

# METAL WORLD



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ МЕЖДУНАРОДНОЙ ФЕДЕРАЦИИ МЕТАЛЛИСТОВ



## МОРОКОЧА

Шахтерский городок в Перу. Страница 12

№1  
2006

## «Терроризм» по отношению к профсоюзам

**Т**ермин терроризм может быть и жесткое определение, но уж точно не преувеличение, когда речь заходит о том, как работодатели в США тратят миллионы долларов только для того, чтобы не дать профсоюзам возможности работать.

Из репортажа Дэвида Моберга в данном номере Metal World становится ясно, почему я считаю терроризм подходящим термином для описания ситуации, с которой столкнулись членские организации МФМ в США. Суровая реальность заключается в том, что рабочие хотят объединяться в профсоюзы, чтобы защищать себя, но не могут сделать это из страха быть уволенными и потерять источник дохода.

Все примеры в этой статье говорят об одном и том же. Любые транснациональные компании (ТНК) ведут себя в других странах иначе, чем в своих, не соблюдая прав трудящихся, которые обычно соблюдаются в стране происхождения компании.

Многие европейские и японские ТНК поддерживают хорошие отношения с рабочими и их организациями в своих странах. Они прекрасно знают, что это лишь на пользу компании, работников и общества в целом, когда партнеры могут сесть за стол переговоров и обсудить вопросы производства, охраны труда, рабочего времени и заработной платы в духе доброй воли и взаимного уважения.

Однако в США те же компании тратят состояния и используют недобросовестные приемы для того, чтобы не допустить профсоюзы на свои заводы. Почему? Разве американские трудящиеся не заслуживают таких же профсоюзных прав?

Ответ прост — разумеется, американские рабочие должны иметь такие же основные права, как и рабочие в других странах. Нарушение прав человека и профсоюзных прав совершенно недопустимо. Такие права должны быть гарантированы всем трудящимся, где бы они ни жили, в том числе, и в США.

Что может сделать профсоюзное движение для обеспечения соблюдения прав трудящихся? Организовать трудящихся — вот, что мы обязаны сделать.

Профсоюзы Америки, разумеется, могут сделать многое сами, но им также требуется и наша помощь. При работе с ТНК Международное Рамочное Соглашение также может оказать-

ся очень полезным инструментом при условии правильного ведения переговоров по его заключению, выполнения всех его положений в духе сотрудничества и социального диалога при должной координации МФМ и других задействованных Глобальных Федераций Профсоюзов.

Следует также помнить, что американская система во многом отлична от той, что используется в большинстве других странах.

В Европе небольшая группа рабочих может собраться вместе и принять решение о создании своего профсоюза, или же они могут каждый сам по себе принять решение о вступлении в любой профсоюз на свой выбор. Будет ли новый профсоюз признан правомочным вести коллективные переговоры, зависит от его силы и способности мобилизовать рабочих, интересы которых он берется представлять. Они не должны просить разрешения для этого.

В США — и, к сожалению, во многих других странах — право быть представленным профсоюзом появляется, только если профсоюз уже завоевал признание. На практике рабочий не имеет права выбирать для себя профсоюз.

Трудящиеся Америки просят европейских рабочих помочь им в том, чтобы ТНК, работающие в США, не вмешивались бы в выборы, подписывая так называемую статью о нейтралитете. Это означает, что ТНК не будет действовать против профсоюзов, когда те будут пытаться заручиться поддержкой рабочих.

Американским профсоюзам нужна солидарность международного профсоюзного движения уже сейчас. Мы должны сделать все, что в наших силах, чтобы помочь им. Что произойдет в США важно не только для трудящихся этой страны, но и для всех нас, поскольку эта порочная практика распространяется повсеместно.



**МАРЧЕЛЛО МАЛЕНТАККИ**  
Генеральный Секретарь МФМ

[mmalentacchi@ifmetal.org](mailto:mmalentacchi@ifmetal.org)

**METAL WORLD** издается  
Международной  
Федерацией  
Металлистов (МФМ)

### МФМ

Case postale 1516  
54 bis, route de Acacias  
CH-1227 GENEVA  
Switzerland  
Tel: +41 22 308 50 50  
Fax: +41 22 308 50 55

### Адрес МФМ в Интернет:

[www.ifmetal.org](http://www.ifmetal.org)

**Президент:** Юрген Петерс

**Генеральный Секретарь:**

Марчелло Малентакки

[mmalentacchi@ifmetal.org](mailto:mmalentacchi@ifmetal.org)

**Редактор:** Йеспер Нильссон

[jnilsson@ifmetal.org](mailto:jnilsson@ifmetal.org)

**Общая редакция издания**

**на русском языке:**

Н.Афонина



### Редактор новостей:

Анита Гарднер

[agardner@ifmetal.org](mailto:agardner@ifmetal.org)

**Графический дизайн:**

Ингвар Нильссон

**Перевод с английского:**

М.Минин, М.Курзина,

Р.Гарипова

**Отпечатано:**

Drukkerij Lannoo

**Обложка:**

Scapics

### METAL WORLD

выходит 4 раза в год  
на английском, русском  
и японском языках.

Мнения, изложенные в  
статьях, не обязательно  
отражают взгляды МФМ.

№1 (7) • Март 2006



## НОВОСТИ

### PSA Peugeot Citroen подписала MPC

Соблюдение основных трудовых стандартов и требование того же от подрядчиков — вот центральные положения Международного рамочного соглашения, подписанного Компанией PSA Peugeot Citroen и Европейской федерацией металлистов 1 марта.

11



## ТЕМА НОМЕРА

### Морокоча, Перу

В Морокоча, где иностранные компании выжимают из рабочих прибыль любыми средствами, профсоюзы и организации местных жителей укрепляют связи и поднимаются на борьбу за права рабочих, занятых временно или по субдоговорам, за права их семей, вдов и сирот.

12



## СПЕЦИАЛЬНЫЙ РЕПОРТАЖ

### Остановить профсоюз любой ценой

Большинство работодателей оплачивают услуги консультантов по борьбе с профсоюзами, принуждают работников к персональным встречам с начальниками на производстве и требуют проведения закрытых антипрофсоюзных собраний профсоюзное движение в США сталкивается с огромным количеством трудностей. Однако все новые примеры доказывают, что в этом противостоянии можно побеждать.

18



## ДОСЬЕ МФМ

### Хэппиус Чаамбве

Хэппиус Чаамбве — директор по научно-исследовательской работе профсоюза NUBEGW в Замбии. Он считает, что участие в Летней Школе МФМ в 2005 году было полезным для развития его организации и повысит ее вовлеченность в профсоюзную работу на международном уровне.

24

## Открытая агрессия

Если Ваш профсоюз требует должного расследования гибели 65 человек при исполнении ими своих служебных обязанностей, заявляя, что работодатель должен понести ответственность за случившееся, как Вы думаете, правительство Вашей страны снимет с должности генерального секретаря Вашего профсоюза? Вероятно, нет. Но именно это и произошло в Мексике. Как сообщается на странице семь, по прошествии недели 65 шахтеров, попавших в завал в угольной шахте, были объявлены погибшими. После этого ужасного события Наполеон Гомес Уррутиа, генеральный секретарь Мексиканского национального профсоюза горняков и металлистов, членской организации МФМ, выступил с критикой в адрес правительства и горнодобывающей компании, обвиняя их в произошедшей катастрофе. Вопиющим актом вмешательства в дела профсоюза явилось заявление Мексиканского Министерства Труда о непризнании более Наполеона Гомеса генеральным секретарем профсоюза и назначении нового руководителя профсоюза. Это драматическое событие последнего времени — не освещенное в данном номере Metal World, т.к. номер был уже сверстан — вызвало возмущение во всем мире.

Следите, пожалуйста, за ходом развития этого мексиканского дела по информации, представленной на сайте МФМ или в нашем обновленном информационном бюллетене NewsBriefs, который теперь содержит еще больше информации и публикуется в более удобном формате.

Если Вы еще не подписались на бюллетень News Briefs, то сделайте это сейчас на: [www.imfmetal.org/newsbriefs](http://www.imfmetal.org/newsbriefs). Более подробно читайте об этом на стр. 10. Между прочим, у Вас в руках 25-ый номер журнала Metal World — отчасти это юбилейный выпуск.



**ЙЕСПЕР  
НИЛЬССОН**

Редактор  
[jnilsson@imfmetal.org](mailto:jnilsson@imfmetal.org)

## ЧЛЕНСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

## Металлисты Италии достигли соглашения

**ИТАЛИЯ** Три итальянских профсоюза металлистов — FIM, FIOM и UILM — 19 января пришли к соглашению о заключении нового национального договора взамен предыдущего, срок действия которого закончился в декабре 2004 года.

Соглашение было достигнуто после 13 месяцев переговоров, более 60 часов забастовочной борьбы, одной общенациональной демонстрации в Риме и сотен акций по всей стране.

В ходе переговоров ассоциация работодателей пыталась обменять повышение заработной платы на увеличение продолжительности и гибкости рабочего дня, а также аннулирование переговорной роли представителей трудящихся, известных как RSU.

Договором предусматривается:

- повышение ежемесячной заработной платы на 100 евро (60 евро с января 2006 года, 25 евро с октября 2006 года, 15 евро с марта 2007 года)
- единовременная выплата в сумме 320 евро (50 процентов в феврале 2006 года, 50 процентов в июне 2006 года)
- 130 евро в год металлистам, получающим лишь минимальную заработную плату

В договоре также указывается, что компании принимают на работу допол-



Митинг FIOM, Болонья

ФОТО: PuntoFIOM

нительных учеников только после того, как 70 процентов нынешних учеников получают постоянную работу. Ученики должны пройти 160-часовой курс подготовки в первый год обучения, 140-часовой — в течение второго года и 120-часовой — в течение третьего года обучения.

Договор включает два пункта в качестве эксперимента. Во-первых, по договоренности с RSU допускается прерочное введение гибкой продолжительности рабочего времени на протяжении нескольких недель. Во-вторых, к июлю 2006 года национальная комиссия подготавливает отчет об определении максимального процента временных и постоянных рабочих мест. Срок действия этих двух экспериментальных разделов договора истекает в июле 2006 года, если обе стороны не договорятся о продолжении этой работы. **АГ**

## Профсоюз IG Metall требует 5% прибавки

**ГЕРМАНИЯ** Немецкий профсоюз металлистов IG Metall заявил, что в ходе текущего раунда переговоров по зарплате в электротехнической промышленности, машиностроении и металлопромышленности Германии будет требовать повысить ее на 5%.

На заседании 12 декабря руководство IG Metall рекомендовало добиваться этого роста зарплат для 3,4 миллиона работников отрасли в течение ближайших 12 месяцев. Официальные переговоры по зарплате в некоторых регионах Германии начались уже в феврале.

Комментируя рекомендации профсо-

юза IG Metall, федерация работодателей Gesamtmetall отметила, что повышение зарплат более чем на 1,2% неприемлемо.

Однако Президент IG Metall Юрген Петерс заявляет, что это требование профсоюза «как финансово осуществимо, так и оправдано с экономической и социальной точек зрения».

IG Metall указывает на благоприятные экономические условия в машиностроении и металлопромышленности Германии: в 2006 году ожидается рост производительности и доходов компаний. **ЙН**

## Окончание забастовки на Boeing в США и Австралии

**АВСТРАЛИЯ И США** Забастовка на Boeing в США завершилась 2 февраля после того, как члены Международной Ассоциации механиков и работников авиационно-космической промышленности проголосовали за ратификацию нового соглашения.

1500 работников подразделения Boeing, занимающегося ракетно-космическими и оборонными системами, начали бастовать 2 ноября 2005 года после того, как компания в ходе коллективных переговоров отказалась изменить свое предложение.

По информации в СМИ, в ратифицированном соглашении прописано повышение зарплат в среднем на \$13700 — этот показатель должен быть достигнут к октябрю 2008 года — времени окончания срока действия договора.

Трудящиеся компании Boeing в Нью-касле (Австралия) вернулись на свои рабочие места 20 февраля — после передачи этого конфликта на рассмотрение в Комиссию по трудовым отношениям



Пикет забастовщиков, США  
ФОТО: AP

штата Новый Южный Уэльс. Эти работники — члены Профсоюза австралийских рабочих (AWU) — находились в состоянии забастовки с 1 июня 2005 года, зарплата им не выплачивалась. Забастовка началась после объявления им руководством компании локаута за проведение законной акции в поддержку своего права на коллективные переговоры.

Для того чтобы получить более подробную информацию о ситуации на Boeing в Австралии, пожалуйста, обращайтесь на веб-страницу профсоюза AWU: [www.awu.net.au/boeing](http://www.awu.net.au/boeing) **АГ**

## SMER организует женскую секцию

**МАКЕДОНИЯ** Женщины-члены Профсоюза металлистов, энергетиков и горняков Македонии (SMER) в прошлом месяце отпраздновали создание женской секции профсоюза. Представительницы всех местных отделений SMER собрались в феврале на встречу, целью которой было сформировать женскую секцию. Участницы встречи одобрили учредительные документы, назначили исполнительный орган, выбрали координатора и ее заместителя. Все присутствующие на встрече выразили желание и готовность работать во имя улучшения представления интересов женщин в SMER. Данный

профсоюз считается преимущественно «мужским» — доля женщин составляет 15% от всей членской базы.

«МФМ поздравляет SMER с этим важным и символическим шагом к тому, чтобы уделять больше внимания потребностям женщин-членов профсоюза», — заявил Генеральный секретарь МФМ Марчелло Малентакки. «Только вовлекая женщин в директивные структуры профсоюза можно гарантировать способность профсоюзного движения отвечать потребностям женщин-трудящихся, особенно в тех отраслях, где исторически доминируют мужчины». **ДЖХ**

## USW против изменения климата

**КАНАДА** Выступая 7 декабря на Конференции ООН по вопросам изменения климата, вице-президент USW Джим Пэннелл заявил: «Отказ подписать Киотский протокол ставит американских рабочих в крайне невыгодное положение. Мы будем работать с профсоюзами из США и других стран с тем, чтобы организовать поддержку Киотского протокола».

Также на Конференции Марселос Темистоклес из Бразильской профсоюзной конфедерации CUT еще раз заявил о важности снижения выброса парниковых газов. Марселос призвал установить жесткие нормы для промышленно развитых стран в будущем, при этом подчеркнув, что развивающимся странам необходимо также присоединиться к программам по снижению выброса парниковых газов. «Мы признаем, что изменения климата влияют на рабочие места, однако, с этой проблемой необходимо бороться посредством конкретных мер по поддержанию занятости и социальных перемен», — сказал он.

Представители профсоюзов на Конференции отстаивали важность признания правительствами роли органов представительства рабочих при реализации Киотского протокола.

Профсоюзы призывают правительство создавать на национальном уровне основы для построения социального диалога и поиска консенсуса, продвижения практик справедливого найма и планирования социальных изменений. Основное требование профсоюзов — реализация совместных с работодателем программ по сокращению выбросов углекислого газа на рабочих местах.

Примечание: В Программе Действий МФМ (раздел 1.5) написано: «Все страны мира должны осуществлять политику, которая способствовала бы претворению в жизнь целей Киотского Протокола об изменении климата». **ЙН**

## МФМ призывает автокомпании подписывать МРС

**ГЛОБАЛЬНО** На Всемирном Экономическом Форуме в Давосе 26 января Генеральный секретарь МФМ Марчелло Малентакки обратился к основным мировым автопроизводителям и их поставщикам с призывом подписать Международные Рамочные Соглашения (МРС) с МФМ.

Во время открытой дискуссии на тему «Политика занятости в автомобильной промышленности: на пути к новому социальному договору» Малентакки заявил, что компании должны выполнять свои обязательства, соблюдая, в первую очередь, признанные во всем мире основные трудовые нормы.

«Рабочие должны иметь право на коллективные переговоры, на свободу объединения и создание профсоюзов», — сказал он.

«МРС создают четкий формат для возможности »социального договора« между многонациональной корпорацией и ее рабочими, включая и тех, кто занят в цепи поставок, основанного на трудовых нормах, признанных во всем мире», — добавил Малентакки.

«Некоторые компании, представленные здесь сегодня, уже подписали МРС, однако, многие еще не подписали. Нам предстоит много работать для того, чтобы принципы основных трудовых норм бы-

ли внедрены во всей автомобильной промышленности», — сказал Малентакки.

Среди присутствовавших на встрече представителей автомобильной промышленности были руководители высшего ранга таких компаний, как Audi, Bosch, DaimlerChrysler, Delphi Corporation, Hyundai, Magna International, Mahindra & Mahindra Ltd, Mahle, Remy International, Renault, Siemens, Volkswagen и Шанхайской Корпорации автомобильной промышленности. **АГ**

Примечание: 1 марта МФМ подписала МРС с компанией PSA Peugeot Citroen. См. статью на стр. 11.

## Ford и GM сокращают рабочие места в США

**США** Корпорация Ford Motor Company заявила о сокращении от 25,000 до 30,000 рабочих мест и закрытии 7 предприятий к 2012 году. Кроме того, Ford планирует сократить 12% своих служащих в течение двух ближайших месяцев.

В своих комментариях президент UAW Рон Геттелфингер и вице-президент профсоюза Джералд Бантом заявили, что были крайне разочарованы сообщением Ford, которое стало поистине ужасной новостью для многих тысяч мужчин и женщин, работающих на компанию.

«Как и план 2002 года, новый «путь вперед» компании Ford основан на сокращении рабочих мест и закрытии производственных мощностей с тем, чтобы «привести в соответствие» производительность Ford и снижающийся спрос на продукцию компании. Но, в сложившейся ситуации, старания компании должны быть направлены в первую очередь на то, чтобы увеличить свою долю на этом конкурентном рынке, предлагая потребителю передовую и привлекательную продукцию».

«Как и заявленное уже закрытие заводов, так и будущие заявления компа-

нии являются предметом текущих переговоров с Ford», — сказали Геттелфингер и Бантом. «И, конечно, это заявление делает переговоры по 2007 году все более сложными и все более важными».

Корпорация General Motors объявила 21 ноября о том, что к 2008 году в Северной Америке будут сокращены 30,000 рабочих мест и закрыты (или станут работать не на полную мощность) девять заводов и три других производственных предприятия. В ответ на данное заявление президент UAW Рон Геттелфингер назвал действия GM крайне разочаровывающими, несправедливыми и неудачными.

«Хотя в продолжающемся снижении доли GM на рынке нет вины работников и наших местных сообществ, именно эти группы пострадают в результате заявленных действий», — сказал Геттелфингер. **АГ**



Сборочная линия Ford  
ФОТО: AP

## Delphi продолжит переговоры

**США** Переговоры профсоюзов с Delphi продолжились после того, как компания отказалась от своей угрозы запустить процедуру банкротства, чтобы аннулировать коллективные соглашения и прекратить выплаты вышедшим на пенсию работникам.

Однако, если сторонам не удастся прийти к полному соглашению до 31 марта 2006 года, компания угрожает разорвать все трудовые договоры.

Говоря об этой отсрочке, президент UAW Рон Геттелфингер отметил, что профсоюз «постоянно заявлял о том, что найти основу для удовлетворительного решения этих проблем возможно только путем коллективных переговоров между Delphi, General Motors и UAW».

Профсоюз UAW, представляющий 25,000 работников Delphi (из 34,000 работников компании, состоящих в профсоюзах) заявил о возможности организации забастовки на Delphi в том случае, если компания подаст в суд по делам о несостоятельности прошение о прекращении действия коллективных соглашений. Эта забастовка скажется на североамериканских сборочных предприятиях GM уже через несколько дней после ее начала. **РБ**

## Мексиканские горняки, оставшиеся под завалами, погибли

**МЕКСИКА** 65 мексиканских шахтеров, 19 февраля оказавшихся под завалом в принадлежащей компании Grupo Mexico угольной шахте Pasta de Conchos (№8), что находится в северной части штата Коауила, спустя неделю были объявлены погибшими. Двадцать пять из числа жертв были членами Мексиканского Национального профсоюза горняков и металлистов (SNTMMSRM).

В связи с этой ужасной трагедией профсоюз, входящий в состав МФМ, выпустил коммюнике, в котором призвал власти оказать реальную помощь семьям погибших. Профсоюз заявил, что сделает все необходимое, чтобы семьи погибших шахтеров получили должную моральную и материальную помощь — независимо от того, были ли погибшие рабочие членами профсоюза или нет.

Согласно коммюнике, 7 февраля эта шахта была проинспектирована представителями должностными лицами,

которые лишь произвели проверку в отношении 34 нарушений, выявленных 12 июля 2004 года, не доложив об иных проблемах, существующих на шахте.

Профсоюз SNTMMSRM заявил, что «произошедшее на шахте №8 было производственным убийством, и это необходимо учитывать при расследовании и выдвижении обвинений. Акционеры и директора компании Grupo Mexico в ответе за это преступление, причина которого — жадность, репрессии и бесчуживенность. Они должны предстать перед судом и понести соответствующее наказание».

Региональный представитель МФМ Хорхе Кампос вместе с рабочими, членами их семей и профсоюзными лидерами посетил шахту и заявил, что «МФМ обсудит с Национальным профсоюзом горняков и сталелитейщиков, какие международные действия будут предприняты по окончании расследования обстоятельств этой страшной трагедии». **АГ**

## Конфликт на Gerdau продолжается

**США** Незаконный локаут на заводе компании Gerdau Ameristeel в Бомонте (Техас), продолжавшийся шесть месяцев, закончился. Однако работники, вернувшиеся на свои места, все еще не имеют коллективного соглашения и недовольны тем, что 90 из 270 уволенных членов профсоюза так и не были восстановлены в должности.

Переговоры по новому соглашению с трудом продвигаются как на заводе в Бомонте, так и на предприятиях компании в Уилтоне (Айова) и Сент-Поле (Миннесота). На этих трех производствах Gerdau добивается от профсоюза следующих уступок:

- Замораживание почасовой ставки заработной платы
- Двухуровневая шкала заработной платы
- Сокращение пенсионных выплат
- Урезание медицинских услуг для ушедших на пенсию
- Обязательная сверхурочная работа
- Уменьшение размеров оплаты за

сверхурочную работу

- Сокращение продолжительности отпусков
- Изменения в классификации должностей

Купив эти заводы у компании North Star Steel в 2004 году, Gerdau Ameristeel получила за первый год \$40 млн. прибыли от завода в Сент-Поле и \$35 млн. — от завода в Уилтоне. Предприятие в Бомонте тоже было прибыльным, пока 26 мая 2005 года компания неожиданно не объявила рабочим локаут.

«Хотя компания заявляет о том, что она хочет заключить справедливое и экономически эффективное соглашение, подобные факты говорят об обратном», — сказал Роб Джонстон, директор МФМ по сталелитейной промышленности. «МФМ будет и дальше поддерживать свои членские организации в их борьбе. МФМ уже создала глобальную сеть профсоюзов, работающих на предприятиях Gerdau, их поставщиков и конечных потребителей продукции компании». **АГ**

## МФМ: МРС с Arcelor должно остаться в силе

**ГЛОБАЛЬНО** МФМ выражает обеспокоенность в связи с намерением Mittal Steel купить компанию Arcelor и требует гарантий того, что выполнение подписанного компанией Arcelor и профсоюзами Международного Рамочного Соглашения (МРС) по уважению основных трудовых норм будет соблюдаться или даже расширяться.



Завод Arcelor, Бразилия

В январе крупнейший производитель стали в мире — компания Mittal Steel — объявила о намерении приобрести европейскую сталелитейную компанию Arcelor. Высказываясь по данному вопросу, директор МФМ по сталелитейной промышленности Роб Джонстон отметил, что ставки для рабочих высоки — существуют реальные опасения по поводу того, что принесет завтрашний день.

«В работе профсоюзов с обеими компаниями имеется как позитивный, так и негативный опыт. Однако МФМ заключила МРС с Arcelor. Это соглашение дает нам больше уверенности в том, что Arcelor будет соблюдать основные трудовые нормы на своих предприятиях по всему миру», — заявил Роб Джонстон.

«Хотя многие наши членские организации отмечают, что в ходе совместной работы Mittal Steel продемонстрировала, что является честной и разумной компанией, в некоторых случаях попадание в собственность Mittal Steel приводило к сокращениям рабочих мест», — сказал он.

«Хотя европейские и североамериканские профсоюзы имеют разные мнения по поводу этого намерения, все членские организации МФМ едины в том, что гарантия занятости и права трудящихся остаются ключевыми вопросами», — заявил он. **АГ**

## В Индонезии уволенные рабочие сражаются за свои места

**ИНДОНЕЗИЯ** Сотни индонезийских трудящихся-женщин сражаются за свои рабочие места и отстаивают свои права после закрытия в Каранггане, город Богор завода по производству электронного оборудования. Электронная компания RF Hitec Indonesia, принадлежащая корейским владельцам, закрыла предприятие 30 декабря, не проконсультировавшись с профсоюзом, тем самым, нарушив трудовое законодательство Индонезии.

Работников принудили написать заявление об увольнении, выплатив им выходное пособие в минимальном размере, — все это является прямым нарушением прописанных в трудовом законодательстве Индонезии норм переноса производств. Перенос завода из Богора в Сианджур мотивирован исключитель-

но погоней за прибылью, а права трудящихся, защищаемые законодательством страны, были проигнорированы. Это уже не первый случай, когда компания увольняет всех работников и переводит предприятие в регион с более дешевой рабочей силой: в 1996 году при переносе предприятия из Танджеранга в Богор с рабочими обошлись точно так же.

МФМ обратилась с письмом к компании, требуя:

- Сохранить фабрику RF Hitec в Богоре
- Предоставить постоянную работу трудящимся предприятия
- Если перенос производства все же состоится, все права работников, гарантирующиеся трудовым законодательством Индонезии, должны быть соблюдены.

АГ

## ОЭЗ: в фокусе внимания МФМ в 2006 году

**ГЛОБАЛЬНО** В 2006 году МФМ разработает стратегию действий по особым экономическим зонам (ОЭЗ). Важной составляющей этой работы будет обсуждение вопроса ОЭЗ, на всех региональных встречах МФМ. Основное внимание при этом будет уделяться следующему:

- непосредственный опыт объединения рабочих в ОЭЗ, успехи и неудачи, а также
- определение потенциальных целевых групп для объединения в профсоюзы в ОЭЗ и того, какая помощь может для этого потребоваться.

В помощь при проведении обсуждений на региональных встречах и сборе соответствующей информации распространена анкета по проблемам ОЭЗ, которая также доступна на сайте МФМ: [www.imfmetal.org/epz2006](http://www.imfmetal.org/epz2006).

В частности, МФМ стремится выяснить, какие компании работают в ОЭЗ из числа поставщиков ТНК, подписавших Международные Рамочные Соглашения (МРС). Дополнительную ин-



Митинг рабочих ОЭЗ в Индонезии, декабрь 2004

формацию по компаниям, подписавшим МРС с МФМ, можно найти на сайте: [www.imfmetal.org/ifa](http://www.imfmetal.org/ifa).

«Мы ищем возможности и пути для объединения в профсоюзы рабочих в ОЭЗ. Если нам удастся выяснить, какие стратегии наиболее эффективны в этом плане, мы сможем попытаться применять их и в других местах», — заявила Дженни Холдкрофт, директор МФМ по ОЭЗ.

«Полученная информация и результаты обсуждений на каждой региональной встрече послужат основой для стратегии действий МФМ по проблемам ОЭЗ», — сказала она.

АГ

## ВТО проигнорировала предложения по развитию

**ГОНКОНГ** МФМ совместно с другими международными профсоюзами осудила ВТО в связи с тем, что в ходе работы ее 6-ой Конференции на уровне министров, прошедшей с 13 по 18 декабря в Гонконге, не были рассмотрены вопросы устойчивого развития и занятости.

Хотя участники конференции и не пришли к каким-то конкретным выводам, стал очевиден тот факт, что в ходе торговых переговоров корпоративные интересы ставятся выше условий труда и жизни рабочих во всех странах.

Странами-членами ВТО не принимается во внимание то воздействие, которое может оказать дальнейшая либерализация торговли на развитие и занятость. Полностью отсутствует осознание того, что достойные рабочие места — единственный способ для бедных стран выбраться из бедности, а для промышленно развитых стран обеспечивать устойчивое развитие.

Директор МФМ по международным связям Карла Колетти, принимавшая участие в декабрьской конференции, заявила, что МФМ наряду с другими родственными профсоюзными организациями будет следить за развитием ситуации в ВТО в ближайшие — ключевые для этой организации — месяцы. «Мы призываем наши членские организации мобилизовать трудящихся на региональном и национальном уровне и тесно работать с общественными движениями в максимально широких альянсах по вопросам занятости и устойчивого развития», — заявила она.

МФМ разрабатывает программу, направленную на укрепление потенциала и построение солидарности между членскими организациями МФМ в области торговли, занятости и развития. В рамках этой программы в 2006 году состоится несколько семинаров на региональном уровне.

АГ

## Корабль с токсичными отходами угрожает жизни и здоровью рабочих

**ФРАНЦИЯ / ИНДИЯ** После длительных судебных и политических баталий снятый с вооружения французский авианосец Клемансо, направлявшийся на завод по утилизации судов в Аланге, Индия, был отозван во Францию.

Причиной конфликта послужила информация о том, что корабль загружен тоннами асбеста и многих других опасных веществ. На судоразделочном заводе в Аланге рабочие не обеспечены необходимой защитой для работы с такими опасными отходами, и в то же время им нужна эта работа из-за крайней нужды, в которой они живут.

Возникшие разногласия вокруг Клемансо еще раз продемонстрировали всю глубину кризиса глобальной промышленности по утилизации судов. «Мы не имеем права мириться с ситуацией, когда рабочим нужна работа, чтобы выжить, но, выполняя ее, они подвергают свою жизнь опасности», — заявил Роб Джонстон, директор МФМ по вопросам охраны труда и здоровья.

«Наша обязанность сохранить эти рабочие места, но заблуждается тот, кто

считает, что это должно быть сделано вопреки угрозе жизни рабочих. Сейчас, при повышенной информированности общественности об ужасающих условиях труда на предприятиях по утилизации старых судов, ни один судоразделочный завод не имеет шанса выжить, если не будет уделять в первую очередь внимание вопросам охраны труда и здоровья своих работников», — сказал он.

Такое же решительное заявление было сделано представителями трудящихся в декабре 2005 года на заседании Совместной Рабочей Группы МОТ/ММО/Базельской конвенции, созванном для обсуждения руководящих принципов для промышленности по утилизации судов. Принимая участие в работе Совместной Рабочей Группы, МФМ предложила целый ряд мер для улучшения существующей ситуации и уменьшению рисков для рабочих.



На борту — асбест  
ФОТО: AP

## В Аланге погибло четыре человека

**ИНДИЯ** После того как удалось справиться с огнем на судоразделочной верфи в Аланге - пожар на судне «China Sea Explorer» начался 17 февраля - полиция извлекла обгоревшие останки четырех рабочих. Тела погибших пока остаются неопознанными.

В связи с произошедшей трагедией Генеральный секретарь МФМ Марчелло Малентакки выразил глубокое соболезнование семьям погибших рабочих и призвал международное сообщество действовать сообща и сделать все, чтобы подобных несчастных случаев больше не происходило.

«Предотвращение таких трагедий требует действий на уровне всей отрасли, а не конкретных верфей. Международное сообщество должно выработать конкретные механизмы, применение которых возможно на всех судоразделочных верфях, в том числе, и всеобъемлющие международные законы, действие которых охватывает весь срок службы судна», - отметил М. Малентакки.

## Решительное заявление МОТ против асбеста

**ЖЕНЕВА ШВЕЙЦАРИЯ** В прошлом году МФМ запустила кампанию, целью которой является глобальный запрет на все типы асбеста. МФМ вместе с другими Глобальными федерациями профсоюзов внесут резолюцию «Запретите Асбест» на рассмотрение Конференции МОТ в июне 2006 года.

В январе в Женеве директор целевой программы МОТ «За безопасный труд» Юкка Такала в своем интерактивном интервью еще раз заявил, что по оценкам МОТ каждый год по меньшей мере 100,000 человек умирает от профзаболеваний, возникающих из-за асбеста, и отметил: «Асбест — одна из основных, если не самая основная причина смертельных случаев, связанных с трудовой деятельностью».

Комментируя заявление МОТ, Генеральный секретарь МФМ Марчелло Малентакки отметил: «Не бывает безо-

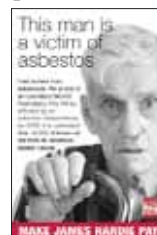
пасного использования асбеста. Если и существует реальный способ решить эту проблему, то это — глобальный запрет на асбест».

Директор МОТ Такала сказал: «В развивающихся странах и странах с переходной экономикой этот риск сейчас даже выше, чем в странах со сформировавшейся рыночной экономикой». Не только первичное использование асбеста причиняет вред здоровью, но зачастую эта опасность возрастает при утилизации и переработке асбестосодержащих материалов. В заключении своего интервью Юкка Такала заявил: «Это большой и важный вызов для нас — распространить запрет на асбест во всех странах мира».

Малентакки заявил: «Теперь МОТ должна перейти от слов к делу, положив конец импорту, экспорту и производству асбестосодержащей продукции во всем мире».

## James Hardie заплатит жертвам асбеста

**АВСТРАЛИЯ** Компания James Hardie, в прошлом крупнейший производитель асбестосодержащей продукции в Австралии, и правительство штата Новый Южный Уэльс подписали 1 декабря соглашение, которое гарантирует выплату компенсаций жертвам асбеста в Австралии в размере 3,3 млрд. долларов США.



Профсоюзный плакат

Соглашение предполагает, что федеральное правительство позволит James Hardie оформить эту сумму как налоговый вычет, а прибыли фонда не будут облагаться налогами. Частью резолюции по столь долго продолжавшемуся конфликту явилось то, что профсоюзы сняли все запреты на продукцию компании James Hardie.

## ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МФМ

### Приглашаем на Летнюю Школу МФМ

**ЖЕНЕВА** Всем членским организациям разосланы приглашения назначить своих кандидатов для участия в шестой Летней Школе МФМ, которая проводится с 11 по 20 июля в Женеве, Швейцария.

Программа Летней Школы предусматривает ознакомление молодых лидеров и активистов из членских организаций МФМ с задачами профсоюзов на глобальном уровне и обучение методам использования этих знаний при строительстве профсоюзов в своих странах.

В течение этих двух недель будут обсуждаться следующие вопросы:

- глобализация
- международная солидарность
- Международная Организация Труда
- Всемирная Торговая Организация
- профсоюзы и другие общественные движения
- деятельность МФМ.

В приглашении содержится просьба к членским организациям выбрать для участия в школе молодых профсоюзных лидеров или активистов, работающих в профсоюзе по указанным направлениям. МФМ также активно поддерживает заявки для участия в Летней Школе от женщин. Всего на курс будет набрано не более 20 человек, а рабочим языком школы будет английский.

Заявки на участие в Летней Школе должны направляться вместе с письмом от членской организации МФМ, объясняющим, каким образом участие в Школе данного претендента поможет его



профсоюзу. Форма заявки помещена на вебсайте МФМ. Заполненную форму и сопроводительное письмо необходимо прислать в МФМ до 28 апреля 2006 года.

За дополнительной информацией просьба обращаться к Джени Холдкрофт, Директору МФМ по вопросам равноправия. **ДжХ**

### МФМ обновляет службу информационных бюллетеней

**ЖЕНЕВА/ГЛОБАЛЬНО** МФМ меняет формат своих информационных бюллетеней (NewsBriefs). Теперь в них содержатся заголовки и вступления к новостным сообщениям, а также ссылки на полный текст, размещенный на сайте МФМ. Йеспер Нилссон, директор МФМ по коммуникациям, говорит: «Это позволит читателям ознакомиться с содержанием бюллетеня буквально одним взглядом. Более того, мы облегчили доступ наших подписчиков к иллюстрациям с сайта и исходным материалам. Согласно проведенному нами исследованию, именно этих изменений хотели наши пользователи».

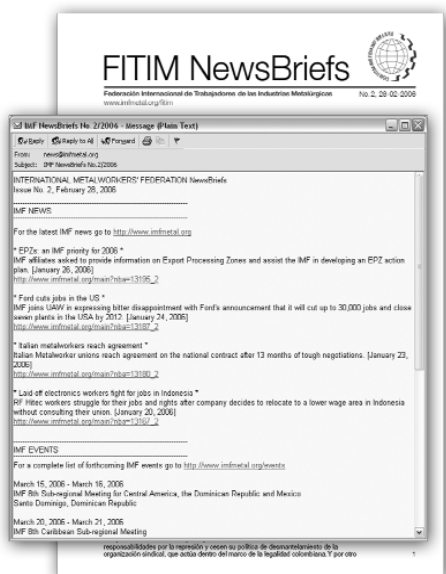
В электронных письмах также содержится ссылка на бюллетень NewsBriefs в формате pdf — для тех пользователей, которые предпочитают видеть его полностью. Обновленная система администрирования NewsBriefs позволяет пер-

соналу МФМ создавать их более эффективно, так, чтобы подписчики получили именно свежую информацию.

Письма с информационными бюллетенями NewsBriefs рассылаются каждые две или три недели на английском и испанском языках. Новая система администрирования позволит также добавлять и другие языки. «Мы готовимся к запуску информационных бюллетеней NewsBriefs на французском языке уже в этом году», — говорит Йеспер Нилссон.

Существующим пользователям не обязательно повторно подписываться на обновленный бюллетень. Если же Вы еще не подписались, то можете сделать это на [www.imfmetal.org/newsbriefs](http://www.imfmetal.org/newsbriefs).

Бюллетень по-прежнему будет рассылаться по факсу отдельным людям и организациям, у которых нет доступа к электронной почте и Интернету. **ЙН**



**Обновленные версии информационного бюллетеня МФМ: для e-mail и рассылки по факсу**

## Реализация МРС с Bosch

**ГЕРМАНИЯ** Выполнение Международного Рамочного Соглашения (МРС) с компанией Bosch была основным пунктом повестки дня Всемирной Конференции по Bosch, прошедшей 15–17 февраля в Абштатте, Германия.



Завод Bosh в Индии  
ФОТО: Bosh

На конференции обсуждались первоначальные действия по реализации МРС, которые включали в себя:

- активизацию обмена информацией в области трудовых отношений
- расширение сети с тем, чтобы охватить как можно больше предприятий Bosch
- ознакомление персонала компании с условиями МРС
- анализ соответствия деятельности известных поставщиков Bosch подписанному с компанией МРС

Наряду с мощной группой из 40 представителей Европейского Производственного Совета компании в дискуссии приняли участие 30 профсоюзных активистов со всего света, в том числе, из Австралии, Бразилии, Южной Кореи, ЮАР и США.

Рамочное соглашение с Bosch было подписано в 2004. Согласно этому документу, компания обязуется реализовывать свои экономические интересы с учетом социальных и экологических факторов. В основу принципов соглашения положены основные трудовые нормы МОТ.

Bosch — немецкая транснациональная корпорация, представленная в автомобилестроении, в сфере производственных и строительных технологий. Ее предприятия расположены в 32 странах мира. **АГ**

## PSA Peugeot Citroen подписала МРС

**ПАРИЖ ФРАНЦИЯ** Компания PSA Peugeot Citroen подписала 1 марта с.г. Международное Рамочное Соглашение (МРС) с МФМ, Европейской Федерацией Металлистов и Комитетом по связям Европейского Совета предприятий. Соглашение обязывает компанию придерживаться основных трудовых норм Международной Организации Труда, включающих положения о свободе объединений, о праве на ведение коллективных переговоров, о праве на равную оплату труда и о запрете на дискриминацию. Компания также соглашается:

- платить достойную зарплату,
- быть открытой для профсоюзной деятельности,
- в полной мере соблюдать права работников и профессиональных союзов,
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда, и
- предоставлять возможности для обучения и повышения квалификации своих сотрудников.

Важно отметить, что соглашение решительным образом предусматривает выполнение всеми поставщиками и партнерами PSA Peugeot Citroen всех принципов МРС, как основы для продолжения деловых отношений.

МРС также обязывает компанию PSA Peugeot Citroen и ее профсоюзов-партнеров рассмотреть вопрос о создании в трехлетний срок всемирного комитета для дальнейшего выполнения и контроля соблюдения данного соглашения.

Промышленная база компании PSA Peugeot Citroen в Европе включает 12 производственных центров: во Франции, Испании, Великобритании, Италии и Чешской Республике. Компания также является основным партнером ряда совместных сборочных предприятий. Компания присутствует в более чем 150 странах, насчитывает 207200 служащих во всем мире, 128000 из которых работают во Франции, а 79200 в других странах. **АГ**

## МФМ протестует против увольнений в Колумбии

**КОЛУМБИЯ** В январе МФМ обратилась к Президенту Колумбии Альваро Урибе с протестом в связи с увольнением государственной горнодобывающей компанией MINERCOL Ltd. Фернандо Рамиреса Гонсалеса. Гонсалес является членом национального исполнительного комитета SINTRAMINERCOL и FENASINTRAP-CUT.

МФМ осуждает это незаконное действие руководства компании, являющееся частью непрекращающихся репрессий против профсоюза SINTRAMINERCOL.

МФМ требует от Правительства Колумбии и администрации MINERCOL восстановить Рамиреса в должности и положить конец незаконным увольнениям, репрессиям в отношении членов SINTRAMINERCOL и действиям наемных вооруженных сил и группировок в горнодобывающих и нефтепромышленных областях страны. **АГ**

## Совещание МФМ по работе Toyota на Филиппинах

**ФИЛИППИНЫ** МФМ созывает срочное совещание, предметом которого станет конфликт на заводе корпорации Toyota Motor Philippines на Филиппинах.

В основе конфликта - отказ компании восстановить в правах филиппинских работников, уволенных в 2001 году, и признать сертификацию Филиппинской Ассоциации рабочих корпорации Toyota Motor Philippines в качестве стороны в процессе коллективных переговоров.

Еще больше ситуация осложнилась после вторых сертификационных выборов, проведенных на заводе 16 февраля, в результате которых интересы рабочих не представлены ни одним профсоюзом.

Для участия в совещании, которое состоится 16 марта 2006 года в Маниле, приглашены представители профсоюзов Toyota из Японии, Таиланда, Австралии, Великобритании и ЮАР. **АГ**

# В Морокоча не слышно пения птиц

*Добыча металлов и других ископаемых составляет 25% ВВП Перу. Но многие шахтеры живут и работают в ужасающих условиях. В Морокоча, где иностранные компании выжимают из рабочих прибыль любыми средствами, профсоюзы и организации местных жителей укрепляют связи и поднимаются на борьбу за права рабочих, занятых временно или по субдоговорам, за права их семей, вдов и сирот.*

**ТЕКСТ: УИЛЛ ТИННЕЬАНС**

**ФОТО: ЯН БЭННИНГ**

**Л**из Нинахуанча Тринидад 28 лет. Правой рукой она потирает трещины на пальцах левой. Только что она выстирала два мешка грязных шахтерских роб в ледяной воде. Одежда ее мужа и четверых детей ждет своей очереди на бетонной стиральной доске. Но мало-помалу работа движется к завершению. Ее заработок прачки составляет основную часть семейного дохода с тех пор, как ее муж был уволен с шахты, принадлежащей канадской компании Pan American Silver. Причина? Лиз — активистка Central Nacional de la Mujer Minera (CNMM), национальной организации жен шахтеров. Компании это не по вкусу. После того, как жены горняков провели демонстрацию у ворот Pan American Silver в ноябре 2004 года, Риккардо сказали, что ему стоит лучше присматривать за своей женой, чтобы она прекратила вести агитацию.

Но Лиз не из тех женщин, которые покорно следуют приказам мужей. Так что в январе 2005 года Pan American Silver в одностороннем порядке расторгла трудовой контракт с Риккардо. С тех пор семья перебивается, как может, поскольку в Перу нет пособий по безработице.

Добыча ископаемых в месторождении Морокоча, расположенном в трех часах езды на автомобиле от Лимы, началась сто лет назад. Город с населением 6 500 человек расположен в долине Анд на высоте 4 600 метров над уровнем моря. Он замкнут в кольцо величественных гор всех оттенков коричневого, красного, зеленого и черного. Круглый год здесь холодно, словно в склепе. Солнце — не частый гость в Морокоча, зато регулярно идет снег. Задолго до покорения Перу испанцами в 1532 году, индейцы уже разрабатывали серебряные жилы в этой долине. Но коммерческая добыча руд и минералов началась здесь только в середине 19 века. Сегодня здесь работают две компании: канадская Pan American Silver, ставшая основным добытчиком в 2004 году, и австрийская Austria Duvaz. Вместе они дают работу примерно 1600 шахтерам.





## ШАХТЕРСКИЙ ГОРОДОК В ПЕРУ



Лиз Нинахуанча Тринидад, ее муж Риккардо и дети - Янсон, Ясмин, Карлос и Ангель



Женщины, стирающие шахтерские роботы в ледяной воде

Горы вокруг Морокоча совершенно лишены растительности. И по утрам жителям не приходится ждать звука птичьей песни. Горнодобывающие компании превратили всю долину в зону своего производства. Чтобы извлечь серебро, медь, свинец и цинк из масс земли, шахтеры используют токсичные вещества. В итоге все, что остается — это отравленная почва, годами скапливающаяся в долине. Иногда вокруг токсичных отходов ставятся ограждения, но, как правило, они просто остаются лежать открытыми. Во всей округе не найдешь и пучка травы. Но ведь есть места и похуже... Значительно хуже то, что шахтеры работают семь дней в неделю от 8 до 14 часов в день, а их заработок зачастую не превышает 10 долларов в день. И едва ли их семьи видели хоть какое-то улучшение своего положения на протяжении жизни целых поколений.

К ряду домов, где живут Лиз и Риккардо, ведет узкая, грязная и покрытая лужами дорожка. Прямо перед их дверью проходит сточная канава, куда окрестные жители сливают помои. В доме — две комнаты, примерно четыре на пять метров с одним маленьким окошком. Здесь нет ни водопровода, ни канализации, единственный источник тепла — небольшой электрический обогреватель.

Диарея и кишечные инфекции чрезвычайно распространены, особенно среди детей, говорит Сильвия Яначе, работающая в местном центре здравоохранения на протяжении последних трех с половиной лет. Беременные женщины в городе чаще страдают воспалениями мочевыводящих путей, бы-

стро распространяющимися через открытые уборные. Людям с трудом удается помыться: в большинстве домов нет даже душа, а общественные бани в очередной раз закрыты на ремонт.

За период с января по сентябрь 2005 года в центре здравоохранения зарегистрировали 225 случаев респираторных заболеваний у детей; это наиболее распространенный диагноз. Большинство детей просто с трудом переносят высоту, говорит Сильвия Яначе. На уровне 4 600 метров воздух довольно разреженный. Прибавьте к этому холод, сырой климат, недостаточное отопление и сквозняки в домах. Многие дети страдают от недоедания. У них снова и снова обнаруживается повышенный уровень свинца в крови, часто идет носом кровь.

Яначе уверена, что основная причина — в плачевных санитарных условиях. Годами центр здравоохранения добивается изучения проб воды и полного обследования здоровья жителей города, но на это до сих пор не нашлось денег. Исследования в Ла Оройя, находящемся в той же провинции Яули что и Морокоча, показали в 2000 году, что содержание в речной воде мышьяка, цианида, меди, железа и свинца в несколько раз превышало допустимые нормы.

Но в Морокоча для борьбы нужна завидная смелость. После 1990 года, когда президент Альберто Фухимори провел радикальную либерализацию экономики, началось массовое закрытие и распродажа государственных предприятий, и десятки тысяч шахтеров потеряли работу; новые компании предпочли набрать новых сотрудников. Перуанские добывающие компании постарались полностью заменить постоянных ра-



Дети возле дома в Морокоча

ботников субподрядчиками. В Морокоча в Pan American Silver только 140 из 1250 рабочих наняты на постоянной основе, а в Austria Duvaz — 150 из 350.

В Перу до сих пор уставы обоих шахтерских профсоюзов запрещают членство временных и работающих на предприятиях-субподрядчиках рабочих. Поэтому сейчас в Морокоча только 290 работников Pan American Silver и Austria Duvaz состоят в профсоюзах. Нужно

сказать, что Federacion de los Trabajadores Industrias Mineras, Metalurgicas y Afines del Peru (FETIMAP, членская организация МФМ) на ближайшем съезде планирует принять поправку к уставу и разрешить шахтерам предприятий-субподрядчиков вступление в организацию. Но все равно, 10% профсоюзные взносы могут оказаться слишком высокими для законтрактованных работников в Морокоча.

## ШАХТЕРСКИЙ ГОРОДОК В ПЕРУ

Законтрактованные рабочие выполняют самую тяжелую и опасную работу на шахтах. За первые восемь месяцев 2005 года на шахтах Перу погибло 38 горняков. Люди погибают из-за неправильного использования динамита, вдыхания накапливающихся под землей газов, обрушения сводов шахт; некоторые погибли из-за оползней или попав под грузовики. Вдовы получают единовременные компенсации в размере 800 солей (265 долларов США) — что немногим превышает месячный заработок. В случае травмы горняки вообще не получают ни копейки. Конечно, на большинстве шахт в Перу ситуация не столь плачевная; больным и инвалидам в Морокоча просто «не повезло».

Но ситуация в городе вообще едва ли кого-то волнует. В начале 90-х в Морокоча вела активную деятельность террористическая организация «Сендеро Луминозо». В те дни ни один представитель власти или политик не отважился показаться в этих местах. Президент Фухимори покончил с террористами, но никто так и не заинтересовался положением дел в долине. Компании могут делать здесь все, что пожелают — и пользуются своей безнаказанностью.

В офисе инженера-металлурга Луиса Рендона в здании компании Pan American Silver приятно тепло. Это первая — и единственная — обогреваемая комната, в которой мне дове-

лось побывать за все время моей поездки в Морокоча. Да, признал Рендон, вокруг шахт скопились массы зараженной почвы. Да, условия, в которых живут и работают люди, — чудовищны. Шесть лет назад он провел некоторое время в Канаде на шахтах, которыми владеет компания Pan American Silver в собственной стране. Да, признал Рендон, что из сотни существующих в Перу шахт не более четырех или пяти могут сравниться с канадскими. Pan American Silver приобрела шахту в Морокоча у государственной компании только в марте 2004 года. Да, говорит Рендон, наши предшественники не слишком хорошо вели дела. Но изменения к лучшему налицо. Pan American Silver всегда чрезвычайно серьезно подходила к вопросам экологии и безопасности. Государственные стандарты в этих сферах становятся строже, и компания стремится им соответствовать. Рабочие, нанятые по временным контрактам, будут постепенно



Шахтеры после 12-часовой смены

## Проект МФМ для предприятий-субподрядчиков

Сегодня Перу занимает уже пятое место в мире по добыче золота; в этой отрасли занято примерно 80 000 шахтеров. В стране действуют две профсоюзные федерации горняков: FNTMMSP (Federacion Nacional de Trabajadores Mineros y Metalurgicos Sindicalistas del Peru, членская организация ICSEM), объединяющая 13 000 - 15 000 членов; и FETIMAP (Federacion de Trabajadores de las Industrias Mineras, Metalurgicos y Afines del Peru, членская организация МФМ), насчитывающая 5 000 человек.

Руководитель FETIMAP Франциско Перез Салинас отмечает, что условия жизни и труда нигде в Перу не могут сравниться по тяжести с провинцией Морокоча. На севере и юге страны, где работают крупные добывающие компании, рабочие зарабатывают почти в два раза больше, чем их коллеги из центрального Перу, где большая часть добычи принадлежит мелким и средним фирмам. Большинство постоянных ра-

ботников крупных компаний получают прибавку в 5% примерно раз в пять лет, работают не более 48 часов в неделю, имеют некоторую страховку на случай инвалидности или смерти на производстве, лучше обеспечены жильем, чем их коллеги из Морокоча.

FETIMAP сотрудничает с Central Nacional de la Mujer Minera (CNMM), основанной Джанет Барзола организацией, защищающей права жен и семей шахтеров. Говоря о своей работе на прошлогоднем Конгрессе МФМ в Вене, где она присутствовала в качестве гостя, Джанет сказала, что она основана на международных правах человека и требовании эффективной социальной ответственности компаний. CNMM стремится сделать достоянием гласности те жестокие условия и эксплуатацию, которые транснациональные корпорации создали в шахтерских регионах.

В середине 2004 года Джанет Барзола обратилась в МФМ за информацией о

Международных Рамочных Соглашениях и образовательных программах, реализуемых в добывающей отрасли. По соглашению с FETIMAP было решено включить CNMM в текущий проект с целью разработать стратегии по организации и представительству прав рабочих на предприятиях-субподрядчиках. Еще одна цель этого проекта - развитие связей с сельскими общинами, затронутыми разработкой месторождений, для совместного выдвижения требований в области охраны окружающей среды на предприятиях горнодобывающей промышленности. Первая фаза проекта была завершена в декабре 2005 года. Совещание по подведению итогов и планированию состоится в марте 2006 года при участии МФМ и Профсоюза финских металлистов (Finnish Metalworkers). Будет разработан следующий трехлетний план, полностью интегрирующий CNMM в качестве партнера по проекту.

## ШАХТЕРСКИЙ ГОРОДОК В ПЕРУ

переводиться на постоянную работу, а оставшиеся будут работать только по 8 часов и получать равную с постоянными работниками зарплату.

Когда Pan American Silver приобрела шахту, горняки получали 26 соле в день (3 соле = 1 доллар США), теперь они получают 35 соле, продолжает Рендон. «Еще многое предстоит сделать, но, по крайней мере, мы не сидим, сложа руки», — заключает он. Но почему же тогда я встречал на улицах стольких людей, получающих от 18 до 30 соле в день? «Эти люди работают на компанию-субподрядчика, а это вне сферы нашей ответственности», — комментируют в Pan American Silver. Но не касается ли это почти 80% работников Pan American Silver в Маракоха? «Да, но постепенно мы предлагаем контрактным рабочим постоянные рабочие места», — повторяет менеджер.

Бланка Фалькон Лопез не знает точно, как там все организовано в Pan American Silver, но она подозревает, что ситуация не слишком отличается от положения в других компаниях. Она и ее муж 11 лет проработали на субконтрактной основе в добывающей компании Volcan, основное производство которой расположено в регионе Жунино, к северу от Морокоча. Несколько лет назад компания стала отдавать явное предпочтение работникам из других городов и даже из других регионов. Бланка Фалькон Лопез объясняет это так: «Семейные и общинные связи в Перу очень сильны. Бригадирам бывает трудно заставить работать в более жестком режиме людей, с которыми они вместе выросли, может быть даже своих родственников. А за людей из других районов они не чувствуют ответственности. Да и к тому же люди не так легко решаются на протест, когда они далеко от дома и более зависимы». Из-за того тысячи шахтеров вынуждены были искать работу вдалеке от дома, часто оставляя там семью. А это как раз то, что нужно компаниям: семья — это обременительно и дорого.

В 2004 году работники Volcan организовали кратковременную забастовку против задержки выплаты зарплат. Менеджмент попросил Бланку Фалькон Лопез и ее мужа назвать имена забастовщиков. «Я сказала, что не хочу участвовать в травле людей, которые поднялись на защиту своих прав». Через пару месяцев Бланка и ее муж были уведомлены о том, что компания Volcan более не нуждается в их услугах.

Джанет Барзола счастлива, что есть такие люди, как Бланка. Джанет родилась в 50-е годы в Кобриза, на юге Перу. Ее отец был шахтером, а она сама — еще не достигнув 20 лет — вышла замуж за шахтера. Профсоюз, в котором состояли работники американской компании Doe Run, имел женский комитет, в котором Джанет в 1990-х была председателем. Ее взгляды быстро стали радикальными под влиянием тех нечеловеческих условий, в которые были поставлены шахтеры.

Джанет начала обличать мучительные условия жизни и труда шахтеров в интервью, принимала участие в организации митингов и демонстраций. Однажды ее мужу на работе

сказали, что он будет уволен, если его жена продолжит подавать жалобы и организовывать протесты. «Он хотел, чтобы я держала свой рот под замком, но я считала, что так он оказывается на стороне компании, а не на стороне своих товарищей по работе и семье». В итоге, Doe Run вынудила семью горняков переехать, в то время как сами рабочие остались при шахте. «Мои дети должны были потерять отца», — говорит Джанет. — «Я и подумать не могла, что компания постарается разрушить единство семьи».

Джанет была против этих планов. «Мы помогали FNTMMSP (Federacion Nacional de Trabajadores Mineros y Metalurgicos Sindicalistas del Peru — членская организация ICEM), когда у них была для нас работа. Но мы не могли голосовать, наше мнение никто не спрашивал. Мы чувствовали, что нас используют. FNTMMSP предпочитала не касаться таких вопросов, как права человека или дискриминация контрактных рабочих. Они всегда кричали: государство должно сделать то, государство должно сделать это, но они никогда не выступали против работодателей. Они никогда не говорили о несчастных случаях в шахте, о плохих условиях трудовых контрактов, о правах семей шахтеров, об условиях их жизни, о загрязнении почвы, воды и воздуха».

Джанет Барзола вышла из FNTMMSP и основала Central Nacional de la Mujer Minera (CNMM). Без всякой профессиональной подготовки, имея совсем немного опыта, она начала строить организацию жен перуанских шахтеров. Она хочет защищать права контрактных рабочих на шахтах, уволенных горняков, права вдов и сирот. «Они часто безграмотные, не имеют ни малейшего понятия о своих правах, у них нет денег на адвокатов. Это — вопрос защиты человеческого достоинства».

Джанет Барзола и CNMM стараются установить связи с людьми и организациями, борющимися за общее с ними дело, например, с профсоюзом FETIMAP. «Только когда нам удастся объединить рабочих, их семьи и общины в общей борьбе, только тогда мы действительно будем силой, способной противостоять бесчеловечному отношению к шахтерам», — говорит она. — «Начало этой эксплуатации положили еще испанцы. И это продолжалось достаточно долго».



Джанет Барзола

# Остановить профсоюз любой ценой

*Три из четырех работодателей оплачивают услуги консультантов по борьбе с профсоюзами; 78% принуждают работников к персональным встречам с начальниками на производстве; девять из десяти требуют проведения закрытых антипрофсоюзных собраний. Профсоюзное движение в США сталкивается с огромным количеством трудностей. Однако все новые примеры доказывают, что в этом противостоянии можно побеждать.*

ДЭВИД МОБЕРГ

**В** начале января 2006 года менеджеры и профсоюзные лидеры впервые подняли флаг Профсоюза объединенных работников автомобильной промышленности (UAW) над автобусным заводом Thomas Built Buses в Хай-Пойнт, штат Северная Каролина. Это стало знаком признания профсоюза — что не часто случается в юго-восточной части США, где расположен завод; здесь очень немногие рабочие имеют свои организации, а работодатели всегда очень враждебно относились к профсоюзам.

В более широком смысле этот флаг символизировал непреклонную борьбу менеджмента с профсоюзами на протяжении последних четырех десятилетий, когда под воздействием процессов глобализации многие предприятия, рабочие которых раньше имели свои организации, были закрыты или реструктурированы. Наконец, тот флаг показал, что, нейтрализовав противодействие руководства, американское рабочее движение вновь может набрать силу.

## СОПРОТИВЛЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ

Конечно, в конце 90-х, когда UAW начала строительство профсоюзных организаций на других заводах региона, принадлежащих Freightliner, позже ставшей производственным подразделением немецкой транснациональной корпорации Daimler Benz, профсоюз столкнулся с обычным для Америки сопротивлением менеджмента, хотя Daimler имеет более конструктивные отношения с немецким профсоюзом IG Metall.

Боб Кинг, вице-президент и руководитель организационного отдела UAW, говорит, что до слияния управляющим Freightliner был человек «религиозно антипрофсоюзных» взглядов. «Компания была готова на все, чтобы остановить создание профсоюза. Они давили на наших сторонников. Они запугивали рабочих. Семь лет назад мы ходили по домам, агитируя за вступление в профсоюз. Первые дни все шло хорошо. Но потом менеджмент стал проводить принудительные антипрофсоюзные беседы, и люди стали ставить возле домов таблички: «Членам UAW вход запрещен, буду стрелять».

Но после слияния Daimler и Chrysler вице-президент UAW Нейт Гуден получил место в наблюдательном совете компании и использовал это положение, чтобы в 2003 году убедить руководство новой корпорации не препятствовать попыткам строительства профсоюза и признать его, если большинство рабочих подпишут заявления о вступлении. За это время UAW удалось объединить почти 6 000 новых рабочих Freightliner на трех крупных заводах и множестве мелких предприятий на юге, в том числе I 200 на заводе Thomas Built Buses. Это стало крупнейшим успехом в организации рабочих на заводах США за многие годы.

## СЕЛЬСКИЕ РАЙОНЫ

UAW без всякого успеха четырежды за двадцать лет пытался организовать рабочих на принадлежащем компании Nissan заводе в городе Смирна, штат Теннесси. Как и многие новые автозаводы, построенные японскими или европейскими производителями, он расположен в сельскохозяйственном районе на юге страны. Обычно эти районы выбираются, поскольку в округе не найдешь так уж много хорошо оплачиваемых рабочих мест и уж тем более — охваченных профсоюзом. К тому же и местный бизнес чрезвычайно враждебен к рабочим организациям, а политики — консервативны.

Во время последней попытки создания профсоюза в 2001 году Nissan обратилась к услугам адвокатской конторы Jackson Lewis, крупнейшего консультанта по антипрофсоюзной политике в США. Под их руководством Nissan использовала управленческий состав для индивидуального давления на рабочих и пресловутые принудительные дискуссии о вреде профсоюзов.

Непосредственно перед выборами профсоюзных представителей компания заставила всех работников просмотреть видеообращение Карлоса Гона (тогда административного директора компании, сегодня занимающего ту же должность в компании Renault), в котором он сообщал работникам, что от их решения, создавать ли профсоюз, зависит будущее завода и выбор по вопросу о расширении производства между Смирной и Мекси-

## ОСТАНОВИТЬ ПРОФСОЮЗ ЛЮБОЙ ЦЕНОЙ

The screenshot shows the Jackson Lewis website. At the top, there is a navigation bar with links for Home, About Us, Offices, Attorneys, Practice Areas, Events, Legal Updates, Employment, and Online Training. Below this is a search bar and a 'Go' button. The main content area is titled 'Labor Relations, including Preventive Practices'. It contains several paragraphs of text, including a quote from Phillip B. Rosen, and a section for 'Labor Relations Legal Updates' with a link to 'Importance of Employer Speech at Heart of Second Blow to California's Union Neutrality Legislation'.

**Jackson Lewis это 395 адвокатов в 21 офисе по всей стране, помогающих компаниям оставаться свободными от профсоюзов**

кой. «Говоря начистоту, создание профсоюза на заводе в Смирне может сделать это предприятие неконкурентоспособным», — сказал он в обращении. — «Я призываю вас голосовать за ваше будущее».

«Даже наши самые убежденные сторонники покидали эту встречу обеспокоенными — не закроется ли завод после создания профсоюза», — говорит Кинг. — «Все знают, что это неправда, но угрозы Гона действовали на них». Компании удалось настроить более 900 рабочих, ранее поддерживавших профсоюз, против UAW и добиться его поражения.

Именно такие поражения являются основной причиной того, что охват профсоюзного членства в США упал с 35% в середине 50-х до 12,5% сегодня, причем в частном секторе он и вовсе не превышает 7,8%. Профсоюзные организаторы и специалисты считают, что причина кроется как в экономике — процессах глобализации и увеличении сектора обслуживания, так и в политике профсоюзов, выделяющих недостаточно средств на организацию и использующих неэффективные методы работы.

### РАЗРОЗНЕННОСТЬ

Одна из основных проблем американского рабочего движения — в его децентрализации. Рабочие, как правило, добиваются признания профсоюза либо в рамках одной компании-работодателя, либо — через выборы под руководством Национального совета по трудовым отношениям (NLRB) — в рамках отдельного предприятия, например, завода. Профсоюз должен получить поддержку большинства работников, тогда он становится представителем всего коллектива в трудовых спорах. Но в отличие от

многих стран, в США нет практики отраслевых коллективных соглашений.

Именно это заставляет отдельные компании стремиться поднимать конкурентоспособность, уничтожив профсоюз. Десятилетиями консервативные политики также мешали профсоюзам создавать общенациональные организации и бороться за осуществление таких важных мер социальной защиты, как всеобщее медицинское страхование.

Хотя некоторые компании, стремясь избежать создания профсоюза, повышали трудовые стандарты до уровня, которого рабочие организации добились на других предприятиях, большинство работодателей избрали более жесткую тактику. Многие перевели бизнес в южные и юго-западные районы США — отчасти как раз ради предупреждения образования профсоюзов. Начиная с 1947 года, постепенное изменение трудового законодательства давало работодателям все больше и больше прав и власти. В конце 70-х профсоюзы предприняли попытку вернуть утраченные права, но потерпели поражение. Глобальная конкуренция в 70-е годы резко обострилась, разница в стоимости рабочей силы на предприятиях, охваченных и неохваченных профсоюзами, увеличилась, и корпорации усилили давление с целью уничтожить рабочие организации и получить возможность закрывать предприятия. И сегодня, когда баланс сил во многих отраслях изменился, многие компании (наиболее яркий пример — Wal-Mart) устанавливают стандарты ниже, а не выше профсоюзных, как они делали, когда организации объединенных автомобилестроителей и сталелитейщиков диктовали условия по всей стране.

### СЛАБОЕ ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Но основная причина, по которой американские профсоюзы сталкиваются с такими трудностями в организационном строительстве последние сорок лет, проста: широкое сопротивление работодателей, основанное на слабости трудового законодательства, позволяющего запугивать, подвергать взысканиям и даже увольнять работников без всяких серьезных оснований в случае их попытки создания своей организации. «Фактически все научные исследования показывают, что сопротивление работодателей — законное и незаконное — это основной фактор, препятствующий организации профсоюзов», — говорит Адриенн Итон, профессор Рутгерского университета.

Ежегодно тысячи рабочих подвергаются увольнениям просто за попытку создания профсоюза. В 2003 году 23 000 человек получили компенсации, поскольку они потеряли в зарплате из-за незаконных дисциплинарных взысканий, дискриминации и незаконных увольнений за профсоюзную деятельность в рамках NLRB. Но выплата заработной платы в полном объеме и обещание не прибегать к таким мерам впредь — это единственное наказание, которому подвергаются работодатели за свои незаконные действия, в то время как их действия против профсоюзных активистов дают остальным рабочим понять, «что к чему». Поэтому каждый четвертый работодатель увольняет, по крайней мере, одного работника за попытку организации профсоюза (исследования профессора Кейт Бронфенбрэннер, Корнельский университет).

Вот пример двадцатичетырехлетнего Брендона Хови, который пришел работать в небольшую компанию, изготавливающую стальные цилиндры. Приступив прошлым летом к работе в качестве квалифицированного рабочего, он был потрясен числом нарушений техники безопасности, низкой оплатой, постоянными оскорблениями и вообще плохими условиями труда на Williamsport Steel Container. «Я обратился в профсоюз объединенных сталелитейщиков и начал вести организационную работу в перерывах, до и после работы. Сначала все думали, что это отличная идея. Из 35 подходящих человек в первый же день написали заявления 31. Я думал: отлично, все получается, голосование пройдет легко, и мы получим свой голос».

Но в следующий понедельник все были напуганы, поскольку менеджер обнаружил профсоюзную литературу.

— Я сказал: не волнуйтесь, — вспоминает Хови. — Я пошел к менеджеру и сказал: «Это я занимаюсь профсоюзной работой. Всех остальных можете не беспокоить. По закону вы не имеете право задавать вопросов по этому поводу». Через два часа я был уволен. Остальные рабочие, большинство из них — низкооплачиваемые, боялись потерять свои места. «Они так напугали людей, что из 31 одного человека, поддерживавшего профсоюз накануне, только один по-прежнему был согласен голосовать «за», — говорит Хови. Сегодня Хови безработный, и компания оспаривает его иск о незаконном увольнении.

### АНТИПРОФСОЮЗНЫЕ СОБРАНИЯ

Не все работодатели увольняют рабочих. Но согласно исследованиям работы NLRB, проведенным Бронфенбрэннер, 75% рабо-

тодателей привлекают консультантов по борьбе с профсоюзами, 78% заставляют рабочих вести индивидуальные дискуссии с начальством, 92% требуют участия в антипрофсоюзных собраниях.

Компании, как правило, используют прием «хороший полицейский — плохой полицейский». Начальники могут, конечно, призывать рабочих к терпению, просить «дать компании еще один шанс». Но если работники — незарегистрированные иммигранты, то в половине случаев работодатели угрожают им выдчей иммиграционным властям в случае поддержки профсоюза. Во время групповых и индивидуальных встреч менеджеры обвиняют профсоюзы в коррупции, насилии, в погоне за взносами. И хотя они не могут прямо угрожать снижением пенсионных и других выплат или, наоборот, обещать прибавку, консультанты учат менеджеров нижнего звена, как «прогнозировать» негативные последствия образования профсоюза.

Например, в 2004 году рабочие Carpenter Technology Corporation, сталелитейной компании из Пенсильвании, захотели организовать профсоюз, поскольку были недовольны снижением реальной зарплаты и сокращением размера надбавок. Но накануне голосования рабочим было объявлено, что те, кто вступят в профсоюз, не смогут участвовать ни в существующих пенсионных программах компании, ни в ее программе предоставления акций своим служащим. Один из организаторов, Фил Орнот, говорит: «В день голосования я раздавал листовки, ко мне подошла группа рабочих, и они сказали, что не знают, что делать. Компания говорит, что они потеряют пенсии, если вступят в профсоюз. Я сказал, что это невозможно, но у них остались сомнения. Так что они решили, пусть все останется, как есть». И хотя вначале большинство рабочих поддерживало профсоюз, UAW проиграл выборы с небольшим отрывом. Позже суд по административным правонарушениям признал действия компании незаконными.

### УГРОЗЫ

Самой распространенной угрозой (или «предупреждением») является закрытие завода в случае создания профсоюза. Непрямые угрозы — например слухи о подготовке к отправке оборудования в Мексику или демонстрация видеопленок о заводах, закрывшихся после создания на них рабочих союзов — имеют место более чем в половине случаев, если на предприятии начинается компания агитации, сообщает Бронфенбрэннер. Но в таких отраслях как автомобилестроение, авиакосмическая промышленность и металлопроизводство — в силу их высокой мобильности — угрозы закрытия предприятий применяются против профсоюза в трех из четырех случаев.

На заводе Saint-Gobain Abrasives в штате Массачусетс, подразделении французской транснациональной корпорации, профсоюз UAW вел работу с 1 700 рабочими, начиная с 2001 года. Несмотря на проведенную консультантами Jackson Lewis агрессивную антипрофсоюзную кампанию, в ходе которой сторонники профсоюза увольнялись, за ними велась слежка, рабочих постоянно допрашивали на предмет организационной активности, со стороны руководства сыпались обещания повышения социаль-

## ОСТАНОВИТЬ ПРОФСОЮЗ ЛЮБОЙ ЦЕНОЙ



Рабочие Saint-Gobain митингуют за право на профсоюз

PHOTO: Worcester Telegram & Gazette

ных выплат в случае отказа от создания организации, UAW удалось победить, пусть и с небольшим перевесом. Однако идеологическая антипрофсоюзная организация Национальный комитет за право на труд помог создать на заводе группу работников, выступившую против профсоюза и потребовавшую аннулировать все его полномочия. Голосование по этому вопросу было отложено, поскольку компания продолжала допускать нарушения трудового законодательства, а переговоры о коллективном соглашении всячески затягивались, но в 2005 году рабочие небольшим большинством проголосовали за прекращение деятельности профсоюза. Сегодня UAW опротестовывает эти результаты и готовится к новому голосованию.

В течение всего этого времени и компания, и антипрофсоюзный комитет постоянно угрожали закрытием завода в случае сохранения профсоюза. Даже в местной газете появлялись слухи о предстоящем свертывании производства. «Я бы сказал, что эта тема постоянно развивалась после первого голосования», — говорит международный представитель UAW Кэрл Нокс. — «Компания угрожала закрытием завода, и, хотя это было признано нарушением законодательства и руководство дало письменное обещание не допускать подобных действий впредь, угрозы продолжились. Им известно, что это — самый эффективный способ борьбы».

Хроника продолжающейся борьбы на Saint-Gobain показывает, как антипрофсоюзные стратеги используют трудовое законодательство и предусмотренные им процедуры, чтобы нарушать права рабочих. В отчете Human Rights Watch [Защита прав человека по всему миру] говорится: «Законодательством США предусмотрены всевозможные проволочки на пути использования рабочими своего права на объединение». Американская организация в защиту трудовых прав — группа, отстаивающая права профсоюзов, обнаружила, что в половине случаев рабочие должны были ожидать рассмотрения вопросов, касающихся нарушения трудовых прав, Национальным советом по трудовым отношениям до двух с половиной лет. После этого компании, как правило, обращаются в федеральный суд. И даже если суд подтвердит их вину, наказания оказываются незначительными.

«NLRB — это, что тигр без зубов», — говорит региональный директор UAW Фил Вилер. — «Никто не наказывается. Компа-

нии просто делают, что хотят. Мы не можем выиграть голосование, потому что они терроризируют людей».

Профсоюзы пришли к выводу, что процедура голосования в NLRB «превратилась просто в бесполезную трату времени», отмечает руководитель организационного отдела профсоюза сталелитейщиков Майк Йоффе. «Если за вами не стоит группа действительно разгневанных рабочих, недовольство которых не даст им поддаться страху, трудно добиться победы на производстве. Мы стараемся больше не вкладывать ресурсы в традиционные организационные кампании».

### СВЕРКА ПРОФСОЮЗНЫХ БИЛЕТОВ

В последние годы профсоюзные организации, как правило, в обход NLRB добиваются прямого признания от работодателя путем представления ему подписанных большинством рабочих своих профсоюзных билетов — процесс, именуемый у профторгов как «проверка профсоюзных билетов». В большинстве случаев профсоюзные активисты пытаются заручиться нейтральным отношением компании, но иногда им приходится идти на забастовку, чтобы добиться признания организации.

Разница между поведением компаний очень сильная — Freightliner нейтральна, Nissan агрессивна. Если профсоюзам удастся добиться нейтрального отношения и пройти проверку профсоюзных билетов непосредственно у работодателя, они выигрывают примерно 4/5 времени. К тому же, положительно для профсоюзов оканчиваются только от половины до 3/5 проводимых голосований. Но совсем не каждая организационная кампания приводит к голосованию, многие свертываются. Последнее исследование, проведенное в Чикаго — где профсоюзы традиционно сильны — показало, что к образованию организации приводит менее трети начатых кампаний по вовлечению в профсоюз.

Кроме того, после проведения голосований только 45% организаций трудящихся удается начать коллективные переговоры в течение первых двух лет своего существования (согласно данным Федеральной службы посредничества и примирения). А вот если профсоюз создан по договоренности с руководством о нейтральном отношении, то коллективный договор заключается довольно быстро.

### ТАКТИКИ ДАВЛЕНИЯ

Многие профсоюзы, в том числе UAW и профсоюз объединенных сталелитейщиков, используют тактику переговоров с менеджментом, но им часто приходится и оказывать давление на руководство компаний. В производстве автозапчастей, где процент охвата работников профсоюзами сократился с 56% в конце 70-х до 23% в 1999 году, UAW удалось добиться небольшого увеличения своей численности. Они использовали уязвимость производства по принципу «строго вовремя» к нарушению рабочих графиков, а также стремление «Большой тройки» — General Motors, Ford и DaimlerChrysler — поддерживать хорошие отношения с UAW.

Согласно некоторым отчетам, появившимся в отраслевой прессе, «Большая тройка» косвенно оказывает предпочтение тем поставщикам, на заводах которых существуют профсоюзы. В 2002 году после короткой забастовки UAW заключила соглашение о нейтралитете и прямом признании профсоюза на основании сверки профсоюзных билетов с Johnson Controls, крупным производителем сидений для автомобилей. Раньше профсоюзу удалось успешно завершить 3 из 33 организационных инициатив. После соглашения о нейтралитете — 11 из 12, удалось объединить 3 000 рабочих. В последние несколько лет примерно 2/3 новых членов UAW на производстве состоят в организациях, созданных на основании договора о нейтралитете, в том числе и с 11 крупнейшими компаниями.

Но часто случается, что компании понимают договоренности о нейтралитете иначе, чем профсоюзы. Например, SKF, шведская компания по производству шарикоподшипников, хотя и подписала Международное Рамочное Соглашение, тем не менее, вызвала полицию и добивалась ареста активиста профсоюза сталелитейщиков за распространение листовок. Alcoa также считает, что заключенный договор о нейтралитете не запрещает ей вести пропаганду против профсоюза, просто она должна быть менее враждебной по тону.

Кроме того, при заключении соглашений о нейтралитете организации вроде Национального комитета за право на труд пытаются оспорить их правомочность в NLRB и в судах. Во время работы на Thomas Built Bus в результате проведенного под давлением суда голосования профсоюз UAW получил даже большую поддержку, чем при сверке профсоюзных билетов.

И стратегии, используемые корпорациями против профсоюзов, и ответные действия все больше приобретают глобальный характер. Например, поддержка французского профсоюза, оказавшего давление на головной офис компании, сыграла важную роль в борьбе в Saint-Gobain. А британский профсоюз пришел на помощь Международной ассоциации механиков (IAM), когда она выступила против British Aerospace Systems в штате Флорида. Американские профсоюзы также высоко оценивают потенциал Международных Рамочных Соглашений, переговоры о заключении которых сегодня ведутся со многими европейскими транснациональными компаниями. Однако опыт заставляет их стремиться к соглашениям, наделенным большей исполнительной силой.

«Я думаю, что сама идея Международных Рамочных Соглашений — просто замечательная идея», — говорит Йоффе из профсоюза сталелитейщиков. — «Возможно, это потребует времени и давления, но нам нужно больше средств воздействия и правового обеспечения, чтобы работодатели соглашались на введение некоторых санкций».

Стюарт Акуфф, руководитель организационного отдела АФТ-КПП, крупнейшей из двух американских федераций труда, предупреждает, что американские корпорации сегодня экспортируют технологии борьбы с профсоюзами по всему миру. «Все больше и больше американских работодателей пользуются этими приемами в других странах, и все большее число иностранных корпораций из развитых стран переводит производство в США, поскольку здесь у рабочих меньше прав на объединение и ведение коллективных переговоров, что приводит к глобальной экономической гонке на дно». — говорит он. Это также усиливает политические позиции правых в США, поскольку ослабевает политическая власть профсоюзов.



Майк Йоффе, USW

### ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Если бы у американских рабочих был выбор, 45% из тех, кто не объединен в профсоюзы, вступили бы в них (а это 57 миллионов рабочих). Чтобы дать им такую возможность, рабочее движение борется за законодательное закрепление права на признание профсоюза непосредственно работодателем по итогам сверки профсоюзных билетов. (По нынешнему законодательству работодатель может настаивать на голосовании по системе NLRB). Акт о свободном выборе работников, если он будет принят, также ужесточит наказания для работодателей и позволит профсоюзам обращаться в арбитражный суд с требованием заключения первого договора.

Профсоюзы понимают, что нейтрализация сопротивления работодателям и восстановление прав рабочих потребует долгой борьбы на многих фронтах. Но для таких рабочих, как Кети Бенкс, которая была уволена за то, что возглавила организацию профсоюза сталелитейщиков по месту своей работы, это — первоочередная задача. «На дворе 2006 год», — говорит она. — «Почему компаниям до сих пор позволено так поступать? Почему это все еще продолжается?»

## Знакомьтесь: МФМ

**Международная Федерация Металлистов (МФМ) представляет рабочих металлургической промышленности. Она была основана в 1893 году со штаб-квартирой в Женеве, Швейцария. В настоящее время МФМ представляет интересы 25 миллионов металлистов в 200 профсоюзах из 100 стран мира.**

МФМ стремится создать сильное движение рабочих-металлистов по всему миру. Программа Действий, принятая последним Конгрессом МФМ в 2001 году, представляет четыре основные области деятельности: разработка альтернативной экономической программы, объединение неорганизованных рабочих, укрепление солидарности и борьба за права человека и профсоюзные права.

Высшим органом МФМ, принимающим решения, является Конгресс, который собирается раз в четыре года. В промежутке между Конгрессами каждые два года проходят заседания Центрального Комитета, состоящего из делегатов всех членских организаций. Исполнительный человек состоит из 25 членов, избираемых Центральным Комитетом, и собирается, как правило, два раза в год.

Штаб-квартира МФМ, где находится секретариат, расположена в Женеве, Швейцария, откуда координируется деятельность региональных офисов во всем мире.

- Восточная и Южная Африка-Йоханесбург, ЮАР
- Южная Азия-Дели, Индия
- Юго-Восточная Азия – Куала-Лумпур, Малайзия
- Латинская Америка и Карибский Бассейн-Сантьяго, Чили

МФМ также разработал региональные и субрегиональные структуры для Африки, Азии и Латинской Америки. В этих трех регионах МФМ располагает 11-ю субрегионами, представители которых регионально собираются на совместные встречи. В некоторых странах членские организации МФМ образовали так называемые Советы государств.

Для координации деятельности в конкретных отраслях промышленности МФМ имеет отраслевые отделы по следующим секторам экономики: аэрокосмическая, автомобильная, электрическая и электронная, машиностроительная, кораблестроительная и железнодорожная, сталелитейная промышленность и цветная металлургия.



**Адрес штаб-квартиры МФМ в Женеве помещен на стр. 2 журнала. Ниже приводятся адреса региональных представительств**

### Южная Азия

Linz House  
159-a, Guatam Nagar  
NEW DELHI 110049 INDIA  
тел.: (91/11) 2651 4283  
факс: (91/11) 2685 2813  
e-mail: sao@imfmetal.org

### Юго-Восточная Азия

No. 10-3, Jalan PJS 8/4  
Dataran Mentari, Bandar Sunway  
46150 Petaling Jaya  
Selangor Darul Ehsan  
MALAYSIA  
тел.: (60/3) 56 38 7904  
факс: (60/3) 56 38 7902  
e-mail: seao@imfmetal.org

### Латинская Америка и страны Карибского бассейна

Av. Providencia 2019  
Oficina 42-B  
Providencia  
SANTIAGO  
CHILE  
тел.: (56/5) 655 0474-655  
0477-655 0478  
факс: (56/2) 655 0470  
e-mail: fitimalc@imfmetal.org

### Латинская Америка и страны Карибского бассейна

Ofис в Мехико  
Ignacio Mariscal No. 45-401  
Colonia Tabacalera  
CP06030 MEXICO D.F.  
MEXICO  
тел.: (52/55) 55 35 36 53  
факс: (52/55) 55 35 26 14  
e-mail: lacromexico@imfmetal.org

### Восточная и Юго-восточная Африка

Фактический адрес:  
10th Floor The Braamfontein Centre  
Jorissen Street Braamfontein  
JOHANNESBURG 2001  
Rep. of SOUTH AFRICA  
Почтовый адрес:  
P.O. Box 31016, Braamfontein 2017  
Rep. of SOUTH AFRICA  
тел.: (27/11) 339 1812-339  
1825/6-339 1832  
факс: (27/11) 339 4761  
e-mail: esao@imfmetal.org

### Проектный офис для стран СНГ

Офис 211 Гороховский пер., 13  
строение 2  
129010 МОСКВА  
РОССИЯ  
тел.: (7/095) 974 6111  
факс: (7/095) 974 1622  
E-mail: pocis@imfmetal.org

## КАЛЕНДАРЬ на 2005 год

### МАРТ

- 20–21 Субрегиональное заседание МФМ для стран Карибского бассейна Парамарибо, Суринам
- 21 Рабочая Группа МФМ по Китаю Женева, Швейцария
- 23 - 24 Семинар МФМ по Международному Рамочному Соглашению с компанией Merloni/Indesit Рим, Италия

### АПРЕЛЬ

- 3–4 Заседание Азиатско-тихоокеанского Регионального Координационного Комитета МФМ Сингапур, Сингапур
- 5 - 6 Заседание Субрегионального Комитета МФМ для стран Юго-восточной Азии и Тихого океана Сингапур, Сингапур
- 6–7 Субрегиональное заседание МФМ для андских стран Лима, Перу
- 20–21 Субрегиональное заседание МФМ для стран Южного Конуса Асунсьон, Парагвай
- 21–22 Субрегиональный семинар МФМ для стран Южного Конуса по вопросам торговли, занятости и развития Асунсьон, Парагвай

### МАЙ

- 4–5 Семинар МФМ по глобализации и альтернативной политике для членских организаций в бывшей Югославии Скопье, Македония
- 9–10 Заседание Координационного Комитета МФМ для стран Латинской Америки и Карибского бассейна Сантьяго, Чили
- 18–19 Исполнительный Комитет МФМ Осло, Норвегия

### ИЮНЬ

- 5–6 Заседание Субрегионального Комитета МФМ для Восточной Азии Япония

### АВГУСТ

- 16–17 Совещание МФМ для стран Латинской Америки и Карибского бассейна по вызовам и перспективам интеграции новых торговых блоков Мехико, Мексика

### СЕНТЯБРЬ

- 26–27 Конференция МФМ по Международному Рамочному Соглашению Франкфурт, Германия

**ХОТИТЕ ЗНАТЬ БОЛЬШЕ?  
Самые свежие  
новости о предстоящих  
мероприятиях доступны на  
[www.imfmetal.org/events](http://www.imfmetal.org/events).**

ДОСЬЕ МФМ

## Улучшая работу профсоюзов в мировом масштабе

*Хэппиус Чаамбве — директор по научно-исследовательской работе профсоюза NUBEGW в Замбии. Он считает, что участие в Летней Школе МФМ в 2005 году было полезным для развития его организации и повысит ее вовлеченность в профсоюзную работу на международном уровне.*

**КИТВЕ ЗАМБИЯ** Хэппиус Чаамбве не понаслышке знает, что такое — быть частью глобальной экономики. После окончания школы и трех лет работы в неправительственной организации по делам молодежи Хэппиус решил работать в строительстве. Первыми рабочими местами в этой отрасли для него стали японские транснациональные компании — Shimizu и Kajima Corporation.

Хэппиус представлял Национальный Профсоюз строителей, машиностроителей и разнорабочих (NUBEGW) в обеих компаниях, а в 1992 году был избран секретарем рабочего комитета Kajima. После этого он оказался вовлечен в работу местного отделения профсоюза, где немедленно проявил свое стремление к укреплению организации. «Я считал, что как местная организация мы могли бы достигнуть большего, привлекая новых членов и ускоряя рассмотрение трудовых конфликтов», — объясняет Хэппиус.

В 1995 Хэппиус получил предложение от профсоюза стать освобожденным работником на должности регионального секретаря-организатора, затем он работал в сфере охраны труда и техники безопасности. Он стал директором по научно-исследовательской работе в 2003 — и в тот же год NUBEGW стала членской организацией МФМ.

Хэппиус уверен, что главная задача, которая сегодня стоит перед его организацией — это укрепление профсоюзного потенциала. «Например, на уровне местных отделений мы должны быть способны отвечать стремлениям наших членов. Нам нужно обучать наших лидеров на местах, чтобы они понимали свое предназначение и ощущали себя частью современной профсоюзной эпохи. Как профсоюз, мы должны отвечать требованиям времени», — говорит он.

Участие в Летней Школе МФМ в 2005 году стало для Хэппиуса частью развития мощи его профсоюза. «Я считаю, для нашей организации Летняя Школа была очень познавательной», — говорит он.

В 2005 году программа Летней Школы включала введение в работу МФМ, посещение Международной Организации Труда, дискуссии по вопросам глобализации, международной солидарности и текущих вызовах для глобального профсоюзного движения. Одной из важнейших частей программы было представление каждым из 20 делегатов из 17 стран подробной информации о тех профсоюзах, которые они представляют.

«На мой взгляд, знания, полученные от коллег из развитых стран — и из стран развивающихся, от Азии до Бразилии, могут принести значительную пользу для развития нашего профсоюза. И, как исследователь, я понимаю, что многие из вопросов, которые мы обсуждали в летней школе, непосредственно касаются и нашей организации», — говорит Хэппиус.



«Летняя Школа МФМ поможет нам развивать знания членов организации о глобальных проблемах», — говорит Хэппиус Чаамбве

«Дело в том, что происходят перемены. В развивающихся странах работают транснациональные компании, и наши члены должны знать, что это такое. Они должны понимать, чего ждать от прихода таких предприятий в нашу страну», — говорит он.

Хэппиус уверен, что передача своим членам того опыта, который он получил в Летней Школе, станет частью развития мощи профсоюза и его способности планировать на будущее. «Я чувствую, что эта информация не должна остаться только моим достоянием как непосредственного участника Летней Школы МФМ. Я должен донести ее до всех членов нашего профсоюза. Как организация, мы должны планировать свои действия для развития профсоюзного движения в мировом масштабе», — говорит он.

«Летняя Школа также стала шагом вперед на пути интеграции моего профсоюза в мировое движение, она поможет дать членам нашей организации знания о глобальных проблемах», — говорит Хэппиус. — И мощь МФМ как профсоюзной федерации зависит только от ее членских организаций по всему миру».

АНИТА ГАРДНЕР

КОРОТКО О ХЭППИУСЕ ЧААМБВЕ

**Возраст:** 41 год  
**Страна:** Замбия  
**Должность:** Директор по научно-исследовательской работе  
**Организация:** Национальный Профсоюз строителей, машиностроителей и разнорабочих (NUBEGW)