



global worker

ТЕМА НОМЕРА

Привлечение компаний к ответственности

СПЕЦИАЛЬНЫЙ РЕПОРТАЖ

Четыре года борьбы против нестандартной занятости

ИНТЕРВЬЮ

Бертольд Хубер



Добро пожаловать на страницы очередного номера журнала **Global Worker**

В производстве, в топливно-энергетической и горнодобывающей отраслях, работников которых представляет Глобальный союз IndustriALL, доминируют транснациональные корпорации (ТНК). Но этими компаниями наняты только шесть процентов работников, изготавливающих их продукцию. В данном выпуске Global Worker мы рассмотрим, как можно привлечь ТНК к ответственности в отношении прав профсоюзов и зарплат не ниже прожиточного минимума по всей цепочке поставок.

В январе МКП опубликовала скандальный отчет с информацией о том, что 50 ведущих транснациональных компаний являются прямым работодателем только для шести процентов работников, производящих их продукцию. Поставщики и подрядчики являются нанимателями оставшихся 94 процентов или 116-миллионной армии «тайных работников».

Как правило зарплаты и условия труда этих работников хуже, и в цепочке поставок происходит большая часть нарушений прав профсоюзов. Но, как подтверждают Руководящие принципы ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека, на ТНК возложено обязательство по оценке деятельности в своей цепочке поставок.

Это именно то, что IndustriALL пытается закрепить в подписанных им глобальных рамочных соглашениях, и именно об этом идет речь в Соглашении о безопасности в Бангладеш. Ответственность цепочек поставок является основой для нашего взаимодействия с швейными брендами в рамках инициативы АСТ (Действие, сотрудничество, преобразование) для обеспечения свободы объединения и зарплаты не ниже прожиточного минимума путем развития переговорных структур на отраслевом уровне. На страницах 12-15 вы найдете больше информации по этой теме.

В декабре 2015 года было подписано историческое Парижское соглашение об изменении климата, ставшее результатом многолетнего процесса в рамках Рамочной конвенции ООН об изменении климата (СОР). IndustriALL приветствует это соглашение, но осознает, что оно является всего лишь отправной точкой для длительной и сложной трансформации в сфере энергетики.

Произойдут крупные преобразования, поэтому это важный вопрос для профсоюзов. Мы должны позаботиться о наших рабочих в духе Справедливого перехода, в то время как мы реализуем потенциал для создания рабочих мест в рамках действий по борьбе с изменением климата.

Как пишет на страницах 7-9 Брайан Колер, Директор IndustriALL по вопросам

устойчивого развития, Справедливый переход требует принятия осознанных политических решений, опирающихся на действенные программы социальной защиты и устойчивую промышленную политику. Благодаря им существующие рабочие места будут преобразованы в более устойчивые, и будут созданы новые, более экологичные рабочие места. Мы хотим быть уверены в том, что это будут рабочие места с хорошими условиями и действующими профсоюзами.

Некоторое время назад нам пришлось принять сложное решение о переносе ряда запланированных встреч IndustriALL из Турции в Германию из-за продолжающихся терактов. Однако Турция остается одной из наших приоритетных стран. На страницах 4-6 читайте о борьбе наших турецких профсоюзов во всех отраслях промышленности, от текстильной до горнодобывающей, за право на вступление в профсоюз, ведение коллективных переговоров и безопасные рабочие места.

Второй Конгресс IndustriALL состоится в октябре 2016 года в Бразилии, где существует одно из самых сильных профсоюзных движений Латинской Америки. Нарастание мощи произошло в результате борьбы после долгих лет военной диктатуры. Читайте на страницах 16-17 о том, как бразильские профсоюзы за последнее десятилетие смогли добиться значительного роста заработной платы с помощью профсоюзных действий нескольких профцентров.

Когда профсоюзная семья IndustriALL соберется в Рио-де-Жанейро, чтобы отпраздновать первые четыре года успешных действий и побед, она также обсудит стратегии на будущее и продолжающуюся глобальную борьбу за социальную справедливость и лучшую жизнь для работников и их семей в духе лозунга конгресса:

Вперед в борьбе – A luta continua!

Юрки Райна
Генеральный секретарь



“

«Второй Конгресс IndustriALL состоится в октябре 2016 года в Бразилии, где существует одно из самых сильных профсоюзных движений Латинской Америки».

Юрки Райна
Генеральный секретарь

Содержание

досье

Профсоюзы Турции держат оборону во благо рабочих



4

мнение

Парижская конференция по климату COP21: что дальше?



7

интервью

Бертольд Хубер



10

тема номера

Права работников в глобальных цепочках поставок



12

досье

Бразилия: как профсоюзное единство одерживает большие победы



16

специальный репортаж

Действия под девизом «НЕТ заемному труду» – ключевая цель IndustriALL



18

Глобальный союз IndustriALL

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

ГОЛОВНОЙ ОФИС

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

ОФИС ДЛЯ СТРАН АФРИКИ

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

Почтовый адрес:
P O Box 31016
Braamfontein 2017 South Africa

ОФИС ДЛЯ СТРАН ЮЖНОЙ АЗИИ

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

ОФИС ДЛЯ СТРАН ЮГО-ВОСТОЧНОЙ АЗИИ

473A Joo Chiat Road
Сингапур 427681
Тел: +65 63 46 4303
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, выраженные в настоящем журнале, не обязательно отражают позицию Глобального союза IndustriALL.

Президент: Бертольд Хубер

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

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

Фото на обложке: IndustriALL

Макет: Ник Джексон / www.northcreative.ch

Перевод: Наталья Пичужкина, Евгений Куприн



Досье

Профсоюзные федерации: **TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ**

Страна: **Турция**

Текст: **Уолтон Пэнтланд**

ПРОФСОЮЗЫ ТУРЦИИ ДЕРЖАТ ОБОРОНУ ВО БЛАГО РАБОЧИХ

Профсоюзы находятся под сильным давлением, защищая работников от эксплуатации, в то время как работодатели используют в своих интересах антипрофсоюзное законодательство.



- 1 Демонстрация против Hugo Boss в Измире. *IndustriALL*
- 2 Нападение полиции на работников Renault в Турции. *Birleşik Metal-İş*
- 3 Демонстрация работников Hugo Boss в Измире. *Teksif*
- 4 Демонстрация профсоюза Petrol-İş против Standard Profil в Турции. *IndustriALL*
- 5 Профсоюз DİSK протестует против трудовых брокеров в Турции. *DİSK*

Когда в феврале 2016 года автопроизводитель Renault отменил профсоюзные выборы и уволил работников своего завода в Бурсе (Турция), членская организация IndustriALL Birleşik Metal-İş перешла к действиям. Профсоюз приостановил производство и в знак протеста организовал мирную демонстрацию для защиты своих членов. В ответ компания вызвала полицию, которая применила насилие, пытаясь остановить профсоюз.

Несмотря на то, что компания Renault подписала глобальное рамочное соглашение с IndustriALL, местное руководство оказалось полно решимости любой ценой сломить объединение работников завода в профсоюз.

Подобный уровень конфронтации – вполне обычное дело в Турции, где работодатели привыкли прибегать к насилию, запугиванию, нелегальным увольнениям и другим закулисным тактикам. Профсоюзы оказывают сопротивление; недавний спор на предприятии Renault демонстрирует беспокойную и порой жестокую среду трудовых отношений.

Профсоюзам Турции приходится вести тяжелую борьбу в условиях все более осложняющейся обстановки. После периода силы и нарастающей жесткости профсоюзов в 1970-е годы, военный переворот 1980 года привел к серьезным репрессиям в отношении профсоюзов. Военное правительство разработало трудовое законодательство,

препятствующее созданию и деятельности профсоюзов. Конфедерация прогрессивных профсоюзов DİSK и ее членские организации были запрещены, а члены их центральных комитетов арестованы. Они находились под запретом до 1992 года.

Пришедшая к власти в 2002 году партия Эрдогана сменила военное правительство. В 2012 году для замены старого диктаторского законодательства был представлен новый Закон о профсоюзах и коллективных договорах, но он все еще очень далек от стандартов МОТ.

В результате такого давления плотность профсоюзов в частном секторе сократилась до трех процентов. Существует серьезный риск эксплуатации и злоупотреблений в отношении турецких работников.

Турции нужны сильные профсоюзы

Промышленное убийство 301 шахтера на угольной шахте в Соме в 2014 году – самый веский аргумент, почему Турции нужны сильные профсоюзы. Шахта Сомы была смертельной ловушкой, и аварию можно было предотвратить. Она произошла из-за трагического сочетания трех факторов: жадности, некомпетентности и коррупции. Шахта принадлежала правительству, но находилась в управлении частной компании. «Полуприватизация» привела к ориентировке на прибыль без учета вопросов безопасности, в то время как правительство закрыло глаза на злоупотребления.

Чтобы еще сильнее усугубить ситуацию, омраченную смертью и разрушениями, после аварии 2800 шахтеров Сомы были уволены посредством смс-сообщений, и нашей членской организации Maden-İş пришлось вести серьезную борьбу, добиваясь справедливости.

Но трагедия в Соме – это лишь верхушка айсберга. С 2000 года в турецких шахтах погибло 1500 человек, и понадобилось сильное профсоюзное давление, чтобы заставить правительство ратифицировать Конвенцию МОТ №176 «О безопасности и гигиене труда на шахтах». **Для того, чтобы Конвенция №176 реально действовала, профсоюзы должны иметь возможность свободно работать, а работники – иметь возможность сообщать о проблемах безопасности и отказаться от выполнения опасной работы.**

Турция является одним из крупнейших в мире производителей текстильной продукции. В отрасли доминируют мелкие поставщики, и она слабо регулируется. Большинство рабочих-текстильщиков получают в месяц минимальную зарплату в размере 1647 лир (570 долларов США), что намного ниже уровня прожиточного минимума в Турции. Многие работники не состоят в официальных трудовых отношениях, уязвимы для эксплуатации и не получают за свою работу даже предусмотренный законом минимум. Распространен и детский труд.

Многие премиум-бренды, включая Hugo Boss, Mulberry, Benetton, Ermenegildo Zegna и Prada, используют турецких поставщиков. Но премиум-бренды с легкостью закрывают глаза на трудовую эксплуатацию, если она снижает производственные издержки: работники, изготавливающие одежду для Hugo Boss в Измире, получали зарплату намного ниже прожиточного минимума и были уволены за то, что вступили в профсоюз Tekşif.

Работники, производящие элитные кожаные сумки Mulberry, розничная цена которых доходит до тысячи долларов, были уволены за вступление в профсоюз Deriteks. IndustriALL запустил международную кампанию против этого бренда, заставив турецкого поставщика признать профсоюз.

Региональный конфликт и эксплуатация беженцев

Турция находится на переднем крае гуманитарного кризиса, и гражданская война в Сирии привела к притоку в страну более двух миллионов беженцев, из которых около 400 000 работают в Турции, в основном в сельском хозяйстве, строительстве и в текстильной отрасли.

Беженцы крайне уязвимы для эксплуатации. Давление профсоюзов и гражданского общества привело к внесению изменений в турецкое трудовое законодательство, в результате чего некоторые беженцы теперь могут работать легально. Также наличие глобальных рамочных соглашений между IndustriALL и гигантами индустрии модной одежды Inditex и H&M означает возможность оказания давления на поставщиков, чтобы те должным образом относились к беженцам.

Гражданская война в Сирии оказывает влияние на Турцию, которая выступает на стороне повстанцев. Международная исламистская террористическая организация ИГИЛ использовала свои отряды в Турции, организовав в стране серию взрывов, направленных, в частности, против светских, демократических и прогрессивных сил.

Встревоженные ростом насилия, турецкие профсоюзные конфедерации DISK и KESK организовали 10 октября 2015 года в турецкой столице Анкаре марш «Труд, Мир и Демократия».

Во время марша были взорваны две бомбы. В результате этого самого крупного теракта в современной истории Турции были убиты 103 человека.



ГЛОБАЛЬНЫЙ СОЮЗ INDUSTRIALL В ТУРЦИИ

У INDUSTRIALL В ТУРЦИИ 19 ЧЛЕНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВО ВСЕХ ТРЕХ ФЕДЕРАЦИЯХ, ДЕЙСТВУЮЩИХ В ЧАСТНОМ СЕКТОРЕ: TÜRK-İŞ, DISK И HAK-İŞ.

Недостижимый порог для вступления в коллективные переговоры

Закон о профсоюзах и коллективных договорах устанавливает порог для проведения коллективных переговоров. Профсоюз, который хочет подписать коллективный договор на уровне предприятия, должен объединять по меньшей мере один процент всех работников данной отрасли промышленности.

При этом на уровне предприятия также существует порог в размере 50 процентов, а для компаний с более чем одним предприятием он составляет 40 процентов.

По закону работодатели могут с легкостью подать в местный суд иск, утверждая, что профсоюз не имеет необходимой численности для того, чтобы быть стороной в переговорах. Это обычная практика для турецких работодателей, чтобы избавиться от профсоюза на предприятии или по меньшей мере остановить коллективные переговоры.

Судебные процессы занимают годы, препятствуя свободной и эффективной деятельности профсоюзов, а также подрывая сами основополагающие права профсоюзов, включая право на ведение коллективных переговоров.

СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ ПОД УГРОЗОЙ

Несмотря на то, что Турция ратифицировала Конвенцию МОТ «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы», основные права профсоюзов остаются под давлением.

Турецкая конституция четко устанавливает, что «работники имеют право на создание профсоюзов без получения разрешения, как и право на вступление в профсоюз и свободный выход из профсоюза, для защиты и развития своих экономических и социальных прав в рамках трудовых отношений, а также интересов своих членов. Никто не может быть принужден к вступлению в профсоюз или к выходу из профсоюза».

Нарушение права на труд и препятствование реализации профсоюзных прав влекут ответственность, предусмотренную уголовным кодексом. Однако на деле все не так.

Согласно исследованию, проведенному Обществом исследований в сфере труда в 2015 году, 4362 работника были уволены за действия, направленные на защиту своих прав; было проведено 1116 профсоюзных акций. В отчете говорится о том, что 2258 работников были уволены за вступление в профсоюз, а 2104 – за предпринятые действия.

Количество акций, организованных профсоюзами на рабочих местах

DISK BMİS	54
KESK SES	41
DISK Genel-İş	36
TÜRK-İŞ Petrol-İş	21
TÜRK-İŞ Türk-Metal	17
KESK Eğitim Sen	17
DISK Nakliyat-İş	16
KESK BES	16
Türk-Sağlık-Sen	13
TÜRK-İŞ Tek-Gıda-İş	11
DISK Gıda-İş	11
HAK-İŞ Çelik-İş	10
DISK Dev-Sağlık-İş	8
KESK Tüm-Bel-Sen	8
TÜRK-İŞ Belediye-İş	8
İnşaat-İş	7
Tasis-der	6
TÜRK-İŞ Maden-İş	5
DISK Enerji-Sen	5
TÜRK-İŞ Genel Maden-İş	5
TÜRK-İŞ Yol-İş	4
HAK-İŞ Liman-İş	4
TÜRK-İŞ Tekşif	4



Право на забастовку – только на бумаге

Трудовое законодательство Турции предусматривает возможность приостановить на 60 дней законные забастовки и локауты, если они «ставят под угрозу здоровье людей или национальную безопасность».

В законе также прописано, что «если до истечения срока приостановки стороны не придут к соглашению, Верховный арбитражный совет по заявлению любой из сторон разрешит спор в течение шести рабочих дней. В противном случае полномочия профсоюза будут считаться недействительными».

В реальности приостановка на самом деле является запретом, поскольку после окончания 60-дневного периода у работников нет никаких шансов продолжить забастовку.

Новая атака: появление трудовых брокеров

Сейчас турецкий парламент обсуждает предложенный правительством законопроект, дающий частным агентствам занятости право нанимать работников в целом ряде отраслей. Если этот законопроект будет принят, новый закон повлечет за собой огромный сдвиг на рынке труда от постоянной занятости к краткосрочным контрактам, разрешив широкое использование нестандартных форм занятости.

Законопроект предусматривает возможность компаний при особых обстоятельствах использовать заемных работников в определенном процентном соотношении к общей численности работников. Турецкие профсоюзы обеспокоены тем, что это приведет к чрезмерному использованию заемного труда из-за «непредвиденного увеличения объема работы предприятия» или «периодического расширения бизнеса», существование которых в производственной системе работодатели могут обосновать в любой момент.

Парламентская комиссия одобрила данный законопроект, и он, как ожидается, будет передан на обсуждение в парламент Турции, Великое национальное собрание (ТВММ). Если закон вступит в силу, миллионы трудящихся станут заемными работниками, вместо того чтобы подписать постоянные договоры.



TURKI-İŞ: @turkiskonf
DISK: @disknesi
HAK-İŞ: @hakiskonf



TURKI-İŞ: www.turkis.org.tr
DISK: www.disk.org.tr
HAK-İŞ: www.hakis.org.tr

Борьба против нестандартной занятости

В результате длительной борьбы членская организация IndustriALL, профсоюз Lastik-İş, представляющий работников шинной промышленности, убедил транснациональных производителей Bridgestone, Pirelli и Goodyear перевести тысячи контрактных работников на постоянную занятость.

Аутсорсинг с более низкими зарплатами и плохими условиями труда, чем у постоянных работников, представляет реальную угрозу профсоюзной численности, коллективным переговорам и солидарности среди постоянных и контрактных работников.

Профсоюз DISK-Tekstil, еще одна членская организация, добился беспрецедентного успеха в американской упаковочной компании Greif Enterprises, переведя более 1200 контрактных работников на постоянную занятость с помощью подписанного между профсоюзом и компанией соглашения.

КАМПАНИИ

МЕЖДУНАРОДНАЯ СОЛИДАРНОСТЬ ПРОТЯГИВАЕТ РУКУ ПОМОЩИ

Турецкие профсоюзы ведут трудную борьбу против эксплуатации. Транснациональные кампании оказывают им солидарную поддержку и дают необходимые возможности для объединения работников в профсоюзы, а также оказывают давление на компании, чтобы те не использовали ситуацию в Турции для поиска безработной и дешевой рабочей силы.

Hugo Boss – роскошный бренд, дрянной работодатель

Hugo Boss ставит всевозможные барьеры на пути профсоюзного объединения работников своей важнейшей производственной фабрики в Измире. Руководство компании беспощадно увольняет профсоюзных активистов, что было подтверждено постановлением Верховного апелляционного суда Турции.

В течение более чем трех лет Турецкий профсоюз работников текстильной, трикотажной и швейной промышленности TEKSİF, членская организация IndustriALL, оказывает помощь работникам Hugo Boss по объединению в профсоюз. Работники, подавляющее большинство из которых по

уровню доходов находится за чертой бедности, перерабатывают, вынуждены соглашаться на сверхурочную работу и лишены социальных пособий, добиваются повышения заработной платы до уровня прожиточного минимума и права голоса на рабочем месте.

Несмотря на публичные заявления Hugo Boss о соблюдении в своей глобальной деятельности признанных на международном уровне трудовых стандартов, руководство фабрики в Измире нарушает основные права 3000 турецких работников.

К числу нарушений относятся угрозы, наказания и увольнения, применяемые к сторонникам профсоюза, членам их семей и их близким друзьям. Потребовались длительные судебные процессы, которые тянулись с 2011 по 2014 год, чтобы доказать незаконность увольнения 20 работников, поддержавших профсоюз. Еще восемь подобных дел до сих пор находятся на рассмотрении в суде. Несмотря на то, что Верховный апелляционный суд подтвердил, что причиной увольнения этих работников было их членство в профсоюзе, и обязал восстановить их на работе, руководство компании прибегло к другому варианту, возможному с точки зрения закона, и вместо восстановления выплатило уволенным работникам дополнительную компенсацию.

Подобная практика продолжается, и местное руководство все еще увольняет ключевых профсоюзных активистов.

Международная солидарность для работников заводов по производству автокомпонентов

Профсоюз Petrol-İş, членская организация IndustriALL, получил юридическое признание в качестве профсоюза, представляющего интересы работников Standard Profil в Турции, и после четырехлетней кампании по объединению работников начал коллективные переговоры с работодателем.

Standard Profil – турецкая транснациональная компания, поставщик уплотнительных систем для автомобилей крупных автопроизводителей, таких как Audi, BMW, Citroen, Daimler, Fiat, Ford, GM, Mercedes, Nissan и Opel.

Профсоюз объединил более 50 процентов из 2300 турецких работников Standard Profil, занятых на заводах в городах Дюздже и Бурса, и получил официальное свидетельство о признании.

Однако компания решила оспорить это свидетельство, чтобы не дать рабочим воспользоваться своими законными правами, и уволила профсоюзных активистов, работавших на более крупном заводе в Дюздже в период огайзинга.





мнение

Текст: **Брайан Колер**

Парижская конференция по климату COP21: что дальше?

«Политические документы и резолюции, принимаемые на конгрессах, десятки отраслевых и региональных конференций с 1980-х годов и до наших дней обсуждали и дорабатывали позицию профсоюзов по вопросам устойчивого развития и изменения климата. На мертвой планете рабочих мест не будет, и устойчивое развитие – уже не просто предпочтительная альтернатива, а вопрос выживания человечества», – отмечает Директор IndustriALL по вопросам устойчивого развития **Брайан Колер.**

Почему изменение климата является проблемой, которой должны заниматься и профсоюзы? Мир изменится, независимо от того, предпримет ли человечество какие-то действия для борьбы с изменением климата или будет бездействовать и ждать последствий. Мы не должны допустить, чтобы в итоге все это превратилось в отчаянную драку за ресурсы, такие как пресная вода, энергоносители и плодородные земли, драку, в которой не будет места для прав и социальной защиты трудящихся.



COP21 • CMP11
PARIS 2015
КОНФЕРЕНЦИЯ ООН ПО ИЗМЕНЕНИЮ КЛИМАТА

12 декабря 2015 года в Париже на климатическом саммите, сокращенно именуемом COP21 (21-я конференция стран-участниц РКИК ООН), было достигнуто историческое соглашение об установлении контроля за выбросами парниковых газов и сдерживании климатических изменений. Это соглашение серьезно затрагивает большинство отраслей, в которых представлены членские организации IndustriALL.

Рабочее движение выступило в Париже с тремя основными требованиями:

- Поставить более смелые цели и реализовать потенциал для создания рабочих мест, который кроется в действенной борьбе с изменением климата
- Обеспечить финансирование деятельности по ограничению климатических изменений и оказать поддержку тем, кто наиболее уязвим
- Принять обязательства по обеспечению Справедливого перехода для трудящихся и общин, в которых они живут.

В тексте Парижского соглашения содержатся все необходимые компоненты для достижения согласия по климатическим вопросам. Есть смелая цель удержать «рост средней температуры на планете значительно ниже 2°C от доиндустриального уровня и приложить усилия, чтобы не допустить повышения средней температуры более чем на 1,5°C от доиндустриального уровня». Предусмотрен периодический пересмотр показателей. Есть признание того, что предполагается трансформация экономики. Есть упоминания, хотя и слабо сформулированные, о необходимых финансовых средствах.

Концепция Справедливого перехода встроена в преамбулу соглашения с четкими формулировками:

«Принимая во внимание обязательность реализации справедливого перехода для трудящихся и создание качественных рабочих мест и достойных условий труда в соответствии с приоритетами развития, определенными на национальном уровне», стороны, подписавшие соглашение, должны теперь признать, что они приняли на себя политическое обязательство по реализации концепции Справедливого перехода, подкрепленной недавно выпущенным МОТ Руководством по Справедливому переходу.

Возможно, еще более важным моментом, чем обязательства правительств, станут те сигналы, которые соглашение посылает мировой экономике. Инвесторам или страховым компаниям станет все труднее оправдывать риски, связанные с вложением средств в ископаемые виды топлива. Это, конечно, не переделает финансовый мир в одночасье, но все же заставит его измениться.

Парижское соглашение следует рассматривать не как финишную черту, а как отправную точку. Оно задает некую базовую институциональную структуру, которая имеет все необходимые составляющие для достижения успеха.

Справедливый переход для трудящихся и окружающей среды

Концепция Справедливого перехода состоит в том, что к трудящимся, их семьям, общинам, в которых они проживают, относятся с уважением и обеспечивают их защиту, создавая новые достойные рабочие места в устойчиво развивающихся отраслях. Рабочие не выбрали свои рабочие места потому, что те наносят ущерб окружающей среде; им была нужна работа, чтобы прокормить себя и свои семьи.

СПРАВЕДЛИВЫЙ ПЕРЕХОД В РЕАЛЬНОЙ ЖИЗНИ

Концепция Справедливого перехода черпает вдохновение в той политике, которую многие правительства, особенно правительство США, начали осуществлять после окончания Второй мировой войны с целью реинтеграции тысяч демобилизованных военнослужащих в гражданскую рабочую силу. Более недавним актуальным примером служит Германия, где последние несколько десятилетий проходило планомерное сворачивание большей части угольной промышленности страны. Благодаря действенным программам социальной защиты, новаторской политике в проведении корректирующих мер на рынке труда, сотрудничеству с профсоюзами и адекватному финансированию благосостояние трудящихся отрасли и общин, в которых они проживают, не было нарушено; это является доказательством того, что социальные последствия экономических преобразований зависят от выбранной государством политики и что справедливый переход – задача выполнимая.

Есть глубокая несправедливость в том, что бремя цены, которую человечество должно заплатить за переход к устойчивой форме развития, должно лечь на плечи людей труда.

Прочные гарантии социальной защиты являются необходимым условием любой программы Справедливого перехода, но система социальной защиты никогда не станет для рабочего движения оптимальным выбором. Наилучшим решением – и самым Справедливым переходом из всех возможных – всегда будет являться создание, совершенствование или сохранение устойчивых рабочих мест. Устойчивое, или более «зеленое», рабочее место – это не всегда то, что приходит на ум поборнику защиты окружающей среды. Даже производство солнечных батарей и ветровых электрогенераторов требует топлива, электроэнергии, стали и пластмасс, которые должны откуда-то взяться, и такие рабочие места тоже должны рассматриваться как часть концепции устойчивого развития.

Единственный способ гарантировать Справедливый переход заключается в разработке структурных программ, способствующих его реализации, и решении вопросов, связанных с его последствиями. Если трудящихся будут шантажировать их рабочими местами, экология окажется в проигрыше. Поэтому нельзя просить трудящихся самих сделать этот выбор. Профсоюзы должны избежать превращения в «последнего защитника того, что защите не поддается».



3

Любая программа Справедливого перехода должна быть всеобъемлющей, отражать гибкий подход к оказанию помощи трудящимся, их семьям и общинам, в которых они проживают. Рабочие обязательно должны привлекаться к ее разработке, и программа должна быть адаптирована к каждой конкретной ситуации. Программа Справедливого перехода может даже способствовать новаторской реструктуризации устаревших промышленных объектов. И она должна поддерживать, а не разрушать благосостояние трудящихся и их профсоюзов.

Добиться Справедливого перехода к устойчивой экономике

Использование возобновляемых источников энергии в будущем станет быстро расти, чтобы занимать все большую долю в общей структуре энергетики, но в предстоящий период рабочее движение должно сделать все, чтобы трудящихся не заставляли расплачиваться за экологические последствия работы их отраслей.

Снижение выбросов парниковых газов должно начаться незамедлительно (февраль 2016 года уже оказался самым теплым в истории), иначе парижские договоренности об удержании глобального потепления в пределах 2°C не будут

В марте Глобальный союз IndustriALL, МКП и американский профцентр АФТ-КПП провели встречу в Вашингтоне, округ Колумбия, чтобы обсудить ответную реакцию мирового рабочего движения на те элементы политического давления, которые возникли в результате подписания Парижского соглашения на климатическом саммите COP21 в декабре прошлого года.

Особый упор в ходе встречи был сделан на путях достижения Справедливого перехода для трудящихся, которых затрагивает это соглашение. Работники топливно-энергетического сектора, в первую очередь шахтеры-угольщики, а также работники особо энергоемких отраслей остро ощущают на себе последствия усилий по снижению выбросов парниковых газов и сдерживанию климатических изменений, предусмотренных Парижским соглашением.

реализованы, а социальные, экономические и экологические последствия, которые в результате обрушатся на все человечество, будут катастрофическими.

В некоторых своих аспектах интересы профсоюзного движения пересекаются с интересами экологических неправительственных организаций, тогда как в других аспектах мы разделяем озабоченность наших работодателей. **Однако именно рабочее движение обладает знаниями и опытом, необходимыми для преобразования промышленности, причем таким образом, чтобы эти перемены были честными и социально справедливыми.**

Значение экологической справедливости в этом контексте понятно, особенно в развивающемся мире, где многие города и поселки зависят от деятельности одного предприятия или отрасли, например, горнодобывающей, и при этом такие заводы и предприятия зачастую оказываются самыми большими нарушителями экологических нормативов в силу слабого или вовсе отсутствующего экологического контроля со стороны государства и использования устаревших технологий.

Справедливый переход – не из тех вещей, которых можно добиться за столом переговоров. Он требует принятия государством осознанных политических решений, опирающихся на прочный фундамент действенных программ социальной защиты и политики устойчивого экономического развития, которые преобразуют существующие рабочие места в более устойчивые и наряду с этим создадут множество новых, экологически благополучных рабочих мест.

Справедливый переход не совершится сам собой, и так называемый свободный рынок не обеспечит его реализации. Он требует ведения интенсивного лоббирования и диалога как с компаниями, так и с правительствами – в противном случае трудящиеся окажутся жертвой запоздалого, лихорадочного поиска решений для выполнения парижских договоренностей, когда социально-экономические соображения будут просто отброшены в сторону.

В этот критически важный момент истории на нас лежит ответственность за то, чтобы взять на себя ведущую роль. **Мы не можем договариваться об уступках с законами физики, но мы можем – и будем – защищать устойчивую промышленную политику и требовать справедливости и достойного труда для всех сегодняшних и завтрашних тружеников.**

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И КОНЦЕПЦИЯ СПРАВЕДЛИВОГО ПЕРЕХОДА

В 2015 году МОТ созвала Трехстороннюю встречу экспертов для проведения анализа, внесения изменений и принятия проекта руководящих принципов, основанных на тщательном отборе и анализе примеров опыта разработки национальной политики и стратегии отраслевого развития с целью повышения устойчивости экологии, экологической безопасности предприятий, обеспечения социального равноправия и содействия созданию экологически устойчивых рабочих мест.

Появившееся в результате Руководство МОТ по Справедливому переходу содержит девять ключевых пунктов, необходимых для управления последствиями потенциальных мер экологического регулирования и содействия появлению устойчивых или более экологически благополучных предприятий в рамках концепции Справедливого перехода:

- Последовательность политики и наличие институтов для ее реализации (с учетом национальной специфики)
- Социальный диалог (множество заинтересованных сторон)
- Макроэкономическая политика и политика роста
- Промышленная политика и политика отраслевого развития (более экологически благополучные рабочие места, достойный труд)
- Политика в области предпринимательства
- Политика в области развития профессиональных умений и навыков (включая образование)
- Охрана труда и промышленная безопасность
- Политика обеспечения социальной защиты населения (здравоохранение, гарантированный доход, социальное обслуживание)
- Политика в отношении рынка труда

Присоединение МОТ к дебатам вокруг Справедливого перехода имеет огромное значение. Это впервые дает концепции признанное на международном уровне определение, а также обеспечивает ее институциональное существование в рамках специализированного агентства системы ООН.

- 1 Брайан Колер на 21-й сессии Конференции сторон Рамочной конвенции ООН об изменении климата. IndustriALL
- 2 Конференция ООН по изменению климата в Париже, 2015 год. COP21
- 3 Справедливый переход к устойчивой экономике. IndustriALL

Бертольд Хубер

Бертольд Хубер прошел долгий путь от подмастерья слесаря-инструментальщика на автобусном заводе до руководителя крупнейшего в мире национального профсоюза, Профсоюза работников металлургии и металлообрабатывающей промышленности Германии IG Metall, и Президента Глобального союза IndustriALL. Хубер, который говорит, что его роль в качестве Президента – быть голосом членских организаций, покинет свой пост на октябрьском Конгрессе IndustriALL в Рио.

интервью

Профсоюз: **IG Metall**

Страна: **Германия**

Текст: **Леони Гуген**

Фотографии: **IG Metall**

Почему вы начали заниматься профсоюзной работой?

Когда я вступил в ряды IG Metall в 1971 году, политические настроения в обществе очень способствовали профсоюзной работе и процессу демократизации предприятий. Канцлер Германии Вилли Брандт добивался расширения демократии, и это была пора, когда популярность профсоюзов в Германии находилась в своей высшей точке.

Чему вы научились за свою профсоюзную карьеру?

Я научился слушать своих коллег. Научился находить и формулировать общие цели и задачи. Также я научился смотреть на себя как на не такую уж важную фигуру – сильными нас делает единство.

В Германии после Второй мировой войны у нас было преимущество: мы имели возможность восстанавливать профсоюзное движение, отталкиваясь от принципа «одна отрасль – один профсоюз», вне зависимости от расовой и религиозной принадлежности или политических убеждений работников. Единый профсоюз, защищающий твои интересы в той отрасли, в которой ты трудишься.

Поэтому, если взять мой профсоюз IG Metall, мы имеем стабильный и мощный профсоюз, который после всех трудностей, связанных с воссоединением страны, сохранил свою силу.

Вскоре после падения Берлинской стены в 1989 году вы переехали в бывшую Германскую Демократическую Республику в качестве работника профсоюза IG Metall. Какую роль профсоюзы сыграли в объединении страны?

Встретились два совершенно разных мира – крайне производительная промышленность Запада слилась воедино с экономикой, которая существенно отставала. Но, справедливости ради, следует сказать, что IG Metall сумел пополниться на миллион новых членов из бывших Восточных земель. К сожалению, многих из них мы потом опять потеряли – главным образом вследствие массовых сокращений и процесса сворачивания промышленного производства, который начался в бывшей Восточной Германии. С самого начала нашей главной задачей было сохранение как можно большего числа рабочих мест.

В чем значение глобальных союзов, таких как IndustriALL?

Если взглянуть на историю, мы увидим, что в деятельности профсоюзов промышленно развитых стран всегда присутствовало международное измерение, и подтверждения этому вы найдете во всех значимых документах рабочего движения.

Именно поэтому штаб-квартира IndustriALL располагается в Женеве, «родном городе» Международной организации труда, чей мандат состоит в установлении норм трудового права на международном, всемирном уровне.

Глобализация еще более усилила потребность в международном регулировании трудовых отношений. Создание противовеса глобальному капиталу всегда являлось важнейшей стратегической задачей, поскольку глобализация сталкивает трудящихся мира друг с другом. Нам необходимо работать вместе, как единое целое.

Чего IndustriALL сумел достичь за первые четыре года своего существования?

Самым большим достижением является то, что нам удалось собраться всем вместе, преодолев отраслевые границы – от добывающих отраслей, таких как горнодобывающая промышленность, и далее по всей цепочке создания стоимости, до обрабатывающей промышленности, и создать единый сплоченный глобальный союз.

Мы добились серьезных успехов в плане подписания международных соглашений, таких как Соглашение о безопасности в Бангладеш, даже с учетом того, что само оно появилось на свет в результате страшной трагедии, разыгравшейся там три года назад. Никакой национальный профсоюз сам по себе не смог бы добиться его подписания, и без IndustriALL и Глобального союза UNI Соглашение никогда не стало бы реальностью.

IndustriALL также помог поставить вопросы зарплаты не ниже прожиточного минимума и минимального уровня условий труда в глобальную повестку дня. Большим достижением являются акции 7 октября, когда наши членские организации во Всемирный день действий за достойный труд протестуют против нестандартной занятости. В Германии эта дата стала важным днем, когда, невзирая на другие насущные проблемы, мы боремся против использования нестандартных форм занятости в Германии и во всем мире.

Огромным достижением являются наши пять стратегических целей, которые поддерживает и разделяет каждый, и я не знаю ни одной другой крупной организации, которая добилась бы такого.

Пять стратегических целей IndustriALL

- > Усиление профсоюзного влияния
- > Защита прав трудящихся
- > Противостояние глобальному капиталу
- > Борьба с нестандартной занятостью
- > Устойчивая промышленная политика

С какими вызовами сталкиваются сегодня профсоюзы?

Глобализация способствовала возникновению ситуации, когда права трудящихся нарушаются ежедневно почти в любой стране мира. Право на забастовку, свобода объединения и право на коллективные переговоры должны быть реализованы для всех трудящихся на планете, а не только в отдельных странах.

Безусловно, одним из больших вызовов 21-го века является нестандартная занятость, идет ли речь о развитой или о нарождающейся экономике. Она проникла всюду, хотя и в разных формах. Конфликт между капиталом и трудом по поводу того, какой должна быть занятость, нестандартной или гарантированной – это только начало. Другими серьезными проблемами являются безработица среди молодежи и неформальная занятость.

Мы видим, как ширится наступление на профсоюзы, например, в Северной Америке. Характерной чертой регионов, где отмечается

прогресс в развитии профсоюзов, например, Юго-Восточной Азии, является также наличие множества профсоюзов, действующих в рамках лишь одного предприятия или компании. Необходим единый голос, звучащий на национальном уровне, чтобы профсоюзы могли работать вместе.

После двух кровавых мировых войн прошлого столетия самым важным вопросом является установление мира во всем мире. Этой цели можно достичь, только продолжая поддерживать права человека, свободу, демократию, справедливость и рост благосостояния для каждого жителя планеты.

Вы были временно исполняющим обязанности Председателя наблюдательного совета компании Volkswagen и в настоящее время являетесь заместителем Председателя наблюдательного совета Audi. Опираясь на свой опыт работы в автомобильной промышленности, насколько серьезной угрозой вы считаете такое явление как «четвертая промышленная революция» или Industry 4.0?

Когда мы говорим о Industry 4.0, мы имеем в виду компьютеризацию, но одним из серьезных проблемных вопросов является уход от использования ископаемого топлива, что также создает дополнительное давление на производство и рабочие места. Электрические моторы требуют меньшего числа деталей, и это будет иметь последствия для стран-производителей автомобилей в Латинской Америке, Азии, Европе и Северной Америке.

Ясно одно: изготовление и производство автомобилей претерпит фундаментальные изменения, но на разных странах это скажется по-разному. Некоторые страны также серьезно вовлечены в производство оборудования для НИОКР и средств производства и промышленное изготовление роботов. Германия уязвима, если говорить о ее автомобильной промышленности, но то же самое можно сказать и о производстве средств производства, то есть о ее машиностроении и приборостроении.

Если вы хотите повлиять на эти структурные изменения, сделать их более позитивными для рабочих, нужны сильные профсоюзы. В конце концов, все упирается именно в рабочие места.

В первую очередь это задача, решением которой должны заниматься национальные профсоюзы. Это сначала национальный вопрос, а уже потом вопрос для IndustriALL, который должен бороться за решение общих для всех проблем, таких как справедливая оплата труда, гарантированные рабочие места и безопасность на рабочем месте.

Как вы смотрите на 40-процентную квоту для женщин в IndustriALL?

Я безоговорочно за квоту для женского представительства, и я боролся за это и в профсоюзе IG Metall. Самый большой вопрос – как этой квоты добиться и каковы будут санкции, если членские организации ее нарушают? Я сторонник изменения Устава, это политическое заявление и обязательство, но важнее, чтобы это осуществилось

на практике, а не только в наших документах. Нам нужно говорить о том, как фактически поднять представительство женщин на более высокий уровень.

Чего, как вы надеетесь, IndustriALL сможет достичь за следующие четыре года?

Уже само создание IndustriALL является успехом. На подготовку этого ушли годы, если не десятилетия. Нам удалось наладить решение вопросов в межотраслевом ключе, и я едва ли припомню хоть одну встречу или дискуссию, в которой я как Президент принимал участие, где отраслевой фактор играл бы для участников главенствующую роль. Но нам еще есть над чем работать в плане дальнейшего развития нашей общей организационной культуры.



Недостаточно просто описывать зло мирового капитала. Нужно действовать. Необходимо бросать вызов компаниям, и именно здесь на первый план выходит потребность в проведении резонансных и эффективных кампаний и необходимость дальнейшего повышения заметности IndustriALL.

Помимо формулировки пяти стратегических целей, нам, опять же, нужно перевести их на язык конкретных действий и той работы, которую мы ведем в регионах, например, по проблеме нестандартной занятости. Усиливая упор на организационное развитие, мы должны строить во всем мире сильные, сплоченные, демократические, независимые, представительные и самодостаточные профсоюзы.

Для достижения этой цели нам совершенно необходимо усиливать роль регионов и региональную работу. Ни эту, ни другие задачи нам не решить из Женевы.

Президент – это рупор членских организаций. Президент должен иметь сильный голос и твердое мнение, но главная его задача – слушать, формировать общую позицию и крепить единство.



www.igmetall.de



www.facebook.com/IGMetall



@IGMetall



@igmetalljugend

ПРАВА РАБОТНИКОВ В ГЛОБАЛЬНЫХ ЦЕПОЧКАХ ПОСТАВОК

ПРИВЛЕЧЕНИЕ КОМПАНИЙ К ОТВЕТСТВЕННОСТИ



Распространение по всему миру производства, связанного с транснациональными компаниями (ТНК), привело к росту занятости во многих странах. И это добавило профсоюзному движению новых проблем. Как ТНК могут быть привлечены к ответственности за нарушения прав трудящихся в своих цепочках поставок в отсутствие глобальных правил и механизмов по обеспечению их соблюдения?

тема номера

Текст: **Дженни Холдкрофт и Адам Ли**



По оценкам Международной организации труда (МОТ) число рабочих мест, связанных с глобальными цепочками поставок в 40 странах, выросло с 296 миллионов в 1995 году до 453 миллионов в 2013 году. Это более пятой части всей мировой рабочей силы. Для многих трудящихся работа в глобальных цепочках поставок означает нестандартную занятость, низкие зарплаты и бесчеловечный график работы.

Распространение глобальных цепочек поставок обусловлено бизнес-моделью, явно разработанной для того, чтобы использовать в своих интересах низкие зарплаты, недостаточное регулирование и контроль за соблюдением требований. Исследование показывает, что уровень соблюдения прав работников в цепочках поставок снижается.

За период с 1989 по 2010 год в швейной промышленности произошло 73-процентное снижение уровня соблюдения прав трудящихся в 20 ведущих компаниях, экспортирующих одежду в США. Одновременно с этим произошло 42-процентное снижение закупочной цены за производимую ими одежду.

Руководящие принципы ООН четко обозначают, что ТНК ответственны за условия труда в своих цепочках поставок. И все же многие ТНК заявляют, что не обладают достаточным контролем или даже информацией о том, сколько получают работники, сколько часов они работают, как обстоит дело с охраной труда или с трудовыми договорами. При этом те же самые компании в состоянии выдвинуть вполне определенные производственные требования к своим поставщикам по поводу того, какие материалы использовать, откуда эти материалы поступают, по поводу производственных процессов, сроков доставки и т.п.

Фактически модель выбора поставщиков, разработанная компаниями для максимального увеличения своей прибыли, является непосредственной причиной многих злоупотреблений, с которыми сталкиваются работники. Сжатые сроки поставки, внесение в последний момент изменений в производственные спецификации, ускорение темпа работы для запуска нового продукта и отсутствие общего представления о том, как решения о выборе поставщиков затрагивают работников, являются основными препятствиями на пути к улучшению прав работников в глобальных цепочках поставок.

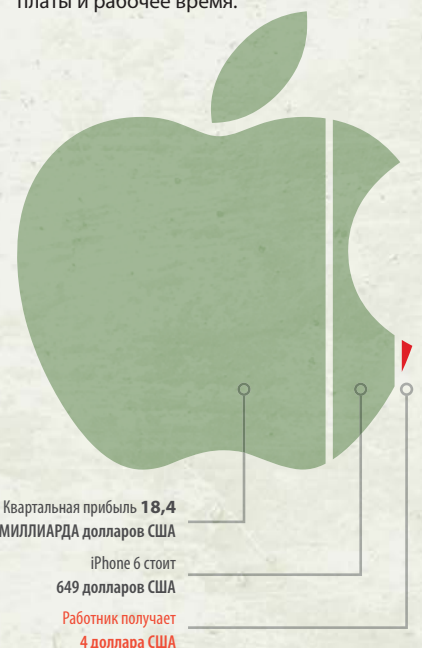
Работники всех звеньев глобальных цепочек поставок могут обоснованно задать вопрос, почему их заработок и условия работы настолько плохи. Они изготавливают товары или

выполняют работу для компаний, получающих огромную прибыль и вполне способных гарантировать всем работникам своих цепочек поставок достойный уровень жизни.

В последнем квартале 2015 года компания Apple сообщила о самой большой квартальной прибыли, когда-либо полученной корпорацией: 18,4 миллиарда долларов США. Денежные резервы компании составляют 216 миллиардов долларов США. При этом работники, которые создают изделия, приносящие столь беспрецедентную прибыль, получают всего 4 доллара США за изготовление iPhone 6, который в США продается в розничных магазинах за 649 долларов.

Амансио Ортега, основатель модной сети Zara, сейчас занимает второе место в рейтинге самых богатых людей мира и обладает состоянием в 70 миллиардов (да, миллиардов) долларов США.

ТНК-покупатели, находящиеся на верхней ступени глобальных цепочек поставок, не могут сами нанимать работников на фабрики, где производятся их товары, но их решения в области закупок оказывают мощное влияние на размер заработной платы и рабочее время.



- 1 Фабрика Sakura в Янгоне (Мьянма). *IndustriALL*
- 2 Работники на фабрике Sakura в Янгоне (Мьянма). *IndustriALL*
- 3 Акция на Оксфорд-стрит в Лондоне перед магазином H.Samuel. *IndustriALL*
- 4 *IndustriALL* призывает компанию NXP улучшить практику трудовых отношений.
- 5 Обрушение здания Rana Plaza в апреле 2013 года. *IndustriALL*



ПРОВАЛ КСО

Односторонние, добровольные и носящие рекомендательный характер меры корпоративной социальной ответственности (КСО) в подавляющем большинстве случаев не смогли обеспечить повышения заработной платы, улучшения графика работы и соблюдения прав трудящихся на вступление в профсоюз.

КСО породила многомиллионную отрасль социального аудита, что означает, что несмотря на отсутствие результатов, инвестировано так много, что многие компании будут надеяться добиться поступательных изменений путем улучшения существующих подходов.

Но поскольку в модели аудита соблюдения требований оцениваются показатели конкретной фабрики без выявления и устранения первопричин и системных барьеров, эти усилия будут и дальше неэффективны.

В обществе повышается уровень осведомленности об отсутствии результатов программ КСО – яркие интернет-сайты и отчеты больше не служат полноценной дымовой завесой, за которой компании могут продолжать вести свой бизнес привычным образом. Вера в модель аудита была еще сильнее поколеблена, когда стало известно, что органы социального контроля и сертификации, Организация высших контрольных органов (SAI) и Инициатива социальной ответственности бизнеса (BSCI), выдали чистые санитарные свидетельства фабрике одежды Ali Enterprises в Пакистане прямо перед пожаром, унесшим жизни 254 работников, а также фабрике Rana Plaza незадолго до ее обрушения, в результате которого погибли 1134 работника в Бангладеш.

КАКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ЕСТЬ У ПРОФСОЮЗОВ?

Руководящие принципы ООН и основанное на них Руководство ОЭСР четко устанавливают, что ТНК несут ответственность за злоупотребления в своих цепочках поставок. Профсоюзы могут разбираться с конкретными случаями в рамках Руководства ОЭСР, но это не приводит к обязательным решениям, и потому результаты несистемны.

Хотя в настоящее время чаще всего невозможно предъявить иски к компаниям в стране происхождения за их действия в других странах, в законодательстве по ТНК начинают происходить перемены. Во Франции идет обсуждение законопроекта, который обяжет крупнейшие французские ТНК составить план комплексной проверки для предупреждения нанесения вреда правам человека и окружающей среде. Компании, которые не создадут такой план, могут быть обязаны сделать это на основании судебного решения и будут оштрафованы за невыполнение.

Одновременно Совет по правам человека ООН прилагает усилия для заключения обязательного международного соглашения по корпоративной ответственности в отношении прав человека.

Профсоюзы будут добиваться того, чтобы обсуждение глобальных цепочек поставок на Международной конференции труда в июне 2016 года привело к конкретным мерам по устранению нарушений международных трудовых норм в цепочках поставок ТНК (смотри вставку на следующей странице).

В соответствии со своей стратегической целью противостояния глобальному капиталу IndustriALL продолжает предпринимать меры для повышения ответственности ТНК в цепочках поставок в тех отраслях, которые входят в его сферу деятельности.

IndustriALL подписал Глобальные рамочные соглашения почти с пятьюдесятью транснациональными корпорациями. Эти соглашения требуют от компаний соблюдения основных прав трудящихся и обычно включают аналогичное обязательство поставщиков компаний.

Ряд профсоюзов развивает тесные отношения с другими профсоюзами, действующими в цепочках поставок их работодателей. Членские организации IndustriALL и братский глобальный союз Международная федерация транспортников планируют систематически развивать свои профсоюзные связи в нефтяной, газовой, морской и транспортной отраслях в Дании, Норвегии и Великобритании.

Целью является укрепление влияния профсоюзов по всей цепочке поставок через обмен информацией, взаимодействие и организационный.

Профсоюзы могут использовать бренды компаний для продвижения прав работников в цепочках поставок.

МКП недавно опубликовала отчет со скандальной информацией о том, что 50 ведущих транснациональных компаний-брендов являются прямыми работодателями только для шести процентов своих работников. Остальные 94 процента работников зачастую страдают от низких зарплат и нарушений прав, скрытых в тени глобальных цепочек поставок. МКП призывает эти компании-бренды взять на себя ответственность за своих «тайных работников».

Публичная критика отдельных компаний, работающих на розничном рынке, может быть особенно мощным инструментом воздействия. Хотя работодатели в отраслях IndustriALL зачастую не работают в розничной торговле, они нередко связаны с работающими на потребительском рынке компаниями через цепочку поставок.

Профсоюзы горно-металлургического гиганта Rio Tinto оказали непрямо давление на компанию, публично связав розничного продавца ювелирных изделий Signet с порочной практикой его поставщика бриллиантов Rio Tinto.



Профсоюз MWAR, филиппинская членская организация IndustriALL, сперва не добился особых успехов в переговорах по новому соглашению на 2014 год с компанией-производителем электроники NXP. Но после того как NXP атаковала лидеров профсоюза, фокус переместился на клиента NXP, компанию Apple.

Совместно с профсоюзом MWAR были организованы протесты в магазинах Apple. Петиция, размещенная на сайте SumOfUs и призывающая Apple потребовать от своего поставщика NXP улучшения практики трудовых отношений, собрала 150 000 подписей. Результатом стало подписание нового соглашения с профсоюзом MWAR.



СОГЛАШЕНИЯ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ЦЕПОЧКИ ПОСТАВОК

Обрушение здания Rana Plaza в апреле 2013 года стало точкой разворота от неудавшейся модели аудита КСО в сторону трудовых отношений в глобальных цепочках поставок. Это сделало возможным Соглашение о пожарной безопасности и строительных нормах в Бангладеш, прогрессивное и обязательное к исполнению соглашение, подписанное глобальными союзами и более 200 ТНК швейной отрасли.

Соглашение определяет системные причины отсутствия безопасности на фабриках, несмотря на годы аудита и программ КСО, и предлагает шаги для устранения этих причин. Оно включает в себя обязательства брендов в отношении своих фабрик-поставщиков по поддержанию заказов и обеспечению финансирования фабрик для проведения необходимого ремонта. **При наличии нарушений со стороны фабрик подписавшие Соглашение бренды обязаны прекратить с ними свои деловые отношения.**

Соглашение о безопасности в Бангладеш обещает навсегда изменить стиль поведения компаний в отношении злоупотреблений в своих цепочках поставок. Теперь стоит задача использовать эту модель для устранения других системных нарушений трудовых прав в цепочках поставок.

IndustriALL подписал меморандум о взаимопонимании с рядом ведущих брендов в швейной отрасли. Целью согласованного процесса, известного как АСТ, является создание системы отраслевых коллективных соглашений, поддержанных практикой закупок брендов, в качестве основного средства фиксации размера заработной платы в глобальной швейной отрасли. В меморандуме о взаимопонимании четко сформулирована важная роль отраслевых переговоров в странах-производителях швейной продукции для обеспечения заработной платы не ниже прожиточного минимума, а также необходимость в эффективном соблюдении прав трудящихся на свободу объединения и коллективные переговоры для достижения этой цели.

В контексте глобальных цепочек поставок, где покупатели, находясь на верхней ступени цепочки поставки, обладают огромным влиянием на то, как распределяется стоимость по цепочке и сколько остается у рабочих, крайне важным является реформирование практики закупок для поддержки отраслевых переговоров.

Связывая национальные отраслевые переговоры между профсоюзами и работодателями с практикой закупок брендов, процесс АСТ создает основу для подлинных трудовых отношений в цепочках поставок. С помощью

отраслевых переговоров можно добиться установления такого размера заработной платы, который позволит работникам должным образом поддерживать себя и свои семьи, и в то же время могут быть урегулированы вопросы, касающиеся специфики отрасли, графика работы, производительности, а также другие вопросы, влияющие на размер заработной платы.

Впервые процесс АСТ стремится создать систему, которая, устраняя структурные барьеры на пути к зарплате не ниже прожиточного минимума, имеет подлинную возможность повысить зарплату рабочих-швейников масштабным, устойчивым и обязательным для выполнения способом.

Руководствуясь этим опытом и опытом Соглашения о безопасности в Бангладеш, нет никаких препятствий для создания подобных моделей для разрешения других проблем в области трудовых прав, которые укоренились в самом характере управления цепочками поставок.

В настоящее время существует возможность для профсоюзов заняться решением проблемы условий труда в глобальных цепочках поставок для установления подлинных трудовых отношений в цепочках поставок.

БОРЬБА ЗА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ЦЕПОЧКАХ ПОСТАВОК ПЕРЕХОДИТ НА УРОВЕНЬ МОТ

Глобальные цепочки поставок работают на благо крупных компаний, но не работников. Теперь борьба за защиту работников в глобальных цепочках поставок будет идти и на уровне МОТ.

В июне во время Международной конференции труда МОТ проведет обсуждение, как продвигать достойный труд в глобальных цепочках поставок. МОТ – трехсторонняя организация, перед которой стоит задача устанавливать стандарты для рынка труда. Международная конференция труда проводится МОТ ежегодно с целью принятия решений относительно общей политики МОТ, рабочей программы и международных трудовых норм.

В настоящий момент мировая экономика страдает от пробела в ответственности.

Многие компании утверждают, что защищают права работников в своих цепочках поставок, но по факту не предпринимают мер, необходимых для обеспечения соблюдения этих прав. Правительства не берут на себя ответственность за права работников иностранных поставщиков своих компаний. Страны, где расположены эти поставщики, зачастую имеют законодательство для защиты прав работников, но не могут или не хотят претворить его в жизнь.

ООН и ОЭСР предпринимают меры для устранения пробела в ответственности. В 2011 году ООН утвердила свои Руководящие принципы, а ОЭСР обновила свое Руководство.

Теперь работники, компании и правительства обсудят в МОТ дальнейшие шаги. У каждой стороны будет своя точка зрения.

Группа работников в МОТ будет стремиться к тому, чтобы по результатам обсуждения заключения отражали широко распространенные нарушения прав трудящихся в глобальных цепочках поставок и то, что глобальные цепочки поставок не приносят пользу работникам.

РАБОТНИКИ ТАКЖЕ БУДУТ ДОБИВАТЬСЯ:

- Решения работать над Конвенцией по глобальным цепочкам поставок. Эта конвенция должна разъяснить роли и ответственность правительств (в странах местонахождения покупателей и поставщиков) и компаний (как поставщиков, так и покупателей). Она должна установить правовую ответственность и стать руководством для разработки политики и законодательства, чтобы обеспечить соблюдение прав работников в цепочках поставок.
- Пересмотра Декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций. Данная декларация – инструмент МОТ, дающий рекомендации компаниям и правительствам относительно условий занятости. Однако она применяется, главным образом, к деятельности самих компаний, а не их цепочек поставок. Работники будут требовать расширения сферы ее применения и включения в нее механизма подачи жалоб, который может привести к посредничеству или арбитражу.
- Обязательства работодателей обеспечить большую прозрачность в своих цепочках поставок.
- Обязательства работать над повышением уровня безопасности и снижением нестандартной занятости в цепочках поставок.
- Продвижения отраслевых коллективных переговоров и установления размера минимальной заработной платы не ниже прожиточного минимума и механизмов определения минимальной заработной платы.

Ожидается, что у группы работодателей будет совершенно иной подход к обсуждению цепочек поставок на уровне МОТ. Они изобразят глобальные цепочки поставок как важный инструмент экономического развития и попытаются преуменьшить нарушения прав работников в цепочках поставок. Вероятно, работодатели также будут оказывать сопротивление любым мерам, которые требуют от них обеспечения большей прозрачности, ответственности или улучшения условия для работников.

Чтобы гарантировать, что обсуждение в МОТ приведет к увеличению ответственности в цепочках поставок, профсоюзы должны быть готовы оказать давление на свои правительства для поддержки требований группы работников.

ДОСЬЕ

Профсоюзные федерации: CUT и Força Sindical

Страна: Бразилия

Текст: Кимбер Майер

ДВА ПРОФЦЕНТРА – ОДНА ЦЕЛЬ:

ПРОФСОЮЗНОЕ ЕДИНСТВО В БРАЗИЛИИ ОДЕРЖИВАЕТ БОЛЬШИЕ ПОБЕДЫ

2



Более 40 процентов трудящихся Бразилии являются членами одного из двух крупнейших профсоюзных центров страны, CUT и Força Sindical. Своей непрекращающейся борьбой и неустанным трудом оба профцентра принесли трудящимся страны весомые победы.

6 декабря 2006 года 20 000 рабочих прошли маршем по столице и добились заключения исторического соглашения. Два крупнейших профцентра Бразилии, CUT и Força Sindical, организовали третий общенациональный марш в столице страны Бразилия в рамках длившейся два года кампании за ежегодное повышение минимальной заработной платы.

Эта демонстрация привела к повышению минимальной зарплаты и показала, как единство и боевой дух профсоюзов способны приводить к большим достижениям для трудящихся страны. Впоследствии правительство согласилось принять предложение представителей профсоюзов, объединений работодателей и организаций вышедших на пенсию работников и пенсионеров о ежегодном индексировании минимальной заработной платы, исходя из уровня инфляции и роста ВВП на душу населения. Эта политика продолжает действовать и по сей день.

Другой вехой в истории бразильского профсоюзного движения стало событие, произошедшее в 2008 году. Представители обоих национальных профцентров присутствовали в Палате представителей во время голосования по законопроекту, который впервые в истории юридически закрепил признание национальных профцентров.

И сегодня борьба продолжается. Южноамериканский гигант в настоящее время переживает серьезный кризис, не только экономический, но и политический. Спад экономики привел к закрытию заводов и потере рабочих мест. Однако профсоюзы сыграли ключевую роль в защите прав трудящихся и сохранили рабочие места для тысяч бразильцев.

“

«Конфедерация CNTM семь лет работала бок о бок с профсоюзными центрами Бразилии, добиваясь их юридического признания; победу мы одержали в 2008 году. После этого мы сформулировали для профцентров единую повестку дня.

CNTM-Força Sindical и CNM-CUT принимали участие в демонстрациях, семинарах и конгрессах, следуя политике, направленной на объединение профсоюзного движения», — говорит Мигель Торрес, Президент CNTM, членской организации IndustriALL.

3



В начале 2016 года профсоюзы, входящие в CUT и Força Sindical, помогли организовать успешную демонстрацию и вручение письма представителям Оргкомитета Олимпийских Игр 2016 года; письмо содержит требование о том, чтобы компания Nissan уважала принципы, которыми призваны руководствоваться официальные спонсоры Олимпиады, и обеспечила соблюдение прав человека на всем протяжении своей цепочки поставок.

Представители CNM-CUT и CNTM-Força Sindical также приняли участие в публичных слушаниях, прошедших в Комиссии по правам человека бразильского Сената, чтобы осудить антипрофсоюзную политику этой компании в американском штате Миссисипи. **В результате сенатор Паулу Паим пообещал связаться с генеральным директором компании Nissan Карлосом Гоном и попросить его провести переговоры с работниками и позволить профсоюзу заниматься объединением рабочих завода в Миссисипи.**



4

Эти профсоюзы также организовали несколько демонстраций с требованиями, чтобы транснациональные компании прекратили увольнять работников, например, на заводе Mercedes Benz в Сан-Бернарду-ду-Кампу (штат Сан-Паулу), где благодаря забастовке удалось сохранить 1500 рабочих мест. Рафаэль Маркес, представлявший профсоюз металлистов ABC, входящий в CNM-CUT, и Мигель Торрес, представлявший CNTM-Força Sindical, приняли участие в этой протестной акции.

Входящие в два вышеупомянутых профцентра конфедерации оказывают друг другу поддержку и в других отраслях, например, в отрасли химического производства.

Лусинеиде Вархау, Президент профсоюза CNQ/CUT, членской организации IndustriALL, и первая женщина, занявшая этот пост в конфедерации, отмечает:

«Мы получали поддержку от профсоюзов химической отрасли (профсоюза FEQUIMFAR-Força Sindical, членской организации IndustriALL) и от металлистов Озаску и Куритибы (Força Sindical) по целому ряду вопросов, например, в борьбе за защиту демократии, чтобы положить конец попытке государственного переворота и чтобы правительство Дилмы продолжило работу до окончания срока ее президентских полномочий, а также в борьбе за новую экономическую политику, которая будет способствовать росту экономики и занятости».

CUT описывает себя как «бразильский профсоюз широких масс, рабочего класса, независимый и демократический, преданный делу защиты текущих и исторических интересов рабочего класса». Он был создан 28 августа 1983 года в Сан-Бернарду-ду-Кампу, штат Сан-Паулу, за два года до восстановления демократии в Бразилии после двух десятилетий военной диктатуры.

Именно поэтому свои первые битвы CUT провел в борьбе за масштабные политические, экономические и культурные преобразования, способные гарантировать общепризнанные права трудящихся.

Через несколько лет после образования CUT у бразильских трудящихся появился еще один профсоюз. Força Sindical был создан 8 марта 1991 года во время празднования Международного женского дня. **Новое объединение заявило, что оно нацелено на консолидацию современного рабочего движения, которое является «независимым, свободным, плюралистским, открытым для внутренних и общественных дебатов, с четко сформулированным проектом строительства лучшей, более справедливой Бразилии, и укрепления солидарности, и способным содействовать благосостоянию своих детей».**

Второй конгресс Глобального союза IndustriALL пройдет в октябре 2016 года в Рио-де-Жанейро.



INDUSTRIALL В БРАЗИЛИИ

IndustriALL имеет в Бразилии 22 членские организации, входящие либо в CUT, либо в Força Sindical. В настоящее время Глобальный союз работает со своими членами по учебно-образовательным проектам для молодых профсоюзных работников и активистов, добивается равноправного участия женщин в деятельности профсоюзов и борется против использования нестандартной занятости в транснациональных компаниях.

Профсоюзы автомобильной промышленности Бразилии, Аргентины, Германии и Мексики также сотрудничают между собой и вместе занимаются созданием профсоюзных сетей в бразильских ТНК. IndustriALL подписал глобальное рамочное соглашение с бразильским нефтегазовым гигантом Petrobras, которое является единственным в Латинской Америке.

У IndustriALL в Бразилии есть Национальный совет, в котором представлены шесть конфедераций из двух профцентров, действующих в трех отраслях экономики (производство текстиля, металлообработка и химическое производство).



CUT: @cutnacional



Força Sindical: @CentralSindical



CUT: www.cut.org.br



Força Sindical: www.fsindical.org.br

- 1 Третий марш за минимальную зарплату, 6 декабря 2006 года. *Дину Сантуш*
- 2 & 4 Демонстрация и встреча с представителями Оргкомитета Олимпийских Игр 2016 года. *Фернанду Кавальканти*
- 3 Общественные слушания в бразильском Сенате. Сенатор Паулу Паим, Председатель комиссии Сената по правам человека, согласился связаться с генеральным директором компании Nissan Карлосом Гоном и попросить компанию провести переговоры с работниками. *Фернанду Кавальканти*



4

ЧЕТЫРЕ ГОДА ДЕЙСТВИЙ INDUSTRIALL ПОД ДЕВИЗОМ «НЕТ ЗАЕМНОМУ ТРУДУ»

С самого своего основания в 2012 году IndustriALL ставил борьбу с нестандартной занятостью в число своих главных политических приоритетов и ведущих тем своих кампаний. После четырех лет органайзинга, коллективных переговоров, кампаний и борьбы с законодательной поддержкой нестандартной занятости, осуществляющихся членскими организациями IndustriALL по всему миру, Второй Конгресс IndustriALL даст хорошую возможность проанализировать достигнутое и заново сосредоточиться на предстоящих сражениях.

**специальный
репортаж**

Текст: Армель Себи

В последние десятилетия отмечается широкое распространение и рост нестандартной занятости во всем мире. Хотя 70 процентов рабочей силы в Европе и США по-прежнему трудятся на условиях прямой и постоянной занятости, использование нестандартных форм трудоустройства набирает силу. В странах с низким уровнем дохода преобладающими формами занятости являются заемный труд, самозанятость и разовая работа.

Быстрый рост нестандартной занятости подогревается как бизнес-сообществом, так и правительствами. В качестве условия для создания рабочих мест компании требуют для себя гибкости в определении форм занятости. Во имя экономического роста правительства отказываются от государственного регулирования рынка труда и позволяют расширять число низкокачественных рабочих мест, не дающих работникам никаких гарантий занятости. Глобализация экономики, высокая международная конкуренция и аутсорсинг производственных процессов оказывают постоянное давление на компании, заставляя их снижать затраты. Транснациональные корпорации создали модель цепочки поставок, которая генерирует нестандартные формы занятости, особенно в таких отраслях промышленности как текстильная и электронная. Технологические нововведения позволяют работодателям навязывать работникам все более гибкие и лишенные гарантий условия найма.



2

Борьба против заемного труда: одна из ключевых стратегических целей IndustriALL

На учредительном Конгрессе IndustriALL, состоявшемся в июне 2012 года в Копенгагене, членские организации единодушно проголосовали за проведение кампании под лозунгом «НЕТ заемному труду».

В рамках этой глобальной кампании профсоюзы поставили себе задачу мобилизовать своих членов на проведение акций 7 октября, во Всемирный день действий за достойный труд.

Число членских организаций, принимающих участие в этом глобальном дне действий, растет с каждым годом, что одновременно свидетельствует о том первоочередном значении, которое членские организации придают необходимости борьбы с нестандартной занятостью, и зримо демонстрирует решимость IndustriALL искоренить практику заключения недобросовестных договоров найма.



3



«Неуклонный рост нестандартной занятости является одной из самых больших угроз, с которыми сталкиваются профсоюзы; эта угроза подрывает не только гарантии занятости трудящихся, достойные условия и справедливую оплату их труда, но и способность профсоюзов объединять работников в своих рядах, чтобы коллективно бороться за их права и интересы.

Для IndustriALL борьба с нестандартной занятостью является ключевой стратегической целью, достижение которой встроено во всю его деятельность на глобальном, региональном и отраслевом уровне», – отмечает Генеральный секретарь IndustriALL Юрки Райна.

Объединять трудящихся, чтобы бороться с нестандартной занятостью

«Ясно, что распространение нестандартной занятости является частью общего наступления корпораций на право трудящихся объединяться в профсоюзы и вести коллективные переговоры. Характерной чертой нестандартных форм занятости является ограниченность или даже полное отсутствие профсоюзных прав на рабочем месте и создание многочисленных и труднопреодолимых препятствий к вступлению в профсоюз для этих категорий работников», – говорит Юрки Райна.

Кампания IndustriALL «НЕТ заемному труду» призывает членские организации вовлекать работников с нестандартными формами занятости в свои ряды и оказывает им поддержку в этой работе. Профсоюзные проекты, финансируемые шведским объединением Union to Union, финским Центром профсоюзной солидарности SASK, норвежским профцентром LO, голландским профсоюзом FNV, бельгийским профсоюзом ACV-BIE и французским профсоюзом FCE-CFDT, предоставляют конкретную помощь

членским организациям в наращивании их потенциала в области органайзинга, проведения коллективных переговоров и кампаний. Борьба с нестандартной занятостью играет важную роль в укреплении единства действий членских организаций, включая создание национальных команд по управлению кампаниями, в которых представлены все членские организации; это особенно заметно в странах Африки южнее Сахары и Юго-Восточной Азии.

Членские организации, принимающие участие в проектах по борьбе с заемным трудом, рапортуют о принятии в профсоюзные ряды десятков тысяч работников с нестандартными формами занятости с 2012 года. **В одном только прошлом году членские организации добились об объединении 34 000 таких работников.**

В шести странах Африки южнее Сахары – Того, Камеруне, Демократической Республике Конго, Нигерии, Буркина-Фасо и Сенегале – членские организации вовлекли в свои ряды 17 000 работников с нестандартной занятостью.

В Западной Африке, несмотря на принятие законов, ограничивающих использование разовых и поденных форм найма, работодатели регулярно злоупотребляют заключением таких договоров. В ряде химических компаний Сенегала весь рабочий коллектив может состоять из поденных или заемных работников, нанятых через агентства занятости. Благодаря усилиям IndustriALL была организована программа по обучению органайзеров, и членские организации приступили к проведению органайзинговых кампаний на выбранных для этой цели предприятиях.



4



«Сила профсоюза определяется его членством. Мы должны объединять рабочих-контрактников, вовлекать их в профсоюзы, бороться за них и наращивать свою силу», – говорит Б.К. Дас, Генеральный секретарь профсоюза INMF (Индия).India.

В индийском городе Пуна компании нанимают все меньше постоянных работников и все шире используют не входящих в профсоюзы рабочих-контрактников. Постоянных работников увольняют, а временных работников нанимают для выполнения той же самой работы, но лишь за малую долю оклада постоянного работника.

Индийская федерация профсоюзов SEM (Shramik Ekta Mahasangh) борется с этой практикой и занимается профсоюзным объединением работников с нестандартной занятостью. Раньше рабочих-контрактников наказывали, если они вступали в профсоюз. Чтобы прекратить подобную практику, SEM в сентябре 2014 года зарегистрировала отдельный профсоюз для этой категории работников – Профсоюз рабочих-контрактников штата Махараштра (MCWU). При поддержке IndustriALL, профсоюз MCWU обучил организаторов и сумел привлечь в свои ряды 650 контрактников за один месяц.

IndustriALL призывает членские организации вовлекать работников с нестандартными формами занятости в свои ряды и выступать их представителями, считая это более предпочтительным, чем создание отдельных профсоюзных организаций. Но когда такой подход сталкивается со слишком большими трудностями и создание отдельного профсоюза является единственно возможным решением, крайне важно, чтобы профсоюзы постоянных работников проявили солидарность с новым профсоюзом и оказали ему поддержку. Такие профсоюзы дают всю необходимую информацию для профсоюзного объединения работников на их предприятиях.

Ключевая роль коллективных переговоров

В 2015 году только в рамках этого проекта членским организациям удалось перевести 10 000 заемных работников на постоянные контракты.

За последние несколько лет членские организации рассказывали о многочисленных примерах успешного проведения переговоров по улучшению условий труда заемных работников или включению их в сферу действия коллективного договора. Многие из этих примеров приведены в выпущенной IndustriALL публикации «Переговоры о гарантиях».

- В Камеруне профсоюзы FENATICAM и USTIC добились регистрации в национальной системе социального обеспечения 600 субподрядных работников на предприятии N.I.S. Environ цементной компании Cimencam.
- В Бразилии в 2013 году профсоюзная федерация FUP добилась заключения соглашения с компанией Petrobras об учреждении гарантийного фонда, обеспечивающего выплату зарплат заемным работникам.
- В 2015 году в Индии профсоюзная федерация INCWF добилась выплаты премии рабочим-контрактникам компании Digvijay Cement в штате Гуджарат, а федерация SMEFI обеспечила доступ к медицинским услугам рабочим-контрактникам наряду с постоянными работниками в государственной сталелитейной компании Steel Authority of India Ltd.

Борьба в области законодательного регулирования нестандартной занятости

Эффективное законодательство, которое ограничивает использование нестандартных форм занятости и должным образом



АБДУЛАЙЕ РАБОЧИЙ-ХИМИК, СЕНЕГАЛ

Я с 2005 года тружусь поденным работником в одной и той же компании, отработывая 15 дней в месяце, не получая никаких социальных гарантий, не получая средств индивидуальной защиты, необходимых для работы. Благодаря профсоюзу SUTIDS в 2014 году я стал постоянным работником компании. Сегодня моя жизнь и жизнь моей семьи выглядит совсем по-другому: мой доход вырос на 125 процентов, 60 процентов расходов на медицинские услуги для моей жены и четырех детей оплачиваются компанией, мне выдали индивидуальные средства защиты, фонд соцобеспечения оплачивает дородовые и послеродовые услуги специалиста для моей жены, мои дети получили доступ к медицинским услугам от учреждения, которое также выплачивает пособие моей жене после родов и детям каждые два месяца, пока им не исполнится 18.

И в результате я теперь профсоюзный активист и занимаюсь защитой интересов рабочих с нестандартной занятостью.

применяется на практике, имеет большое значение.

В **Индонезии** членские организации провели опрос более чем 500 работников из таких отраслей промышленности, как ИКТ/электроника, автомобилестроение, текстильная/швейная, цементная промышленность, строительство и утилизация судов, целлюлозно-бумажная, горнодобывающая, химическая промышленность и топливно-энергетический комплекс, чтобы собрать свидетельства нарушений действующего законодательства. Трудовые договоры большинства опрошенных рабочих-контрактников и напрямую нанимаемых временных рабочих продлевались по нескольку раз, хотя закон говорит, что договор о временном трудоустройстве может продлеваться лишь дважды. Некоторые из этих работников без перерыва трудятся во временном статусе уже 14 лет.

Большинство опрошенных заемных работников заняты на профильных для компании работах, хотя закон четко ограничивает перечень функций, которые могут выполняться работниками с нестандартными формами занятости. Членские организации намерены использовать результаты опроса для проведения кампании за более эффективное применение действующего законодательства.



7

На **Филиппинах** членские организации проводят совместные кампании с целью заставить Парламент принять Закон о защите постоянной занятости, который будет способствовать прямой постоянной занятости и ограничит использование нестандартных форм занятости, в первую очередь, заемного труда, который становится все более распространенным во всех отраслях промышленности.

В **Бразилии** членские организации IndustriALL уже несколько лет проводят кампанию против принятия Конгрессом закона, который приведет к либерализации аутсорсинга. Этот законопроект, открывающий дверь для неограниченного использования рабочих-контрактников, обсуждается уже более десятилетия. После того, как в течение нескольких лет он эффективно блокировался профсоюзами, работодателям в апреле 2015 года удалось добиться принятия этого закона Палатой представителей. Сейчас текст

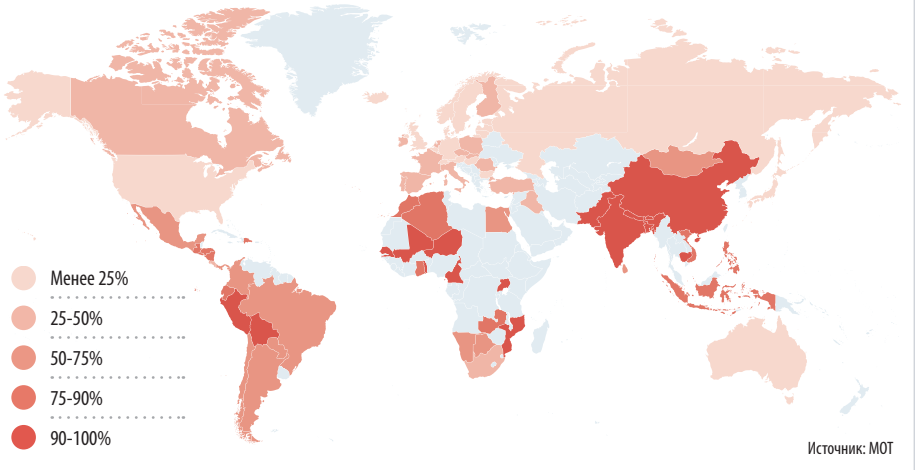


8

Заемный труд в отраслях IndustriALL

IndustriALL собирает информацию о характере и распространенности заемного труда в своих отраслях промышленности. Большинство членских организаций (от 65 до 85 процентов) продолжают сообщать о росте использования нестандартных форм занятости в своих отраслях.

Процент работников (от общего числа занятых), не имеющих бессрочного трудового договора



Источник: МОТ

закона передан в Сенат для голосования. Противодействие принятию этого закона координируется между профсоюзами и широким спектром организаций гражданского общества при поддержке IndustriALL. На данный момент движению удастся откладывать голосование в Сенате.

В рамках подготовки ко всемирным отраслевым конференциям IndustriALL членские организации обмениваются информацией о нестандартной занятости в своих отраслях промышленности. Результаты опросов ясно указывают на вопиющее неравенство положения трудящихся с постоянной и нестандартной занятостью. Во всех отраслях в большинстве случаев обращение со временными и заемными работниками отличается в худшую сторону от обращения с постоянными работниками.

Их зарплаты ниже – структура заработной платы на ряде заводов по производству автомобильных запчастей в индийском кластере автомобилестроения в Ченнае свидетельствует о том, что зарплата рабочих-контрактников почти в восемь раз ниже, чем зарплата постоянных работников.

В компании Rio Tinto на Мадагаскаре работники, переведенные на аутсорсинг, получают зарплату в размере четверти оклада постоянных работников.

Заемные работники не имеют доступа к тому же уровню социальной защиты, а порой и вовсе его лишены. Лишь в редких случаях такие работники пользуются предоставляемыми компанией льготами, например, льготным медицинским обслуживанием, предусмотренным для постоянных работников.

Членские организации сообщают о том, что заемным работникам на предприятии не всегда открыт доступ в помещения, обслуживающие постоянных работников. Во многих компаниях в Индии, а также в компании Rio Tinto на Мадагаскаре, заемных работников заставляют есть снаружи, в пыли, тогда как постоянные работники питаются в своей столовой. В провинции Кавите на Филиппинах рабочие-контрактники в электронной или текстильной промышленности, экономя деньги, утром

Переговоры о гарантиях:

Стратегии использования коллективных переговоров в борьбе против нестандартной занятости



В 2014 году IndustriALL опубликовал пособие «ПЕРЕГОВОРЫ О ГАРАНТИЯХ: СТРАТЕГИИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ В БОРЬБЕ ПРОТИВ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ», содержащее примеры творчески составленных и прогрессивных положений, которые членским организациям IndustriALL удалось включить в коллективные договоры и соглашения, противодействуя нестандартной занятости.

отправляются на работу пешком, тогда как для постоянных работников компания организует транспорт.

Заемные работники подвергаются на рабочем месте большому риску, и им часто приходится выполнять более тяжелую работу и отрабатывать более длинный рабочий день. Профессиональная подготовка проводится для них в меньших объемах, и опыта у них меньше.

Нестандартная занятость заняла одно из центральных мест в работе ряда глобальных и региональных профсоюзных сетей, созданных в компаниях и отраслях.

В 2016 году членские организации цементной промышленности в Индии, на Филиппинах и в Индонезии утвердили совместные национальные планы действий, определив в качестве приоритета профсоюзное объединение заемных работников.

Использование труда заемных работников в этой отрасли широко распространено, особенно в Азии. Глобальная профсоюзная сеть работников LafargeHolcim провела глобальный день действий 7 октября 2015 года. Профсоюзы Европы, Азии, Африки, Южной и Северной Америки организовали митинги, конференции и встречи, послав руководству LafargeHolcim мощный сигнал, требующий, чтобы компания занялась проблемой широкого распространения нестандартной занятости на своих предприятиях. **За последние четыре года более 300 человек погибли, работая на Lafarge и Holcim – почти 90 процентов из них были наняты подрядчиками или третьими сторонами.**

Индийская членская организация, профсоюз PCSS, в январе добилась важной победы на цементном заводе принадлежащей LafargeHolcim компании ACC в Джамуле после долгих лет борьбы и подачи жалобы в ОЭСР, поддержанной IndustriALL. Достигнутая договоренность обеспечила гарантии занятости для половины из 1000 рабочих-контрактников на предприятии и установила поэтапное повышение зарплат контрактников до уровня, предусмотренного в отраслевом тарифном соглашении, а также выплату выходных пособий и подъемных средств для тех, кого увольняют.

Нестандартная занятость является одним из приоритетных вопросов в глобальной кампании IndustriALL по Rio Tinto. Кампания привлекает внимание к многочисленным случаям злоупотреблений, связанных с широким использованием нестандартных форм занятости в компании Rio Tinto. Членские организации развернули активную деятельность по профсоюзному объединению заемных работников.

В 2013 году профцентр FISEMA сумел привлечь в профсоюз 300 выведенных за штат работников



ХАРИДАС ИНЖЕНЕР-МЕХАНИК, ИНДИЯ

12 лет я проработал контрактником в разных компаниях. Для меня это были тяжелые времена: платят мало, уволить могут в любой момент, на работу сам добираться, в столовую не пускают, нужных средств индивидуальной защиты не выдают. Чувствовал себя настоящим рабом подрядчика или администрации.

По инициативе и под руководством Shramik Ekta Mahasangh (SEM) все 97 рабочих-контрактников в моей компании вступили в профсоюз. После нескольких раундов переговоров с менеджментом профсоюз сумел добиться, чтобы в течение трех лет все 97 контрактников были на пропорциональной основе переведены на постоянную работу. А потом последовало увеличение зарплаты на 135 долларов США для каждого контрактника, плюс еще социальные пособия, льготы и доступ ко всем службам, которыми пользуются постоянные работники. Это круто изменило мою жизнь и жизнь моей семьи. Теперь у меня есть гарантии занятости, я могу ездить на автобусе компании, ходить в столовую, могу заплатить за хорошее образование для своих детей. Да и в целом мой общественный статус повысился.

ЛОВУШКА ТРЕУГОЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Публикация IndustriALL освещает масштабный рост использования заемного труда и других форм треугольных трудовых отношений по всему миру, а также то, как они подрывают международные трудовые нормы.



компании QMM (Rio Tinto Мадагаскар). В Австралии профсоюз CFMEU занимается профсоюзным объединением постоянных, а также временно нанимаемых работников на предприятии компании Rio Tinto – сложная задача, поскольку последние нанимаются на почасовой основе, и работодателю не составляет труда от них избавиться.

Работа с MOT

IndustriALL добивается от MOT признания того факта, что нестандартная занятость подрывает соблюдение международных трудовых норм. Международные институты недостаточно осознают масштабы этой проблемы, а работодатели и правительства продемонстрировали, что не готовы заниматься этим вопросом. После многих лет целенаправленной работы с MOT в феврале 2015 года был сделан шаг вперед, когда IndustriALL принял участие в трехстороннем заседании Комитета экспертов по нестандартным формам занятости.

Выводы, сделанные на этом заседании, потенциально способны значительно усилить реакцию MOT на проблему заемного труда. Они включают рекомендации для MOT по совершенствованию сбора данных и отчетности об использовании нестандартных форм занятости. Важно то, что рекомендации также призвали к проведению в будущем встреч экспертов по временной занятости и по вопросам дискриминации, связанной со статусом занятости, что говорит о возможности разработки в будущем международных трудовых норм в этих двух областях.



Кампании и победы

«Благодаря обилию знаний и опыта, полученным за четыре года кампания «НЕТ заемному труду», опирающейся на работу, которая уже была проделана нашими глобальными союзами-учредителями, членские организации IndustriALL во всем мире сегодня готовы противостоять нестандартной занятости в любых ее проявлениях», – отмечает Юрки Райна.

«Борьба против заемного труда не окончена, и ожидать ее окончания в скором будущем не приходится. На нашем Втором Конгрессе в Рио в октябре членские организации должны будут вновь подтвердить свою приверженность проведению этой глобальной кампании, которая переходит в следующую фазу. Пришло время поразмыслить о многих достижениях кампании и собраться с силами, чтобы ответить на те вызовы, которые еще ждут впереди.

В одном можно быть уверенным: где бы нестандартная занятость ни пускала свои корни, членские организации IndustriALL будут заниматься профсоюзным объединением работников, вести коллективные переговоры и политическую борьбу и объединять свои силы для защиты прав трудящихся».

Посетите страницу кампании IndustriALL «НЕТ заемному труду»



Акции, проведенные 7 октября 2015 года:

- 1 Индия. SMEFI
- 2 Таиланд. TEAM
- 3 Пакистан. APFUTU
- 4 Нигерия. NLC
- 5 Индия. IndustriALL
- 6 Япония. JCM
- 7 Швейцария. IndustriALL
- 8 Шри-Ланка. CIWU
- 9 Бразилия. CUT

Примерно 5 000 человек вышли 9 февраля на улицы Мадрида в знак протеста против суда над восемью профсоюзными активистами, которым в общей сложности грозило 66 лет тюрьмы за проведение забастовки. Все восемь активистов были оправданы, и это победа профсоюзов по всему миру.

#RightToStrike



IndustriALL протестует против агрессивной политики подавления профсоюза, которую компания Nissan проводит на своем заводе в Кантоне, штат Миссисипи (США). Политика компании противоречит Руководящим принципам устойчивого развития цепочек поставок для спонсоров Олимпийских игр, которые в числе других стандартов содержат принцип свободы объединения.

#DoBetterNissan





**СКОРБИМ ПО ПОГИБШИМ,
БОРЕМСЯ ЗА ЖИВЫХ.**

**ПРИШЛО ВРЕМЯ
РАТИФИЦИРОВАТЬ КОНВЕНЦИЮ
МОТ №176
О БЕЗОПАСНОСТИ И ГИГИЕНЕ
ТРУДА НА ШАХТАХ!**

