IndustriALL по устойчивой промышленной политике, концепции Справедливого Перехода и четвертой промышленной революции (Индустрии 4.0).

Если устойчивость развития означает такое удовлетворение социальных, экономических и экологических потребностей сегодняшнего дня, которое не ставит под угрозу способность грядущих поколений удовлетворять их и для себя тоже, то сегодня мир с этой задачей не справляется.

ОБЩЕСТВО: Мир соскальзывает в пучину все более глубокого экономического неравенства. По данным Oxfam, 26 богатейших людей в мире контролируют такой же объем богатства, что и 3.8 миллиарда человек, составляющих беднейшую половину человечества. Социальные нормы определяют, что богатство должно распределяться в обществе, главным образом, посредством занятости. Однако, несмотря на повышение производительности труда и уверенное наращивание богатства, рабочие места не создаются, социальные условия не улучшаются, а зарплаты в промышленности переживают застой. Такая ситуация порождает сочетание отчаяния и гнева, ибо люди чувствуют себя незаслуженно обманутыми. Результатом становятся социальные недуги, такие как эпидемии или наркомания, и политические недуги, такие как подъем популистской демагогии.

ЭКОЛОГИЯ: Природная окружающая среда переживает кризис, характеризующийся ускоряющимся потеплением климата (и связанными с ним повышением кислотности океана, разрушительными погодными явлениями, пожарами и наводнениями в прибрежных зонах), катастрофическим снижением биологического многообразия, загрязнением почвы, воды и воздуха, исчезновением лесов, сокращением запасов пресной воды при неуклонно растущем населении планеты. При этом наш образ жизни, основанный на потреблении, доказал, что он не поддается даже намекам на изменение.

ЭКОНОМИКА: Многие продукты, товары и ресурсы уже производятся с помощью целого набора разрушительных новых технологий, включающих продвинутые формы компьютеризации, большие данные и искусственный интеллект, робототехнику следующего поколения, «интернет вещей», трехмерную печать, наряду с био- и нанотехнологиями. Далее возникают новые платформы труда: Uber, Clickwork, Amazon Mechanical Turk, Deliveroo и множество других форм цифрового и крауд-трудоустройства, которые стремятся сделать занятость нестандартной, а работников еще более беспомощными и, таким образом, более дешевыми. Эта тенденция будет продолжаться; ни один регион, ни одна отрасль экономики не смогут от нее защититься. Что же до природной среды, традиционные экономисты уверяют нас, что экономический рост может продолжаться бесконечно, несмотря на тот факт, что мы живем на планете, ресурсы которой бесконечными не являются.

Построение социально, экологически и экономически устойчивого будущего означает переосмысление некоторых базовых правил, принятых в обществе, включая и то, чего общество ожидает от корпораций. Многие мыслители, занимающиеся правительственной политикой, придерживаются позиции, что общество не должно навязывать правила, которые могли бы помешать росту новых моделей бизнеса. Такой образ мыслей игнорирует исходные причины, в силу которых общество позволяет любым моделям бизнеса не только расти, а на самом деле и существовать. В теории, общество делает это потому, что верит, что оно от этого что-то выиграет в широком смысле – и этим выиграшем всегда было ожидание, что будут созданы рабочие места. Не одно или два рабочих места низкого уровня, а рабочие места достаточного качества и в достаточном количестве, чтобы обеспечить разумное распределение богатства, создаваемого и накапливаемого бизнесом. Благополучие лишь одного или двух человек не может являться обоснованной целью всего общества. Политики оправдывают любые изменения в регулировании или налогообложении бизнеса именно созданием рабочих мест, а бизнесмены используют аргумент о создании новых рабочих мест всякий раз, когда лоббируют проведение законодательных изменений в свою пользу.

Если новые технологии и платформы не создают достойных рабочих мест в некой разумной пропорции к тому капиталу, который контролируют и накапливают владельцы, то почему общество должно позволять таким моделям бизнеса расти? Кто от этого выигрывает, и кто за это платит?

Государственная политика и та законодательная и регуляционная основа ведения бизнеса, которая из нее вытекает, должна формулироваться в интересах общества. Корпорации должны служить общественным интересам. Огромные вызовы, такие как четвертая промышленная революция (Индустрия 4.0), платформенный труд или

изменение климата, часто представляются так, будто общество, как ни крути, бессильно перед лицом корпоративных интересов. Но все корпорации, в конечном итоге, являются творениями общества и потому должны быть ему подконтрольны.

Контроль над богатством дает корпорациям и тем людям, которые ими владеют, огромную власть. Даже правительства боятся этой власти. Истина состоит в том, что в обществе нет другой силы, способной бросить вызов влиянию корпораций или хотя бы уравновесить его, кроме рабочего движения. Эта истина привела Глобальный союз IndustriALL к тому, чтобы сделать устойчивую промышленную политику одной из своих главных стратегических целей, поскольку нам нужны долгосрочные решения описанных выше проблем. Наряду с устойчивой промышленной политикой мы требуем реализации Справедливого Перехода для любых работников, затрагиваемых изменениями, над которыми они не властны. Принцип, лежащий в основе концепции Справедливого Перехода, заключается в том, что все выгоды и затраты происходящей сегодня трансформации промышленности должны быть разделены по справедливости.

Не технологии сами по себе являются проблемой, проблемой является логика, которая движет их внедрением. Поскольку капитал использует технологии, чтобы реорганизовать трудовые процессы, понизить нормы трудовых отношений и удешевить производство, профсоюзы должны осуществлять ответные меры. Если мы сможем направлять внедрение новых технологий, мы сможем создавать качественные рабочие места с сокращенным рабочим временем и повышать уровень охраны и безопасности труда. Если мы не выполним этой задачи, конечным результатом может явиться некий высокотехнологичный феодализм. В любом случае, эта задача лежит на нас: никто другой, никакая другая организация не будут вести это сражение вместо нас.

Для профсоюзов это означает понимание будущего труда и того, что оно нам несет. Это означает принятие в расчет последствий международных договоров по проблеме изменения климата и





Ни один сектор, ни один регион не имеют иммунитета против масштабных, далеко идущих пертурбаций в организации труда, возникающих в результате Индустрии 4.0.

2

Целей ООН в области устойчивого развития (ЦУР), а также необходимость следить за разработками новейших технологий. Это означает понимание того, как использовать инструменты, вроде Рекомендаций ОЭСР для многонациональных предприятий и принятых ООН Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. Это значит требовать, чтобы правительства несли ответственность за политику, законы и регулирование, которые они принимают и проводят в жизнь. Это значит требовать, чтобы государственная политика служила интересам общества. Это означает необходимость уделять больше внимание глобальным институтам, включая – или ставя во главу угла – их глобальные союзы и объединения. Это значит быть политически активными.

Однако это также означает, что профсоюзы должны внимательно посмотреть на себя в зеркало и задуматься, каким изменениям мы должны подвергнуть сами себя. Как должен выглядеть «Профсоюз 4.0»?



3

Совершенно очевидно, что вести переговоры с роботом или алгоритмом бесполезно. Вместо этого профсоюзы должны сосредоточиться на владельцах этих технологий и объединять тех работников, которым эти владельцы платят, кем бы они ни были и где бы ни работали. Объединение этих трудящихся потребует новых подходов, поскольку многие из них нанимаются транснациональными компаниями для

выполнения работы, которой можно заниматься где угодно, даже в нескольких странах. Эти работники даже могут не знать, кто им платит. Построение трансграничной солидарности будет иметь критически важное значение – сегодня глобальные союзы, такие как IndustriALL, нужны человечеству больше, чем когда-либо.

Нам придется использовать наши проверенные временем и надежные инструменты работы, такие как забастовки. Уже отмечаются случаи временного прекращения работы в некоторых платформах самозанятого труда. Мы должны опробовать новые подходы. Каковы нужды, желания, надежды и мечты современных рабочих? Как профсоюзы могут помочь им удовлетворить их? Мы должны более эффективно увлекать профсоюзной работой женщин, молодежь, группы, добивающиеся равенства и справедливости. Мы должны думать об инженерно-технических работниках, о «белых воротничках», потому что технологические новшества ведут к «беловоротничковости» рабочей силы во многих наших промышленных секторах. Мы должны думать о таких вопросах, как данные, защита личной информации, трудовые договоры, устойчивая энергетика и о многих других.

Ни один сектор, ни один регион не имеют иммунитета против масштабных, далеко идущих пертурбаций в организации труда, возникающих в результате так называемой четвертой промышленной революции. Однако эти изменения не остановить; вместо этого ими необходимо управлять.

Если поощряется глобализация производства, финансов и информации, почему мы не можем сделать глобальными нормы оплаты труда? Никто не оспаривает наличие мировой цены на нефть. Если есть мировая цена на нефть, почему не может быть мировой цены на труд?

Как быть с согласием работника и с конфиденциальностью личных данных? Согласие на доступ к личным данным на основе полной информированности о последствиях, равно как и требование справедливых контрактов при трудоустройстве, на самом деле не учитывают сложившегося дисбаланса власти. Теоретически работник может отказаться дать свое согласие на доступ потенциального работодателя к определенным данным или попросить вычеркнуть один из параграфов в трудовом договоре, но на практике это означает, что он или она просто не будут приняты на работу.

Можем ли мы по-новому определить профсоюзы как представителей, добивающихся справедливости, правосудия и равенства не только на рабочем месте, но и за его пределами? Двумя эпитетами, с которыми, по нашему мнению, у людей должны ассоциироваться профсоюзы, являются «нужные» и «заслуживающие доверия». Если мы сможем доказать, что глобальные союзы нужны людям и заслуживают их доверия, мы добьемся успеха. Мы должны с умом подходить к решению этих вопросов. Права на ошибку у нас нет.



4

- 1 Сборка и установка солнечных батарей местными женщинами в рамках Программы МОТ «Зеленые рабочие места в Замбии». МОТ
- 2, 4 Судостроительный завод Royal IHC, Роттердам, Нидерланды. IndustriALL
- 3 АСборка и производство электроники, например, телевизоров, в Индонезии. МОТ

СТРОИТЕЛЬСТВО ПРОФСОЮЗОВ В ТРУДНЫХ УСЛОВИЯХ:

Профсоюзное объединение в текстильном и швейном секторе Эфиопии



Семинар по трудовому законодательству для профсоюзного актива «первички» Промышленной федерации профсоюзов работников текстильной, кожевенной и швейной промышленности, Аддис-Абеба. IndustriALL

ДОСЬЕ

Профсоюз:

Отраслевая федерация профсоюзов работников текстильной, кожевенной и швейной промышленности (IFTLGWU)

Страна:

Эфиопия

Текст:

Элайджа Чивота

7 марта тысячи работниц текстильных и швейных предприятий вышли на забастовку в крупнейшем индустриальном парке Эфиопии Ауаса, требуя повышения зарплат, улучшения условий труда и прекращения сексуальных домогательств. Этим работниц не представлял никакой профсоюз, потому что последние два года дирекция индустриального парка отказывала профсоюзам в разрешении на организованный.

Отраслевая федерация профсоюзов работников текстильной, кожевенной и швейной промышленности (IFTLGWU), входящая в состав Глобального союза IndustriALL, натолкнулась на бетонную стену в своих попытках наладить организованный в Ауасе, несмотря на гарантии свободы объединения, закрепленные в Конституции страны и в ее Трудовом кодексе.

Экономика Эфиопии быстро выросла за последние несколько лет, превратившись из сельскохозяйственной в индустриальную. Сегодня страна имеет один из самых высоких темпов экономического роста в Африке Южнее Сахары. Промышленные парки, подобные Ауасе, являются частью плана правительства по созданию рабочих мест.

Эфиопская комиссия по инвестициям трубит о низких зарплатах и других льготах, чтобы привлечь инвесторов. Правительство создало Институт развития текстильной промышленности Эфиопии и построило индустриальные парки по всей стране, чтобы содействовать развитию легкой промышленности. Крупнейшим из них является Ауаса, способный потенциально трудоустроить 60.000 человек, работающих в две смены. Ожидается, что парк будет производить экспортной продукции на 1 миллиард долларов США.

Этот ориентированный на развитие подход государства нацелен на создание рабочих мест и снижение безработицы, особенно среди молодежи. При продолжающемся росте населения страна, в которой проживают 105 миллионов человек и в которой 2 миллиона молодых людей каждый год выходят на рынок труда, нуждается в новых рабочих местах.

Глобальные бренды одежды и торговые марки розничных сетей выбрали Эфиопию и Кению как страны, в которых они будут закупать

товары в течение следующих пяти лет, главным образом из-за роста затрат в странах, где они традиционно производили и закупали свои товары, такие как Китай и Вьетнам. Фабрики в индустриальных парках обслуживают крупные бренды и розничные сети, включая Adidas, Marks & Spencer, H&M, Primark, JC Penny, Phillips-Van Heusen, Tesco, Inditex, Tchibo, Kik, VF Corporation, Schöffel, Walmart, Ober Mayer, George (Asda), Levi Strauss и Hugo Boss.

Профсоюзы спрашивают: кто в выигрыше от этой низкокзатратной, трудоемкой, низкоквалифицированной модели производства?

Эфиопские трудящиеся находятся на проигрывающей стороне этого уравнения. Отказ профсоюзам в доступе на предприятия означает, что зарплаты остаются низкими и права рабочих, включая право на здоровый и безопасный труд и коллективное ведение переговоров, урезаются.

Текстильный и швейный сектор в Эфиопии носит лицо молодой женщины. Но в Ауасе профсоюз не имеет возможности вести кампании за права трудящихся женщин, включая защиту от сексуальных домогательств, защиту материнства и решение вопросов, связанных с уходом за детьми. Еще одной проблемой является жилье: женщин заставляют делить комнаты с соседками, иногда в одной комнате их проживает больше четырех человек.



Работники фабрики Ayka Addis, Аддис-Абеба. IndustriALL

Долгая дорога к прожиточному минимуму

Итогом исследования, проведенного недавно аналитиками глобального рынка из MyWage и Конфедерации эфиопских профсоюзов (CETU) при поддержке FNV Mondiaal, стал вывод о том, что работнику швейной промышленности в Эфиопии нужно получать в месяц не менее 4.130 быр (146 долларов США), чтобы выжить, а работникам, у которых есть семьи, нужно еще больше. При этом 92,5 процента трудящихся в отрасли зарабатывают меньше этого прожиточного минимума, а зарплата 8-ми процентов составляет менее 35 долларов США в месяц. Опрос, в котором приняли участие 1.052 работница 52 фабрик, проводился в Аддис-Абебе, Оромии и Ауасе.

Вопросы о размере минимальной зарплаты и прожиточном уровне занимают центральное место в кампании, которую проводит 55-тысячный профсоюз IFTLGWU, входящий в CETU. При нынешнем уровне оплаты труда большинство работников и работниц едва сводят концы с концами и относятся к трудящейся бедноте. Низкозарплатная экономика означает создание рабочих мест, которые не способны ни поднять уровень жизни рабочих, ни покончить с нищетой.

Правительство ратует за «гармонию в промышленности», но профсоюзы говорят, что гармонии можно достичь лишь путем доступного для всех и равноправного социального диалога. Чтобы добиться этого, IFTLGWU работает с Конфедерацией эфиопских профсоюзов (CETU), Международной организацией труда, FNV Mondiaal, Фондом им. Ф. Эберта, IndustriALL и другими партнерами по разным направлениям, которые включают наращивание потенциала профсоюза по ведению коллективных переговоров на пути к социальному диалогу.

IFTLGWU использует подготовку в области коллективных переговоров как часть своей кампании за прожиточный минимум. Обучение профсоюзных лидеров в текстильной и швейной промышленности означает, что они смогут вести борьбу за права рабочих на своих фабриках.

Женщины поднимают голос

Профсоюзы в стране представляют лишь малую долю наемных работников. Только 10 процентов из 44 миллионов трудящихся, составляющих рабочую силу страны, заняты в частном секторе экономики, а закон запрещает работникам государственного сектора объединяться в профсоюзы. Помимо общей низкой плотности профсоюзного членства, слабо представлены в профсоюзах и работающие женщины.

Даже несмотря на то, что женщины составляют 90 процентов работников текстильных и швейных фабрик, в отраслевом профсоюзном руководстве продолжают доминировать мужчины. IFTLGWU прилагает усилия к достижению гендерного равноправия и в рамках этой стратегии проводит практические семинары.

Приоритетом в деятельности IFTLGWU является борьба с эксплуатацией женщин на фабриках путем оказания женщинам в текстильном и швейном секторе поддержки в их взаимодействии с менеджерами. Например, недавний семинар, в котором приняли участие 19 женщин, возглавляющих профсоюзные организации на предприятиях, которые входят в IFTLGWU, проведенный при поддержке регионального офиса IndustriALL для стран Африки Южнее Сахары и нидерландского FNV Mondiaal, был нацелен на увеличение числа женщин, занимающих руководящие должности в профсоюзах.



Работники фабрики Ayka Addis, Аддис-Абеба. IndustriALL

Одна из участниц, Гелане Сенбету, профсоюзный лидер и член женского совета текстильной фабрики «Канория» в городе Дэбрэ-Зэйт, говорит, что женщинам важно понимать трудовое законодательство и контекст коллективных переговоров в Эфиопии.

«Семинары вроде этого очень важны, поскольку они сосредоточены на том, как активно участвовать в профсоюзной работе, и мы здесь выявляем те проблемы, которые нам нужно решать у себя на фабрике. Мы можем свободно обсуждать ключевые и противоречивые вопросы, такие как ведение коллективных переговоров и продвижение интересов женщин на предприятии».

«Учеба многое дала нам с правовой точки зрения и укрепила способность женских советов решать проблемы женщин».

Устойчивая промышленная политика для текстильного и швейного сектора

Согласно правительственной стратегии роста, главным конкурентным преимуществом Эфиопии является дешевая рабочая сила. Создание рабочих мест приведет к сокращению бедности, а текстильная и швейная отрасли являются трудоемкими. Чтобы поддержать процесс индустриализации, правительство развивает инфраструктуру. Строятся дороги, ремонтируются и расширяются аэропорты и железные дороги, производится дешевая электроэнергия. Экономическая политика направлена также на повышение уровня социального обслуживания населения, включая жилье, здравоохранение и образование.

Швейный и текстильный сектор Эфиопии пользуется торговыми преференциями в рамках Закона США об экономическом росте и торговых возможностях в странах Африки, а также в рамках инициативы ЕС «Все, кроме оружия» и квот на беспошлинную торговлю. Кроме того, действуют двусторонние договоренности с Китаем и Индией по поддержке и развитию этого сектора.

Правительство стимулирует выращивание хлопка, хотя объемы его производства остаются низкими. Цепочка создания стоимости от хлопковой коробочки до предмета одежды включает выращивание и уборку хлопка, очистку хлопко-сырца от семян, получение пряжи из хлопка, изготовление полотна или трикотажа, пошив одежды, традиционные методы производства на ручных ткацких станках и отгрузку. В этой цепочке создания прибавочной стоимости доминируют кампани-изготовители одежды.

Итак, текстильному и швейному сектору уделяется особое внимание. Но что это дает фабричным работникам и работницам? Что оно означает для профсоюзного объединения трудящихся сектора? Пока что ожидаемый выигрыш в виде развития навыков и передачи технологий так и не материализовался. Профсоюзы встревожены тем, что страна станет повторять ошибки других низкозатратных экономик, подрывавших профсоюзы, чтобы удерживать зарплаты на низком уровне.

Президент IFTLGWU Месфин Аданеу отмечает:



Рост членства – это вопрос, которым мы занимаемся каждый день. Нам не сдержат враждебные работодатели, ни государственные учреждения, которые не допускают нас на фабрики и в индустриальные парки. Большое число необъединенных работников означает огромный потенциал для органайзинга, и мы работаем с местными и международными партнерами над преодолением этих трудностей.

НАСИЛИЕ



**НЕ НА
НАШЕМ
РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

**IndustriALL призывает принять
более строгую конвенцию
МОТ по борьбе с гендерным
насилием.**

#ALLWOMEN

www.industriall-union.org

