

METAL WORLD



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ МЕЖДУНАРОДНОЙ ФЕДЕРАЦИИ МЕТАЛЛИСТОВ

АВСТРАЛИЯ: «Рабочий выбор» или рабочий без выбора?

СТРАНИЦА 12



№3
2006

Австралия движется назад

В настоящее время австралийские рабочие переживают события, которые, казалось, уже невозможны после многих лет прогрессивной и ориентированной на рабочих политики.

Австралийское правительство и его лидер Джон Ховард не просто вносят незначительные изменения в трудовое законодательство. Они перекраивают самые основы государства, разрушая законодательную систему, регулирующую трудовые отношения, — систему, которой граждане Австралии так гордились и на которую ориентировались многие другие страны.

Фундаментальный принцип трудового законодательства состоит в том, чтобы гарантировать более слабой стороне на рынке труда защиту и основные права, обеспечивая ей равные условия при ведении переговоров об уровне оплаты и условиях труда.

Совершенно очевидно, что более слабая сторона — это рабочий.

Похоже, что г-н Ховард и правительство забыли об этом и предпочитают отдать всю власть той стороне на рынке труда, в руках которой уже и так сосредоточены основные возможности, — работодателю.

В этом номере Metal World вы найдете материалы о том, как работодатели используют новое законодательство для того, чтобы увольнять рабочих без всяких, повторяю, БЕЗ ВСЯКИХ на то объективных оснований.

Все без исключения рассказы, услышанные мной от делегатов национальной конференции Австралийского профсоюза промышленных рабочих (AMWU) в Сиднее несколько недель назад, были просто невероятны и, конечно, уж совсем не это ожидалось бы услышать в цивилизованном обществе.

За день до конференции я сидел в одном из множества маленьких кафе на улице Виктории в Сиднее, где можно выпить хороший итальянский кофе-эспрессо или капучино и завязать непринужденный разговор с другими посетителями. Вместе со мной за столиком сидели мой кузен, более 30 лет назад мигрировавший в Сидней, и молодая женщина: речь зашла о новом трудовом законодательстве.

Женщина сказала мне, что прежде никогда не интересовалась профсоюзами, даже по месту своей работы, где она трудится в качестве клерка, пока несколько дней назад ее отец, строительный рабочий, не вернулся домой после работы по-

давленным и растерянным. Его шеф только что предложил ему подписать индивидуальный контракт вместо того, чтобы продолжать работать по условиям коллективного договора, в свое время достигнутого путём переговоров и подписанного профсоюзом от имени всех рабочих.

Вполне понятно, что этот индивидуальный контракт уже не включал некоторые наиболее важные условия, такие как отпускные пособия и другие дополнительные льготы.

И впервые эта женщина поняла, насколько важно держаться всем вместе.

Ее реакция не уникальна в своём роде. По последним сведениям, в Австралии с начала мобилизации сил в борьбе против нового законодательства ряды профсоюзов уже пополнились 70.000 новых членов.

Но в то же время, по сообщению национального секретаря AMWU Дуга Кэмерона, более 400.000 металлистов не входят ни в какие профсоюзы — и нам необходимо сделать все возможное, чтобы и они тоже поняли важность сплоченности. Эта трудная и длительная работа, однако, без этого нам не удастся добиться успеха в деле защиты прав трудящихся и достойных условий труда.

Урок, который нам следует извлечь из австралийского опыта, заключается в том, что мы всегда должны быть бдительными и готовыми мобилизовать людей в защиту своих прав. Добившись же своих целей, мы обязаны постоянно отстаивать свои завоевания.

Австралийские трудящиеся полны решимости продолжать свою борьбу, а международная поддержка, оказанная профсоюзам Австралии, показывает, что рабочие во всем мире обеспокоены и готовы мобилизовать свои силы, чтобы помочь им восстановить свои права.

Призываю всех рабочих поддерживать австралийских трудящихся в это особо трудное для них время.



МАРЧЕЛЛО МАЛЕНТАККИ

Генеральный секретарь МФМ
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
Президент: Юрген Петерс
Генеральный секретарь:
Марчелло Малентакки
mmalentacchi@ifmetal.org
Редактор: Анита Гарднер
agardner@ifmetal.org
Общая редакция издания на русском языке:
Н.Афонина



Редактор новостей:

Кристин Петер
kpeter@ifmetal.org
Графический дизайн:
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.

№3 (7) • Сентябрь 2006



НОВОСТИ

День протеста – 12 сентября

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.

5



ТЕМА НОМЕРА

«Рабочий выбор» или рабочей без выбора?

В Австралии, где новое законодательство резко сократило трудовые права, рабочие и профсоюзы ведут борьбу на предприятиях и по всей стране.

12



СПЕЦИАЛЬНЫЙ РЕПОРТАЖ

МРС: отчет о проделанной работе

Этот специальный репортаж посвящен опыту МФМ, связанному с 15 заключенными ей за последние 5 лет МРС с транснациональными компаниями. Этой теме была посвящена сентябрьская конференция МФМ.

18



ДОСЬЕ МФМ

Наполеон Гомес

Наполеон Гомес Уррутиа, генеральный секретарь мексиканского профсоюза Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalurgicos y Similares de la Republica Mexicana и член Исполнительного Комитета МФМ, продолжает свою решительную борьбу против беспрецедентного в истории профсоюзного движения Мексики наступления на права трудящихся и независимость профсоюза.

24

Будущее МРС

В этом номере журнала Metal World на страницах 18-22 помещен специальный отчет по Международным Рамочным Соглашениям (МРС), обобщающий основные идеи документа, подготовленного для сентябрьской Всемирной Конференции МФМ по МРС.

МРС позволяют членским организациям, используя силы профсоюза в стране происхождения транснациональной компании, помогать другим профсоюзам в деле объединения рабочих на всех предприятиях компании и ее цепи поставок и защищать основные права трудящихся.

Конференция предоставит членским организациям возможность проанализировать все то, чего уже удалось добиться в работе с МРС, а также обсудить направление этой работы в будущем.

Но необходимость в международной солидарности не ограничивается лишь рамками транснациональных компаний. В очерке на страницах 12-17 рассказывается о ситуации в Австралии, где в начале этого года вошло в силу новое трудовое законодательство. Многие рабочие, столкнувшись с тяжелым для себя выбором между ухудшением условий труда и потерей рабочего места, в результате, присоединяются к кампании национального профсоюза за отмену этого нового закона о труде.

И вновь журнал Metal World возвращается к теме непрекращающегося нарушения прав трудящихся на Филиппинах (см. стр. 5) и в Мексике (см. стр. 7). Демонстрацией нашей поддержки станет участие членских организаций в ответ на призыв МФМ в акциях солидарности с рабочими компании Toyota Филиппины — 12 сентября и мексиканским профсоюзом горняков — 11 декабря.

Более подробную информацию по этим вопросам можно найти на web-сайте МФМ: www.imfmetal.org



АНИТА ГАРДНЕР
Редактор
agardner@imfmetal.org

КОНФЕРЕНЦИЯ МОТ

Успехи в борьбе за запрещение асбеста

ГЛОБАЛЬНО Международная организация труда (МОТ) сделала новый шаг к введению глобального запрета на асбест. В июне в ходе 95-й сессии Международной конференции труда Комитет МОТ по безопасности и гигиене труда принял резолюцию по асбесту.

Резолюция призывает МОТ способствовать отказу от использования в будущем всех форм асбеста и асбестоносителей материалов.

Это важное решение было принято несмотря на противодействие представителей работодателей и правительств Канады и Зимбабве — двух крупнейших экспортеров асбеста — высказавшихся против резолюции.

Резолюция также ставит заслон проасбестовому лобби, стремившемуся принудить МОТ принять заявление о якобы возможном безопасном использовании асбеста: тактика, к которой зачастую прибегают производители асбеста в развивающихся странах.

«Это — важный шаг в борьбе за введение запрета на производство и использование наиболее опасного из су-

ществующих в мире материалов, контакт с которым ежегодно приводит к смерти 100 тыс. работников по всему миру, — заявил генеральный секретарь МФМ Марчелло Малентакки. — Мы приветствуем решение МОТ и с нетерпением ждем того дня, когда производство асбеста и его смертоносные последствия останутся в прошлом».



Хотя резолюция и не обязывает страны-члены МОТ прекращать производство асбеста, она имеет большой моральный вес. Резолюция является частью официальной установки МОТ на содействие государствам-членам осуществлять свою национальную политику и разрабатывать внутренние программы, направленные на введение запрета на использование асбеста на территории своих стран.

Текст резолюции опубликован на

Новая Рекомендация МОТ об отношениях занятости

ЖЕНЕВА Международной организацией труда (МОТ) одобрена новая Рекомендация, которая предлагает правительствам принять политику, направленную на создание отношений занятости для обеспечения защиты прав трудящихся, а также на признание всех контрактных обязательств. Эта Рекомендация была принята 329 голосами «за» при 94 «против» и 40 воздержавшихся на 95-й Международной конференции труда МОТ в июне.

Вопрос действующих трудовых отношений крайне важен, поскольку большинство правовых систем, регулируя права рабочих и их возможность на социальную защиту, исходят из того, что таковые отношения существуют.

В ходе этой конференции Группа трудящихся МОТ настаивала на необходимости создания эффективных законодательных основ для определения отношений занятости в части политики, устанавливающей минимальный размер оплаты труда, максимально допустимую продолжительность рабочего времени и право на ведение коллективных переговоров.

Новый стандарт предлагает государствам-членам МОТ сформулировать и принять национальную политику по созданию эффективных отношений занятости и проведение различия между занятыми и самозанятыми работниками, а также на установление стандартов, применимых ко всем формам трудовых контрактов. **РБ**

ДЕНЬ ПРОТЕСТА — 12 сентября

ГЛОБАЛЬНО Международная Федерация металлистов объявила 12 сентября ДНЕМ ПРОТЕСТА, призвав все свои членские организации провести в этот день демонстрации и митинги перед посольствами и консульствами Японии в защиту прав рабочих Toyota-Филиппины. При координации МФМ единые действия профсоюзов-металлистов всего мира в этот ДЕНЬ ПРОТЕСТА были направлены на то, чтобы добиться от правительства Японии использования своего влияния для разрешения в духе справедливости конфликтной ситуации, сложившейся на предприятии Корпорации Toyota Motor-Филиппины.

Исполнительный Комитет МФМ на своем заседании в мае 2006 высказался за начало кампании по восстановлению на своих местах рабочих, несправедливо уволенных компанией Toyota-Филиппины. Работодатель уже неоднократно отказывался восстановить 136 незаконно уволенных сотрудников, а также признать Ассоциацию рабочих Корпорации Toyota Motor-Филиппины (TMPCWA) в качестве единственного представителя работников при ведении коллективных переговоров.

За последний месяц членские организации МФМ, представляющие интересы рабочих Toyota, провели акции солидарности на предприятиях компании в ЮАР, Бразилии, Великобритании, Авст-



Встреча представителей NUMSA и МФМ с местным руководством Toyota в ЮАР
ФОТО: NUMSA

ралии и Таиланде. Другие членские организации собрали средства для TMPCWA и направили свои письма протеста в адрес руководства компании Toyota.

В свою очередь, Международная Конфедерация свободных профсоюзов (МКСП), представляющая 155 миллионов трудящихся в 156 странах, опубликовала дискредитирующий отчет о нарушениях прав рабочих на Филиппинах. В своем Ежегодном бюллетене нарушений прав профсоюзов в 2006 году конфликт в Toyota Motor-Филиппины приводится в качестве конкретного примера использования иностранными компаниями трудового законодательства Филиппин с целью развала профсоюзов и ущемления прав трудящихся.

За дополнительной информацией и иными материалами по вопросу о ситуации на Toyota-Филиппины обращайтесь на сайт МФМ: www.imfmetal.org/toyotaphilippines **кп**

Арестованы рабочие Toyota-Филиппины

Филиппины 21 член Ассоциации рабочих Корпорации Toyota Motor-Филиппины (TMPCWA) был арестован и впоследствии отпущен без предъявления обвинений после демонстрации протеста, организованной перед зданием Министерства труда и занятости (DOLE).

То, что началось как мирная акция, обернулось кровопролитием после того, как служба охраны DOLE атаковала манифестантов TMPCWA. Утром 16 августа группа из 21 человека подошла к зданию DOLE, чтобы еще раз напомнить о деле TMPCWA. Вооруженная охрана DOLE попыталась преградить им путь, но некоторым членам TMPCWA все-таки удалось проникнуть внутрь здания.

«Когда охрана попыталась оттеснить нас назад, прозвучало пять выстрелов. Несколько членов Ассоциации пострадали, получив серьезные повреждения, в результате нанесенных охраной ударов дубинками», — рассказывает один из членов TMPCWA.

После ночи, проведенной в тюрьме, рабочие были отпущены без предъявления им каких-либо обвинений или судебных разбирательств. **кп**

КМWF — на пути к созданию отраслевого профдвижения

ЮЖНАЯ КОРЕЯ Входящие в Корейскую Федерацию металлистов (КМWF) профорганизации предприятий проголосовали за усиление своего влияния и позиций на переговорах с правительством и работодателями посредством создания национального промышленного профсоюза.

Двадцать профсоюзов, действующих на уровне предприятий, провели 26—30 июня 2006 одновременное голосование о преобразовании в промышленное профсоюзное движение. В результате 13 из них (они представляют 86 985 рабочих), в том числе профсоюзы трех крупнейших авто-

производителей — Hyundai Motors, Kia Motors и Daewoo Motors — проголосовали за роспуск существующих на уровне предприятий профорганизаций и объединение в Корейский профсоюз металлистов (КМВУ). Семь других профсоюзов, в целом насчитывающих 13 465 членов, проголосовали против такого решения.

Успешно прошедшее голосование положило начало новой волне доверия ко всем профсоюзам в Корее, считаемым, что это выдающееся событие ознаменует начало значительных перемен и новых возможностей для трудящихся. **аг**



ФОТО: КМВУ

В Канаде достигнуто соглашение с Gerdau

КАНАДА Уже после двух недель переговоров члены Профсоюза объединенных сталелитейщиков (USW) компании Gerdau Ameristeel's Manitoba Metals в Сент-Эндрюсе подписали новый коллективный договор сроком на пять лет, действие которого распространяется на 87 рабочих предприятия по подготовке к обработке металлических отходов, поставляемых на сталеплавильный завод компании в Селкерке.

Согласно этому договору рабочие в Сент-Эндрюсе получили:

- поощрительную премию при устройстве на работу в размере US\$ 650;
- ежегодное повышение заработной платы, в итоге доходящее с US\$1.90 до \$3.15 в час;
- 30% повышение пенсий;
- введение в технологическую схему новых позиций, а значит - скорее всего - увеличение штата; и
- новый арбитражный процесс, улучшающий порядок рассмотрения трудовых конфликтов.

То, насколько быстро было заключено соглашение с канадским руководством компании, представляет собой яркий контраст с практикой деловых отношений Gerdau в США, где уже истек срок действия семи трудовых соглашений с компанией и недавно вынесено судебное решение в пользу членов USW, признавшее ее виновной в нарушении договорных обязательств.

Этот и другие вопросы, касающиеся этой компании, будут обсуждаться на ноябрьском совещании МФМ по Gerdau, которое состоится в Бразилии. **кп**

Забастовка на медном руднике

ЧИЛИ Рабочие шахты Эскондида, большая часть которой принадлежит компании BHP Billiton, 8 августа начали бессрочную забастовку с требованием повышения зарплат. Причиной для выступления стал беспрецедентно высокий уровень действующих цен на медь, в четыре раза увеличивший реальный доход компании.

Шахтеры требуют примерно 13% повышения зарплаты, увеличения размера пособий на здравоохранение и образование для своих семей, создания возможностей для профессионального

USW и Alcoa пришли к соглашению

США Новое четырехлетнее соглашение между Профсоюзом объединенных сталелитейщиков (USW) и Alcoa было ратифицировано большинством членов профсоюза в ходе июньского голосования, проведенного на всех 15 подразделениях компании, включенных в генеральное соглашение Alcoa.

В целом соглашение охватывает 9 000 работников этого крупнейшего мирового производителя алюминия. Новый профсоюзный договор предусматривает увеличение заработной платы в среднем на 2,6% в год, а также единовременную ратификационную премию каждому работнику в размере US\$ 1 500.

В числе других основных условия данного соглашения:

- продление договора медицинского страхования для пенсионеров;
- единый семейный план медицинского страхования для всех работников;
- прибавка к пенсиям; и
- усиление защиты от передачи работ субподрядчику и увольнений работников.

Договор был заключен всего за два часа до истечения отпущенного на переговоры времени, упредив возможную забастовку и локаут.

Кроме того, недавно созданный профсоюз, объединивший 800 рабочих завода Alcoa в штате Пенсильвания, подписал собственный четырехлетний договор, предусматривающий увеличение заработной платы, улучшение условий медицинского страхования, отпусков и выходных, а также единовременную выплату в размере US\$ 750. **аг**

роста и выплаты премии порядка US\$ 27 000. Однако компания согласна предложить лишь 1,5% повышение зарплаты и премию в размере US\$ 4 900.

Этот конфликт вызвал беспокойство на рынках меди и в других горнодобывающих компаниях, действующих в Чили. По утверждению ряда аналитиков, события на шахте Эскондида могут оказать самое серьезное влияние на результаты предстоящих переговоров с чилийскими компаниями Codelco Norte, Andina, Cerro Colorado и по сталелитейному заводу Falconbridge Altonorte. **джк**

Защита прав рабочих на Arcelor-Mittal

РУМЫНИЯ Профсоюзы, представляющие металлостроителей на предприятиях компании Mittal в Центральной и Восточной Европе, заявили о своей готовности работать совместно с профсоюзами Arcelor для того, чтобы обеспечить уважение прав всех работников недавно слившейся компании.

Членские организации МФМ из Боснии и Герцеговины, Болгарии, Чехии, Казахстана, Македонии, Польши, Румынии, Украины и России совместно с профсоюзами Канады, Германии, Великобритании и США в июне этого года провели совещание с целью обсудить изменения и развитие ситуации в компании Mittal и разработать стратегии ответных действий профсоюзов.

В завершение совещания делегаты приняли решение о совместной работе с своими коллегами из профсоюзов Arcelor, направленной на развитие культуры соблюдения прав трудящихся на новом сталелитейном гиганте, будущая политика которого станет эталоном для всех остальных сталелитейных компаний.

Слияние компаний Mittal Steel и Arcelor, которое формально должно быть одобрено акционерами, приведет к созданию сталелитейной компании, в три раза превосходящей своего ближайшего конкурента. По сообщению агентства новостей Рейтер, на долю объединенной компании будет приходиться до 10% мирового производства стали, ее оборот достигнет 55 млрд. евро, а общее число сотрудников составит 33 4000 человек. **кп**



ФОТО: П.-Ф. Гросжан/Arcelor

Международная миссия в Мексике

МЕКСИКА Международная Федерация металлистов направила делегацию в Мексику с тем, чтобы расследовать трагедию на шахте, приведшую к гибели 65 горняков, и последующую насильственную смену правительством руководства Национального профсоюза горняков и металлистов Мексики (SNTMMS).

Работа миссии по выявлению фактов продолжалась с 25 июня по 1 июля 2006 года. Был проведен ряд встреч с ключевыми фигурами в мексиканском правительстве, а также с руководителями и членами профсоюза.

Делегация также посетила регион, где расположена угольная шахта Паста де Кончос, принадлежащая Grupo Mexico. В феврале 2006 года здесь произошел взрыв, унесший жизни 65 горняков. Члены делегации задокументировали свидетельские показания горняков и членов семей погибших в отношении условий безопасности труда на шахте и действий, предпринятых компаниями после произошедшего несчастного случая.

Решение о направлении делегации в Мексику было принято после дискуссий с представителями профсоюза гор-

няков на майском заседании Исполкома МФМ.

Официальные рекомендации по итогам работы миссии по установлению и оценке фактов опубликованы МФМ в сентябре. Отчет делегации и информация о ее работе размещены по адресу: www.imfmetal.org/mexico **кп**



Незадолго до взрыва горняки, работавшие в шахте Паста де Кончос, жаловались на появившийся запах метана. Алтарь при входе в шахту — как знак осознания ими опасности своей работы.

Завершена забастовка на заводе Sicartsa

МЕКСИКА Завершилась 146-дневная забастовка на сталеплавильном заводе Sicartsa в Лазаро Карденас. Здесь в апреле во время захвата предприятия рабочими полиция открыла огонь по забастовщикам - в результате были убиты двое и ранены 50 членов профсоюза.

Рабочие объявили забастовку в ответ на действия правительства, незаконно сместившего Наполеона Гомеса Уррутиа с поста генерального секретаря Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalurgicos y Similares de la Republica Mexicana (SNTMMSRM).

Более 2 300 рабочих вернутся в цеха, добившись ценой больших усилий выполнения требований, в числе которых:

- 6% прибавку к зарплате и 2% повышение дополнительных выплат, первоначально причитавшихся им в период до 1 мая;
- сохранение полной ставки заработной платы за весь забастовочный период;
- премиальная выплата каждому работнику в размере 7 500 песо (US\$ 700);
- прекращение всяких судебных преследований в отношении участников забастовки; и
- признание Наполеона Гомеса лидером SNTMMSRM.

Завод Sicartsa принадлежит Grupo Villacero - одному из крупнейших мексиканских экспортеров стали. **кп**

Призыв к международной солидарности — 11 декабря

МЕКСИКА Частью заявленных МФМ обязательств оказать поддержку Наполеону Гомесу Уррутиа и мексиканскому профсоюзу горняков в их борьбе против вмешательства правительства во внутренние дела профсоюза стало ее обращение ко всем членским организациям с призывом провести 11 декабря акцию солидарности с мексиканским профсоюзом.

Наполеон Гомес Уррутиа, демократически избранный генеральный секретарь Национального профсоюза горняков и металлистов Мексики (SNTMMSRM), был насильственно смещен с занимаемой должности в марте 2006 года после его публичного выступления с обвинениями в адрес правительства Мексики и горнодобывающей компании Grupo Mexico в связи с трагедией, произошедшей на шахте Паста де Кончос, где в результате взрыва погибло 65 горняков.

Впоследствии правительство назначило на его место нового генерального секретаря и наложило арест на все активы SNTMMSRM и Гомеса.

МФМ подала жалобу в МОТ против нарушения правительством Мексики Конвенции МОТ №87. Незаконное смещение Гомеса к тому же является прямым нарушением трудового законодательства и конституции Мексики.

Более того, правительство Мексики до сих пор так и не провело надлежащего расследования обстоятельств разрушительного взрыва в угольной шахте, унесшего жизни 65 рабочих.

Получить более подробную информацию о работе МФМ в Мексике и событиях 11 декабря можно по адресу: www.imfmetal.org/mexico **кп**

Мобилизация усилий индийских профсоюзов

Индия На прошедшем в июле в Нью-Дели национальном съезде трудящихся была принята декларация протеста против неолиберальных экономических программ правительства и проект Хартии из 16 требований, которые должны быть выдвинуты общенациональной забастовкой в декабре.

В мероприятии приняли участие около 1 200 делегатов из национальных профцентров, федераций и ассоциаций наемных работников (в том числе Hind Mazdoor Sabha, HMS). Съездом также была принята резолюция, выражающая решительный протест против попыток правительства внести изменения в трудовое законодательство.

В числе конкретных проблем, требующих решения, декларация называет:

- экономическая политика, повлекшая рост цен на товары первой необходимости;
- приватизация государственного сектора экономики;
- рост безработицы и неполной занятости, в особенности среди индийской молодежи;
- реформа трудового законодательства в интересах работодателей, ставящая права трудящихся под угрозу;
- аутсорсинг и децентрализация рабочей силы во всех отраслях промышленности.

кп

Австралийцы против новых законов о труде

Австралия В июне тысячи рабочих по всей Австралии вышли на улицы в знак протеста против снижения зарплат, ухудшения условий труда и нестабильности занятости, к которым привело принятое три месяца назад правительство страны новое трудовое законодательство. Массовые демонстрации состоялись в столичных городах и региональных центрах по всей Австралии.

Говоря о новых законах, президент Ав-

Отравление кадмием на заводе в Китае

Китай При открытии завода компании Gold Peak Industries (GP) в Гуйчжоу в 1994 году китайские трудящиеся не были предупреждены об опасности работы с кадмием, изначально даже не получив необходимых защитных масок. Сегодня, спустя годы, многие из них страдают от последствий отравления кадмием, все больше влезая в долги, не в силах расплатиться за лечение и найти новую работу.

По меньшей мере, 400 работников в той или иной степени пострадали от отравления кадмием — ядовитым химическим веществом, применяющимся при производстве батареек.

Компания отказалась удовлетворить требования рабочих о повышении размеров компенсаций в связи с утратой здоровья, страховании на случай болез-

ни и повышении качества профилактического медицинского обследования.

Компенсация выплачивается только в случае увольнения пострадавших работников. Помимо болезни и угрозы стать безработными, рабочие Gold Peaks, требующие достойных компенсаций, становятся объектом уголовных обвинений со стороны китайского менеджмента компании.

МФМ обратилась с письмами в поддержку рабочих во всемирную штаб-квартиру GP Batteries в Гонконге, а также в ее европейскую штаб-квартиру в Нидерландах. МФМ призывает свои членские организации оказывать давление на руководство Gold Peaks в своих странах, привлекая внимание к ужасному положению китайских рабочих в Гуйчжоу. кп

Победа портовых рабочих в Турции

Турция После нескольких месяцев борьбы — в историю которой вписаны и столкновения с полицией и тюремное заключение с последующим освобождением двух профсоюзных лидеров — 55 рабочим доков в Тузле, Стамбул, наконец-то, была полностью погашена задолженность по зарплате.

В марте нынешнего года компания Motesan — входящая в группу компаний, принадлежащих турецкой фирме Desan — расторгла контракты с этими рабочими. Продав более двух месяцев выплаты причитающихся им денег, 23 мая при поддержке со стороны своего профсоюза Limter Is докеры начали акцию протеста у ворот судоверфи.

31 мая полиция совершила нападение на протестующих, шестеро из которых были серьезно ранены, а 16 — арестованы. Среди последних были президент Limter Is Сем Динк и профсоюзный работник Камбер Сайгили, которым 40 дней пришлось провести в тюрьме. Однако протест на судоверфи не только продолжился, но и получил солидарную поддержку других рабочих, профсоюзов и МФМ. В результате Сем и Камбер были освобождены, а рабочие получили свои деньги.



Протест у ворот верфи Тузла
ФОТО: Limter-Is

аг



в июне. Принятие этого законопроекта будет означать потерю контрактными рабочими статуса и отношений занятости, действительных для наемных работников. Подробности — на стр. 12 аг

Работники Volkswagen в Бразилии протестуют против сокращений

БРАЗИЛИЯ В конце мая и начале июня металлисты пяти заводов Volkswagen в Бразилии приняли участие в массовой акции протеста в ответ на заявление компании о намерении сократить рабочие места и урезать зарплаты и пособия по социальному обеспечению. По заявлению VW, компания планирует уволить 5 773 рабочих на заводах в Сан-Бернардо-до-Кампо, Таубате и Сан-Хосе-дос-Пиньяс. Работники этих трех предприятий провели 24-часовую забастовку, на еще двух заводах были проведены информационные собрания, которые также привели к приостановке производства.

Планы VW по реструктуризации предусматривают сокращение 3 672 рабочих мест на заводе в Сан-Бернардо-до-Кампо, 681 — в Таубате и 1 420 — в

Сан-Хосе-дос-Пиньяс. Тех, кто останется на работе — всего в Бразилии на предприятиях VW трудится около 22 000 человек — компания предупредила о снижении зарплаты на 35%, увеличением стоимости плана медицинского страхования на 200% и отмене ряда доплат за сверхурочную работу.

Национальные конфедерации металлистов CNM/CUT и CNTM/FS заявили о мобилизации сил своих членов до тех пор, пока компания не откажется от своих социально разрушительных требований и не заключит взаимоприемлемого соглашения с профсоюзами. Сейчас гарантия занятости на бразильских предприятиях VW обеспечивается условиями предыдущего коллективного договора, срок действия которого истекает в октябре 2006 года. **РБ**



ФОТО: CNM/CUT

Renault-Nissan

США-ФРАНЦИЯ Профсоюзы Северной Америки и Европы открыто выразили свое отношение к возможности альянса таких автопроизводителей, как General Motors, Renault и Nissan. Реакция в отношении этой инициативы — от полного ее неприятия как еще одной попытки руководства открыть дорогу новым увольнениям, до беспокойства, сомнений и глубокого скептицизма — обуславливалась лишь одним вопросом: как такой союз мог бы улучшить положение

работников в каждой из трех компаний.

Уже состоялись несколько встреч между главным исполнительным директором GM Риком Вагонером и президентом Renault-Nissan Карлосом Госном. Финансовый директор GM Фриц Хендерсон возглавляет 90-дневный проект по оценке эффективности существующего альянса Renault-Nissan и потенциальной выгоды, которую может извлечь GM от присоединения к нему. Согласно отчетам, руководство подробно изучает воз-

можности сотрудничества в ряде областей, в том числе — поставки запчастей.

Металлисты уже не раз убеждались на собственном опыте, что альянсы между транснациональными компаниями, ставящие своей целью повышение «биржевой стоимости акций», зачастую добиваются этого путем объединения цепей поставок, сокращения рабочих мест и закрытия предприятий. Профсоюзы готовы встать на защиту интересов рабочих GM, Renault и Nissan. **РБ**



ФОТО: KMWU

Достигнуто соглашение с Hyundai

ЮЖНАЯ КОРЕЯ 28 июля члены профсоюза проголосовали за принятие нового соглашения о зарплате с Hyundai, отвечающего их требованиям, в поддержку которого они, начиная с 26 июня, проводили поэтапную частичную забастовку.

Это новое комплексное соглашение с профсоюзом по вопросам заработной платы включает 5,1% увеличение ежемесячной тарифной ставки и единовременную премию в размере 1 млн вон (US \$1,040). В ходе последнего раунда переговоров было достигнуто соглашение, что с 1 января 2009 года вступит в действие система помесечной оплаты труда для рабочих-производственников — одновре-

менно с прекращением практики работы в ночную смену. Наконец, договор предусматривает введение единой тарифной сетки как для производственников, так и для работников сервисных служб.

Новое комплексное соглашение по вопросам заработной платы было принято 54% голосов, завершив, таким образом, коллективные переговоры в этом году.

Профсоюз рабочих Hyundai Motors — ныне входящий в состав недавно созданного отраслевого профсоюза металлистов Кореи — на протяжении месяца приостанавливал работу на несколько часов в день, пока руководство компании не пошло на заключение этого соглашения. **АГ**

Белорусский вопрос — на обсуждение G8

БЕЛАРУСЬ МФМ призывает Президента Российской Федерации, председательствующего сейчас в Большой Восьмерке, вынести на обсуждение саммита G8 15—17 июля в Санкт-Петербурге, вопрос прав человека в Беларуси.

В письме Президенту Путину МФМ призывает Россию не закрывать глаза на нарушения прав человека, допускаемые режимом Лукашенко. В письме также подчеркивается, что эти нарушения, а также случаи грубого попрания прав профсоюзов в Беларуси продолжают, несмотря на многократные обращения и протесты.

МФМ также требует, чтобы Россия и другие государства, торгующие с Беларусью, использовали свое влияние для того, чтобы положить конец экономической поддержке последнего диктаторского режима в Европе. Последние события показали, что нарастает готовность белорусского народа к борьбе за изменения, уничтожение диктатуры и восстановление демократии. Торговые партнеры Беларуси — и, в первую очередь, российские — единственные, кто оказывает экономическую и политическую поддержку и помощь режиму Лукашенко.

АИ



ФОТО: ByMedia.Net

Под угрозой права профсоюзов в индонезийских ОЭЗ

ИНДОНЕЗИЯ По сообщениям прессы, правительство Индонезии намерено ограничить право объединения в профсоюзы в Особых Экономических Зонах (ОЭЗ) — в том числе, на островах Батам и Бинтан. Эта информация появилась после подписания рамочного соглашения между Сингапуром и Индонезией об экономическом сотрудничестве с целью создания ОЭЗ на островах Батам, Бинтам и Каримун и привлечение туда инвестиций из Сингапура, на территории которого уже не достаточно места для размещения нового производства.

МФМ, обеспокоенная этими сообщениями, обратилась с письмом к Президенту Индонезии, в котором призвала его отказаться от любых планов, связанных с ограничением прав трудящихся на объединение в профсоюзы в ОЭЗ на Батаме, Бинтане и Каримуне.

Членские организации МФМ SPMI и Lomenik-SBSI объединяют в этих зонах 45 000 рабочих и уже заключили коллективные договоры с работодателями и положение об уровне минимальной заработной платы — с правительством. **ДЖХ**

Членские организации МФМ и раунд переговоров ВТО в Дохе

ГЛОБАЛЬНО С началом нового раунда торговых переговоров в Дохе, где 1 июля открылся саммит ВТО, профсоюзы и родственные организации продолжают призывать к изменению акцентов в политике развития.

До 1 июля ряд членских организаций МФМ призвали свои правительства не стремиться к завершению переговоров в Дохе любой ценой, особенно — ценой рабочих мест в развивающихся странах.

В числе выдвинутых организациями МФМ требований — включить в предложения о доступе к рынкам несельскохозяйственных товаров (НАМА) положения, дающие возможность развивающимся странам разрабатывать стратегии, основанные на развитии внутренних рынков и активной индустриальной политике.

Членские организации МФМ также высказались за то, чтобы заменить документы Доха-раунда новым набором правил, стимулирующих политику развития трудовых и демократических прав и делающих акцент развития на благополучии населения и окружающей среды.

В апреле и июле членские организации в Латинской Америке и Африке приняли участие в региональных семинарах МФМ, направленных на развитие общей стратегии и создания профсоюзного потенциала для работы с правительствами, организациями работодателей и другими институтами в сфере торговли, занятости и развития. Следующий октябрьский семинар на эту тему пройдет с участием северо- и южноамериканских членских организаций. **АГ**

Права рабочих электронной промышленности Мексики

МЕКСИКА Дискриминация, сексуальные домогательства, низкие зарплаты, нестабильность рабочих мест и отсутствие свободы профсоюзов, с которыми сталкиваются рабочие электронной промышленности в Мексике, стали темой нового доклада, опубликованного в июле.

Согласно исследованиям Центра изучения и действия по вопросам труда (CEREAL), между официальной политикой компаний и их ежедневной практикой в отношении своих работников все еще наблюдаются серьезные несоответствия. В докладе говорится, что, хотя в электронной промышленности Мексики и достигнуты некоторые конструктивные улучшения, но еще предстоит пройти долгий путь, чтобы гарантировать достойное отношение к рабочим.

CEREAL провел расследование по 78 делам с участием работников электронной промышленности, занятых, в том числе, на предприятиях компаний Jabil, Solectron, Foxconn, Sanmina SCI, Flextronics и Celestica, обеспечивающих услуги по изготовлению и сборке продукции для таких торговых марок, как Hewlett Packard, IBM, Dell, Nokia и Motorola.

Практики обеспечения занятости этих компаний — тема совещания МФМ в Сингапуре, посвященного проблемам женщин, занятых на предприятиях глобальных цепей поставок в электронной промышленности. **АГ**



ФОТО: Марселла Хаддад/CAFOD

Магистерские программы по вопросам трудовых отношений

ГЛОБАЛЬНО Мировой университет труда предлагает две специализированные магистерские программы по вопросам труда и глобализации для профсоюзных активистов. Программы направлены на (потенциальных) профсоюзных экспертов и должны способствовать усилению аналитической и исследовательской базы профсоюзов, а также их способности выработать стратегии развития.

Обучение по программе по Труд и Развитию начинается в январе 2007 года и будет проходить в Университете Витватерсранда (ЮАР). Кассельский Университет и Берлинская Школа Экономики (Германия) предлагают курс по Трудовой политике и Глобализации (начало — сентябрь 2007).

Профсоюзным работникам, которых

заинтересовали эти проекты, следует подать заявление сейчас. Крайний срок подачи заявлений — 1 октября для программы в ЮАР и 1 марта — для программы в Германии.

Преподавание будет вестись на английском языке. Участие женщин приветствуется. Кандидаты должны быть не старше 40 лет. Предусмотрено ограниченное число стипендий для кандидатов из стран с развивающейся и переходной экономикой. Подающие заявку на грант должны иметь соответствующий документ от своего профсоюза, кроме того, поддерживающий их профсоюз или другая донорская организация должны сделать взнос в размере 1.500 евро.

Более подробная информация на: www.global-labour-university.org **АГ**

10000 рабочих уволены за профсоюзную деятельность

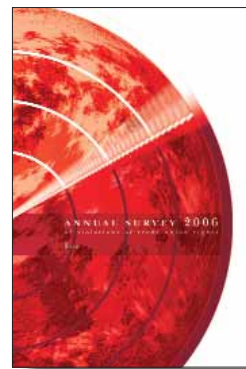
ГЛОБАЛЬНО За минувший 2005 год почти 10000 рабочих были уволены за участие в профсоюзной борьбе, 1700 — взяты под стражу, более 1600 подверглись физическим нападениям, 9000 арестованы. И 115 профсоюзных активистов были убиты за то, что защищали права рабочих. Такую информацию опубликовала Международная конфедерация свободных профсоюзов в своем Ежегодном отчете о нарушениях профсоюзных прав.

Наиболее опасной частью света для профсоюзной работы остается Латинская Америка, в особенности — Колумбия, по-прежнему занимающая печальное первое место по числу убийств, случаев угроз и шантажа в отношении профсоюзных активистов. В 2005 году в этой стране было убито 70 активистов и свыше 260 получили угрозы жизни.

«В этом году отчет выявляет вызывающие глубокое беспокойство тенден-

ции, особенно это касается активистов-женщин, трудовых мигрантов и работников общественного сектора, — говорит генеральный секретарь ICFTU Гай Райдер. И добавляет: — Число убийств в 2005 году было несколько ниже, чем в предыдущем, но одновременно мы наблюдаем общий рост насилия и враждебности в отношении рабочих, пытающихся защищать свои права».

Полный текст отчета на английском, французском, испанском и немецком языках можно прочесть на сайте ICFTU: www.icftu.org/survey/ **КП**





JPA

«Рабочий выбор» или рабочий без выбора?

Серьезным ударом по правам трудящихся и профсоюзов Австралии стало введение в силу 27 марта нового трудового законодательства. Рабочие уже ощущают на себе последствия применения этих законов. Гарри, Винс и Карен, прежде защищенные законом против несправедливых увольнений, потеряли работу в течение последних нескольких месяцев. Все они, как и сотни тысяч других рабочих в Австралии, участвуют в широкой профсоюзной кампании против нового трудового законодательства.

ТЕКСТ: ДЖИНА ВИТХОУЛКАС

Гарри Рэй (слева) и Винс Паскуzzi были уволены спустя неделю после введение законов в действие

Фото: Стив Пэм



«РАБОЧИЙ ВЫБОР» ИЛИ РАБОЧИЙ БЕЗ ВЫБОРА?

С о времени вступления в силу нового трудового законодательства Австралии под названием «Рабочий выбор» — название ошибочное, но едва ли случайное — прошла всего лишь неделя, как делегатов Австралийского профсоюза производственных рабочих (AMWU) Винса Паскуzzi и Гарри Рэйа вызвали к их боссу.

Вместе с другими рабочими завода Finlay Engineering в северном пригороде Мельбурна, городке Гейдельберг, они выслушали речь своего хозяина Джима Саттона, суть которой сводилась к тому, что с принятием нового закона и дела у них пойдут по-новому.

Саттон заявил, что теперь, наконец-то, у него есть небывалые до ныне полномочия, и он волен делать на предприятии все, что ему вздумается, вышвыривая за борт лишний «балласт», а также любого, кто не согласен с его мудрым руководством.

Гарри был ошеломлен услышанным. Конечно, их босс и до этого был не особо сговорчивым, но никогда не доходил до того, чтобы вот так открыто декларировать свою власть и полное бесправие рабочих.

Гарри покачал головой в недоумении и грустно усмехнулся тому, что новый закон не оставил никаких надежд на сотрудничество с менеджментом.

Но боссу не понравилось такое выражение его лица.

«Он страшно разозлился, — вспоминает Гарри. — И потребовал убрать с лица эту усмешку, пока он меня не уволил».

И в этот момент в разговор вмешался товарищ Гарри по работе — Винс Паскуzzi. Он попросил босса быть немного помягше: «Не стоит так разговаривать с нами».

Босс объявил, что с этой минуты Винс может искать себе другую работу. Следом были уволены Гарри и другие рабочие, попытавшиеся вмешаться и прекратить этот конфликт. Винс, отец троих маленьких детей, был совершенно раздавлен. Он проработал в компании 11 лет, не имея «ни единого предупреждения».

«Первое, о чем я подумал, — как же мне теперь оплачивать счета?»

Может показаться, что босс просто вспылал, и дело не пойдет дальше разговора, но по новому правовому режиму труда, вступившему в силу в Австралии 27 марта, он действовал в рамках своих полномочий, и рабочие уже ничего не могут изменить.

НЕСПРАВЕДЛИВОЕ УВОЛЬНЕНИЕ

В Finlay Engineering трудятся менее 100 работников, а, значит, по новому австралийскому законодательству, его сотрудники больше не защищены от несправедливых увольнений.

Владельцы компаний с числом персонала менее 100 человек теперь имеют большие преимущества. Рабочие старшего возраста, те, кто получил травму на производстве, отказался подписать индивидуальный контракт, отсутствовал по болезни или высказался против нового графика работы — могут быть уволены.

Но и более крупные компании милостью правительства получили небольшую лазейку. Они могут вполне законно увольнять работников, ссылаясь на «производственные причины».

По словам президента AMWU Джулиуса Рое, если еще до принятия нового закона практиковались неправомерные увольнения рабочих, то, что уж говорить о нынешнем положении дел.

«Даже те, кто работал в компании годами и ранее не имел предупреждений или замечаний по поводу выполняемой ими работы, могут быть уволены из-за любой ерунды — и с этим уже практически ничего не поделаешь».

Одним из таких работников стала шестидесятилетняя Карен Палмер. Несмотря на 14 лет безупречной работы оператором станка в Greeg Industries, она была уволена в тот же день, когда вернулась на работу после лечения полученной производственной травмы плеча. Ее наниматель заявил, что она «стала обузой».

«Я хороший работник и была в шоке, когда меня уволили. Когда я шла к выходу, у меня не было сил даже попрощаться с друзьями».

«Эта работа была очень важна для меня. Я — вдова, у меня нет других средств к существованию. Я не знаю, как жить дальше».

Отмена юридической защиты против несправедливых увольнений — только одна из составных частей нового законодательства страны, отбросившего правовую систему в сфере труда на сто лет назад. Существовавшая в Австралии система трудовых прав гарантировала, что даже работники, не имеющие сильного профсоюза, получали определенные минимальные гарантии.

Люди до сих пор глубоко потрясены новым законом и тем, до какой степени он урезает права трудящихся.

Винс Паскуzzi и его семья не могут поверить в то, что происходит.

«Мой отец приехал сюда из Италии в начале 60-х в расчете на большие возможности. Конечно, он желал того же и своим детям, но едва ли это возможно после принятия этого закона. Мы отброшены назад».

Винс, сын иммигрантов, и Гарри, иммигрант из Британии, — типичные мельбурнские производственные рабочие — «синие воротнички» — люди, прибывшие в Австралию со всего мира в поисках лучшей жизни.

«Австралия всем была известна как страна сильных профсоюзов и действующего права, защищающего рабочих от эксплуатации, — говорит Гарри. — Но новый закон все делает как раз наоборот, отныне облегчая хозяину возможность эксплуатировать своих рабочих».

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ КОНТРАКТЫ

Внедрение индивидуальных контрактов — центральный пункт программы действий правительства Ховарда. Правительство использует собственных служащих и финансируемые бюджетом агентства, чтобы расширять эту практику, ведущую к уничтожению трудовых гарантий, существовавших по закону десятилетиями.

Проведенное правительством в июне этого года исследование показало, что многие из существовавших ранее минимальных гарантий полностью уничтожены.

Орган государственной власти, координирующий регистрацию индивидуальных договоров, провел анализ по результатам первых трех месяцев действия нового закона и установил, что из 250 контрактов:

- 64% отменяют оплату отпусков (отпускная нагрузка);
- 63% отменяют доплаты за работу сверх обычной продолжительности рабочего времени (штрафная процентная ставка);

«РАБОЧИЙ ВЫБОР» ИЛИ РАБОЧИЙ БЕЗ ВЫБОРА?



Карен Палмер разговаривает с лидером оппозиционных лейбористов Кимом Бизли в Канберре. Лейбористская партия заявила, что в случае своей победы на выборах воспрепятствует принуждению к индивидуальным контрактам и отменит новые законы о труде.

- 52% отменяют доплаты за посменный график работы (загрузка при посменной работе);
- 16% полностью исключают нормативные условия в сфере труда, ранее установленные для данной отрасли колдоговорной системой; и
- 100% содержат отказ, по крайней мере, от одной из этих трудовых норм, установленных для данной отрасли колдоговорной системой.

Джулиус Рое говорит, что эти цифры ясно показывают, что новый закон направлен на сокращение зарплат и ухудшение условий труда, а также на уничтожение профсоюзных организаций на предприятиях.

«К сожалению, атака идет сразу по многим фронтам. Законы старательно составляются таким образом, чтобы подорвать основы профсоюзов и возможность рабочих вести коллективные переговоры, а в итоге — понизить минимальные стандарты в сфере труда».

Новые законы сокращают численность и подрывают основы профсоюзных организаций, поскольку:

- возможности ведения коллективных переговоров весьма ограничены;
- проведение забастовок становится крайне затруднительным из-за огромных штрафов и взысканий, а также нормативных положений введенных для профсоюзов и рабочих;
- ликвидирована защита от несправедливых увольнений;
- насаждается контрактная и временная формы занятости;
- профсоюзные делегаты и активисты лишаются практически всех ранее существовавших прав и гарантий;
- индивидуальные контракты могут отменять действие каждого коллективного договора;
- запрещается включать в соглашения какие-либо положения в отношении прав и гарантий для профсоюзных делегатов;
- запрещается оговаривать в соглашении использование каких бы то ни было судебных процедур или иных средств правовой защиты в случае увольнения работника; и
- для работодателей не существует никаких ограничений по передаче работ субподрядчику.

Австралийское правительство настоятельно рекомендует работодателям, получающим бюджетное финансирование, применять новые законы и «предлагать» заключение индивидуальных контрактов или же, в противном случае, в дальнейшем они могут быть лишены заказов или поддержки из правительственных фондов.

Как только правительство Ховарда объявило о своих планах по изменению системы производственных отношений, вся общественность — профсоюзные деятели, юристы, деятели искусств, религиозные лидеры и ученые — решительно выступила против введения этих законов, посягающих на права трудящихся.

Как только закон вступил в силу, многие рабочие заявляют о том, что их условия труда ухудшились, заработки сократились, что они были вынуждены подписывать индивидуальные контракты под угрозой потери работы. Один работодатель на глазах у всех рабочих разорвал коллективное соглашение со словами: «Я больше не должен платить за эту чушь собачью».

ОТПОР

Австралийские рабочие дают отпор. Митинги и протесты по всей стране собирают рекордное количество участников. За последний год в стране прошло три общенациональных акции, в последней из которых 28 июня участвовало 200 000 человек в крупнейших городах, больше всего — в Мельбурне. В регионах и небольших городках на улицы выходит такое количество протестующих людей, что с этим не может сравниться ни одна политическая акция за всю историю страны.

«РАБОЧИЙ ВЫБОР» ИЛИ РАБОЧИЙ БЕЗ ВЫБОРА?

Австралийский совет профсоюзов (ACTU) взял на себя координацию этой многосторонней кампании. Его членские организации координируют проведение действий на рабочих местах, а сам ACTU впервые оплатил рекламное время на телевидении с тем, чтобы донести свое обращение до широких масс.

«Когда на выборах в октябре 2004 года правительство Ховарда получило контроль над верхней палатой Федерального парламента Австралии, в профсоюзах все уже знали, что премьер-министр попытается перейти на индивидуальные трудовые отношения, — говорит Джулиус Рое. — Но большинство обычных рабочих ни о чем не подозревали, поскольку это не было частью его предвыборной программы».

Кампания доказывает свою эффективность. Повышается информированность общественности по данной проблеме — и люди уже готовы к действиям. Те члены профсоюзов, которые ранее никогда не принимали участия ни в одной кампании, присоединяются к активной борьбе за свои права. Общая численность профсоюзов за первые полгода кампании выросла на 70 000 человек, поскольку для многих теперь уже стало очевидным, что защита, которую дает профсоюз лучше, чем полная незащищенность.

И это правда.

И хотя были отдельные случаи, когда члены профсоюзов — такие как Гарри, Винс и Карен — почувствовали на себе действие закона, большинство тех, кого он коснулся, работали в сфере обслуживания, где профсоюзов нет.

Многие работники торговли лишились штрафных ставок и других существенных условий. Национальная компания розничной торговли Spotlight недавно «предложила» своим служащим прибавку к зарплате в 2 цента в час, если они откажутся от своих договорных неустоек и тарифов выходного дня, — а это заведомо проигрышная ситуация для работников, чьи потери составят порядка AUS \$90 (US \$68) в неделю.

Работники, дерзнувшие оспаривать представленные им для подписания индивидуальные контракты, в результате тоже оказываются без работы. Ли Вэнрун из Квинсленда всего лишь решил уточнить отдельные условия предложенного ему нанимателем контракта, услышав в ответ, что «при таком отношении ему здесь делать нечего». А позже он узнал о грозящем ему увольнении, так как по «производственным причинам» его должность подлежала упразднению, правда, ему «предложили» новые договорные условия, по которым его зарплата уменьшалась на AUSS\$160 (US\$120) в неделю.

Ли Вэнрун не был членом профсоюза и поддерживал правительство Ховарда. Но, по его словам, пережитое заставило его пересмотреть свои взгляды. Он вступил в AMWU и больше не намерен голосовать за Ховарда на следующих выборах.

СМЕНА ПРАВИТЕЛЬСТВА

Отмена этого законодательства, скорее всего, окажется возможной только в случае поражения правительства Ховарда на выборах. Никто и не надеется, что Джон Ховард пойдет на попятную даже под усиливающимся натиском выступлений

широкой общественности против этих законов, или, по крайней мере, внесет определенные поправки для смягчения суровости этих законов в свете постоянно становящихся достоянием гласности ужасных фактов эксплуатации труда. Он не только продолжает заявлять, что будет отстаивать принятые законы, несмотря на их непопулярность, но и считает, что принятые меры пойдут во благо нации и должны быть расширены.

В июне законопроект был представлен на рассмотрение Парламента, который проголосовал за новые предложения, призванные еще более ослабить позиции наемных работников. «Акт о независимых подрядчиках» существенным образом облегчит предпринимателям возможность заменять постоянных работников подрядчиками. Работодателям больше не придется тратиться на пенсии по старости, компенсации, больничные и другие выплаты, положенные постоянным работникам.

В апреле компания Optus — австралийский оператор связи — уволила своих штатных технических специалистов, а затем предложила им выкупить у нее свои подвижные радиостанции, зарегистрироваться в налоговом управлении в качестве предпринимателей и снова выполнять ту же работу, но уже в качестве независимых подрядчиков.

Став подрядчиками, работники Optus потеряют до AUS \$300 (US \$226) в неделю, поскольку им придется за счёт собственных средств делать отчисления в пенсионный, медицинский и социальный фонды

страхования, платить за страхование гражданской ответственности, а также покрывать стоимость своих подвижных радиостанций, всех материалов и оборудования. Но уровень доходов и гарантия занятости — не единственное, что потеряют рабочие: они также утратят право на все причитающиеся им ранее социальные выплаты — оплачиваемые отпуска по болезни, праздничные дни и ежегодные отпуска — и, наконец, будут вынуждены работать в условиях постоянного напряжения от того, что необходимо удерживать высокую производительность труда и работать в небезопасных условиях.

Поэтому профсоюзы борются не только за усовершенствование нового законодательства и снижение нестабильности, разрушающих жизни трудящихся, но и проводят кампании в поддержку оппозиционной лейбористской партии. По словам Джулиуса Рое, многое в этом отношении им уже удалось сделать.



AMWU на митинге 28 июня Фото: AWU



CEPU на митинге 28 июня Фото: CEPU



AMWU на митинге 28 июня Фото: Стивен Пэм



Символика кампании ACTU доступна на сайте: www.actu.asn.au

«Результатом этой кампании стало заявление оппозиционной лейбористской партии о намерении отменить эти законы и упразднить индивидуальные контракты. Оппозиционные силы с осторожностью относятся к любым мерам, идущим вразрез с интересами работодателей, а потому — это значительный успех. Я убежден, что необходимо и дальше поддерживать эту кампанию и не прекращать наших усилий до самых выборов в конце 2007 года — и тогда мы сможем победить правительство Ховарда и отменить действие его законов», — говорит он.

КАМПАНИЯ ПРОДОЛЖАЕТСЯ

Между тем, кампания против нового трудового законодательства продолжает набирать обороты. Индивидуальная и коллективная борьба сплачивает рабочих.

Узнав об увольнении Винса Паскуzzi и Гарри Рэйа, члены AMWU организовали митинг протеста у здания Finlay Engineering. Администрация, в конечном счете, сдалась и восстановила обоих рабочих, но в отсутствие профсоюзных делегатов остальные работники были принуждены подписать индивидуальные контракты и, несмотря на все заверения в том, что их условия труда не изменятся, положения коллективного договора о выплатах при сокращении штатов так и не были включены в контракты. Семь недель спустя компания свернула свою деятельность, и все рабочие (кроме Винса и Гарри) потеряли тысячи долларов компенсационных выплат.

«Сначала босс говорил, что индивидуальные контракты вводятся лишь на время, — вспоминает Винс. — В день, когда меня уволили, я сказал рабочим: «Не подписывайте ничего, что

он вам подсовывает». Я пытался их предупредить, но он все-таки заставил их пойти на это. И я прекрасно понимаю, что сделали они это только из страха быть уволенными».

Совершенно понятно, что Винс и Гарри тяжело переживаяют все, что произошло с ними и их товарищами по работе.

«Некоторые рабочие отдали 30 лет своей жизни этой компании, а она отблагодарила их тем, что лишила их немалых денег, заставив подписать индивидуальные контракты, — говорит Винс. — Это ужасно, что правительство принимает законы, позволяющие хозяевам уже и в самом деле эксплуатировать рабочих. В итоге пострадали мы все».

И хотя все, что произошло с ней, совершенно лишило ее душевного равновесия, Карен Палмер, однако, приняла решение действовать. С помощью своего профсоюза она подала заявление на своего работодателя в Комиссию по производственным отношениям Австралии — главный суд страны в области производственных отношений. Вместе с представителями своего профсоюза Карен поехала в Канберру на встречу с лидером оппозиционной лейбористской партии Кимом Бизли, намереваясь рассказать ему, как новые законы ломают жизни простых людей — таких, как она. Она также выступила перед 150 000 участников митинга, прошедшего в Мельбурне 28 августа.

Как только она закончила рассказывать свою историю всем собравшимся, кто-то из толпы ей крикнул:

«Что вы думаете о законах Джона Ховарда, Карен?»

И та, ничуть не задумываясь, ответила:

«Да пусть он их засунет себе, знаете куда?»

ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ АВСТРАЛИИ

В Австралии 27 марта вступили в силу новые законы о труде, лишившие трудящихся и профсоюзы их ранее гарантированных прав. Эти законы:

- облегчают работодателям возможность заставить рабочих перейти на условия найма по индивидуальным трудовым контрактам, что существенно уменьшает их реальные зарплаты и подрывают гарантии их условий занятости;
- облегчают работодателям возможность заставить рабочих перейти на условия найма по индивидуальным трудовым контрактам, что существенно уменьшает их реальные зарплаты и подрывают гарантии их условий занятости;
- облегчают работодателям возможность сокращать размер оплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, уменьшать выплаты при сокращении штата и другие компенсации;
- лишают миллионы рабочих защиты от несправедливых увольнений;

- делают большинство обычных видов профсоюзной деятельности незаконными;
- урезают полномочия Комиссии по производственным отношениям; и
- изменяют принцип установления минимальных заработных плат, предполагающий их уменьшение.

Говоря об этих законах, предложенных консервативным правительством Ховарда, национальный секретарь Австралийского профсоюза рабочих (AWU) Билл Шортен не смог скрыть своего возмущения: «В конечном счете, я просто в гневе. Меня злит, что им удалось протолкнуть эти несправедливые законы, найдя возможность доказать их обоснованность, и я убежден, что правительство и сенат оказали плохую услугу своим австралийским избирателям, начав против них своего рода «крестовый поход» поборников новых законов, которые, в сущности, минимально эффективны для будущего Австралии в плане ее экономического развития».

Международные Рамочные Соглашения: отчет о проделанной работе

ДЖЕННИ ХОЛДКРОФТ

В сентябре членские организации МФМ встретились в Германии, получив возможность совместно обсудить направление будущей работы по ведению переговоров, подписанию, выполнению и обеспечению соблюдения положений Международных Рамочных Соглашений (МРС) с транснациональными компаниями. В этом специальном репортаже отражены основные аспекты деятельности МФМ по заключению МРС в контексте исторических и политических событий, а также предоставлена информация по уже существующей практике их использования.

В МФМ давно понимали необходимость разработки механизмов ведения переговоров с многонациональными корпорациями на глобальном уровне. В течение последних десяти лет Международные Рамочные Соглашения активно обсуждались на Конгрессах МФМ, заседаниях Центрального и Исполнительного Комитетов.

На Конгрессе МФМ в 1997 году в Сан-Франциско делегаты приняли Программу Действий, одной из целей которой было проведение переговоров по корпоративным кодексам поведения с тем, чтобы сделать права трудящихся частью общенационального диалога между рабочими и администрацией. С самого начала было ясно, что такие кодексы должны обсуждаться и согласовываться между МФМ и транснациональными корпорациями (ТНК).

Учрежденная после Конгресса рабочая группа для разработки рекомендаций по кодексам поведения приняла решение разработать проект Типового Кодекса Поведения, впоследствии принятого на заседании Исполнительного Комитета в декабре 1998 года (см. врезку на стр.20).

Программа Действий на 2001-2005 гг., принятая на Конгрессе в Сиднее, обязывала МФМ продолжать кампанию за принятие Типового Кодекса Поведения — ныне известного как Типовое МРС — всеми корпорациями, где были представлены ее членские организации.

К тому времени, когда в декабре 2002 года Исполнительный Комитет МФМ собрался на свое очередное заседание, было подписано достаточное количество соглашений, что позволило Исполкому обозначить ряд принципов ведения переговоров по МРС:

- МФМ должна быть вовлечена в процесс с самого начала;
- МРС должно подписываться должностным лицом МФМ или ее уполномоченным представителем;

- Соглашение должно распространяться на все предприятия или производственные мощности компании по всему миру;
- Переговоры по его заключению должны вестись МФМ и руководством компании на глобальном уровне;
- Профсоюзы страны происхождения компании и Всемирные Советы, где таковые имеются, должны играть ведущую роль в процессе переговоров;
- Необходимо проводить консультации с профсоюзами стран размещения предприятий компании;
- МРС должно ссылаться на основные трудовые нормы МОТ и предусматривать определенное обязательство со стороны компании оказывать давление на своих поставщиков с тем, чтобы и они следовали принципам МРС;
- Выполнение МРС должно осуществляться при участии профсоюзов; и
- Администрация должна информировать рабочих и профсоюзы на всех своих предприятиях о МРС и механизмах рассмотрения жалоб по МРС.



Международные Рамочные Соглашения, подписанные МФМ			
Название компании	Дата	Страна	Отрасль промышленности
Merloni (Indesit)	2001	Италия	Бытовая техника
Volkswagen	2002	Германия	Автомобилестроение
DaimlerChrysler	2002	Германия	Автомобилестроение
LEONI	2002	Германия	Провода и кабели
GEA	2003	Германия	Машиностроение
SKF	2003	Швеция	Подшипники качения и уплотнения
Rheinmetall	2003	Германия	Авто комплектующие, военная техника, электроника
Bosch	2004	Германия	Авто, промышленные, потребительские товары и строительная техника
Prym	2004	Германия	Металлические кнопки, электрические контактные детали
Renault	2004	Франция	Автомобилестроение
Rochling	2004	Германия	Конструкционная пластмасса, авто оборудование, электротехника
EADS	2005	Франция	Аэрокосмическая и оборонная промышленность
BMW	2005	Германия	Автомобилестроение
Arcelor	2005	Люксембург	Сталелитейная
PSA Peugeot Citroen	2006	Франция	Автомобилестроение

Особо подчеркивалась существенная роль МФМ в представлении интересов рабочих за пределами страны происхождения компании. Кроме того, на заседании призывалось расширить кампанию по распространению МРС и нацелить свои усилия на те компании, что сопротивляются подписанию МРС.

МРС, ПОДПИСАННЫЕ МФМ

До настоящего времени МФМ подписала 15 МРС: первое — в 2001 году с компанией Merloni (Indesit), а совсем недавно — с PSA Peugeot Citroen. Все эти МРС подписаны только с европейскими компаниями.

ИНИЦИИРОВАНИЕ И ВЕДЕНИЕ ПЕРЕГОВОРОВ

Стандартных процедур инициирования или ведения переговоров по МРС не было. В тех случаях, когда инициатива по заключению МРС исходила от таких структур, как Европейский производственный совет (ЕПС) или Всемирный производственный совет (ВПС), обычно этот орган и вел переговоры. В случае с Volkswagen переговоры с компанией начал именно ВПС. Когда переговоры зашли в тупик — по вопросам содержания соглашения и по вопросу его подписания МФМ — то для его разрешения к делу подключился Президент МФМ, в конечном счете, подписавший соглашение от имени МФМ. В случае с компанией Arcelor, с предложением о заключении МРС к ней обратился ЕПС, однако, именно МФМ представила на обсуждение проект МРС и возглавила процесс переговоров.

МРС, подписанные с Renault и PSA Peugeot Citroen, были инициированы руководством компаний, вступивших в переговоры непосредственно с МФМ. Интересно отметить, что в результате — на протяжении всего переговорного процесса МФМ играла явно ведущую роль, а также выступала в качестве координатора: в обоих случаях организовывала совещания с заинтересованными членскими организациями или кон-

сультировалась с ними по телефону или электронной почте, тем самым, повышая сознание сопричастности профсоюзов за пределами стран происхождения этих компаний.

Заметная роль ЕПС в инициировании, проведении переговоров, реализации и контроле соблюдения МРС на глобальном уровне вызвала обеспокоенность ряда членских организаций МФМ, и не только за пределами Европы. Так, например, членская организация из Великобритании Amicus заявляет в своем позиционном документе, что «ЕПС в настоящее время не имеют мандатов на ведение переговоров, в их состав могут входить не состоящие в профсоюзах члены, чьи взгляды могут и не поддерживаться, а, кроме того, очевидно, что они представляют лишь европейцев». Amicus утверждает, что, хотя ЕПС и могут играть важную роль, но все-таки именно национальные профсоюзы и Глобальные Федерации профсоюзов (ГФП) должны управлять этим процессом.

В 2002 году членская организация из Германии IG Metall поставила перед собой цель — к 2010 году добиться подписания 25 МРС. Заключив девять из 15 подписанных на сегодняшний день МРС, IG Metall лидирует в деле продвижения МРС. В 2004 году профсоюз IG Metall опубликовал руководство для ЕПС по инициированию, ведению переговоров и реализации МРС, где подчеркивается, что независимо от процесса переговоров необходимо информировать об этом МФМ, которая должна принимать в участие в этом процессе с самого начала и всегда подписывать соглашение.

СОДЕРЖАНИЕ

Содержание МРС очень разное, в некоторых случаях существенно отличаясь от Типового МРС МФМ. Так, в соответствии с Типовым соглашением необходимо в прямой форме приводить ссылки по номерам на основные трудовые нормы МОТ, но между тем в МРС, подписанных с Volkswagen и DaimlerChrysler, эти ссылки не указываются, и совсем не упоминаются коллективные переговоры. Соглашение с SKF

МЕЖДУНАРОДНЫЕ РАМОЧНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ : ОТЧЕТ О ПРОДЕЛАННОЙ РАБОТЕ

Что такое МРС?

Международные Рамочные Соглашения (МРС) заключаются путем переговоров на глобальном уровне между транснациональной компанией и профсоюзами, представляющими интересы ее работников. МРС - глобальный инструмент, использующийся для обеспечения основополагающих прав трудящихся на всех производственных объектах, как самой целевой компании, так и ее поставщиков.

Типовое Рамочное Соглашение МФМ

Типовое Рамочное Соглашение МФМ (Типовое МРС) было принято Исполнительным Комитетом МФМ как основа для заключения Международных Рамочных Соглашений (МРС) с транснациональными корпорациями.

Типовое МРС содержит три ключевых компонента:

- основные трудовые нормы МОТ - на них так и ссылаются;
- требование к подрядчикам и поставщикам соблюдать нормы МРС; и
- участие профсоюза в выполнении соглашения.

Основные трудовые нормы МОТ

В 1998 году Международная конференция труда приняла «Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда», в которой было подтверждено обязательство правительств, организаций работодателей и трудящихся защищать основные человеческие ценности. Декларация обязывает государства-члены МОТ соблюдать и содействовать применению принципов и прав в четырех категориях, независимо от того ратифицировали они соответствующие конвенции или нет.

Четыре категории - это:

- свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров (Конвенции МОТ 87, 98, 135 и Рекомендация 143);
- упразднение принудительного или обязательного труда (Конвенции МОТ 29 и 105);
- запрещение детского труда (Конвенции МОТ 138 и 182); и
- недопущение дискриминации в области труда (Конвенции МОТ 100 и 111).

Эти «основные» конвенции составляют суть типового МРС, которое предусматривает ссылку на все эти конвенции по номерам.

Положение о поставщиках

Во многих случаях наихудшие случаи злоупотребления правами трудящихся имеют место не в самой компании, подписавшей МРС, а в ее компаниях-поставщиках. По этой причине в Типовое МРС включен пункт о том, что компания будет требовать от своих подрядчиков, их субподрядчиков, основных поставщиков, а также держателей лицензии (держателей франшизы) обеспечивать условия и соблюдать нормы МРС при производстве или распространении продукции или ее комплектующих для компании.

приводит ссылку лишь на одну Конвенцию МОТ (о запрете на детский труд).

Большинство МРС включают положение о поставщиках, используя при этом формулировку примерно следующего содержания: «Компания X поддерживает и рекомендует своим поставщикам принимать данные принципы во внимание при формировании их собственной корпоративной политики. При этом в двух из МРС этот пункт представлен в еще более слабой редакции, чем эта, но в других — сформулирован сильнее, иногда даже ставя под угрозу взаимоотношения с поставщиком в случае несоблюдения им условий соглашения.

ВЫПОЛНЕНИЕ

Опыт показал, что эффективная реализация требует значительных средств на проведение совещаний, поддержание информационных сетей и координацию деятельности. Ясно также, что МФМ не располагает достаточными ресурсами, чтобы самой управлять исполнением на этом уровне во всех компаниях, с которыми у нее подписаны МРС.

Существующие МРС выполнялись до сих пор неодинаково. В некоторых случаях не было предпринято никаких действий, кроме как вручить работникам по экземпляру соглашения на соответствующем языке (а в некоторых компаниях даже и этого не было сделано). В других — предпринимались конкретные шаги для создания международных профсоюзных сетей и разработки планов действий, позволяющих использовать возможности МРС для расширения сферы деятельности профсоюзов внутри компании и среди ее поставщиков, а также для ведения работы по рассмотрению жалоб.

В 2003 году в компании Volkswagen был проведен опрос среди представителей рабочих и административно-управленческого аппарата различных компаний и заводов о том, что было сделано для того, чтобы довести соглашение до сведения всех работников. Результаты второго исследования, выполненного уже в 2005 году, были представлены Глобальному производственному совету на его заседании в 2006 году.

Опрос показал, что ни администрация, ни представители рабочих во всех компаниях и на всех заводах не выполняли свои обязательства информировать компании-поставщиков о существовании и условиях МРС.

Упреждающая работа по реализации МРС с компанией LEONI началась в 2005 году со встречи в Германии представите-



Румынская членская организация Solidaritatea Metal на встрече по выполнению МРС с LEONI



Встреча по выполнению МРС в Южной Африке, июнь 2006

ФОТО: NUMSA

лей завода и профсоюзных работников. Основное внимание уделялось содействию профсоюзам в деле объединения рабочих на предприятиях, где нет профсоюзных организаций.

Как результат внедрения практики МРС — членская организация МФМ Solidaritatea Metal сумела создать первичные профсоюзные организации на двух крупных заводах компании LEONI в Румынии, а на одном из них — вступить в коллективные переговоры. Были также установлены контакты с рабочими заводов в Словакии и Украине, пока еще не имеющих профсоюзных организаций.

Работа МФМ по реализации МРС с компанией LEONI показала, что:

- Вопреки утверждениям руководства компании, рабочие (и даже менеджеры) на заводах имеют весьма ограниченное представление о МРС;
- Многое еще предстоит сделать для того, чтобы определить всех поставщиков и ознакомить их с МРС; и
- Представители профсоюза в компании всегда могут связаться с рабочими в других странах по внутренним сетям компании и помочь с созданием профсоюзной организации.

В 2003 году Всемирный комитет работников компании DaimlerChrysler во взаимодействии с компанией и при участии МФМ организовал Слушания экспертов с тем, чтобы собрать идеи и предложения, касающиеся будущего развития практики МРС, его реализации и контроля соблюдения. В слушаниях также принимали участие представители МОТ, МКСП, профсоюза IG Metall и целого ряда НПО, активно работающих по вопросам трудовых отношений. Основная мысль обсуждения сводилась к тому, что нельзя исключать ни одну заинтересованную сторону из процесса внедрения практики МРС, и, хотя профсоюзам удобнее всего осуществлять контроль выполнения МРС, следует приветствовать помощь признанных НПО, особенно там, где профсоюзы еще слабы или их вовсе нет.

В Латинской Америке региональный семинар по реализации и контролю соблюдения МРС был проведен в Бразилии

в ноябре 2005 года. В семинаре принимали участие членские организации и представители заводов компаний, подписавших МРС, таких как Volkswagen, DaimlerChrysler, LEONI, SKF, Arcelor, Bosch и Renault.

На семинаре был принят план действий, включающий:

- информационную кампанию по МРС;
- создание коммуникационных сетей между профсоюзами внутри одной компании и между профсоюзами в разных компаниях с МРС;
- стратегии выполнения МРС, включая региональную карту поставщиков; и
- разработку проектов общественного контроля совместно с НПО.

В Южной Африке региональный офис МФМ регулярно проводит семинары по МРС с участием представителей компаний, подписавших МРС, а также их поставщиков для того, чтобы они могли помогать друг другу в исполнении соглашений. Заводские представители приносят на заседания списки компаний-поставщиков. Эти списки используются для выбора конкретных компаний-поставщиков с целью проведения в них мероприятий по привлечению рабочих в профсоюзы и соответственного распределения ресурсов.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ

Важно с самого начала признать, что никаких правовых механизмов обеспечения соблюдения условий соглашений на глобальном уровне не существует. Это означает, что соблюдение условий МРС полностью зависит от силы и возможностей профсоюзов заставить компании рассматривать жалобы.

На сегодняшний день было лишь несколько случаев, когда подавались жалобы по вопросам, составляющим суть МРС, еще меньше случаев, когда эти жалобы были удовлетворены. Без сомнения, наибольший опыт рассмотрения жалоб по МРС имеет компания DaimlerChrysler. Было представлено десять конкретных случаев нарушения, семь из которых связаны с поставщиками, а три — с дилерами. Большинство жалоб по

МЕЖДУНАРОДНЫЕ РАМОЧНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ : ОТЧЕТ О ПРОДЕЛАННОЙ РАБОТЕ

дано по нарушению условий МРС, связанных со свободой объединения и правом на ведение коллективных переговоров.

Жалобы по МРС направляются во Всемирный комитет работников (ВКР) компании DaimlerChrysler либо через МФМ, либо напрямую. До сих пор все жалобы решались с помощью следующей процедуры:

- указание на заявленные нарушения руководству компании DaimlerChrysler;
- рассмотрение жалобы руководством компании DaimlerChrysler;
- письмо поставщику с просьбой расследовать ситуацию и соблюдать условия МРС; и
- в некоторых случаях местные акции солидарности.

Часто приводится пример конфликта, разрешенного с помощью МРС с компанией DaimlerChrysler, — это случай с компанией Ditas, турецким поставщиком компании DaimlerChrysler. В 2002 году рабочие Ditas начали забастовку из-за того, что работодатель отказался признавать права профсоюзов на рабочих местах и вести коллективные переговоры с профсоюзом, нарушая, тем самым, Конвенции МОТ 87 о свободе объединений и 98 о праве на создание профсоюзов и ведение коллективных переговоров, а также положений МРС с DaimlerChrysler, которые распространяются на поставщиков этой компании. Письмо от ВКР руководству об этом нарушении сыграло очень важную роль в урегулировании данного конфликта.

В Бразилии восемь поставщиков были заменены в результате давления профсоюзов на компанию с целью заставить ее соблюдать условия МРС. Членская организация МФМ CNM-CUT сумела доказать правомерность прекращения работ на предприятии DaimlerChrysler в связи с нарушением компанией-поставщиком Grob пункта МРС о поставщиках.

На Всемирной конференции компании Bosch в Германии в 2006 году был поднят целый ряд вопросов по поводу действий компании, некоторые из которых идут вразрез с положениями МРС, такими как свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров, запрет на дискриминацию и

право на равную оплату. На этой встрече стало ясно, что руководство компании Bosch не готово работать с жалобами на нарушение положений МРС в централизованном порядке, а считает, что с жалобами следует разбираться на местах.

Одна из жалоб, заявленная на встрече, касалась принадлежащего компании Bosch завода Doboу, расположенного в штате Висконсин, США. Когда члены профсоюза объявили забастовку во время трудового конфликта по поводу заключения коллективного договора, администрация вынудила их вернуться на рабочие места, пригрозив заменить их другими рабочими, — ход, разрешенный по трудовому законодательству США, но спорный в соответствии с положениями МРС.

БУДУЩЕЕ МРС

На сентябрьской Всемирной конференции МФМ по МРС на рассмотрение делегатов вынесены такие вопросы, как:

- Каким требованиям должно отвечать соглашение, которое МФМ будет готова подписать?
- Каким образом возможно создание международной солидарности на стадии переговоров?
- Должна ли МФМ определять конкретные компании в качестве объектов для подписания с ними МРС?
- Каких именно результатов мы ожидаем добиться от выполнения МРС?
- Как мы можем обеспечить соблюдение компаниями положений МРС?

Рекомендации, вынесенные конференцией, будут представлены на рассмотрение Исполнительного Комитета МФМ с тем, чтобы выработать руководящие принципы в отношении предстоящей работы МФМ по ведению переговоров, подписанию, выполнению и обеспечению соблюдения положений МРС.

Этот материал — краткое изложение справочных материалов, подготовленных к Всемирной конференции по МРС во Франкфурте, Германия 26 — 27 сентября 2006 года, и полный текст которых можно найти на сайте МФМ по адресу: www.imfmetal.org/ifa



CNM-CUT в Бразилии удалось доказать правомерность прекращения работ на заводе компании Grob - поставщика для DaimlerChrysler, 2005

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 – Йоханесбург, 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
tel.: (7/495) 974 6111
fax: (7/495) 974 1622
E-mail: pocis@imfmetal.org

КАЛЕНДАРЬ на 2006 год

СЕНТЯБРЬ

- 06–07** Заседание Субрегионального комитета МФМ для Юго-Восточной Европы, *Сербия и Черногория*
- 11–13** Всемирный профсоюзный комитет SKF, *Китай*
- 26–27** Всемирная конференция МФМ по Международным Рамочным Соглашениям, *Германия*
- 28** Совещание по выполнению МРС с BMW, *Германия*

ОКТАБРЬ

- 02–04** Совещание Европейского производственного совета АВ Volvo и неевропейских членских организаций МФМ, *Франция*
- 05–06** Региональная конференция МФМ для Латинской Америки по Siemens, *Бразилия*
- 11–12** Рабочая группа МФМ по торговле, финансам и политике развития, *Канада*
- 12–14** Региональный семинар МФМ для Северной и Южной Америк: «Торговля, занятость и развитие: стратегия для профсоюзов», *Канада*
- 18–19** Работницы, занятые в глобальной цепи поставок в электронной промышленности, *Сингапур*
- 24–25** Семинар МФМ по вопросам развития карьеры и непрерывное обучение, *Франция*

НОЯБРЬ

- 01–03** Руководящий комитет по авиационно-космической промышленности и Рабочая группа по Airbus-Boeing, *Канада*
- 13–16** Совещание МФМ по Gerdau, *Бразилия*
- 13–14** Заседание азиатско-тихоокеанской региональной сети GM, *Таиланд*
- 16–17** Региональный проект МФМ по организации работников умственного труда, *Аргентина*
- 28–29** Заседание Исполнительного Комитета МФМ, *Швейцария*

**ХОТИТЕ ЗНАТЬ БОЛЬШЕ?
Самые свежие новости:
www.imfmetal.org/events**



ДОСЬЕ МФМ

Руководит из ссылки

Наполеон Гомес Уррутия, генеральный секретарь мексиканского профсоюза Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalurgicos y Similares de la Republica Mexicana и член Исполнительного Комитета МФМ, продолжает свою решительную борьбу против беспрецедентного в истории профсоюзного движения Мексики наступления на права трудящихся и независимость профсоюза.

МЕКСИКА Наполеон Гомес — местонахождение которого скрывается — осуществляет руководство деятельностью одного из самых мощных и активных профсоюзов Мексики по мобильному телефону. Ежедневно в офис на окраине Мехико, где обосновались его сотрудники, передаются важные сообщения, поступает информация по стратегическим вопросам и профсоюзным делам.

Гомес, снискавший в кругу своих товарищей по профсоюзному движению репутацию «естественного врага правительства», и его профсоюз, известный как Los Mineros, дорого заплатили за то, что, отстаивая независимость своей организации, пошли против мексиканского правительства и влиятельных деловых кругов.

«Они убивали нас, сажали в тюрьмы, избивали и угрожали нам. Они угрожали нашим семьям», — рассказывает Гомес в телефонном интервью.

Здесь Гомес имеет в виду последние санкционированного правительством насильственные действия в отношении членов профсоюза Los Mineros и него лично: применение оружия и убийство металлургов, участвовавших в забастовке на заводе в Сикартас; сокрытие нарушений охраны труда и техники безопасности, приведшее к трагическому взрыву в шахте, в результате которого погибли 65 горняков; заключение в тюрьму 21 забастовщика из меднорудной шахты в Накозари; насильственное смещение Гомеса с поста генерального секретаря профсоюза, а также постоянные угрозы расправиться с ним и членами его семьи.

По утверждению правительства, основанием для смещения Гомеса с руководящего



НАПОЛЕОН ГОМЕС УРУТИА

Страна: Мексика

Город: Монтеррей

Должность: Генеральный секретарь, SNTMMSRM

поста стало выдвинутое против него обвинение в присвоение незаконным путём 55 млн. долларов США из профсоюзных денег, что, по словам самого Гомеса, есть не что иное, как «кампания по отвлечению внимания от реально существующих в стране проблем».

«Это — лишь способ дискредитировать меня, у них нет никаких доказательств. Им прекрасно известно, где находятся эти деньги, поскольку они сами же и заморозили наши банковские счета».

В свои 60 лет Гомес — выпускник Национального независимого университета Мексики, со степенью доктора экономических наук, присужденной ему Оксфордским университетом, — не соответствует ни существующему представлению о типичном политическом беженце, ни образу профсоюзного активиста шахтера. Свои первые знания о работе в шахте он получил уже в раннем возрасте, наблюдая за работой своего отца, Наполеона Гомеса Сада, 40 лет возглавлявшего профсоюз горняков.

«Совсем мальчишкой мне доводилось присутствовать на профсоюзных собраниях и съездах. Я часто бывал с отцом на шахтах, а в 16 лет впервые спустился в шахту на глубину 900 метров — это была шахта San Francisco Gold [Золото Сан-Франциско], что в Чиуауа».

В профсоюз Гомес официально вступил тридцатью тремя годами позже, возглавляя проект для горной промышленности в Дуранго, а позже был назначен специальным

делегатом в национальный комитет по политическим и социальным программам.

Проработав два года в должности заместителя генерального секретаря, в 2002 году он был единодушно избран генеральным секретарем профсоюза Los Mineros — 4 дня спустя после смерти своего предшественника и отца. Единодушную поддержку он получил и в 2006 году на волне грубого вмешательства правительства в дела профсоюза и при сильной оппозиции со стороны ряда организаций непосредственно внутри самого профсоюзного движения Мексики.

«Конгресс труда решительно придерживается традиций крайне формализованных профсоюзов, в то время как мы стоим за преобразования в профсоюзном движении, особенно, в это трудное для Мексики время. Они же видят во мне угрозу своим возможностям деловой деятельности. Для них удобнее работать с профсоюзными лидерами, действующими по указке правительства или компаний, но мы — не такие».

Гомес и другие профсоюзные лидеры-реформаторы основали Национальный фронт единства и независимости профсоюзов, который представляет интересы 6 миллионов рабочих.

На вопрос, как он себя ощущает в ситуации, когда некоторые считают его мексиканским революционером, а другие — международным беженцем, Гомес отвечает, что ответ — у рядовых членов его профсоюза.

«Это были очень трудные времена. Но даже сегодня — после шести месяцев яростных атак на профсоюз — шахтеры все равно продолжают поддерживать меня. Это и дает мне силы: их дружба, верность, мужество».

Гомес, переполненный глубокой благодарностью за проявленную международную солидарность, в заключение отметил, что происходящее в Мексике — это проблема всех профсоюзов. «Я призываю всех профсоюзных лидеров активно защищать независимость профсоюзов. Если позволить крайне правым сделать это в Мексике, дать компаниям больше политической власти, то тогда это может произойти где угодно».

На вопрос, насколько оптимистичен его взгляд на будущее мексиканского профсоюзного движения, Гомес сказал буквально следующее: «Мы либо окрепнем после этого кризиса, либо исчезнем». **КРИСТИН ПЕТЕР**

Дополнительная информация — на стр. 7 и на сайте: www.imfmetal.org/mexico