

# METAL WORLD



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ МЕЖДУНАРОДНОЙ ФЕДЕРАЦИИ МЕТАЛЛИСТОВ

## ИНДИЯ: ОБЪЕДИНЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ В ПРОФСОЮЗЫ

СТРАНИЦА 12

№2  
2006

## Гибкость труда = нерегулярная занятость

**Е**сли и были сомнения относительно истинных целей работодателей, когда те стали добиваться гибкости труда для повышения конкурентоспособности своих компаний, то теперь уже для нас вполне очевидно, что все это имело целью лишь восстановление старомодной модели найма и увольнения на усмотрение работодателя.

Последние события во Франции убедительно продемонстрировали, что и правительства некоторых стран разделяют точку зрения работодателей и готовы помочь компаниям повысить их прибыльность за счет ухудшения условий труда и трудовых отношений для работников.

Французские профсоюзы вместе со студенческим движением успешно противостояли изменениям и вынудили правительство отступить. В то время как французский народ категорически отверг попытки правительства сделать положение молодых людей еще более уязвимым, во многих точках мира, включая Францию, уже введены новые формы занятости с такими же последствиями для рабочих.

Сегодня наблюдается растущая тенденция замещения постоянных рабочих мест в меньшей степени гарантированными формами трудоустройства. Работа по контракту, временная работа, индивидуальная трудовая деятельность и другие формы трудовых отношений становятся все более привычными.

Еще хуже то, что там, где используются эти формы, большинство таких контрактов заключается работниками не с самой компанией, на которую они работают, а с агентствами, предоставляющими компаниям рабочую силу.

Сегодня самый крупный работодатель в США — это не одна из известных транснациональных корпораций, а Manpower, агентство по найму рабочей силы. Прочные взаимоотношения, когда-то существовавшие между работника-

ми и компанией, сегодня так ослабли, что практически незаметны.

В этом номере журнала Metal World помещен очерк об Индии, в котором показано, как ситуация с непостоянной работой отражается на положении трудящихся, а также ответные действия профсоюзов. Давление на рабочих в Индии и постоянно растущая доля временной работы мало отличается от ситуации во многих других странах на всех пяти континентах мира.

Но без сопротивления и активного протеста со стороны трудящихся такое положение дел будет сохраняться. Итак, что мы можем сделать?

Профсоюзы на местном, национальном и международном уровне должны предпринять два основных шага.

Во-первых, так же, как и постоянно работающих, объединить временных рабочих в профсоюзы.

Во-вторых, обеспечить защиту временных рабочих с помощью механизма коллективных договоров.

Самое плохое, что может произойти с профсоюзами, — это вынужденный дифференцированный подход к рабочим из-за разных условий их приема на работу.

Еще раз мы должны обратиться к своим корням, точно так, как сделали это, когда работодатели попытались разделить квалифицированных и неквалифицированных работников. Мы сумели выступить мощным единым фронтом тогда — давайте сделаем то же самое сейчас.



**МАРЧЕЛЛО МАЛЕНТАККИ**  
Генеральный секретарь МФМ

[mmalentacchi@imfmatal.org](mailto:mmalentacchi@imfmatal.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.imfmatal.org](http://www.imfmatal.org)  
**Президент:** Юрген Петерс  
**Генеральный секретарь:**  
Марчелло Малентакки  
[mmalentacchi@imfmatal.org](mailto:mmalentacchi@imfmatal.org)  
**Редактор:** Анита Гарднер  
[agardner@imfmatal.org](mailto:agardner@imfmatal.org)  
**Общая редакция издания на русском языке:**  
Н.Афонина



### Редактор новостей:

Кристин Петер  
[kpeter@imfmatal.org](mailto:kpeter@imfmatal.org)  
**Графический дизайн:**  
[www.creativelynx.ch](http://www.creativelynx.ch)  
**Перевод с английского:**  
М.Минин, М.Курзина,  
Р.Гарипова  
**Отпечатано:**  
Drukkerij Lannoo  
**Обложка:**  
Christophe Press

### METAL WORLD

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

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



## НОВОСТИ

### Нарушение прав в Мексике

Правительство Мексики силой сместило Наполеона Гомеса с поста генерального секретаря профсоюза шахтеров. Полиция застрелила двух металлистов во время забастовки в его поддержку. МФМ подает жалобу в МОТ и призывает поддержать борьбу профсоюза.

7



## ТЕМА НОМЕРА

### Индия: объединение трудящихся

Менее 10% рабочих в Индии состоят в профсоюзах. Истории Канхйалала, Нунчарайаха и Анкуша иллюстрируют те трудности, которые приходится преодолевать профсоюзам на пути организации рабочих, лишенных каких-либо трудовых гарантий.

12

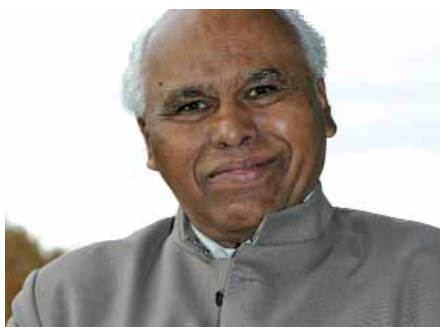


## СПЕЦИАЛЬНЫЙ РЕПОРТАЖ

### Непостоянный труд

Аутсорсинг, использование субподрядов и услуг частных агентств занятости — все это ведет к потере все большим и большим числом работников постоянной занятости и ставит их в условия социальной и трудовой уязвимости. Природа непостоянного труда, реакция профсоюзов и текущие обсуждения этого вопроса в МОТ — в нашем специальном репортаже.

19



## ДОСЬЕ МФМ

### Санджива Редди

Санджива Редди, президент членской организации МФМ — Индийской национальной федерации металлистов, выражает надежду, что индийские профсоюзы сумеют преодолеть политические разногласия и обретут новые возможности в единстве. Первостепенной задачей остается необходимость привлечь в профсоюзы 350 миллионов все еще неорганизованных рабочих.

24

## В центре внимания — ситуация в Индии

В этом номере Metal World мы отправляемся в Индию, чтобы понять, что мешает объединению рабочих в профсоюзы. Здесь в профсоюзах состоят менее 10 процентов работников, и профсоюзы испытывают огромные трудности на пути привлечения трудящихся в свои ряды. Рабочих мест недостаточно, работа часто случайная, тяжелая и опасная. Очерк продолжает тему, поднятую на майском заседании Исполкома МФМ, о профсоюзных структурах в Южно-азиатском регионе, описывая разрозненность и политическую разобщенность профсоюзов. Для того чтобы профсоюзы в Индии и других странах могли справиться с этими вызовами, им следует направить свои усилия по иному руслу, — о чем и повествует статья, посвященная Сандживу Редди на последней полосе журнала.

Временная, негарантированная работа — беда не только Индии, и специальный отчет МФМ вскрывает суть проблемы и исследует пути ее решения профсоюзами. Отношения между работниками и компанией будут темой обсуждения на очередной ежегодной конференции Международной Организации Труда в июне, и копии данного специального материала будут предоставлены ее участникам.

На страницах пять и семь помещена информация по двум основным вопросам, касающимся прав профсоюзов: борьба за восстановление незаконно уволенных работников компании Toyota на Филиппинах и действия против вмешательства правительства в дела профсоюза шахтеров в Мексике.

Следите за последними новостями и информацией на сайте МФМ: [www.imfmetal.org](http://www.imfmetal.org)



**АНИТА ГАРДНЕР**  
Редактор  
[agardner@imfmetal.org](mailto:agardner@imfmetal.org)

## ЧЛЕНСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

### Успех французской молодежи в трудовой борьбе

**ФРАНЦИЯ** 10 апреля, спустя всего несколько дней после высказанных профсоюзами и студентами угроз о намерении продолжить массовые акции протеста по всей стране, французский президент Жак Ширак отозвал спорный закон о первом найме, дающий право нанимателям увольнять молодых работников без объяснения причин.

Отмена правительством "договора первого найма" (ДПН) стал большой победой для трудящихся. Ширак намеревается предложить пакет мер, ориентированных, прежде всего, на социально неблагополучных молодых людей и призванных снизить ошеломляющий уровень безработицы в 22,2 процента среди французской молодежи.

Закон о ДПН предусматривал для работодателей возможность увольнять сотрудников моложе 26 лет в первые два года работы без объяснения причин. Профсоюзы заявили, что этот закон угрожает завоеванным ценой больших усилий правам трудящихся и существенно затрудняет для молодежи поиски рабочих мест для долгосрочного трудоустройства.

Миллионы манифестантов вышли на



Митинг FO Metaux против закона о ДПН  
ФОТО: FO Metaux

улицы городов, протестуя против введения в действие закона о первом найме, принятого парламентом по инициативе премьер-министра в начале апреля. В университетах и вузах на несколько недель были прекращены занятия: студенты присоединились к рабочим, включившись в акции протеста по всей стране.

По словам Бернара Тибо, Президента входящей в МФМ Федерации металлистов (FTM-CGT), теперь все усилия профсоюза будут направлены на отмену так называемого "договора нового найма" (ДНН).

Договор нового найма — договор о трудоустройстве для компаний с численностью менее 20 работников — подобно ДПН предоставляет нанимателю возможность увольнения новых сотрудников в течение двух первых лет без объяснения причин. **кп**

### IG Metall добивается увеличения зарплат

**ГЕРМАНИЯ** В результате 19-часовых напряженных переговоров немецким металлистам удалось, не прибегая к широкомащтабной забастовке, добиться значительного повышения заработной платы. После серии переговоров лидеры профсоюза IG Metall и представители металлообрабатывающей и электротехнической промышленности достигли предварительного соглашения, предполагающего трехпроцентное увеличение зарплаты в земле Северный Рейн-Вестфалия.

Согласно условиям 13-месячного контракта, повышение заработной платы рабочих будет осуществляться в течение

10 месяцев (с июня 2006 по март 2007), и, кроме того, они получают единовременные выплаты в размере 310 евро (382 доллара США) в марте, апреле и мае 2006. Размер единовременных выплат может регулироваться на уровне конкретных компаний.

В течение следующих недель это соглашение послужит моделью при заключении общепромышленных договоров во всех регионах страны.

Президент Международной Федерации металлистов и профсоюза IG Metall Юрген Петерс назвал это соглашение "результатом, с которым можно хорошо жить" **кп**



## ТОУОТА ФИЛИППИНЫ ВОССТАНОВИТЬ НА РАБОТЕ!

**ГЛОБАЛЬНО** Корпорация Toyota Motor Филиппины — цель глобальной кампании — несмотря на постановления Верховного суда и Международной Организации Труда (МОТ), вынесенные в пользу 136 незаконно уволенных ею рабочих, по-прежнему отказывается восстановить их на рабочих местах.

В ответ, МФМ начала кампанию с тем, чтобы добиться восстановления незаконно уволенных работников Toyota Филиппины.

В марте 2001 года Toyota Филиппины уволила 227 рабочих, а еще 64 временно отстранила от работы за участие в мирном профсоюзном митинге. Рабочие

протестовали против отказа компании вести коллективные переговоры с профсоюзом — Ассоциацией рабочих корпорации Toyota Motor Филиппины (ТМРСВА). 136 рабочих из числа незаконно уволенных все еще добиваются своего восстановления на работе.

В сентябре 2003 года Верховный суд Филиппин обязал администрацию компании Toyota вступить в коллективные переговоры с профсоюзом. Двумя месяцами позже Международная Организация Труда (МОТ) призвала руководство этой компании восстановить уволенных рабочих в прежних должностях и провести коллективные перегово-

ры с ТМРСВА в духе доброй воли. Но, несмотря на оба постановления, компания Toyota Филиппины так и не признала профсоюз, не восстановила рабочих и не заключила коллективный договор.

В рамках кампании "Восстановить их на работе сейчас!" мы будем постоянно информировать членские организации о положении дел и развитии событий на Филиппинах, а также будем помогать координировать действия в поддержку восстановления рабочих. Полностью информацию о ходе кампании можно получить на нашем сайте по адресу: [www.imfmetal.org/toyotaphilippines](http://www.imfmetal.org/toyotaphilippines) **кп**

### Шведский профсоюз подает на Ericsson в суд

**ШВЕЦИЯ** Профсоюз IF Metall обвиняет телекоммуникационного гиганта в неполной уплате вознаграждений своим работникам за идеи, принесшие компании значительные прибыли. По заявлениям IF Metall, компания не выплатила заслуженного вознаграждения двум сотрудникам завода Ericsson в г. Ёвле, чье рационализаторское предложение обеспечило компании доход в размере 80 млн. крон (10.95 млн. долларов США).

В 1999 два работника Ericsson предложили способ значительного сокращения времени простоя станков в ожидании загрузки материалов для новых печатных плат.

По условиям действовавшего тогда на предприятии коллективного договора, любая прибыль, полученная в результате значимого совершенствования производственного процесса при внедрении рационализаторской идеи работника, должна быть поделена между компанией и тем, кто предложил данное нововведение.

Хотя разработчики и получили некоторое вознаграждение за свою идею, IF Metall считает, что этого отнюдь не достаточно, и настаивает на том, чтобы компания Ericsson выплатила каждому из них по 20 млн. крон (2.7 млн. долларов США). **кп**

### Международная солидарность помогает объединить рабочих в Турции

**ТУРЦИЯ** В ответ на попытку профсоюза Birlesik Metal Is, членской организации МФМ, организовать рабочих на двух заводах Bosal в Турции администрация незаконно уволила 24 наиболее активных сторонников идеи создания профсоюзов. Готовый к подобному исходу, профсоюз Birlesik буквально в считанные часы развернул кампанию международной солидарной поддержки действиям, направленным на признание профсоюза и восстановление уволенных рабочих.

Birlesik незамедлительно связался с бельгийским профсоюзом ССМВ по фактам увольнения работников, а затем уже совместными усилиями по каналам федерации и рабочего совета они известили о происходящем профсоюзы, представляющие интересы работников компании Bosal как в Бельгии, так и за ее пределами.

В то время как ССМВ оставался на связи с центральным правлением компании в Бельгии, Birlesik передавал самые последние новости о ситуации на заводе, опровергая ложную информацию, поступающую от местного руководства.

Оперативно предпринятые ответные действия и международная координация в итоге увенчались успехом. Перед угрозой массовых акций протеста на заводах Bosal и в связи с возможным вовлечением в конфликт крупных автопроизводителей центральное правление компании заставило местную администрацию на предприятиях в Турции вступить в переговоры с профсоюзом и восстановить ранее уволенных рабочих.

Компания Bosal со штаб-квартирой в Бельгии - ведущий производитель выхлопных систем — имеет 32 производственных предприятия в 21 стране. Сейчас речь может вестись о возможном Международном Рамочном Соглашении с компанией Bosal.



Первое мая 2006

ФОТО: Birlesik

## Задержан лидер белорусского профсоюза

**БЕЛАРУСЬ** Всего за несколько дней до проведения первомайской акции задержан и приговорен к 15 суткам административного ареста Александр Бухвостов, лидер белорусского профсоюза РЭПАМ, членской организации МФМ.

Суд инкриминировал Бухвостову участие в несанкционированном митинге и приговорил его к административной ответственности в виде ареста на 15 суток за его двухминутное обращение к участникам шествия 26 апреля, посвященного 20-й годовщине Чернобыльской катастрофы. По заявлению правоохранительных органов, эта акция была незаконной.

Впрочем, очевидно, что наиболее вероятной причиной начала второй волны арестов после президентских выборов в марте, когда прямо накануне грязной победы Лукашенко было арестовано 25 профсоюзных активистов, стали мероприятия, запланированные на Первое мая. Как сообщили члены РЭПАМ, буквально за несколько дней до своего задержания Бухвостов и другой оппозиционный лидер Сергей Калякин обратились к минским городским властям за разрешением на проведение первомайского профсоюзного шествия в



Шествие, посвященное 20-й годовщине Чернобыльской катастрофы  
ФОТО: photo.bymedia.net

знак протеста против введенной в Беларуси контрактной системы.

Организаторы первомайского митинга предполагают, что эти аресты явились попыткой правительства Лукашенко помешать проведению публичной акции протеста. И все же профсоюз провел запланированные на Первое мая мероприятия, собрав под своими знаменами почти 2.000 демонстрантов. **АИ**

## Эстонские профсоюзы под давлением

**ЭСТОНИЯ** 25 мая профсоюзы Эстонии протестовали против нового национального законодательства, который негативно отразится на деятельности профсоюзов и лишит председателей цехкомов существующих прав и гарантий.

В числе основных проблем, которые связаны с законом "О представительстве работников":

- председатели цехкомов отстранены от информационной и консультационной работы, все их существующие права и гарантии отменяются
- представители профсоюзов лишаются защиты от увольнения — вопреки Конвенции МОТ №98

- существенно сокращается время, в течение которого председатели цехкомов могут исполнять свои профсоюзные обязанности

Правительство Эстонии вынуждает передать права и обязанности председателей цехкомов "представителям работников", которых обычно отбирает менеджмент компании.

На своем майском заседании Исполнительный Комитет МФМ осудил атаки правительства Эстонии на права профсоюзов и призвал членские организации МФМ направлять письма протеста в адрес правительства Эстонии в знак солидарности с профсоюзами этой страны. **КП**

## Президент КФМ арестован на 78 дней

**ЮЖНАЯ КОРЕЯ** Брат Джеон Джа Хван, президент Корейской Федерации металлистов (КФМ), был арестован полицией 25 февраля на въезде в г. Инчон, где он проживает. Сначала он был препровожден в местное отделение полиции, а затем переведен в следственную тюрьму Йонгденгрпо в Сеуле. 11 мая Джеон был освобожден из заключения.

По сообщениям КФМ, на суде, состоявшемся в апреле, обвинение требовало для Джеона четыре года тюремного заключения, но он был приговорен к двум годам условно с тремя годами испытательного срока.

Президент КФМ был арестован по обвинению в нарушении закона о публичных собраниях, предъявленном ему в связи с участием в митинге протеста против нового законопроекта о нерегулярной рабочей силе, который, как считают профсоюзы, увеличит число бедных среди трудящихся и усилит социальное неравенство.

Джеон, почти полгода исполнявший обязанности президента ККП, был избран президентом КФМ в апреле 2005 г.

МФМ обратилась к президенту Южной Кореи Ро Му Хену с призывом немедленно освободить Джеона и призвала свои членские организации направить подобные письма протеста в адрес южно-корейского президента. **АГ**



Протест против закона о нерегулярной рабочей силе

## МФМ поддерживает мексиканских горняков



Протест против убийства двух мексиканских металлостов

**НОРВЕГИЯ** На своем заседании в Осло Исполнительный Комитет МФМ пообещал оказать поддержку Наполеону Гомесу Уррутиа и мексиканскому профсоюзу горняков в их борьбе против вмешательства властей во внутренние дела профсоюза. Гомес не смог лично присутствовать на заседании, однако направил в адрес членов Исполкома видеообращение с изложением последних событий, происходящих в Мексике.

Гомес был насильно смещен со своего поста генерального секретаря в марте за публичную критику в адрес мексиканских властей и горнодобывающей ком-

пании в связи с трагедией на шахте Паста-де-Кончос. Легитимность Гомеса в качестве демократически избранного генерального секретаря была подтверждена членами профсоюза, еще раз единогласно поддержавшими его кандидатуру на профсоюзном конгрессе, состоявшемся в мае. Несмотря на это, правительство не признает его в качестве лидера профсоюза и продолжает вмешиваться в дела профсоюза.

Исполнительный Комитет МФМ принял решение направить миссию в Мексику с тем, чтобы проанализировать ситуацию, в которой оказался Национальный профсоюз горняков и металлостов Мексики (SNTMMS). Уже в июне МФМ начнет расследование как обстоятельств трагедии на шахте, так и вмешательства правительства Мексики во внутренние дела профсоюза.

МФМ и ее членские организации будут продолжать оказывать поддержку мексиканскому профсоюзу. **АГ**

## Забастовка в поддержку Гомеса — двое убиты

**МЕКСИКА** Рабочие сталелитейного завода Sicarta были атакованы полицейскими, применившими слезоточивый газ и оружие для подавления трехнедельной забастовки, организованной в знак протеста против незаконного смещения Наполеона Гомеса с поста генерального секретаря Мексиканского профсоюза металлостов, членской организации МФМ.

2 апреля члены Национального профсоюза горняков и металлостов (SNTMMS) захватили предприятие, чтобы продемонстрировать свою поддержку Гомесу и несогласие с политикой мексиканского правительства, направленной на вмешательство во внутренние дела профсоюзов.

"МФМ возмущена недавними действиями мексиканских властей, направленными против профсоюзов и рабочих, которых они представляют", — заявил Генеральный секретарь Международ-

ной Федерации металлостов Марчелло Малентакки.

"Тот факт, что мексиканское правительство и компании, с которыми оно сотрудничает, готовы скорее вести переговоры с помощью пуля, чем разумных доводов, еще раз подтверждает, насколько важна та борьба, которую ведут наши мексиканские братья и сестры. МФМ и наши членские организации продолжат кампанию за прекращение насилия в отношении Наполеона Гомеса и членов SNTMMS." **КП**



Штурм сталелитейного завода полицией

## МФМ подает в МОТ жалобу на Мексику

**МЕКСИКА** МФМ подала в Международную Организацию Труда жалобу на действия Правительства Мексики, протестуя против недавнего инцидента с незаконным снятием со своего поста лидера членской организации МФМ — Профсоюза металлостов Мексики.

Наполеон Гомес Уррутиа — демократически избранный генеральный секретарь Национального горно-металлургического профсоюза (SNTMMS) — был принудительно отстранен от должности 1 марта после того, как открыто высказался против мексиканского правительства и горнодобывающей компании в связи с трагедией, произошедшей на шахте Паста де Кончос, где в результате взрыва погибло 65 горняков, многие из которых были членами профсоюза SNTMMS.

На место Гомеса, начавшего независимое расследование взрыва на шахте, властями был незаконно назначен Элиас Моралес.

Жалоба в МОТ подается по факту нарушений мексиканским правительством прав, предусмотренных Конвенциями МОТ № 87 и 98, в числе которых:

- Незаконное вмешательство мексиканского правительства в деятельность независимых профсоюзов
- Принудительное отстранение от должности профсоюзного лидера
- Наложение ареста на основные средства профсоюза
- Назначение правительством своего представителя на выборную должность в профсоюзе

МФМ, объединяющая организации металлостов по всему миру, обратилась также к Президенту Республики Мексика, призывая его вмешаться в ситуацию и прекратить вмешательство Министра Труда во внутренние дела профсоюза. **КП**

## Сталелитейщики протестуют на собрании акционеров Gerdau

**КАНАДА** Сталелитейщики, работающие на заводах Gerdau в Канаде, Чили, Бразилии и США, на ежегодном собрании акционеров Gerdau-Ameristeel, состоявшемся в Торонто, призвали компанию отказаться от требований об уступках, прекратить преследования профсоюзов и начать переговоры о заключении справедливого соглашения.

В числе уступок, которых добивается компания: долгосрочное замораживание зарплат, двухуровневая система начисления заработной платы, уменьшение размера пенсий, сокращение расходов на здравоохранение для ушедших на пенсию работников, принудительные сверхурочные работы и снижение выплат за сверхурочные, а также уменьшение продолжительности отпусков.

"За многие годы работники доказали свою лояльность и преданность. Мы работаем честно и квалифицированно. Мы хотим, чтобы компания Gerdau получала прибыль. От этого зависит наше будущее. Хотите вы того или нет, мы — партнеры", — сказал в своем послании собранию акционеров Пит Савой, президент местного отделения 8586 Объединенного профсоюза сталелитейщиков (USW) в г. Бомонт, штат Техас.

В настоящее время коллективные переговоры ведутся на более чем шести предприятиях Gerdau-Ameristeel. В следующем году переговоры должны начаться на многих других заводах компании.

КП



Демонстрация рабочих на собрании акционеров

ФОТО: USW

## Сталелитейщики подают в суд на Alcoa

**США** Профсоюз объединенных сталелитейщиков (USW) подал в федеральный суд групповой иск, оспаривая принятое компанией Alcoa решение, начиная с января 2006 г., взимать взносы на медицинское страхование с вышедших на пенсию работников, чья трудовая деятельность проходила на 15 ныне проданных или закрытых предприятиях Alcoa и Reynolds Aluminium.

Около 2.500-3.000 пенсионеров и членов их семей вынуждены теперь выплачивать медицинские страховые взносы, тратя на это до \$450 ежемесячно. Представляя их интересы в суде, профсоюз намерен доказать, что по условиям договора 2001 года, срок действия которого истекает 1 января 2007 года, они освобождены от уплаты этих страховых взносов.

"Согласно действующему соглашению компания Alcoa обязана выплачивать пособие на медицинское обслуживание ушедшим на пенсию работникам и членам их семей — тем, кто отдал свои трудовые годы, чтобы сделать эту компанию одним из крупнейших производителей алюминия в мире", — заявил Директор округа 7 USW Джим Робинсон.

В компании Alcoa, недавно объявившей о рекордной \$608 млн. квартальной прибыли, занято 131.000 работников на 350 заводах в 43 странах мира.

КП

## МФМ о встрече ОЭСР по сталелитейной промышленности

**ИНДИЯ** Представители правительства, промышленности и профсоюзов встретились в мае в Нью-Дели для обсуждения перспектив развития мировой сталелитейной промышленности. МФМ использовала эту встречу представителей стран, производящих более 95 процентов нерафинированной стали в мире, чтобы еще раз подчеркнуть необходимость учета социальных последствий процессов консолидации и глобализации.

Мировая сталелитейная промышленность находится сейчас на стадии слияний и укрупнений. Совсем недавно компания Mittal Steel предложила 27 млрд. долларов за приобретение своего конкурента Arcelor SA. Mittal — лидер мирового рынка стали: ее годовой объем производства равен примерно 70 млн. тонн. Arcelor занимает второе место с годовым объемом поставок порядка 47 млн. тонн.

МФМ выразила недовольство некоторыми из рекомендаций ОЭСР, касающихся международного производства стали. Директор МФМ по сталелитейной промышленности Роб Джонстон отметил, что эта организация игнорировала вопрос о трудовых отношениях, и заявил, что правительства и работодатели должны учитывать права рабочих при планировании глобализации отрасли в будущем.

"Мы с уважением относимся к работе ОЭСР, однако я разочарован ее неспособностью определить, какие социальные последствия для занятости повлек за собой процесс глобализации. Необходимо еще многое сделать для стабилизации занятости и обеспечения прав трудящихся".

КП

## Забастовка рабочих Honda в Индии

**Индия** 15 апреля 4.000 контрактных рабочих завода Honda Hero Motors, что находится в Гургаоне (близ Нью-Дели), завершили 5-дневную забастовку. Представители работников сообщили, что администрация предприятия согласилась на 30-процентное повышение зарплаты и на не менее чем два выходных в месяц. Однако компания отказалась упразднить контрактную систему найма.

Половина трудящихся на предприятии работает на компанию Honda Hero по срочным контрактам более шести лет. Постоянные работники на производстве получают до 40.000 рупий (\$886) в месяц, в то время как "контрактники" - до 6.700 рупий (\$115), а некоторые из них вообще получают всего по 2.200 рупий в месяц. Три предприятия действу-

ют как брокеры на рынке труда.

Несколько тысяч рабочих, многие из которых работают лишь по временным контрактам, требовали повышения зарплаты и перевода на постоянную занятость на предприятии.

26% акций компании Honda Hero Motors, крупнейшего производителя мотоциклов в Индии, принадлежит корпорации Honda Motor Co. Завод в Гургаоне производит в день порядка 6.500 единиц продукции.

В июле 2005 года, в результате столкновения между полицией и бастующими рабочими завода Honda по производству мотоциклов и скутеров, полностью принадлежащему индийским владельцам и также находящегося в Гургаоне, несколько рабочих получили травмы. **РБ**

## Закрытие завода в Ритоне нарушает глобальное соглашение

**ВЕЛИКОБРИТАНИЯ** Компания PSA Peugeot Citroen действовала вразрез с положениями недавно заключенного Международного Рамочного Соглашения (МРС), обнародовав свои планы по закрытию завода в британском городе Ритон, предварительно не проинформировав и не проконсультировавшись с профсоюзами и представителями работников.

Закрытие к июлю 2007 завода в Ритоне приведет к увольнению 2.300 рабочих. Кроме того, потеря рабочих мест может коснуться предприятий-поставщиков, расположенных в городе Ковентри и его окрестностях, а также в других местах. В глобальном соглашении компания обязуется "своевременно информировать и консультироваться с представителями работников в случае изменений, касающихся деятельности компании".

В МРС, подписанном менее чем за два месяца до объявления о закрытии предприятия в Ритоне, указано, что "PSA Peugeot Citroen признает право представителей работников на получение информации и участие в консультациях по важнейшим решениям, затра-

гивающим жизнь компании".

Согласно глобальному соглашению, "в случае изменений в деятельности компании PSA Peugeot Citroen согласна заблаговременно информировать соответствующие органы местной власти и сотрудничать с ними с тем, чтобы максимально учесть интересы местного населения". Соблюдение этих условий крайне важно для работников завода в Ритоне, работников предприятий-поставщиков в Ковентри и его окрестностях, а также для жителей местных сообществ. **КП**



Рабочие покидают завод в Ритоне (Ковентри, Великобритания)  
ФОТО: Rui Viera/PA/EMPICS

## Delphi подает прошение о разрыве соглашений с профсоюзами



Рабочие протестуют против Delphi  
ФОТО: Paul Sancya/PA/EMPICS

**США** 31 марта компания Delphi подала в Федеральный Суд по делам о несостоятельности ходатайство с просьбой позволить ей разорвать имеющиеся коллективные соглашения, добиваясь тем самым возможности значительно урезать размеры зарплат, сократить десятки тысяч рабочих мест и закрыть более двух десятков предприятий в США.

Президент UAW Рон Геттельфингер и Вице-президент профсоюза Ричард Шумейкер опубликовали заявление по поводу подачи менеджментом Delphi данного прошения. "Злоупотребление процедурой банкротства компанией Delphi, стремящейся сорвать коллективные переговоры, уменьшить зарплаты и сократить рабочие места, существенно урезать или совсем отказаться от пособий на медицинское обслуживание, пенсионных выплат и других льгот, завоеванных ценой больших усилий, - это издевательство и повод для раздумий для всех американцев".

"Планы Delphi приведут не просто к уменьшению зарплат и льгот для работников компании и пенсионеров. Это возмутительное предложение ударит по 75 процентам рабочих с почасовой оплатой труда, интересы которых представляет профсоюз UAW, разорвав работников Delphi, их семьи и сообщества".

На предприятиях компании Delphi в США трудятся около 33,000 рабочих, почти две трети из которых представлены профсоюзом UAW. **РБ**

## ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МФМ

### На сайте МФМ открылся раздел, посвященный Китаю

**ГЛОБАЛЬНО** Международная Федерация металлистов открыла 17 мая на своем сайте раздел, посвященный Китаю. Здесь можно найти информацию, касающуюся металлопромышленности Китая и прав трудящихся в этой стране.

Создание этого раздела стало частью программы МФМ по активизации работы с китайскими рабочими, занятыми на предприятиях транснациональных корпораций, действующих в металлопромышленности Китая. Содержание и тематика раздела полностью соответствует целям принятой Исполнительным Комитетом МФМ на Конгрессе 2005 года в Вене "Декларации по Китаю".

На сайте, размещенном по адресу [www.imfmetal.org/china](http://www.imfmetal.org/china), содержится множество ссылок на большой объем информации, включающей:

- Материалы исследований по вопросам нарушений прав трудящихся и прав человека, торговых соглашений

- Информация об условиях труда в Китае
- Научные статьи по Китаю, относящиеся к металлопромышленности и компаниям отрасли
- Отчеты о работе, предпринятой членскими организациями МФМ в Китае
- Комментарии членских организаций в отношении роли МФМ в Китае
- Новости, касающиеся металлопромышленности Китая и прав трудящихся.
- Ознакомительная информация об МФМ на китайском языке

"Сейчас Китай претерпевает структурные преобразования. В этой связи крайне важно предпринимать дальнейшие шаги по применению международных норм в сфере прав трудящихся и прав человека. Изменения в этом регионе и условия труда китайских наемных работников окажут значительное влияние на трудящихся всего мира", - говорится в Декларации. **КП**



### Конференция МФМ по МРС



**ГЕРМАНИЯ** 26 и 27 сентября МФМ проведет конференцию во Франкфурте по развитию механизма международных рамочных соглашений (МРС).

Конференция начнется с обзора действующих МРС, спектра позиций, включенных в существующие соглашения, анализа их отраслевого и регионального распространения, а также стратегического значения подписанных соглашений.

Целесообразность работы по МРС будет обсуждаться "за круглым столом", также как и:

- На какие компании и почему МФМ следует направить свои усилия?
- Можно ли договориться с компаниями, неохотно идущими на переговоры по МРС, и ТНК, не базирующимися в Европе?

- Какая подготовительная работа с членскими организациями должна предшествовать переговорам?
- Какие существуют возможности для сотрудничества с другими глобальными федерациями профсоюзов по МРС?

Исходя из примера существующих договоров, будет также обсуждаться вопрос эффективной реализации МРС, наряду с тем, как добиться выполнения достигнутых договоренностей.

Предполагается, что в результате обсуждений будут выработаны четкие рекомендации относительно будущего развития механизма МРС, которые затем будут вынесены на рассмотрение Исполнительным Комитетом МФМ. Приглашения для участия в конференции уже разосланы членским организациям.

## Металлисты по поводу НАМА

**ПАРАГВАЙ** Латиноамериканские профсоюзы металлостроителей выражают озабоченность по поводу возможных последствий дальнейшей либерализации торговли для устойчивого развития, а также условий жизни и работы трудящихся.

В обращении профсоюзов металлостроителей, членских организаций МФМ в Аргентине, Бразилии, Чили, Парагвае и Уругвае, профсоюзы призывают к единству и солидарности в борьбе за качество рабочих мест.

В обращении, принятом по окончании семинара МФМ по торговле, занятости и развитию 22 апреля, подчеркивается, что обсуждающиеся предложения развитых стран о доступе к рынку несельскохозяйственной продукции (НАМА) будут означать еще большую долю временной занятости и рост безработицы.

Эти предложения нанесли бы вред и политике в области промышленности и развития, не обеспечивая при этом большего доступа к рынкам сельскохозяйственной продукции развитых стран.

"В свете данных заключений мы считаем, что объединенная борьба профсоюзов металлостроителей абсолютно необходима для обеспечения качественных рабочих мест и является ключом к объединению и солидарности рабочих всех стран, как Севера, так и Юга", - говорится в обращении.

Этот семинар был первым из целого ряда региональных встреч, запланированных МФМ в 2006 году, и был посвящен разработке общих стратегий и наращиванию потенциала профсоюзов для работы с правительствами, работодателями и другими организациями по выработке политики в области торговли, финансов и развития.

Текст обращения на английском и испанском языках можно прочитать на сайте МФМ. **АГ**

## Заседание Исполкома МФМ в Норвегии

**НОРВЕГИЯ** Майское заседание Исполнительного Комитета МФМ, состоявшееся в Осло, открыл Президент Норвегии Йенс Стольтенберг. В своем кратком послании к членам Комитета он заявил, что сильные профсоюзы и хорошо организованный рынок труда не являются препятствием для роста и эффективности — они суть ключевые партнеры в деле достижения роста в рамках социальной справедливости.

На встрече Исполнительный Комитет принял решение направить миссию в Мексику с тем, чтобы проанализировать ситуацию, в которой оказался Национальный профсоюз горняков и металлостроителей Мексики (SNTMMS). МФМ продолжит оказывать солидарную поддержку профсоюзу.

Исполнительный Комитет МФМ также осудил атаки на профсоюзы со стороны правительства Эстонии, призвав пересмотреть законопроект о представительстве работников. МФМ и ее членские организации полностью поддерживают эстонские профсоюзы и их

планы провести демонстрацию 25 мая.

На заседании состоялось открытие раздела сайта МФМ, посвященного Китаю, и сделан отчет о проделанной работе в отношении этой страны. Был также заслушан доклад о профсоюзных структурах в Южной Азии и принято решение, что укреплению профсоюзов металлостроителей в Южной Азии должен быть дан новый импульс.

Исполком МФМ также приветствовал вступление в Федерацию трех новых членских организаций:

- Республиканский отраслевой союз профессиональных организаций машиностроителей и приборостроителей Армении (RBUMIWRA)
- Профсоюз сталелитейщиков и машиностроителей Нигерии (SEWUN)
- Национальный профсоюз машиностроителей Зимбабве (NEWU) **АГ**



Йенс Стольтенберг  
ФОТО: Vidar Gronli

## Доклад МФМ по утилизации судов в Индии

**ИНДИЯ** В апреле МФМ опубликовала результаты впервые проведенного исследования, позволяющего оценить условия труда, зарплаты и экономическое положение трудящихся, занятых в одной из самых опасных отраслей промышленности — утилизации судов. Отчет был подготовлен в рамках проекта МФМ в отрасли утилизации судов, реализованного совместно с FNV-Bondgenoten, и основывается на данных, полученных при опросе более 1.600 рабочих, занятых на предприятиях по разделке старых судов в Мумбае и Аланге.

Индия — мировой лидер в этой отрасли: на ее долю в последние четыре года прихо-

дится 25-38% всей деятельности по утилизации судов. В условиях полной загруженности судоверфей на работах по разборке старых судов занято порядка 6.000 человек в Мумбае и 60.000 — в Аланге.

Как правило, на эти предприятия принимаются рабочие-мигранты с низким уровнем образования или правовой защиты, которые беспрепятственно подвергаются эксплуатации и не имеют возможности защитить свои основные права, а попытки улучшить свое положение грозят им тяжелыми последствиями.

"В этом исследовании представлены данные о положении почти 60.000 жестоко эксплуатируемых рабочих, вынужденных трудиться в крайне опасных и антисанитарных условиях. При этом большинство из них получает менее 50 рупий (1 доллар США) в день", — сказал Генеральный секретарь МФМ Марчелло Малентакки **КП**



ФОТО: Christophe Press



# Индия: объединение трудящихся в профсоюзы

*Более 375 миллионов человек, что составляет до 90% трудоспособного населения Индии, заняты на нерегулярных работах, и очень и очень немногие из них являются членами профсоюзов. Чрезвычайно раздробленные организационно и политически, эти профсоюзы стремятся охватить огромное - и все возрастающее - число рабочих в стране.*

*В металлопромышленности основные усилия профсоюзов традиционно сосредоточены на государственных сталелитейных заводах и машиностроительных компаниях. Истории Канхйалала, Нунчарайаха и Анкуша иллюстрируют те трудности, которые приходится преодолевать профсоюзам на пути организации рабочих, лишенных каких-либо трудовых гарантий.*

**ТЕКСТ И ФОТОГРАФИИ: АНИТА ГАРДНЕР**

## ФАКТЫ ОБ ИНДИИ

**Расположение:** Южная Азия  
**Население:** 1.095.351.995  
**Столица:** Нью-Дели  
**Занятость по областям экономической деятельности:** сельское хозяйство 60%, промышленность 17%, сфера услуг 23%  
**Безработица:** 9,9%  
**Население, проживающее за чертой бедности:** 25%

Канхйалал Ядав, рабочий по утилизации судов в Мумбаи

## ИНДИЯ: ОБЪЕДИНЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ В ПРОФСОЮЗЫ

**К**анхйалал Ядав, 27 лет, работает газорезчиком на судоразделочном заводе в районе Дарухана индийского города Мумбаи. Впервые в поисках работы он пришел в переполненный людьми док на берегу Арабского моря, когда ему было 14. Он приехал сюда, надеясь уйти от нищеты, царившей в его родном штате Уттар-Прадеш, в тысяче километров на северо-восток. Устроиться на судовой верфи ему предложил его дядя, работающий здесь бригадиром (или как тут называют — мукадам).

«Сначала я работал помощником резчика, подносил баллоны с газом. Я был маленького роста, и мне приходилось тяжело», — говорит Канхйалал. Через некоторое время он ушел с верфи и два года проработал в пластмассовой компании, а десять лет назад вернулся сюда уже в качестве резчика.

### РАБОЧИЕ-МИГРАНТЫ

Рабочие, занятые утилизацией судов, и их семьи — а 98% этих людей — мигранты — обычно живут в шатких лачугах, выстроенных по сторонам пыльных улочек по соседству с верфью. Как и большинство мигрантов, Канхйалал приехал в Мумбаи один. С тех пор он женился, и у него две маленькие дочери.

В хорошие времена на работах по утилизации старых судов занято до 6.000 человек. Еще около 20.000 находят работу в смежных областях: переплавке металлолома, в небольших литейных и прокатных цехах, на кислородных станциях и в торговле металлом. Судовой верфи состоит из 19 участков, на каждом из которых занято в среднем по 300 рабочих различных специальностей — газорезчики, сборщики масла, операторы кранов — являющихся одними из самых опасных профессий в мире.

«За последние десять лет я поработал на разных людей, на разных участках — иногда по пол года, по году», — рассказывает Канхйалал. Сначала он зарабатывал примерно 40 рупий в день (0,89\$). Затем его заработок стал доходить до 70-80 рупий (1,5-1,8\$). Но за последние шесть месяцев на верфи не было ни одного судна, а значит — не было работы. «Для меня отсутствие работы означает отсутствие крыши над головой. Поэтому моя жена и дочери должны были отправиться к теще», — говорит Канхйалал.

Сейчас Канхйалал ушел с верфи в поисках хоть какого-то заработка, и пока не появится следующий корабль, он будет ночевать на улице. Однако Канхйалал уверен, что в будущем на верфи вновь появится работа, и по-прежнему тверд в принятом три года назад решении вступить в профсоюз. «Я даже и не думаю выходить из профсоюза», — говорит Канхйалал, член профсоюза портовых и докерских рабочих Мумбаи (MPTDGEU).

Профсоюз MPTDGEU входит в состав Федерации сталелитейщиков, металлистов и машиностроителей Индии (SMEFI) и задействован в финансируемом FNV-Mondiaal

проекте МФМ по организации в профсоюз работников, занимающихся утилизацией судов.

«Я решил вступить в профсоюз, потому что считаю, что это — наша единственная возможность получить те условия, которых мы добиваемся», — говорит Канхйалал. — «До появления профсоюза у нас не было даже питьевой воды на рабочем месте, сегодня она есть. Раньше, если работник умирал, его семья не получала компенсации. Профсоюз помог изменить это положение», — говорит он.

### БОРЬБА ЗА СОЗДАНИЕ ПРОФСОЮЗОВ

Когда работодатель Канхйалала узнал о его вступлении в профсоюз, то велел ему на следующий день не выходить на работу. То же произошло и с другими рабочими верфи. Но благодаря солидарной поддержке рабочих и ввиду угрозы распространения акций на ближайшие порты, начальству пришлось уступить: Канхйалал и его коллеги вернулись на работу — уже как члены профсоюза.

«В то время, когда профсоюз только создавался, я жил с семьей неподалеку от дока. И получилось так, что местная мафия притесняла жену моего друга. Он попробовал пожаловаться — в ответ мафия избила его в его же собственном доме. Тогда семья решила обратиться за помощью к профсоюзу. Когда профсоюз их поддержал, полиция была вынуждена арестовать виновных.

Таким образом, мы получили уверенность в профсоюзе, в том, что профсоюз делает что-то для нас», — говорит он. —



Дети многих рабочих, занятых утилизацией судов, посещают школу, расположенную вблизи офиса MPTDGEU

## ИНДИЯ: ОБЪЕДИНЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ В ПРОФСОЮЗЫ

«Сегодня большинство рабочих верфи поддерживает профсоюз. Примерно 10% говорят о профсоюзе плохо. Они всегда говорят против профсоюза, особенно — мукадам. Но не мой дядя — он член профсоюза!» — говорит Канхйалал.

Профсоюз продолжал делать все, чтобы заслужить доверие рабочих. В июле 2005 года многие из работников верфи по утилизации судов лишились крова в результате сильного наводнения. Профсоюз оказался первым, кто протянул рабочим руку помощи, а затем совместно с неправительственными организациями помог им вернуться к нормальной жизни.

Видйадхар В. Ране, вице-президент SMEFI, секретарь и координатор проекта MPTDGEU, сообщает, что уже 650 рабочих, занятых утилизацией судов, вступили в профсоюз. Серьезное уменьшение объема работ в отрасли за последние два года вызвало безработицу и низкий уровень занятости, а также рост эксплуатации и другие проблемы. В то время как рабочие ищут возможность где-то заработать, профсоюз по-прежнему пытается помочь им, преследуя местных работодателей за невыплату зарплаты и решая другие проблемы, возникающие на рабочих местах.

### ОБЪЕДИНЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ В ГОСУДАРСТВЕННОМ СЕКТОРЕ

Борьба за создание профсоюзных организаций и улучшение условий труда в Индии не ограничивается таким практически неконтролируемым частным сектором как работы по утилизации судов. В 700 километрах на юго-востоке от Мумбаи в городе Хайдарабад, штат Андхра-Прадеш, группа контрактных рабочих уже 10 лет продолжает борьбу за регулирование трудовых отношений на государственном машиностроительном заводе BHEL.

BHEL — национальный производитель оборудования для электростанций, его производства расположены в 7 из 28 штатов Индии. Всего компания нанимает 62.000 постоянных и примерно 10.000 временных сотрудников, работающих по контракту. На заводе в Хайдарабаде — 4.000 постоянных сотрудников и 2.000 контрактных рабочих.

А. Нунчарайах пришел в компанию BHEL в 1983 году — временным работником на завод в Хайдарабаде. В то время он был холост и такая жизнь его вполне устраивала. В 1992 году он женился и впервые задумался о заработной плате и условиях труда. «Я понял, что не смогу удовлетворять потреб-

ности растущей семьи», — говорит он. — «Поэтому я вникнул в ситуацию и понял, что контрактные рабочие не получают заработной платы, положенной по закону», — говорит

Нунчарайах.

Нунчарайах решил бороться за повышение заработной платы и постоянную занятость. «Я знал, что для этого мне потребуется поддержка профсоюза», — говорит он. И хотя постоянные работники на заводе были организованы в пять различных профсоюзов, ни один из них не представлял интересы тех, кто трудился по временному контракту.

Поэтому в 1994 году группа контрактных рабочих решила создать свой собственный профсоюз и обратилась за помощью к профсоюзу, объединявшему постоянных рабочих и входившему в состав SMEFI, Федерации национального профсоюзного центра, — Hind Mazdoor Sabha (HMS). «Большинство профсоюзов на местах в то время не проявляли интереса к проблемам временных работников. Мы решили обратиться к HMS, поскольку это — независимый профсоюз, не связанный ни с одной из политических партий», — говорит Нунчарайах.

Последовала упорная годичная борьба с менеджментом, отказывавшимся вести переговоры с лидерами профсоюза контрактных работников. Однако солидарная поддержка и помощь HMS, а также вмешательство в это дело министерства труда позволили в 1995 году, наконец, учредить на BHEL профсоюз прогрессивных контрактных рабочих (BCPWU).

Добившись признания своего профсоюза на предприятии, рабочие также получили законодательно установленную минимальную плату и — впервые — им выдали бейджи с названием компании. Эта небольшая победа придала контрактным рабочим уверенности, и в 1997 году они провели 33-х дневную забастовку в поддержку своих дальнейших требований. В результате они добились прибавки 4 рупий в день, выплаты социальных пособий, получили оборудование, необходимое для обеспечения безопасности и защиты здоровья на рабочем месте, но так и не смогли добиться главного — перевода на постоянную занятость.

«Нам не удалось добиться выполнения всех наших требований, но подрядчики и менеджмент поняли, что им придется вести переговоры. Нам удалось добиться как материальных, так и психологических улучшений», — вспоминает Нунчарайах, один из основателей BCPWU, а ныне генеральный секретарь этой организации.



А. Нунчарайах, контрактный рабочий BHEL

## ИНДИЯ: ОБЪЕДИНЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ В ПРОФСОЮЗЫ

### РАБОЧИЕ РАЗОБЩЕНЫ

Однако забастовка также выявила и разобщенность между временными и постоянными работниками. Постоянные работники получают от 10.000 до 20.000 рупий (225-445 долларов США) в месяц в зависимости от квалификации, а нештатные рабочие, выполняющие ту же работу, в том числе и квалифицированную, зарабатывают от 3.000 до 3.500 рупий (67-78 долларов США) в месяц. Не считая поддержки членов профсоюза HMS, объединяющего 25% постоянных работников завода, эта категория работников не идентифицируют себя с контрактниками и не заинтересованы в том, чтобы их поддерживать. Более того, многие постоянные работники выполняли работу контрактников во время забастовки и обращались к менеджменту с просьбой принять на работу их детей в качестве контрактных рабочих.

«Постоянные и временные работники трудятся вместе. Мы работаем на одних и тех же машинах, на одну и ту же организацию. Почему они не считают нас товарищами? Почему у них нет чувства товарищества по отношению к нам?», — спрашивает Нунчарайах. — «Это очень обидно, это задевает — когда они не обращают внимания на наши проблемы», — добавляет он.

Раздробленность рабочего движения также ограничивает влияние профсоюзов на государственную политику и трудовое законодательство. Например, в 1997 году, когда проходила забастовка, трудовое законодательство позволяло проводить регуляризацию трудовых отношений, если нештатные работники могли доказать, что уже продолжительное время связаны с одним и тем же определенным нанимателем. Однако в августе 2001 года постановлением Верховного суда положение о возникновении трудовых отношений между работником по контракту и определенным нанимателем было отменено.

Это решение имело тяжелые последствия, по крайней мере, для 1.200 из 2.000 нанятых по контракту работников завода VHEL, которые без труда могли подтвердить факт своей многолетней непрерывной работы на предприятии. Однако профсоюз полон решимости добиться выполнения своего основного требования — постоянной занятости для всех своих членов.

### ОБЪЕДИНЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ В МАСШТАБАХ ОТРАСЛИ

В индустриальном центре Пун в штате Махараштра — в 163 км внутрь полуострова от Мумбаи — SMEFI организует ме-



Анкуш Чаван, профсоюзный организатор из Пун

таллистов в рамках второго проекта МФМ в Индии. Этот проект, в 2000-2005 годах финансировавшийся LO/FTF, а в настоящее время — SASK и LO-TCO, включает в себя работу в 5 штатах и осуществляется SMEFI совместно с Индийской национальной федерацией горняков (INMF).

Прежде всего, этот проект имеет три основные цели: увеличить профсоюзное членство; укрепить государственный и федеральный потенциал профсоюза на экономически приемлемой основе; повысить образовательный уровень профсоюзных членов по вопросам гигиены и безопасности труда, профсоюзной работы и экономики — чтобы укрепить федерации и национальные центры.

Анкуш Чаван, один из профсоюзных организаторов, связанных с проектом, работает в профсоюзном офисе в Пуне.

Анкуш — рабочий-металлист, в январе 2003 года был уволен с завода Mulgaonkar Engineering, производящего автозапчасти для Telco, за попытку организации профсоюза. Борясь за восстановление на работе, он использует свой опыт строительства организации на других предприятиях.

Каждый день Анкуш объезжает разные районы Пуна, встречается с людьми, помогает им справиться с проблемами на рабочем месте и призывает их вступать в профсоюз. «Иногда я встречаюсь с людьми десять, пятнадцать раз, разговариваю с ними прежде, чем им хотя бы придет в голову мысль о вступлении в профсоюз», — говорит он. Но два года работы начинают приносить плоды. «Люди начинают приходить к нам в офис с любыми проблемами. Даже если они — не члены профсоюза, они все равно рассчитывают на помощь», — рассказывает он.

Анкуш считает, что благодаря его усилиям примерно 2.000 человек уже вступили в профсоюз. Определенная доля этого роста профсоюзного членства — результат работы с небольшими независимыми профсоюзами, действующими в этом районе в компаниях вроде Thermax Kamgar Sangathan, Duke Metallics и Mulgaonkar Engineering. Анкуш убеждает их присоединиться к политически независимым организациям SMEFI и HMS.

### ПРЕПЯТСТВИЯ К ОБЪЕДИНЕНИЮ

По своему опыту Анкуш знает, что сильнее всего построению профсоюзов мешает страх перед мафией и потерей работы. Поскольку большинство рабочих — это контрактники, они могут быть легко уволены. Санджай Вадавкар, Генеральный секретарь SMEFI и координатор организационного проекта в

## ИНДИЯ: ОБЪЕДИНЕНИЕ ТРУДЯЩИХСЯ В ПРОФСОЮЗЫ

Махараштре, объясняет, что в случае увольнений профсоюз обычно обращался в суд, доказывая существование трудовых отношений и добиваясь решения о восстановлении на работе. Но после решения Верховного суда в 2001 году эта тактика больше не работает. «Это очень сильно ослабило наши позиции в работе с контрактными и временными работниками», — говорит Санджай.

Договорной характер труда связан с существованием местной мафии. Санджай объясняет: «Дело в том, что существует политическое давление. Мафия и местные влиятельные люди поддерживают работодателей в стремлении избавиться от профсоюза. Совместно они навязывают рабочим контрактную форму занятости. Скажем, влиятельные люди из числа общины становятся подрядчиками и запрещают своим рабочим формировать профсоюз».

Чтобы преодолеть этот страх, Анкуш старается убедить людей в том, что вместе они — сила. «Я стараюсь объяснять людям, что местная мафия — это один, два, четыре человека. А наша сила — в единстве», — объясняет он.

### ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТНИКОВ ТНК

Но проблема связи между местными влиятельными людьми и работодателями встает и тогда, когда речь заходит о вовлечении в профсоюз рабочих на предприятиях транснациональных компаний (ТНК), действующих в Индии. «Когда ТНК впервые приходит в Индию, они обращаются к правительству и политикам, обещая, что создадут столько-то рабочих мест. Главная проблема сегодня в Индии — безработица. Чтобы получить работу, люди пойдут на все», — говорит Санджай.

«Местные лидеры становятся подрядчиками и препятствуют строительству профсоюза», — объясняет Санджай. —

«Это происходит на местном уровне. Поэтому профсоюзу необходимо иметь сильную общенациональную организацию, работать и бороться только на местном уровне — очень тяжело. Сами по себе рабочие не станут объединяться. Они говорят: не важно, состоим мы в профсоюзе или нет, главное — есть работа», — объясняет Санджай.

По данным Санджая, 99% индийских профсоюзов в ТНК — это независимые профсоюзы или — что еще хуже — желтые профсоюзы, созданные работодателями и обслуживающие их интересы. «ТНК стремятся всеми силами препятствовать проникновению других профсоюзов на предприятия», — говорит Санджай. — «Мы стараемся помогать существующим независимым профсоюзам — если, конечно, это настоящие профсоюзы — и получить помощь от них в строительстве организации на предприятиях ТНК. И благодаря деятельности МФМ у нас есть инструменты как, например, Международные Рамочные Соглашения, которые могут помочь нам».

Несмотря на огромные трудности, истории Канхйалала, Нунчарайаха и Анкуша показывают, что мало-помалу профсоюзы могут улучшать жизнь лишенных постоянной занятости и низкооплачиваемых рабочих. Чтобы помочь еще большему числу рабочих, индийские профсоюзы должны создавать и укреплять свой потенциал объединения на местном уровне и отстаивать права трудящихся в масштабах страны.

## Профсоюзы в Индии

Охват профсоюзного членства составляет от 8 до 9% из 403 млн. человек, предположительно вовлеченных в трудовую деятельность в Индии. Всего в стране, следуя Закону о профсоюзах, зарегистрировано около 65.000 профсоюзных организаций. По данным за 1997 год, численность профсоюза в среднем составляла 740 человек. На звание профцентров претендуют 15 организаций, 5 из которых действительно могут признаваться таковыми, поскольку имеют более миллиона членов и действуют, по крайней мере, в 5 штатах и 5 отраслях промышленности.

Национальные центры состоят из организаций национального уровня и уровня штатов. Каждый включает в себя общетраслевые федерации, например, в металлургической промышленности, машиностроении, транспорте или горнодобыче. В состав национальных центров входят первичные профсоюзные организации предприятий. Профсоюзные взносы собираются на уровне первичных организаций, где и остается большая часть средств — лишь небольшая их часть поступает в распоряжение национальных центров или федераций. Иногда профсоюз на отдельном заводе может с финансовой точки зрения

быть сильнее, чем национальный центр.

Сегодня существует новая тенденция в развитии профсоюзного движения в стране — вместо региональных и отраслевых организаций возникают независимые профсоюзы отдельных компаний. Они не ищут связей с национальными федерациями, которые могли бы защищать интересы работников на уровне государственной политики. Некоторые исследования также выявляют изменения в структуре занятости — работники профсоюзных организаций часто не имеют трудовых отношений с ними, а трудятся на контрактной основе.

## Берт Тиррон



**ГЕРМАНИЯ** Берт Тиррон, занимавший с 2001 года пост директора международного отдела профсоюза IG Metal, ушел в отставку в январе 2006. Берт был Генеральным секретарем Европейской Федерации металлистов (ЕФМ) с 1978 по 1995 и сыграл ключевую роль в создании Европейских Рабочих Советов в металлопромышленности.

Берт родился в Бельгии и начал свою карьеру в Бельгийском профсоюзе металлистов в 1965 году. Шесть лет спустя он был избран на пост заместителя секретаря Европейской организации металлистов Всемирной конфедерации труда, а затем — заместителем Генерального секретаря ЕФМ.

## Хорст Мунд



**ГЕРМАНИЯ** Хорст Мунд — новый глава международного отдела профсоюза IG Metall. У Хорста имеется 15-летний опыт международной работы в Фонде Фридриха Эберта. Он начал свою работу в Фонде в 1988 году в качестве координатора проектов в Кении, а затем эксперта по стране в Гвинее и Индии. В последнее время он занимал должность координатора международных программ.

В 2000–2003 гг. Хорст возглавлял отдел Немецкой конфедерации профсоюзов (DGB) и отвечал за связи с Африкой, Азией и Латинской Америкой.

## Кадровые изменения в МФМ

**ШВЕЙЦАРИЯ** Александр Иванов и Кристин Петер приступили к работе в отделе коммуникаций в штаб-квартире МФМ в Женеве.

Александр Иванов, принятый на должность специалиста по коммуникациям, будет отвечать за разработку и поддержку сайта МФМ. Он также будет помогать МФМ во взаимодействии с русскоговорящими членскими организациями. Александр родом из Беларуси, где он работал начальником международного отдела в профсоюзе РЭПАМ (членской организации МФМ), занимался переводом документов и осуществлял устный перевод на семинарах. Александр свободно владеет русским, английским, французским и итальянским языками.

Кристин Петер, также принятая на должность специалиста по коммуникациям, будет готовить и редактировать новости для сайта и журнала Metal World. Также она будет заниматься в МФМ вопросами солидарности. Кристин пришла из Профсоюза работников автомобильной промышленности (UAW), США, где она работала международным представителем, с особым интересом занимаясь вопросами солидарности. Она принимала участие в разработке целого ряда кампаний солидарности, готовила печатные публикации и материалы для интернет-сайта.

Йеспер Нилссон, Директор по коммуникациям, в мае ушел из МФМ, чтобы приступить к своей новой работе в Швеции; на его место назначена Анита Гарднер. Светла Шекерджијева, Представитель МФМ в Москве, также приняла решение покинуть МФМ, перейдя на работу в офис Международной Организации Труда (МОТ) в Будапеште.



## Джанг Сок чун и Сон Йонг хьон



**КОРЕЯ** В апреле 2006г. Джанг Сок чун был избран президентом Федерации профсоюзов металлистов Кореи (FKMTU), членской организации МФМ,

сменив на этом посту Ли Бьон гиона, в свое время работавшего в компании Daewoo Electronics.

В корейском профсоюзном движении Джанг уже почти 20 лет, начав свой трудовой путь рабочим в компании LG Electronics.

Сон Йонг хьон был избран генеральным секретарем FKMTU.

## ПАМЯТИ ТОВАРИЩА

### Чарльз Пандор



**ЗАМБИЯ** Скончался Чарльз Пандор, начальник отдела обучения Национального профсоюза строителей, машиностроителей и разнорабочих (NUBEGW).

Чарльз родился 16 октября 1950 г. и начал свой трудовой путь в городе Китве на предприятии компании J.D. Corbishely, специализирующейся на ремонте радиаторов, холодильников и оборудования для кондиционирования.

В 1985 г. он был избран координатором по отрасли, а через три года профсоюз назначил его на должность заместителя секретаря по подготовке профсоюзных работников. В 1992 году он был утвержден на должность директора отдела обучения и занимал этот пост вплоть до своей смерти 5 марта 2006 года.

# Против неравенства непостоянного труда

РОН БЛУМ И КАРЕН БАЛКЕ

**П**остоянная штатная работа и та защищенность, которую она дает рабочим и их семьям, во всем мире находятся под постоянным давлением. То, что ставит под угрозу средства к существованию, занятость и условия

труда огромного числа людей, стало нормальной практикой в походе к трудовым отношениям не только работодателей, но и авторов законов. Транснациональные компании стремятся до минимума сократить число своих постоянных работников, а правительства тем временем ослабляют трудовые и социальные гарантии, что создает нестабильность не только для тех, кто работает временно по контракту, но для всех трудящихся.

Аутсорсинг, использование субподрядов и услуг частных агентств занятости, всевозможные посредники, поденный найм — все это ведет к потере все большим и большим числом работников постоянной занятости и ставит их в условия социальной и трудовой уязвимости. И дело не только в том, будет ли у человека работа завтра или через месяц; непостоянная работа чаще всего означает опасные условия труда и — для миллионов работников — полное отсутствие трудовой и социальной защиты.

Сопrotивление трудящихся навязываемой им нестабильности растет. Во Франции совместными усилиями рабочие и студенты отразили покушение правительства на основные трудовые гарантии. В Корее профсоюзы и демократическая рабочая партия борются за основные права и гарантии для всех работников, в том числе и непостоянных. В Индонезии профсоюзы вышли на улицы, протестуя против неприемлемых изменений в трудовом законодательстве, а в Индии — тысячи контрактных рабочих участвовали в забастовке на заводе Honda Hero, требуя постоянной занятости. Трехсторонние национальные переговоры в Испании привели к установлению всех социальных и трудовых гарантий для временных контрактных рабо-



Рабочие протестуют против закона о временных рабочих, Сеул, Республика Корея, февраль 2006 года

чих, многие из которых — иммигранты; в это время в США рабочие-иммигранты требуют справедливого к себе отношения вместо преследований.

В этом материале мы постараемся взглянуть поближе на две отрасли — производство бытовой электроники и авто-

промышленность — чтобы понять те практики найма, что создают нестабильность занятости, и обозначить профсоюзные стратегии, чтобы противостоять этому.

## ПРОИЗВОДСТВО ДЕТАЛЕЙ ДЛЯ ЭЛЕКТРОННОГО ОБОРУДОВАНИЯ

Компании, выпускающие бытовую электронную технику, такие как IBM, Dell и Hewlett Packard, не владеют или не управляют промышленными мощностями по производству компьютерного оборудования. Производство передано на аутсорсинг фирмам-подрядчикам, как то, Flextronics и Solectron и прочим многонациональным корпорациям.

Но эти глобальные подрядчики идут дальше: они заключают договора на "трудовые услуги". Таким образом, через кадровые агентства, посредников и прочих "поставщиков трудовых услуг" компании, чьи торговые марки доминируют на рынке компьютерного оборудования, создают два промежуточных уровня коммерческих контрактов — с производителями и агентствами занятости.

Этот механизм используется, чтобы не допустить или затруднить борьбу за честное и справедливое отношение к тем рабочим, которые производят продаваемые нам с вами компьютеры широко известных фирм. В результате эти компании могут относиться к трудящимся как к вещи, как к машинам или металлу, которые продаются и покупаются компаниями на рынке. Проблемы нищенской оплаты или опасных условий труда тех, кто находится по другую сторону двух промежуточных уровней, скрыты от глаз потребителя.

### РАБОЧИЕ НА ЗАВОДАХ ЭЛЕКТРОНИКИ В МЕКСИКЕ

Погоня за прибылью и расширение практики непостоянного найма почти не оставляет металлистам возможности получить достойную и безопасную работу. В электронной отрасли промышленности в Мексике работа по контракту широко распространена, а плохие условия труда — это просто правило. Агентства по трудоустройству не боятся прибегать к такой оскорбительной и унижительной практике, как взятие анализов крови, проведение тестов на беременность, опрос соседей. Все эти действия являются дискриминирующими и призваны отсеивать тех, кто "создает проблемы".

Условия труда не лучше, чем условия найма. Заработная плата не обеспечивает прожиточного уровня, рабочее время далеко перешагивает установленный законом максимум, контракты заключаются на срок от одного до трех месяцев, постоянно обновляясь, иногда по несколько лет подряд. Сопротивление работодателей созданию профсоюза и коллективным действиям носит систематический характер и не ослабевает на протяжении всей цепи производства. Ключевую роль здесь играют агентства временного найма и общая незащищенность рабочих в производственных зонах "макила".

Несмотря на огромные трудности, металлисты Мексики — в том числе и рабочие электронной промышленности — борются за организацию собственных профсоюзов, хотя преодолевать ожесточенное сопротивление и укрепленные позиции работодателей очень тяжело. Реальные изменения могут наступить, только если правительство введет законы об основных трудовых правах, прежде всего — о праве рабочих на создание профсоюзов и ведение коллективных переговоров.

Незащищенность и нестабильные условия труда — практика, широко распространенная в Мексике и других развивающихся странах, где борьба за достойную занятость для всех, нуждающихся в работе, стоит на первом месте. Для того чтобы дать читателю более конкретное представление, в этом номере журнала опубликована статья о положении контрактных рабочих в Индии.

### АВТОМОБИЛЕСТРОЕНИЕ В США

Расширение практики непостоянного контрактного найма — это общемировое явление. Так, в автомобильной отрасли США, согласно исследованиям Urjohn Institute, временная занятость характерна скорее для иностранных компаний, предприятия которых, как правило, расположены в штатах, законодательство которых затрудняет формирование профсоюзов. Например, несколько лет назад Toyota приняла решение отказаться от непосредственного найма на своем сборочном заводе в Кентукки, где тогда не было профсоюза. В результате, единственный способ получить тут место — это обратиться в Manpower, крупнейшее мировое агентство временного найма. Рабочим обещают, что через год-другой они будут включены в платежные ведомости Toyota.



Женщины на производстве электронных деталей ФОТО: МКСР

Условия для временных рабочих намного хуже, чем для постоянных, хотя они делают одну и ту же работу и зачастую трудятся рука об руку. Зарплата у них ниже примерно вдвое — что чуть выше законодательно установленного минимума, но не достаточно, чтобы прокормить семью, — при этом нет никаких социальных выплат, а отпуск составляет всего несколько дней. Toyota, как правило, не возобновляет временные трудовые договора после двух лет. При этом работники могут вернуться на завод через полгода, но снова на начальный уровень зарплаты. Такая же ситуация сложилась на производственном комплексе Toyota в Таиланде, где около трети работников наняты на основе фиксированных контрактов или через кадровые агентства.

В Южной Каролине расположен завод по производству автозапчастей Faugescia — дочерней компании PSA Peugeot Citroen. Примерно треть рабочих, изготавливающих внутренние устройства для дверей и приборных панелей для поставки на неподалеку расположенный сборочный завод BMW, наняты кадровым агентством, получающим с Faugescia комиссию в 12\$ в час (немногим более двух минимальных зарплат). Поэтому вместо того, чтобы через три месяца включить временно нанятых рабочих в свои платежные ведомости, Faugescia предпочитает вновь и вновь перезаключать временные соглашения.

И такая стратегия применяется по всему миру. Гибкость непостоянного труда, суть которого в том, чтобы "нанимать и увольнять" работников, в сочетании с условиями, не отвечающими нормативным требованиям, создают нестабильность, которая распространяется на всех работников, а не только на тех, кто занят по контракту.

### ТРЕУГОЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Реструктуризация производства в компании Hyundai в Корею прекрасно демонстрирует стратегию менеджмента — попытку использовать "непостоянных" работников и подрядчиков для того, чтобы увеличить прибыли, разобщить рабочих и воспрепятствовать профсоюзам. В результате Азиатского кризиса 1997 года компания существенно рационализовала всю цепочку поставок. Она резко сократила число постоянных рабочих мест, полностью реорганизовала производственный поток и организационные структуры и создала отдельное дочернее подразделение для производства системных модулей Hyundai-Mobis (Н-М).

Структура Н-М довольно сложна, но ее практика в сфере труда довольно прозрачна. За исключением менеджмента и довольно небольшого числа белых воротничков все работники наняты по контракту через частные рекрутинговые агентства и другие схемы непрямого найма. Корейский профсоюз, представляющий рабочих Hyundai, называет Н-М "виртуальной компанией", где менеджеры и руководители высшего звена управляют контрактными рабочими в обширной сети поставок.

Международная организация труда (МОТ) называет такую практику "треугольными трудовыми отношениями". Одним углом этого треугольника — как в случае с Н-М — является "основная компания", которая пользуется услугами рекрутинговых компаний; вторым становятся уже эти компании, играющие в цепи роль "работодателя"; третий угол — это контрактные рабочие, труд которых создает сверхприбыли для основной компании, оставаясь при этом "работниками" кадровых агентств.

Как правило, в результате "треугольных" схем контрактники получают значительно более низкую зарплату, чем постоянные работники, меньше или вообще никаких социальных выплат, их рабочий день продолжительнее, а риск травм и несчастных случаев для них выше. На большинстве заводов, составляющих логистическую цепочку Н-М, нет профсоюзов. Менеджмент всеми способами сопротивляется организации рабочих, стремясь отделить рабочих-контрактников в цепи поставок от широко охваченных профсоюзами постоянных работников компании Hyundai Motor.

### ВОЗДЕЙСТВИЕ НА РАБОЧИХ

Исключений не бывает. Работодатели по всему миру добиваются большей гибкости и больших прибылей, используя рабочих "по мере необходимости и по минимальной цене", часто игнорируя их человеческие потребности в средствах к существованию, безопасности и стабильности.

Особенно сильно социальная нестабильность затрагивает женщин. Их рабочие места, как правило, менее защищены: они имеют менее безопасную и более низкооплачиваемую работу, меньше социальных выплат и гарантий, чем мужчины. Возможность найти постоянную работу еще ниже, если вы молоды или являетесь рабочим-мигрантом. Трудящиеся-мигранты чаще всего находят поденную работу или другие виды случайного заработка.

Компании используют практики найма, создающие незащищенность на рабочем месте, чтобы помешать борьбе рабочих за право на объединение, создание профессиональных союзов и ведение коллективных переговоров. Они могут добиться этого следующим образом:

- Просто исключив постоянную занятость, нанимая рабочих только посредством агентств, посредников, подрядчиков и пр.;
- Угрожая увольнением путем отказа от продления контракта в сочетании с заманчивыми обещаниями постоянной работы в случае "хорошего поведения";
- Создавая плохие условия для временных работников, чтобы вызвать повышенную текучесть кадров, а также проводя постоянные перестановки персонала; и/или
- Раздробляя профсоюзы — для этого могут использоваться всевозможные отраслевые или географические законодательные барьеры — и тем самым не позволяя рабочим последовательно добиваться коллективных требований.

Все это происходит, когда работодатели могут воспользоваться слабой защищенностью (или вообще отсутствием социальной защиты) работников при непостоянной занятости. В конечном счете, это означает рост уязвимости для всех работников. И этот вызов носит глобальный характер — учитывая сегодняшнюю комбинацию проводимой корпорациями политики "гибкости", правительственных нео-либеральных реформ и "Вашингтонский консенсус", введенный МВФ, Мировым банком и ВТО.

### ОТВЕТНЫЕ ДЕЙСТВИЯ РАБОЧИХ И ПРОФСОЮЗОВ

Металлисты и профсоюзы дают отпор растущей нестабильности через коллективные требования, организацию и строительство профсоюзов, давление на правительства с целью остановить рост несправедливости и неравенства в связи с практикой непостоянного труда.

В ходе коллективных переговоров профсоюзные цели в отношении непостоянного труда включают в себя устранение дискриминации, гарантии равной оплаты за равный труд и профсоюзные права для всех. Также важными являются вопросы перевода временных рабочих на постоянную основу, сокращение или ограничение периода временной занятости, защита от увольнений. Все эти темы обсуждаются на переговорах с основной компанией и ее подрядчиками.

Организовывать временных рабочих совершенно необходимо, хотя на этом пути есть препятствия. Основным является широко распространенная практика отказа от соблюдения или недостаточной жесткости в соблюдении прав и гарантий контрактных трудящихся, что в итоге серьезно ухудшает условия для всех рабочих. Необходима организация массовой борьбы за изменения в законодательстве, чтобы ограничить и сократить продолжительность контрактной работы, обеспечить перевод контрактников в штат, защитить их от увольнений и предоставить им полный доступ к социальным выплатам и гарантиям.

## ПРОТИВ НЕРАВЕНСТВА НЕПОСТОЯННОГО ТРУДА

Каким образом профсоюзы могут лучше всего организовать временных рабочих и представлять их интересы? Кто должен организовывать и представлять их? Какие профсоюзные структуры и уставы наиболее эффективны? Для ответа на эти вопросы, прежде всего, необходимо укреплять рабочую и профсоюзную солидарность с тем, чтобы эффективно противостоять попыткам работодателей и правительств разделить рабочих — на временных и постоянных работников, на местных и мигрантов. Это крайне важно, поскольку на каждом шагу работодатели пытаются натравить рабочих друг на друга, внушая им, что неравенство — неотъемлемый атрибут временной занятости — совершенно необходимо, чтобы сохранять постоянные рабочие места и поддерживать конкурентоспособность компании.

Работа профсоюзов направлена не только на включение временно нанятых рабочих в существующие или новые организации. Не менее важны обучение членов профсоюза и активистов на предприятиях, разъяснение им проблем и задач, порождаемых непостоянным трудом, юридическое консультирование, обеспечение равноправного участия рабочих-контрактников по всем направлениям профсоюзной деятельности.

МФМ ведет работу со своими членскими организациями, чтобы дать ответ на вызов непостоянного труда. На проводимой МОТ в июне этого года Международной конференции труда (см. врезку), МФМ будет работать совместно с Международной конфедерацией свободных профсоюзов и другими Глобальными федерациями профсоюзов, когда делегаты будут рассматривать вопросы трудовых отношений. Особо важной будет дискуссия о "треугольных" трудовых отношениях. Также в настоящее время проводится опрос членских организаций МФМ по вопросам практик найма и непостоянного труда.

В отрасли бытовой электроники МФМ работает совместно с Управлением по делам развивающихся стран католической

церкви (Catholic Agency for Overseas Development, CAFOD) и Голландским центром исследований многонациональных корпораций (Dutch centre for research on multinational companies, SOMO), неправительственными организациями (НПО), стремящимися привлечь внимание общественного мнения к проблеме плохих условий труда на предприятиях-поставщиках. Прежде всего, необходимо сконцентрировать усилия на координации обмена информацией об исследованиях и стратегиях в активных группах, таких как профсоюзы и НПО и, где это возможно, совместной работе. В этом году МФМ планирует провести совещание членских организаций, чтобы рассмотреть вопросы вовлечения в профсоюзы трудящихся по всей глобальной цепи поставок в электронной промышленности.

Что касается автомобилестроения, МФМ продолжает работу с членскими организациями по налаживанию и укреплению связей между трудящимися по всем глобальным цепям производства автокомпаний. Наем по временным контрактам существует на предприятиях всех участков производственной цепи, хотя незащищенность рабочих выше на предприятиях-поставщиках автодеталей. Поэтому так важно использовать потенциал и возможности профсоюзов, действующих на транснациональных сборочных предприятиях и более крупных заводах по производству деталей и оборудования.

Международная солидарность, укрепление профсоюзных структур, мобилизация рабочих и применение таких инструментов как международные рамочные соглашения и сети — жизненно необходимы для того, чтобы привести равноправие и справедливость в трудовые отношения, добиться соблюдения прав рабочих и противостоять неравенству, порождаемому непостоянным трудом.

*Карен Балке, студентка Всемирного Университета Труда, прошла практику в головном офисе МФМ с февраля по март 2006 года.*



Здание МОТ в Женеве, Швейцария ФОТО: МОТ

## МОТ и Международная конференция труда

рекомендаций, определяющих минимальные стандарты основных прав в сфере труда, таких как свобода объединения, право на создание организации и ведение коллективных переговоров.

Ежегодная Международная конференция труда (МКТ) играет важную роль в структуре МОТ. Среди прочих функций, она устанавливает и принимает международные трудовые стандарты. В этом году МКТ будет рассматривать вопросы трудовых отношений. Филладельфийская декларация, учреди-

тельный документ МОТ, провозглашает среди прочего: "труд не является товаром", а потому вопросы в сфере трудовых отношений здесь — центральные.

Предстоящая МКТ рассмотрит предлагаемую рекомендацию, которая в случае ее принятия должна будет способствовать проведению правительствами законов, предоставляющих всем рабочим трудовую и социальную защиту в рамках национального законодательства, независимо от того, находятся ли они в штате или наняты по контракту.

## Знакомьтесь: МФМ

**Международная Федерация Металлистов (МФМ) представляет рабочих металлопромышленности. 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 2005 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 комитет состоит из 25 членов, избираемых Центральным Коми-

тетом, 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 – Йоханнесбург, ЮАР
- Южная Азия – Дели, Индия
- Юго-Восточная Азия – Куала-Лумпур, Малайзия
- Латинская Америка и Карибский бассейн – Сантьяго, Чили; Мехико, Мексика
- СНГ – Москва, Россия (проектный офис)

МФМ также разработал региональные и субрегиональные структуры для Африки, Азии и Латинской Америки. В некоторых странах членские организации МФМ образовали Советы по странам.

Для координации деятельности в конкретных отраслях промышленности МФМ имеет отраслевые отделы по следующим секторам экономики: аэрокосмическая, автомобильная, электротехническая и электронная, машиностроительная, судостроительная и черная и цветная металлургия.



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

### 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

**Офис 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

Гороховский пер., 13  
строение 2, офис 211  
129010 МОСКВА  
РОССИЯ  
тел.: (7/495) 974 6111  
fax: (7/495) 974 1622  
E-mail: pocis@imfmetal.org

## КАЛЕНДАРЬ на 2006 год

### ИЮНЬ

- 1–16 Международная Конференция Труда, МОТ, Швейцария
- 5–6 Заседание Субрегионального Комитета МФМ для Восточной Азии, Япония
- 19–24 Учебное совещание по МРС, Южная Африка
- 26–27 Региональный семинар МФМ для Южной и Восточной Африки по торговле, занятости и развитию: Стратегия профсоюзов, Южная Африка
- 26–27 Совещание МФМ для Центральной и Восточной Европы по компании Mittal, Румыния

### АВГУСТ

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

### СЕНТЯБРЬ

- 6–7 Заседание Субрегионального Комитета для Юго-Восточной Европы, Сербия и Черногория
- 11–13 Всемирный Профсоюзный Комитет SKF г. Шанхай, Китай
- 25 Женский Комитет МФМ, Германия
- 26–27 Всемирная Конференция МФМ по Международным Рамочным Соглашениям, Германия

### ПРИМИТЕ К СВЕДЕНИЮ, ПОЖАЛУЙСТА:

Проведение Летней школы МФМ, запланированное на июль, отменено ввиду недостаточного числа заявок на участие.

### ХОТИТЕ ЗНАТЬ БОЛЬШЕ?

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



## ДОСЬЕ МФМ

## Укрепление потенциала профсоюзов в Индии

*Санджива Редди выражает надежду, что индийские профсоюзы сумеют преодолеть политические разногласия и обретут новые возможности в единстве. Первоочередной задачей остается необходимость привлечь в профсоюзы 350 миллионов все еще неорганизованных рабочих.*

**НЬЮ-ДЕЛИ ИНДИЯ** Профсоюзному движению Индии уже более 100 лет; его история тесно связана с борьбой страны за независимость от британского колониального владычества. Такая связь между освободительным движением и профсоюзами воспитала целое поколение преданных делу профсоюзных лидеров, таких как д-р Гонгалла Санджива Редди, который начинал свою деятельность как борец за свободу.

"Когда англичане правили нашей страной, профсоюз был рожден, чтобы бороться за независимость", — объясняет Санджива. Он присоединился к профсоюзному движению в 1948 году, через год после того, как Индия получила независимость. Сегодня Санджива — председатель Индийской национальной федерации металлистов (INMF) и Индийского конгресса профсоюзов (INTUC), а также член Исполкома МФМ.

"К сожалению, индийское профсоюзное движение политически разобщено — и в этом главная причина слабости нашего движения", — говорит Санджива. Эта проблема непосредственно связана с историей движения, так как после образования национального правительства, профсоюзы стали делиться по политическим направлениям. Многие вошли в тесный союз с политическими партиями, создавая тем самым постоянный источник разобщенности в движении трудящихся.

"В некоторых случаях нами руководят не интересы рабочего, а интересы политической партии", — заявил Санд-

жива, открыто говоря о проблемах, стоящих перед индийским профсоюзным движением. "Мы хотим освободить профсоюзное движение из тисков политических партий с тем, чтобы создать независимое профсоюзное движение в этой стране. В этом — наша цель", — сказал Санджива, сообщив при этом, что в настоящее время ведутся переговоры и дискуссии по этому вопросу.

Хотя достижение единства остается важнейшей целью, но еще в большей степени приоритетной, по мнению Санджива, является задача объединить в профсоюзы 350 миллионов неорганизованных трудящихся, занятых на временных работах в Индии. "К вопросу о случайной занятости следует подходить, разделяя ее на городскую и сельскую", — объясняет он. "В городах мы еще можем в некоторой степени привлечь работников в профсоюзы. Что же касается сельских районов, у нас есть несколько успешных примеров, например, с работниками табачной отрасли и лесного хозяйства. Но нам стоит огромных усилий даже приблизиться к сельскохозяйственным рабочим и другим работникам на селе", — заявил Санджива.

Недавняя правительственная инициатива, известная как программа правительственных гарантий занятости на селе, может помочь в решении этого вопроса. Ставя целью борьбу с крайней бедностью в большинстве сельских районов Индии, программа предусматривает предоставление пособий по безработице сельским рабочим, не имеющим возможности найти себе работу более чем на 100 дней в год. "Это большой шаг в оказании помощи временным и сельским рабочим", — сказал Санджива. — "Мы, возможно, сумеем таким образом объединить рабочих в профсоюзы, обеспечивая должное выполнение программы и гарантируя, что рабочие сумеют полностью воспользоваться льготами", — заявил он.

По словам Санджива, дела в металлпромышленности идут с переменным успехом. "В автомобилестроении Индии, как, например, в компании Tata, у нас есть профсоюзные организации, в то время как в других компаниях, таких как Suzuki, у нас есть лишь несколько членов профсоюза", — сказал Санджи-



Санджива Редди верит в независимое профсоюзное движение в Индии

ва. Впрочем, он считает, что в ТНК труднее рассчитывать на привлечение новых членов профсоюза.

"ТНК всегда яростно сопротивляются созданию профсоюза. Когда мы пытаемся создать профсоюз, наши активисты подвергаются преследованиям", — заявил Санджива. "Когда они видят, что наш профсоюз обретает силу, то формируют свой собственный, внутренний профсоюз. Они категорически против образования национальных централизованных профсоюзных организаций, соглашаясь лишь на профсоюзную организацию в рамках компании, карманный, желтый профсоюз. Мы, правда, не отступаем, мы боремся и иногда добиваемся успеха", — сказал он.

Политическое разделение в движении трудящихся, по мнению Санджива, также сказывается и на возможностях профсоюзов организовывать рабочих. Для Сандживы все началось с борьбы за освобождение страны. Закончить он надеется достижением цели создания единого и независимого профсоюзного движения.

Анита Гарднер

### Д-Р Г. САНДЖИВА РЕДДИ

**Возраст:** 75 лет

**Страна:** Индия

**Должность:** Президент INMF и INTUC, член Исполнительного Комитета МФМ, депутат Парламента