



Ежеквартальный журнал
Международной федерации металлистов №1 / 2008

METAL WORLD

НОВОСТИ МФМ

**Арестованы участники
забастовки в турецком доке**

МФМ выпускает фильм о Мексике

СПЕЦИАЛЬНЫЙ РЕПОРТАЖ

**Новая профсоюзная культура
в Латинской Америке**

**БЕЛАРУСЬ:
НАЦИЯ
НА КОНТРАКТНОМ
ПОВОДКЕ**



www.imfmetal.org



**КОЛОНКА
ГЕНЕРАЛЬНОГО
СЕКРЕТАРЯ**

ГЛОБАЛЬНОЕ ДЕЙСТВИЕ

Марчелло Малентакки /
Генеральный секретарь МФМ
mmalentacchi@imfmetal.org

За последние два десятилетия отношения между работниками и работодателями претерпели колоссальные изменения. «Гибкость» — вот ключевое слово новых трудовых отношений, основанных на снижении гарантий. И сегодня это касается всех работников, во всех отраслях, по всему миру.

Временная занятость, краткосрочные контракты, самозанятость, заемный труд, частичная занятость, работа в рамках проекта — это далеко не полный перечень тех извращенных форм, которые принимают трудовые отношения. Увы, это явление становится все более и более распространенным. Нестандартная занятость сегодня, пожалуй, главная угроза для всех работников, и в особенности — для металлистов.

В ходе последней встречи Центрального комитета МФМ нестандартная занятость стала основной темой наших дискуссий. Мы приняли решение уделить этой теме особое внимание и провести ряд мероприятий — как самостоятельно, так и в содружестве с другими Глобальными профсоюзными федерациями и Международной конфедерацией профсоюзов (МКП).

МФМ стремится выработать единую с другими глобальными организациями стратегию борьбы с разрушением трудовых стандартов; прежде всего мы стремимся к сотрудничеству с интернационалами работников химической (ICEM), пищевой (IUF), строительной (BWI) и легкой (ITGLWF) промышленности.

МФМ приняла решение организовать Неделю единых действий, в рамках которой членские организации смогут провести на местном или национальном уровне самые различные мероприятия в защиту достойного труда и против нестандартной занятости. МФМ приглашает все членские организации организовать такие акции в течение недели после 30 сентября 2008 года, кульминацией которой станет Глобальный день единых действий 7 октября.

МФМ подготовит специальные материалы для организаций разного уровня. Мы стремимся максимально широко разъяснить опасность нестандартной занятости — как членам профсоюзов, так и трудящимся вообще. Мы надеемся, что наши материалы будут использованы для обучения активистов, в том числе — и после Дня единых действий.

Сейчас чрезвычайно остра необходимость объединенных усилий работников всего мира, чтобы оказать давление на правительства, чтобы остановить эту новую форму рабства, чтобы найти решение возникших проблем в сфере занятости — ведь от них страдают, прежде всего, женщины и молодые работники.



METALWORLD

Издается четыре раза в год на английском, русском и японском языках
Международной федерацией металлистов (МФМ)

IMF
54 bis, route des Acacias
CH-1227 Geneva Switzerland

Tel: +41 22 308 5050
Fax: +41 22 308 5055
Email: info@imfmetal.org
Website: www.imfmetal.org

Мнения, высказанные в этом журнале, не обязательно совпадают с позицией МФМ.

Президент: Йорген Петерс

Генеральный секретарь:
Марчелло Малентакки
mmalentacchi@imfmetal.org

Редактор: Анита Гарднер
agardner@imfmetal.org

Редактор новостей:
Кристин Петерс
kpeter@imfmetal.org

Редактор веб-публикаций:
Александр Иванов
aivanou@imfmetal.org

Авторы этого номера:
Нарель Бэйкер / AMWU, Мишель Боуден, Йаргал Бьямбурурен, Кэрол Дэвис, Гаральд Гату, Видар Гронли / Fellesforbundet, Поль Хувз / AWU, Шиния Иваи / IMF-JC, Стефан Йаннидес, Маша Курзина, Аннетт Лакк / IF Metall, Джексон Лоуэн, Ола Вонг, Микаэль Ландсторм / Unionen, Кен Пентон / Community, Клаудио Скарцелли / FIOМ-CGIL, Марк Слай, Джереми Вермееш, Вальтер Биттенкурт / CNM/CUT

Дизайн: Ник Джексон
www.creativelynx.ch

Фото на обложке:
Джексон Лоуэн

СОДЕРЖАНИЕ

Международная федерация металлистов

Международная федерация металлистов представляет коллективные интересы 25 миллионов рабочих-металлистов, объединенных в более 200 профсоюзов в 100 странах мира.

МФМ объединяет трудящихся как рабочих, так и нерабочих специальностей («синих» и «белых воротничков»). Среди ее членов работники таких отраслей как черная и цветная металлургия, добыча руды, Машино-, судо- и автомобилестроение, авиакосмическая и электротехническая промышленность.

МФМ борется за увеличение заработных плат рабочих-металлистов, улучшение условий их жизни и труда, за полное уважение и соблюдение их прав.

В Женеве, Швейцария, расположен головной офис МФМ, координирующий деятельность Федерации по всему миру совместно с сетью региональных офисов и представительств:

ОФИС ДЛЯ СТРАН АФРИКИ
The Braamfontein Centre
Jorissen Street, Braamfontein
Johannesburg 2001 SOUTH AFRICA
Тел.: +27 11 339 1812
Email: esao@imfmetal.org

ОФИС ДЛЯ СТРАН ЮЖНОЙ АЗИИ
Linz House, 159-A, Gutam Nagar
New Delhi, 100 049 INDIA
Тел.: +91 11 2653 7125
Email: sao@imfmetal.org

ОФИС ДЛЯ СТРАН ЮГО-ВОСТОЧНОЙ АЗИИ
No. 10-3 Jalan PPJS 8/4
Dataran Mentari, Bandar Sunway
46150 Petaling Jaya
Selangor Darul Ehsan MALAYSIA
Тел.: +60 3 56 38 7904
Email: seao@imfmetal.org

ОФИС ДЛЯ СТРАН ЛАТИНСКОЙ АМЕРИКИ И КАРИБСКОГО БАССЕЙНА
Av Providencia 2019, Oficina 42-B
Providencia, Santiago CHILE
Тел.: +56 2 6555 0474
Email: jcampos-fitim@entelchile.net

ОФИС ДЛЯ СТРАН СНГ
Комната 211. Стр. 2, д. 13,
Гроховский пер.,
129010 Москва РОССИЯ
Тел.: +7 495 974 6111
Email: pocis@imfmetal.org

НОВОСТИ МФМ / Страница 6

АРЕСТ ЗАБАСТОВЩИКОВ В ТУРЦИИ

Семдесят участников забастовки в турецком доке Тузла были арестованы за то, что протестовали против ужасающих условий труда: только за последние семь месяцев здесь погибло 18 человек.



ТЕМА НОМЕРА / Страница 12

БЕЛАРУСЬ: НАЦИЯ НА КОНТРАКТНОМ ПОВОДКЕ

В Беларуси профсоюз РЭПАМ, членская организация МФМ, сталкивается со множеством проблем, нестандартная занятость в виде повсеместных краткосрочных контрактов — одна из них.



В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ / Страница 18

ИЗМЕНЕНИЕ ПРОФСОЮЗНОЙ КУЛЬТУРЫ В ЛАТИНСКОЙ АМЕРИКЕ

Настоящее равноправие для женщин и включение их в профсоюзы — это цели, которых еще только предстоит достигнуть, особенно в Латинской Америке.



ДОСЬЕ МФМ / Страница 24

АННИ ЛАБАЙ

Не важно, идет ли речь о повышении активности женщин в профсоюзах, международной кампании солидарности или борьбе за справедливую торговлю, только обучение дает шанс добиться настоящих перемен, уверена Анни Лабай из CAW.



НОВОСТИ МФМ

КОЛЛЕКТИВНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ / Страница 4

**ПРОФСОЮЗНЫЕ
И ГРАЖДАНСКИЕ ПРАВА** / Страница 5

ЛЕНТА ЗАГОЛОВКОВ / Страница 6

ПРАВА ЖЕНЩИН / Страница 7

АВТОМОБИЛЕСТРОЕНИЕ / Страница 7

НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ / Страница 7

ОХРАНА ТРУДА / Страница 8

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ / Страница 8

ТОРГОВЛЯ И РАЗВИТИЕ / Страница 9

ИСКУССТВО / Страница 10

ОБРАЗОВАНИЕ / Страница 10

ПУБЛИКАЦИИ

И ФИЛЬМЫ МФМ / Страница 10

«Наши рабочие места
и сама наша жизнь постоянно
находятся под угрозой...»

Арестованы участники забастовки в турецком доке
/ страница 6

КОЛЛЕКТИВНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ

Серьезная победа работников Ford в России

РОССИЯ Профком завода Ford во Всеволожске Ленинградской области, входящий в МПРА-ВКТ, членскую организацию МФМ, заключил новое соглашение с администрацией предприятия. Большинство работников завода проголосовали за согласованные предложения, включающие увеличение оплаты труда — выполнения этого требования работникам удалось добиться только в результате 20-дневной забастовки.

Договор подразумевает увеличение заработной платы на 16-21% в зависимости от грейда — в результате стартовая зарплата на заводе составит 19 000, а средняя — более 25 000 рублей. Кроме того, будет запущена долгосрочная программа накоплений с равным участием работника и предприятия, будут улучшены условия труда, введены дополнительные выплаты. Работники получат большие скидки при покупке продукции Ford.

Председатель профсоюзного комитета Ford-Всеволожск и сопредседатель МПРА Алексей Этманов так прокомментировал итоги переговоров: «Мы считаем, что достигнутый результат — это шаг вперед на пути защиты интересов наших работников, улучшения их заработной платы, условий труда и жизни». В открытом письме профсоюз выразил благодарность за ту «неоценимую солидарную помощь», которую работники Ford получили со стороны профсоюзных организаций всего мира.

Металлисты Италии голосуют за новое коллективное соглашение

ИТАЛИЯ После семи месяцев интенсивных переговоров, не раз поддержанных коллек-

тивными действиями работников, среди которых были 48-часовая забастовка и демонстрации в различных городах страны, итальянские профсоюзы металлистов — FIM, FIOM и UILM — смогли 19 января заключить пробное соглашение с ассоциацией работодателей, которое должно дополнить Национальное Соглашение. 25-27 февраля в ходе голосования соглашение было поддержано 75% рабочих на 9336 предприятиях.

Среди прочего, в рамках нового договора удалось достичь:

- о единовременной выплате 300 евро в марте 2008 года для всех работников отрасли;
- о пропорционального повышения заработной платы в соответствии с разрядом (109 евро для работников третьего разряда, 115 евро — для четвертого, 127 для пятого и т.д.);
- о дополнительной выплате 260 евро в год для работников, не охваченных коллективным договором на уровне предприятия, чья минимальная зарплата гарантирована лишь Национальным Соглашением.

Кроме того, в соответствии с новым соглашением улучшится охрана труда и безопасность производства, расширятся гарантии для временных работников и контрактников, снизится разрыв между «белыми» и «сини-

«Неизвестно,
живы ли
рабочие, а если
живы — в каком
они состоянии и
где сейчас
находятся».

Инцидент в
Касакапалке,
страница 5

ми» воротничками, в первую очередь, в вопросах пенсионного обеспечения, будет улучшена система разрядов, новые права получают женщины-работницы и мигранты.

Предложения работодателей увеличить гибкость рабочего времени и ограничить роль профсоюзных представителей были отвергнуты.

Более детальная информация о соглашении на английском, французском, пенджаби, урду и арабском доступна на сайте: www.fiom.cgil.it

Авиастроители добиваются рекордных выплат

США Новое трехлетнее соглашение, заключенное на этой неделе Международной ассоциацией механиков и авиастроителей (IAM) с компанией Lockheed Martin, гарантирует 6000 работников компании рекордное повышение оплаты труда и заметное увеличение пенсий.

Соглашение, одобренное 2 марта большинством членов IAM на восьми предприятиях Lockheed Martin в США, подразумевает выплату единовременной премии в размере 2000 долл. США, а также повышение оплаты труда на 4% в первый год и на 3% в последующие годы действия договора.

Отчисления в пенсионный фонд возрастут с 11 до 77 долл. в месяц, что позволит членам IAM получать самые высокие пенсии в отрасли. Предусмотрены также дополнительные улучшения медицинской страховки и повышение некоторых других выплат.

«Аэрокосмические компании, в том числе и Lockheed Martin, получают огромные прибыли. Это соглашение должно стать подтверждением признания ключевой роли работников в достижении этих высоких результатов», — говорит президент IAM Том Баффенбаргер.

IG Metall добивается исторической победы

ГЕРМАНИЯ IG Metall добился повышения оплаты труда на 5,2% для примерно 85 000 металлургов Германии в землях Северная Рейн-Вестфалия, Бремен и Нижняя Саксония. Это самое значительное повышение в отрасли с 1992 года и самое значительное в немецкой экономике.

Работодатели и профсоюз заключили окончательное соглашение 19 февраля, после серии предупредительных забастовок, в которых приняли участие около 40 000 рабочих.

Начисление повышенных окладов начнется с 1 марта 2008 года. Срок действия со-

глашения — 13 месяцев. В феврале 2008 года все работники получат единовременную премию в размере 200 евро. Кроме того, в соглашении предусматривается введение равной оплаты за труд работников равных разрядов («белых» и «синих» воротничков) и повышение оплаты труда стажеров и учеников на 70 евро.

ПРОФСОЮЗНЫЕ И ГРАЖДАНСКИЕ ПРАВА

Инцидент в Касапалке

ПЕРУ Национальный женский центр по делам шахтеров (Central Nacional de la Mujer Minera — CNMM) сообщает, что в результате несчастного случая на производстве в среду 27 февраля пострадали два работника компании-подрядчика, работавших на Casapalca Mining Company. Неизвестно, живы ли они, а если живы — в каком они состоянии и где сейчас находятся.

Согласно собственной информации Центра, работники были доставлены в один из номеров дешевого отеля, расположенного неподалеку от офиса компании на центральной улице города. При этом они были в рабочей одежде и не подавали признаков жизни. Одновременно в отель прибыли сотрудники службы безопасности компании и социальных служб.

Также сообщается, что по версии компании, эти шахтеры не работали в Касапалке, а прибыли из Морокоча, другого шахтерского региона. Компания отказалась предоставить какую-либо дополнительную информацию, в том числе — сообщить имена пострадавших горняков и место их нынешнего нахождения.

CNMM обратился к правительству Перу и, в частности, к Министерству энергетики и горнодобычи, с требованием провести расследование обстоятельств трагедии и официально сообщить: живы ли горняки, каковы их имена, где они находятся, обстоятельства несчастного случая и степень ответственности компании.

Арестованы забастовщики в турецком доке

ТУРЦИЯ 27 февраля были арестованы семьдесят работников дока Тузла, начавших захватную забастовку с требованием повысить безопасность труда на предприятии — только за последние семь месяцев здесь в результате несчастных случаев на производстве погибло 18 человек.

В числе арестованных — президент и генеральный секретарь профсоюза Limter-Is, представляющего интересы докеров.



Руководители Профсоюза машиностроителей и авиастроителей IAM (слева направо: вице-президент Рик Михальски, международный президент Том Баффенбаргер, координаторы по аэрокосмическому сектору Джон Кроудис и Рэй Моффатт) на открытии переговоров с Lockheed Martin в Палм-Спрингс, 17 февраля.

Фото: IMAW

ЛЕНТА ЗАГОЛОВКОВ

О чем пишут сайты наших членских организаций

ИНДОНЕЗИЯ FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA — FSPMI

www.fspmni.org

(на индонезийском и английском языках)

> Два случая закрытия заводов

> Полицейская мобилизация в PEDIDA

> Что произошло на Livatech в Батаме

> Поздравляем KSPI с успешным проведением съезда

> ASNO и KEPSONIC

СЕРБИЯ GRANSKI SINDIKAT METALACA — NEZAVISNOST

www.gsmnezavisnost.org.yu

(на сербском и английском языках)

> Профсоюзная солидарность — за европейскую социальную модель в Юго-Восточной Азии

> Прервана встреча Комитета UBU «NEZAVISNOST»

> Съезд MWBU назначен на сентябрь

> МОстановим преследования на рабочем месте

> ACV «METAAL» — влиятельный и мощный профсоюз

США UNITED AUTO WORKERS — UAW

www.uaw.org (на английском и испанском языках)

> UAW поддерживает протест Boeing против контракта на поставку воздушных танкеров

> UAW достиг предварительного соглашения с Volvo

> Члены UAW подписывают соглашение с Chrysler Financial

> Забастовка UAW на American Axle

> UAW оплакивает Дуга Фразера



Демонстрация против ужасающих условий труда в турецком доке, где за последние 7 месяцев погибли уже 18 работников.

Фото: Birlesik Metal-Is

В своем пресс-релизе участники забастовки отметили, что одной из основных причин трагического роста смертности на производстве остается нестандартная занятость: «Наши рабочие места и сама наша жизнь постоянно находятся под угрозой. Или мы положим конец нестандартной занятости и добьемся наказания работодателей, не производящих выплат в социальные фонды и не улучшающих безопасность труда — или счет смертям будет продолжен», — говорится в заявлении профсоюза.

В стамбульском районе Тузла находится около 95% всех частных доков в стране. К сожалению, здесь опасные условия труда и привлечение рабочей силы через субподрядчиков давно уже стали нормой. По данным профсоюза здесь работает около 1000 подрядных фирм, что делает создание профсоюзов и борьбу за безопасность труда и права работников практически невозможными.

Работники Cochlear борются за признание профсоюза

АВСТРАЛИЯ Вот уже несколько раз подряд работники производственного подразделения Cochlear в Сиднее подавляющим большинством голосов высказались в пользу заключения профсоюзного коллективного соглаше-

ния, однако администрация, опираясь на закон «Рабочий выбор», отказывается вести переговоры с Профсоюзом промышленных рабочих Австралии, представляющим интересы коллектива.

Компания обратилась в суд по трудовым вопросам (Австралийскую комиссию по трудовым отношениям), чтобы прекратить действие текущего колдоговора. До принятия решения Комиссия постановила провести голосование, чтобы убедиться, что работники действительно хотят перейти на индивидуальные контракты.

Более 95% работников Cochlear высказались за возобновление коллективного соглашения с профсоюзом. И это уже в четвертый раз подряд! Но дело по-прежнему находится на рассмотрении Комиссии.

В августе 2007 года Международная федерация металлистов, чьей членской организацией является AMWU, и Интернационал обществен-

ного обслуживания (PSI), объединяющий работников медицинских учреждений, где распространяется продукция Cochlear (слуховые аппараты) начали глобальную кампанию солидарности с работниками в Сиднее.

Подробнее:

www.imfmetal.org/ListenUpCochlear

Семьи Паста-де-Кончос начинают международную кампанию

МЕКСИКА В преддверии второй годовщины трагического инцидента на шахте номер 8 в Паста-де-Кончос, принадлежащей Industrial Minera Mexico (IMMSA), семьи горняков, погибших 19 февраля 2006 года по-прежнему требуют поднять тела своих близких на поверхность. Они назвали свое движение «Право на жизнь — горнякам и их семьям».



Работники австралийского завода Cochlear борются за то, чтобы их интересы представлял Профсоюз промышленных рабочих Австралии (AMWU).

Фото: AMWU



Вдовы Паста-де-Кончос борются за то, чтобы тела их мужей были подняты на поверхность.

Фото: Кристин Петер / МФМ

Семьи решили разбить палаточные лагеря у входа в шахту и офисов Guro Mexico — кампании, которая «несет всю полноту ответственности за смерть наших близких и которой выгодно оставить их тела в шахте».

Основное требование родственников — проведение работ по поиску и подъему на поверхность тел всех погибших, а также гарантия соблюдения техники безопасности во время этой операции. Кроме того, они настаивают, чтобы IMMSA перестала называть себя «социально ответственной компанией» — она не имеет на это права после трагедии на шахте номер 8 в Паста-де-Кончос. Наконец, правительство Мексики и менеджмент компании должны понести ответственность за случившееся.

МФМ всегда активно поддерживала борьбу семей Паста-де-Кончос. В числе ее последних действий — предложение правительству Мексики услуг группы экспертов, которые могли бы провести обследование шахты и координировать работы по поиску и подъему тел. Впрочем, правительство так и не связалось с экспертами, чтобы обсудить план совместной работы.

ПРАВА ЖЕНЩИН

Исследования показывают, что права женщин по-прежнему ущемлены

ГЛОБАЛЬНО По случаю Международного женского дня опубликованы два новых исследования, которые демон-

стрируют, что, хотя женщины смогли добиться более широкого доступа к образованию и трудовой деятельности, их права по-прежнему ущемлены в вопросах карьерного роста и равной оплаты с коллегами-мужчинами.

Международной конфедерацией профсоюзов (МКП) проведено исследование «Неравенство в оплате труда мужчин и женщин», показывающее, что в среднем по миру работницы получают на 16% меньше своих коллег-мужчин. Анализ официальных статистических данных из 63 стран позволяет утверждать, что, хотя в некоторых регионах эта цифра постепенно сокращается, в других частях мира она даже растет.

Одновременно исследование показывает, что заключение коллективных соглашений и работа профсоюзов в целом способствуют повышению равенства в оплате труда.

Свое исследование провела и Международная организация труда (МОТ) — «Женщины и глобальные тенденции занятости, 2008». В отчете указывается, что хотя число женщин, получающих оплату за свой труд постоянно возрастает, их работа остается низкооплачиваемой, а занятость — уязвимой.

Отчет МОТ особо подчеркивает важность достойной и продуктивной занятости женщин в процессе развития гендерного равенства.

«Неравенство в оплате труда мужчин и женщин»:

www.ituc-csi.org/spip.php?article1880

«Женщины и глобальные тенденции занятости, 2008»:

www.ilo.org/global/lang-en/docName--WCMS_091225/index.htm

АВТОМОБИЛЕСТРОЕНИЕ

Организационное развитие — главная задача

ИНДИЯ Более 20 лидеров профсоюзных организаций автостроителей с разных концов Индии приняли участие в трехдневном семинаре МФМ в Чиннаи, посвященном вопросам организинга и противостояния нестандартной занятости. Нынешнее бурное развитие отрасли уже через несколько лет должно вывести страну на пятое место в рейтинге крупнейших автопроизводителей мира. Автоконцерны развивают производство одновременно в нескольких штатах страны: Тамиль Наду, Махараштра, Харьяна, Дели, Карнатака и Уттар-Прадеш, — что ставит перед профсоюзами задачу объединения усилий в рамках всей отрасли.

Все участники выразили озабоченность все более широким распространением найма через систему подрядных организаций. Часто более половины работников предприятия переведены на ту или иную форму нестандартной занятости. Они меньше получают, лишаются ряда социальных выплат и льгот, не могут в полной мере пользоваться трудовыми правами, а условия их труда зачастую хуже, чем у находящихся в штате.



Семинар МФМ для профсоюзов автопромышленности Индии в городе Ченнаи.

Фото: МФМ

Участники единогласно приняли резолюцию против попыток Bajaj Auto Ltd. закрыть завод в Акруды, а также против давления со стороны компании на работников и жителей в Пуне. Они также осудили продолжающиеся нарушения трудовых и профсоюзных прав на Hyundai Motor India.

НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ

Глобальное действие за достойный труд

ГЛОБАЛЬНО 30 сентября 2008 года членские организации МФМ начинают Неделю единых действий против нестандартной занятости. Акции на местном и национальном уровне должны завершиться всемирным выступлением 7 октября.

В ее рамках пройдут самые разные мероприятия — дискуссии на предприятиях, и семинары, и обучающие программы, и уличные акции. Главное — привлечь внимание работников к проблеме нестандартной занятости и призвать их принять участие в глобальной акции 7 октября, организованной Международной конфедерацией профсоюзов и Глобальными профсоюзными федерациями.

Во время встречи Центрального комитета МФМ в ноябре прошлого года в Бразилии, членские организации утвердили рекомендации по борьбе с нестандартной занятостью. Одна из них — проведение глобального Дня борьбы с нестандартной занятостью в 2008 году.

ОХРАНА ТРУДА

Гибель двоих рабочих на заводе ArcelorMittal

АРГЕНТИНА Металлурги завода Acindar, принадлежащего одному из крупнейших производителей стали в мире, компании Arcelor-Mittal Group, провели забастовку в память о своих товарищах, погибших в результате прогрессившего на предприятии взрыва.

Во вторник 5 февраля Николас Корреа и Алфредо Дианда — молодые рабочие 22 и 23 лет, нанятые подрядной компанией SERSCAY SC, — вместе с шестью другими работниками проводили ремонт оборудования одной из печей. В этот момент произошел взрыв. Николас и Алфредо были доставлены в больницу с серьезными ранениями и скончались 9 февраля.

Этот ужасный случай подвиг членов и лидеров Профсоюза рабочих-металлистов (UOM) объявить забастовку.

Причины инцидента выясняются, однако Паулон уверен, что «все это произошло из-за того, что печам не дают достаточно времени остыть прежде, чем приступить к ремонту».

Случившееся — часть вызывающей чрезвычайное беспокойство тенденции к снижению безопасности в отрасли. Это далеко не первый несчастный случай со смертельным исходом на предприятиях ArcelorMittal за последнее время.

Конференция по предотвращению рака

ГЛОБАЛЬНО Предотвращение рака, связанного с профессиональной деятельностью и воздействием окружающей среды — от исследований, до выработки государственной политики и действий на местах — станет темой всемирной конференции, которая пройдет 25 апреля в Стирлингском университете Шотландии.

Конференция, которая станет частью глобальной профсоюзной кампании против профессионального рака, должна продемонстрировать гло-

бальную, европейскую, национальную и местную перспективу противостояния болезни, представляющей сегодня наибольшую угрозу здоровью людей: раку, связанному с профессиональной деятельностью и воздействием окружающей среды.

В рамках конференции будут обсуждаться лучшие практики предотвращения заболевания, в том числе — презентации ведущих исследователей и коммерческих организаций по вопросу сокращения использования токсичных веществ, в также доклады членов таких организаций как Канадская коалиция по предотвращению рака, профсоюзов и НПО.

Эта конференция даст возможность профсоюзным специалистам по безопасности труда встретиться с ведущими международными экспертами по вопросам источников профессионального рака, его распространения и способов профилактики, в том числе — сокращению использования токсичных веществ.

Для получения более подробной информации, пожалуйста, связывайтесь с Рори О'Нилом (Rory O'Neill) по электронной почте:

editor@hazards.org

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ

Другой мир возможен

ГЛОБАЛЬНО В 2008 году Всемирный социальный форум прошел в форме много-



Демонстрация Всемирного социального форума в Бразилии.

Фото: ВСФ

численных мероприятий и акций, которые начались 22 января в самых разных уголках планеты, завершившись Всемирным днем единых действий 26 января. В этот день по всему миру люди вышли на улицы, чтобы своими акциями, демонстрациями и митингами, музыкальными и художественными мероприятиями показать, что они верят в возможность изменения мира и считают это необходимым. ВСФ проводится в противовес всемирному экономическому форуму в швейцарском Давосе.

Состоялись более 430 акций в 85 странах. Международная федерация металлистов является постоянным и активным участником ВСФ, и многие ее членские организации приняли участие в событиях этой недели и Дне единых действий.



Забастовка рабочих Grupo Mexico Кананья.

Фото: Кристин Петер / МФМ

ВСФ — открытая площадка, где социальные движения, сети, НПО и другие гражданские инициативы и организации имеют возможность обсудить волнующие их вопросы и высказывать свои идеи, выдвигать предложения, обмениваться опытом и объединяться для совместных действий. Участники ВСФ выступают против неолиберализма и любых форм империализма, против глобального господства капитала.

Более подробную информацию об акциях можно найти на сайте

<http://www.wsf2008.net/>.

270 000 горняков приняли участие в общенациональной забастовке

МЕКСИКА 16 января члены Национального профсоюза горняков и металлургов Мексики (SNTMMSRM) остановили работу в знак протеста против репрессий, которым подверглись забастовавшие горняки крупнейшего в стране медного рудника, расположенного в городке Кананья в северомексиканском штате Сонора.

11 января Национальный совет Мексики по трудовым отношениям (JFCA) признал забастовку горняков Кананьи незаконной и постановил, что они должны вернуться к работе в течение 24 часов под угрозой увольнения. К воротам шахты немедленно были стянуты около 700 военнослужащих и полицейских, попытавшихся разогнать бастующих горняков при помощи слезоточивого газа и резиновых пуль. От 20 до 40 шахтеров получили ранения, еще несколько человек были задержаны.

На следующий день суд приостановил действие решения совета по трудовым отношениям и разрешил шахтерам продолжить забастовку без угрозы увольнения до вынесения окончательного постановления. По мнению SNTMMSRM на вынесение вердикта суду потребуется около 6 недель.

Некоторые из полутора тысяч работников Кананьи бас-

туют против низкой оплаты и чудовищно опасных условий труда с 30 июля прошлого года. Шахта принадлежит печально известной компании Guro Mexico, отказавшейся предпринять усилия для обеспечения безопасных условий труда несмотря на то, что две прошедшие на руднике проверки выявили более 70 факторов, угрожающих жизни и здоровью горняков.

Профсоюз требует от правительства прекратить вмешательство в трудовой конфликт и отозвать отряд из 600 полицейских и военнослужащих, по-прежнему охраняющий ворота рудника.

Он-лайн петиция работников IBM

ГЛОБАЛЬНО 23 января работники IBM разместили в интернете открытое для подписания обращение к руководству компании с требованием предоставить гарантии занятости 5000 сотрудникам, трудовые функции которых будут переданы на аутсорсинг в компанию AT&T.

Обращение поддержали национальные профцентры, производственные советы и глобальная Сеть международной солидарности работников IBM (IWIS). В нем, в частности, говорится, что с тех пор, как компания заявила в прессе о передаче части своих функций на аутсорсинг, прошло уже два месяца. Однако работникам и их представителям не была предоставлена надлежащая информация о том, какие именно функции будут отданы подрядчику и какова будет судьба выполнявших их сотрудников.

В обращении работников к менеджменту IBM и AT&T содержится требование сохранить рабочие места, по крайней мере, на ближайшие 5 лет, т.е. на все время действия аутсорсингового контракта. Переход к подрядчику должен осуществляться на добровольной основе. Обращение было направлено менеджменту 1 февраля.

Nokia хочет закрыть завод в Бохуме

ГЕРМАНИЯ После того, как в январе Nokia объявила о решении до конца июля закрыть завод в немецком Бохуме и перевести производство в Венгрию и Румынию, Европейская федерация металлостроителей на встрече с профсоюзами восьми европейских стран объявила, что производитель мобильных телефонов больше не может претендовать на звание социально ответственного работодателя.

Ранее более 15 000 человек приняли 22 января участие в демонстрации протеста у стен завода мобильных телефонов Nokia в Бохуме, требуя отмены решения о закрытии производства. Это решение лишит работы 2300 постоянных и 1000 временных работников. А вместе с работниками местных поставщиков и подрядчиков можно говорить об одновременной потере 4000 рабочих мест.

Особое возмущение рабочих и профсоюзов вызывает тот факт, что Nokia получила почти 100 млн. евро субсидий от федеральной земли Северная Рейн-Вестфалия, федерального правительства Германии и Европейского союза. По закону компания должна была гарантировать сохранение рабочих мест до 31 декабря 2007 года. И вот, спустя всего две недели после этой даты, Nokia объявила о закрытии предприятия.

Более того, газеты сообщают, что, согласно внутренне-

му отчету компании, завод в 2007 году принес прибыль в 151 миллион евро, т.е. 90 000 в пересчете на каждого работника.

Забастовка на Cerro Matoso

КОЛУМБИЯ Члены профсоюза Sintracerrumatoso на никелевой шахте Cerro Matoso, поставщика транснациональной корпорации BHP Billiton, объявили забастовку после того, как им не удалось достигнуть договоренности с компанией.

В феврале Ultramicol, членская организация МФМ, сообщила, что переговоры с Cerro Matoso полностью зашли в тупик из-за неготовности компании идти на какие бы то ни было уступки.

Профсоюз требует улучшить условия найма, в первую очередь — отказаться от практики срочных договоров.

В компании всего 1000 штатных работников. Остальные 2500 — временные. Профсоюз настаивает на заключении бессрочных трудовых договоров со всеми работниками, нанятыми сегодня по срочным контрактам.

ТОРГОВЛЯ И РАЗВИТИЕ

Переговоры ВТО — в решающей стадии

ГЛОБАЛЬНО В марте переговоры по НАМА (соглашению по несельскохозяйственным рынкам) вступили в решающую фазу: профсоюзы должны действовать!

Профсоюзы выдвинули конкретные требования, выполнение которых позволило бы сделать итоги переговоров более сбалансированными. Однако сейчас рассматриваются предложения, которые приведут к значительнейшему (до 60%) сокращению таможенных тарифов в странах Глобального Юга, что окончательно лишит их правительства возможности регулировать внутренний рынок и поддерживать развитие собственной промышленности. Более того, указанные меры приведут к снижению расценок во многих секторах, включая металлопромышленность, что не может не оказать дальнейшего разрушительного влияния на производство и занятость.

Текущий вариант проекта соглашений не включает в себя и положений, связывающих торговые преференции с соблюдением основополагающих трудовых и профсоюзных прав, что необходимо для обеспечения продуктивной занятости и достойного развития.

Профсоюзы развивающихся стран создали группу «11 профсоюзов НАМА», в которую вошли организации из Аргентины, Бразилии, Индии, ЮАР и др. стран, и ставят перед собой задачу защитить местное производство и будущее индустриальное развитие регионов. Они не готовы принести в жертву росту сельскохозяйственного экспорта рабочие места в промышленности, поскольку обе части экономики должны развиваться гармонично.



Рабочие протестуют против закрытия завода Nokia в немецком Бохуме.

Фото: Манфред Воллмер

В следующем номере...

METALWORLD

№2 / 2008

В центре внимания следующего номера Metal World, который выйдет в июне 2008 года, — положение работников Nokia в немецком Бохуме, а также — обзор результатов общепрофсоюзной кампании в Австралии.

www.imfmetal.org/metalworld



ИСКУССТВО

Ночь профсоюзного кино

ГЛОБАЛЬНО Стремясь донести свою информацию до самой широкой аудитории, профсоюзы активно осваивают кино- и видеопроизводство. Международная федерация металлистов и Международная конфедерация профсоюзов в содружестве с другими глобальными профсоюзными федерациями проведут 1 мая 2008 года кинофестиваль «Ночь профсоюзного кино», который состоится в Женевском кинотеатре «Grutli Theatre». Та же (или близкая) программа фильмов будет демонстрироваться в рамках специально созданного пространства он-лайн.

Профсоюзы все шире используют мультимедийные средства коммуникации и такие сервисы как YouTube. Организаторы фестиваля стремятся подчеркнуть важность такой работы — в первую очередь, для связи с

Подпишитесь на NewsBriefs!

NewsBriefs — новостная рассылка МФМ, включающая все последние обновления нашего сайта. Подпишитесь и получайте последние новости профсоюзного движения и металлургической отрасли!

Вы можете получать NewsBriefs по факсу или электронной почте на английском, французском, испанском или русском языках. Подпишитесь здесь:

www.imfmetal.org/news-briefs/subscribe

молодежной аудиторией, а потому в программу показа войдут наиболее блестящие примеры профсоюзного короткометражного кино.

Мы приглашаем членские организации МФМ присылать копии своих фильмов на DVD до 31 марта 2008 года, сопроводив их краткой аннотацией. МФМ принимает фильмы на всех языках — они будут демонстрироваться он-лайн, однако в программу показа в Женеве будут включены только фильмы на английском, французском или испанском языках или снабженные субтитрами.

Если у вас есть дополнительные вопросы, пожалуйста, пишите Кристин Петер (Kristyne Peter) по адресу:

kpeter@imfmetal.org.

ОБРАЗОВАНИЕ

Магистерские программы по трудовым отношениям и глобализации

ГЛОБАЛЬНО Всемирный университет труда (GLU) предлагает четыре годичные магистерские программы в Германии, ЮАР, Бразилии и Индии.

Предлагаются следующие курсы:

- Глобальное управление и макроэкономика, Германия
- Политика развития, ЮАР
- Анализ транснациональных корпораций, Бразилия
- Неформальная экономика, Индия

Эти программы разработаны совместными усилиями университетов и рабочих органи-

заций их разных частей света. Их задача — выработать в среде рабочего и профсоюзного движения собственный анализ комплексных вопросов глобальной экономики. Программы предполагают погружение в мультикультурную среду — и студенты, и преподаватели являются представителями самого широкого разнообразия развивающихся и развитых стран.

Мы просим всех, кто заинтересован в участии, подать заявки как можно раньше.

Заявку можно заполнить на сайте

<http://www.global-labour-university.org/>.

ПУБЛИКАЦИИ И ФИЛЬМЫ МФМ

МФМ выпускает фильм о шахтерах Мексики

ГЛОБАЛЬНО Международная



федерация металлистов выпустили документальный фильм и «Белую Книгу», посвященные нарушением профсоюзных и гражданских прав в отношении Национального профсоюза горняков и металлистов Мексики (SNTMMSRM). Эти публикации должны стать частью продолжающейся кампании солидарности.

И фильм, и книга названы «Боль одного: борьба мексиканских горняков за независимое профдвижение». Это

— взгляд изнутри на жизнь и борьбу шахтеров, на их победу. Шаг за шагом мы видим, как правительство Мексики в спайке с крупнейшей горнодобывающей компанией страны, Grupo Mexico, вновь и вновь нарушают законы страны и международные нормы в сфере труда, пытаясь сокрушить SNTMMSRM или поставить его под свой контроль.

Уже два года членские организации МФМ ведут кампанию против действий правительства и корпорации, чтобы прекратить преследования SNTMMSRM. Фильм и «Белая Книга» должны стать новым инструментом в этой борьбе, требования которой просты: уважение профсоюзных прав, проведение работ по извлечению из шахты тел всех погибших на Паста-де-Кончос, справедливое наказание за все преступления против профсоюза и его лидеров.

Фильм «Боль одного» выходит на английском и испанском языке с соответствующими субтитрами. «Белая Книга» издана на английском, испанском, немецком, португальском и французском языках. Вы можете скачать материалы на сайте МФМ: www.imfmetal.org/publications.

«Уже два года членские организации МФМ ведут кампанию против действий правительства и корпорации, требуя прекратить преследования SNTMMSRM».

МФМ выпускает документальный фильм о шахтерах Мексики, страница 10

Отчет МФМ по сталелитейной промышленности в Индии

ИНДИЯ Профсоюзы стремятся обеспечить улучшение жизни индийских рабочих в результате прогнозируемого роста национальной сталелитейной промышленности — об этом говорится в Отчете МФМ по сталелитейной промышленности в Индии.

В отчете, опубликованном МФМ в марте, указывается, что профсоюзные организации играют ключевую роль в повышении жизненных и трудовых стандартов. Представленный в документе обзор глобального и национального рынка стали и проката показывает значительный рост иностранных инвестиций и бурное развитие сталелитейной отрасли в Индии.

Одновременно цифры, приведенные в отчете, наглядно демонстрируют, что профсоюзы работников сталелитей-

ной промышленности составляют в целом наиболее значительную часть рабочего движения страны. И именно эти позитивные факторы дают основания для того, чтобы рассчитывать на повышение уровня жизни рабочих и местных жителей в результате расширения присутствия мультинациональных корпораций.

Текст отчета (на английском языке) доступен на нашем сайте и будет обсуждаться членскими организациями на встрече МФМ по сталелитейной промышленности в Индии 24-27 марта.

Отчет МФМ: покупательная способность рабочего времени

ГЛОБАЛЬНО Сравнение заработных плат в рамках сектора, отрасли или в различных странах — сложная задача, простой пересчет зачастую оказывается бесполезным.

Поэтому МФМ каждые два года публикует отчет, в котором жизненный уровень работников сравнивается на основе необходимого для покупок рабочего времени.

Отчет МФМ «Покупательная способность рабочего времени» используется членскими организациями по всему миру для формирования коллективных требований, касающихся заработной платы и других выплат.

В этом году МФМ готовит новый выпуск отчета и призывает свои членские организации ответить на вопросы анкеты не позднее 28 марта 2008 года. В числе данных, которые необходимо собрать — размер оплаты труда в пересчете на час работы и стоимость потребительских товаров в стране.

Анкеты можно скачать на сайте МФМ на всех официальных языках организации:

www.imfmetal.org/survey08.

КАЛЕНДАРЬ 2008

МАРТ

24-27

Встреча МФМ по сталелитейной промышленности, Калькутта, Индия

АПРЕЛЬ

01-02

Руководящий комитет МФМ по машиностроению, Кобленц, Германия

07-10

Встреча рабочей группы МФМ по утилизации судов, Сингапур

11

Рабочая группа МФМ по делам работников непроизводственной сферы, Копенгаген, Дания

11-12

Совместная субрегиональная встреча МФМ для стран Восточной Азии, Юго-Восточной Азии и Тихоокеанского региона, Сингапур

25

Конференция по предотвращению производственного рака, Шотландия, Великобритания

МАЙ

01

Ночь профсоюзного кино, Женева, Швейцария

05-09

Встреча рабочей группы МФМ по Alcoa, Питсбург, США

28

Встреча подкомиссий МФМ, Киото, Япония

29-30

Встреча Исполнительного комитета МФМ, Киото, Япония

ИЮНЬ

16-18

12 заседание Совета МФМ по автопромышленности, Сан-Паулу, Бразилия

Подписка на METALWORLD

Metal World («Мир металла») — ежеквартальный журнал Международной федерации металлистов. Он выходит на английском, японском и русском языках и распространяется бесплатно.

Если вы хотите получать наш журнал по почте, пожалуйста, заполните эту форму и направьте ее по адресу:

International Metalworkers' Federation
Case Postale 1516 CH 1227 Geneva Switzerland
Fax: +41 22 308 5055 Email: info@imfmetal.org

ИМЯ:

ПОЧТОВЫЙ АДРЕС:

E-MAIL:

ТЕЛЕФОН:

ФАКС:

ЕСЛИ ВЫ ЯВЛЯЕТЕСЬ ЧЛЕНОМ ИЛИ СОТРУДНИКОМ ЧЛЕНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МФМ, ПОЖАЛУЙСТА, УКАЖИТЕ КАКОЙ:

КОЛИЧЕСТВО КОПИЙ:

НА КАКОМ ЯЗЫКЕ:

ТЕМА
НОМЕРА

БЕЛАРУСЬ: НАЦИЯ НА КОНТРАКТНОМ ПОВОДКЕ

Текст / Александр Иванов

Фото / Владимир Шлапак

В возрасте 39 лет у Татьяны мало шансов найти работу лучше.
Ее нынешний контракт истекает в марте

Фото: Владимир Шлапак



Нестандартная занятость, тема заседания Центрального Комитета МФМ в Бразилии, проблема для растущего числа трудящихся многих стран мира. В Беларуси профсоюз РЭПАМ, членская организация МФМ, сталкивается со множеством проблем, нестандартная занятость в виде повсеместных краткосрочных контрактов — одна из них.



Василий Жирнов,
председатель
первичной
организации РЭПАМ
на брестском заводе
Цветотрон

Фото: Владимир
Шлапак



ЗАПОВЕДНИК СОЦИАЛИЗМА?

Беларусь — одна из пятнадцати республик, входивших в состав СССР. Получив независимость в 1991 году после распада Советского Союза, Беларусь четыре года успешно шла по пути прогрессивного реформирования. Конституция страны, принятая в 1994 году, получила самые высокие оценки экспертов международного права с точки зрения своей демократичности и четко прописанного принципа разделения властей. Страна с десяти-миллионным населением, имевшая, пожалуй, один из самых высоких уровней концентрации ядерного оружия на душу населения на своей территории в мире, добровольно отказалась от него, объявив себя безъядерной державой. Беларусь в СССР играла роль своего рода «сборочного цеха» с большим числом высококлассных специалистов во многих промышленных отраслях. Несмотря на экономический кризис, последовавший в связи с распадом СССР, Беларусь долгое время оставалась страной с высоким экономическим, промышленным и интеллектуальным потенциалом развития.

К сожалению, многое изменилось после 1994 года, после прихода к власти Александра Лукашенко. С этого времени Лукашенко продолжает занимать место президента Республики Беларусь, несмотря на давно истекший срок полномочий. Последние выборы в стране в марте 2006 года подверглись резкой критике международных наблюдателей, а кадры с расправой над мирным населением, вышедшим на улицы в знак протеста против многочисленных фальсификаций во время выборов, облетели весь мир.

В такой ситуации общество неминуемо сталкивается с проблемой свободного волеизъявления, а независимые институты становятся объектом давления властей. Беларусь — не исключение; независимые политические партии, правозащитные организации и профсоюзы, перешедшие дорогу власти, столкнулись с давлением и репрессиями. В 2000 году две членские организации МФМ подали жалобу в Международную организацию труда (МОТ) на многочисленные неправомерные действия властей в отношении белорусских профсоюзов. К ним присоединились ряд международных организаций и альтернативный национальный профцентр в Беларуси. С тех пор МФМ отслеживает ситуацию в стране. Что изменилось за это время, какая она нынешняя Беларусь, страна с репутацией печально известного последнего оплота диктатуры в Европе?

Власти Беларуси выбрали сталинский принцип решения проблем: есть человек — есть проблема, нет человека — нет проблемы. Нет, режим не смог себе позволить в полной мере повторить практику сталинских репрессий, хотя, очевидно, и была сделана попытка, в результате которой служил о существовании «эскадронов смерти» (кстати, формирование, получившее это жуткое прозвище, существует по сей день) в Белару-

си облетели весь мир, а исчезновение некоторых политиков остается не раскрытым. Лукашенко решил заставить белорусов замолчать по-другому. Власти начали последовательно уничтожать независимые организации на территории Беларуси. А чтобы люди не возмущались, было решено связать их краткосрочными контрактами.

В 1999 году появился декрет о переводе некоторых категорий трудящихся на срочные контракты. На тот момент эта практика не получила распространения ввиду сопротивления относительно независимой белорусской Федерации профсоюзов. Впрочем, после того, как лидером Федерации при формальных выборах стал заместитель главы администрации Лукашенко, а членские организации МФМ были административно подавлены, профсоюзы сдали позиции и с 2003 года вся страна ошеломительными темпами была переведена на 1–2-годичные контракты. Рабочие, инженеры, врачи, служащие получили извещение от своих нанимателей об обязательном заключении контракта с ними сроком в среднем на 1–2 года.

НА ЗАПАДНОЙ ОГРАНИЦЕ

Татьяна Сологубик живет и работает в Бресте, областном центре с 300-тысячным населением на юго-западе Беларуси. Несмотря на конец января в Бресте было не по сезону сыро, на дорогах стояли лужи, и лишь местами лежал снег. Такая промозглая погода не очень располагала к общению на улице, поэтому мы встретились с Татьяной Сологубик за чашкой чая. Татьяна — профгруппорг профсоюза РЭПАМ, «лидер коллектива», как ее уважительно называют коллеги, кроме нее в цеху печатных плат на заводе Цветотрон работает еще 20 человек, 10 из них — члены РЭПАМ. Татьяна работает на заводе вот уже 20 лет. Когда-то это было молодое (завод в этом году отмечает 25-летие), подающее надежды предприятие, на которое стремились попасть люди с других заводов города. В советские времена каждый рабочий предприятия мог относительно быстро получить бесплатно квартиру. Система выделения бесплатного жилья канула в Лету вместе с Советским Союзом. Теперь за все надо платить.

К моменту нашей встречи в полдень смена Татьяны уже закончилась, впрочем, как выяснилось, уже несколько лет весь завод работает в одну смену. Из 3000 работавших на заводе в советские времена сейчас осталось 300 человек. Заработная плата на предприятии сдельная: сколько сделал — столько и получил, а нормы лет десять не пересматривались и так же как и оборудование устарели. Чтобы как-то компенсировать низкие зарплаты, на предприятии при расчете заработной платы применяется повышающий коэффициент. В зависимости от того, насколько успешно работало предприятие в течение месяца, варьируется коэффициент. Если удалось заработать

больше, то коэффициент — ниже; в противном случае — выше. Самая большая месячная зарплата Татьяны за последний год составила 360.000 рублей (170 долларов США).

Новых работников практически не берут, оставшихся перевели на годичные контракты. Татьяна долго сопротивлялась этой практике, находила причины не подписывать навязываемый контракт и оставалась, по сути, последней, не подписавшей контракт. Год назад ей сообщили, что в связи с тем, что она не на контракте, не будут доплачивать повышающий коэффициент. На деле это означало серьезную потерю в зарплате, и без того не высокой, так что Татьяна уступила.

Контракт Татьяны истекает в конце марта, а подписывать новый пока никто не предлагает. На Цветотроне практически нет молодежи, возраст работников, по словам Татьяны, от 40 и выше. Заработная плата низкая, а производство само по себе вредное, поэтому молодежь на завод не идет. С учетом вредных условий труда на производстве Татьяна, работая травильщицей печатных плат, сможет уйти на пенсию в пятьдесят лет. Пенсионный возраст в Беларуси у женщин 55, у мужчин — 60 лет. Вот только прожить на пенсию при нынешних ценах очень тяжело. На предприятии уже есть работающие пенсионеры.

Работники завода знают, что работают во вредных условиях труда но, «входят в положение» дышащего на ладан предприятия и радуются факту наличия работы и зарплаты. В дополнение к более раннему выходу на пенсию в качестве компенсации за вредные условия труда выдается молоко. Татьяна не верит в его целебную силу и считает, что уже достаточно долго отработала во вредных условиях. Она хочет сменить работу и не скрывает, что на заводе ее ничто уже не держит.

Профсоюз пытался бороться с администрацией, но не очень успешно. Татьяна считает, что самым серьезным протестом рабочих может стать только увольнение по собственному желанию. Впрочем, увольнение — не самый простой способ решения проблемы, и хотя Татьяна сама пока не поднимала вопрос об уходе, она надеется найти работу к моменту окончания контракта.

В Беларуси ситуация Татьяны — не редкость, с подобной проблемой сталкиваются многие работники. Если наниматель заключил с вами контракт, уйти по обоюдной договоренности

«...если ты женщина и тебе уже за сорок, на работу ты уже не устроишься, никто не возьмет».

Василий Жирнов

до его окончания очень тяжело. На самом деле всегда есть вариант перестать выходить на работу, и вас, в конце концов, уволят за прогулы, но в вашей трудовой книжке появится нелицеприятная запись, на которую, конечно же, обратит внимание следующий наниматель. Представление трудовой книжки обязательно при трудоустройстве, и если вас уволили за прогулы, вы можете столкнуться с серьезной проблемой.

РЭПАМ — не единственный профсоюз на Цветотроне. Но если дело касается защиты прав конкретного человека, во второй профсоюз люди идти не хотят. Консультацию там получить можно, но дает ее юрист, работающий в администрации предприятия и напрямую зависящий от директора. «Консультация у городского юриста обойдется в 80.000 рублей (около 40 долларов США), отдать четверть зарплаты за одну консультацию может не каждый», — поясняет Василий Жирнов, председатель профкома РЭПАМ на заводе Цветотрон. РЭПАМ консультирует своих членов бесплатно.

«На нашем заводе контракт в первую очередь оказывает психологическое давление, — говорит Василий. В основном у нас на заводе работают женщины, а при нынешнем положении, если ты женщина и тебе уже за сорок, на работу ты уже не устроишься, никто не возьмет. Поэтому если контракт подписан, женщины стараются за рамки этого контракта не выходить, и пусть даже у нее будет зарплата в восемьдесят ты-

Владимир Карпунин,
лидер первичной
организации РЭПАМ
на Минском
автомобильном
заводе

Фото: Владимир
Шлапак



«Мы работаем с теми движениями и партиями, чьи интересы отвечают нашим целям.» — Геннадий Федынич, со-председатель профсоюза РЭПАМ

Фото: Владимир Шлапак



сяч, она все равно будет держаться за это рабочее место. Вот поэтому контракт и держит».

ВЕРТИКАЛЬ ВЛАСТИ

Цветотрон во многом походит на другие предприятия Беларуси, но говорить только о заводе в Бресте, ни слова не сказав о том, как обстоят дела, например, в столице страны, которая является ее промышленным и научным центром, было бы несправедливо, поэтому мы отправились в столицу Беларуси, Минск.

В самом начале беседы Владимир Карпухин, председатель первички РЭПАМ на Минском автомобильном заводе сразу извинился, что не сможет дать никакой информации о членах профсоюза РЭПАМ на заводе: «Имена назвать не могу — люди работают фактически в подполье». Владимиру 59 лет и его не уволили только из-за возраста, очередной годичный контракт заканчивается в день его шестидесятилетия, и, судя по всему, новый предложен не будет. «Моего заместителя уволить не могут, потому что он отработал более 25 лет на заводе. Если бы не это, то меня и его уже давно бы убрали». Не важно, что у меня хорошие отношения с руководством, на них тоже давят сверху из министерства, в котором в свою очередь работают «подневольные» люди, с которыми тоже заключен контракт. В общем, вертикаль власти в действии», — смеется Владимир.

Вертикаль власти — это система государственной власти, выстроенная Лукашенко за время своего правления. В сущности, все изменения в этой системе неизменно преследовали одну цель — сосредоточение власти в одних руках, одновременно это стало способом убрать всякое инакомыслие из властных структур. Судьи Конституционного суда, ранее избиравшиеся руководящие посты в регионах, все они теперь назначаются и соответственно снимаются сверху донизу, вертикально, президентом Беларуси, порой оказываясь на скамье подсудимых.

Заработная плата на МАЗе — одна из самых высоких по стране. Поэтому местом на МАЗе дорожат и боятся его потерять. Впрочем, в прессовом цеху, где кроме Владимира работает еще около 300 человек, довольно высокая текучесть кадров 25—30%. Сказываются тяжелые условия труда.

На заводе существует и другой профсоюз, тот, который во всем мире принято называть карманным или желтым. Как отмечает Владимир: «Это — организация, вся функция которой, в сущности, сводится к сбору средств. Это государственный рэкет, созданный с целью изъять у рабочего определенную сумму в 1 % от его зарплаты и все. Если какой-то рабо-

чий не хочет платить и состоять в таком профсоюзе, ему намекают на проблематичность возобновления контракта.»

«Люди разобщены, — сетует Владимир, — самое печальное то, что сейчас человек не чувствует, что это — его завод. Раньше патриотизм воспитывали, трудовые семейные династии поощрялись, а теперь — годовой контракт. Все понимают контракт — это удавка».

«Контракты созданы, чтобы поставить народ под контроль, поэтому наезды идут на независимые партии, общественные организации и профсоюзы. Идет концентрация власти, то есть вертикаль всюду должна пройти, как щупальца, и полностью контролировать все, — объясняет Владимир, — с другой стороны история подтверждает, что любая диктатура заканчивается плохо для диктатора. Мы помним и Франко, и Салазара, и Гитлера, помним Сталина и Чаушеску. Все диктатуры заканчиваются, это просто вопрос времени».

РЭПАМ

Членская организация МФМ профсоюз РЭПАМ (Белорусский профсоюз радиоэлектронной промышленности, автомобилестроения, металлообработки и других отраслей народного хозяйства) в Беларуси официально работает под именем Профсоюза работников радиоэлектронной промышленности (РЭП). Ранее профсоюзы РЭП и АСМ (профсоюз работников автомобилестроительного и сельскохозяйственного машиностроения) были в числе первых организаций на постсоветском пространстве, которые вошли в состав МФМ. Вмешавшись во внутренние дела профсоюза АСМ, власти взяли эту организацию под свой контроль. Утратив статус демократической, независимой и представительной организации, профсоюз АСМ был исключен из состава МФМ. В это же время вторую членскую организацию власти административными методами фактически растащили на части. Не желая подчиняться злой воле диктатора, сторонники независимого профсоюзного движения, желающие отстаивать права трудящихся, часть активистов АСМ и РЭП, решили объединиться в один профсоюз — РЭПАМ.

Был проведен учредительный съезд, на котором были избраны руководящие органы нового профсоюза. Министерство юстиции сначала зарегистрировало РЭПАМ, а затем спустя несколько месяцев неожиданно без каких-либо оснований пошло на беспрецедентный шаг, отозвав регистрацию. Было крайне важно продолжать начатое дело, и члены профсоюза решили для официальных властей оставить название РЭП, но при этом во всем мире этот профсоюз известен как РЭПАМ.

Один из вопросов, решение которого остается в числе приоритетов РЭПАМа, является отмена срочных контрактов в Беларуси. «Система контрактов закабалает человека, ограничи-

«Если какой-то рабочий не хочет платить и состоять в таком профсоюзе, ему намекают на проблематичность возобновления контракта».

Владимир Карпухин

«Беда в том, что люди сами не готовы защищать себя, они скованы страхом,» — Александр Бухвостов, со-председатель профсоюза РЭПАМ

Фото: Владимир Шлапак



вает его свободу, мы не говорим о свободном труде, человек становится привязан к рабочему месту. Если это хороший работник, то он не сможет перейти на работу, которая лучше», — отмечает Александр Бухвостов, сопредседатель профсоюза.

ДЕКРЕТЫ ВЫШЕ ЗАКОНА

В 2007 году РЭПАМ выступил с инициативой отмены контрактной системы. Потенциально граждане страны, собрав 50.000 подписей, могут обратиться в парламент и выступить с инициативой пересмотра законодательного акта Республики Беларусь. «Дело в том, что когда все было готово для сбора подписей, была создана инициативная группа из 500 человек, помещение для собрания нам не дали, хотя мы трижды обращались, — рассказывает Геннадий Федьнич, сопредседатель РЭПАМа, — тогда мы совместили акцию Первомая с собранием инициативной группы. Мы создали группы по всем областям, разработали альтернативный законопроект».

Проблема в том, что с приходом Лукашенко в белорусском законодательстве начали появляться своего рода надзаконные акты, изданные президентом, не совсем понятной природы с точки зрения их юридического статуса, названия некоторых из них, например, не имеют определения в основном законе. Декрет 29 о введении контрактной системы — пример такого акта.

РЭПАМ стремился добиться, чтобы Трудовой кодекс стал основным в регулировании трудовых отношений, а декрет Президента 29 был упразднен, т.е. все должно было быть отражено в Трудовом кодексе. В конечном итоге Минюст дал заключение, что законодательная инициатива граждан может предлагать изменения только в какой-либо закон, а декрет президента, якобы по законодательству выше закона, поэтому граждане страны не имеют права его изменить.

Контракт — петля на шее работника

Профсоюз РЭПАМ и его сторонники на первоммайском митинге 2007 года, собрание с целью инициировать пересмотр системы краткосрочных контрактов.

Фото: Николай Герасименко, РЭПАМ



ЗАКОН О ПРОФСОЮЗАХ

Проект нового закона, который появился якобы с целью приведения трудового законодательства в соответствие с рекомендациями Международной организации труда по делу 2090, на деле представляет собой набор драконовских мер, призванных полностью избавиться от независимых профсоюзов. В частности, в новом законе определяется минимально допустимое количество членов в республиканском профсоюзе (не менее 7000 учредителей, работающих в смежных или схожих отраслях). В настоящее время из независимых профсоюзов в Беларуси только один может похвастаться таким членством это — Белорусский независимый профсоюз, состоящий главным образом из шахтеров и работников нефтеперерабатывающей отрасли. Впрочем, даже этот профсоюз сам коллективных договоров не заключает, а присоединяется к уже действующим на предприятии договорам, заключаемым профсоюзами ФПБ. Реального влияния на ход коллективных переговоров независимые профсоюзы оказывать не могут даже при нынешней ситуации. С введением нового закона они будут вынуждены перейти полностью на нелегальные формы работы.

Членская организация МФМ, насчитывающая около 1500 человек, и располагающая в настоящее время статусом республиканского профсоюза, может оказаться перед проблемой продолжения своей деятельности. Одна из главных особенностей и проблем законопроекта в том, что рабочему отказывают в праве выбирать профсоюз, в связи с тем, что каждый профсоюз может объединять в своих рядах только работников смежных или схожих профессий, при этом отсутствует определение, что подразумевается под смежной или схожей профессией. Законопроект изобилует подобными неточностями, что в будущем может создать предпосылки для разнобокого толкования закона. Потенциально законопроект может быть рассмотрен уже на весенней сессии парламента 2008 года.

Параллельно с этой работой РЭПАМ выступил с предложением к белорусским парламентариям ратифицировать Конвенцию МОТ 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя». Ратификация Беларуси этой Конвенции стала бы равносильна принятию обязательства страны отказаться от практики повсеместного заключения срочных трудовых договоров и контрактов, а в рекомендациях МОТ к этой конвенции прямо указывается на то, что если с человеком заключается контракт на год, то последующий контракт с ним должен становиться бессрочным.

«Беда в том, что люди сами не готовы защищать себя, они скованы страхом. На предприятиях их стараются разделить. С политэкономической точки зрения средства производства у нас принадлежат государству. Государство у нас — президент. Прибыль вся идет государству. Зарплата рабочих определяется государством, это даже не капиталистические отношения, это скорее похоже на рабовладельческий строй», — с сожалением говорит Александр Бухвостов, может быть поэтому, ни одно из предложений профсоюза не нашло реального воплощения в законодательстве Беларуси. Но РЭПАМ не сдастся.

В завершение разговора Геннадий и Александр благодарят за солидарную поддержку МФМ и ее членские организации, поскольку без этой поддержки профсоюз РЭПАМ не смог бы выжить. При этом лидеры также говорят о важности посещения Беларуси и, в частности, профсоюза РЭПАМ делегациями коллег из других профсоюзов мира.



**В ЦЕНТРЕ
ВНИМАНИЯ**

НОВАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ КУЛЬТУРА В ЛАТИНСКОЙ АМЕРИКЕ

Текст / Валеска Солис

Фотографии / Leiaute / Бразилия



Настоящее равноправие для женщин и включение их в профсоюзы — это цели, которых еще только предстоит достигнуть, особенно в Латинской Америке. В таких странах как Бразилия и Доминиканская Республика сегодня начинает складываться новая профсоюзная культура, открывающая женщинам дорогу к руководству организациями. Однако в других странах континента до этого еще очень далеко.

В последнее время женщины начали трудиться практически во всех секторах латиноамериканской экономики — даже в тех, которые традиционно считались исключительно «мужскими».

По данным Международной организации труда в 90-х ежегодный прирост числа женщин на рынке труда в регионе составлял 4,1% — по сравнению с 2,6% мужчин. Причины этого явления — самые разнообразные: от повышения уровня образования женщин до растущей бедности, которая вынуждает их искать оплачиваемую работу. Отдельно стоит отметить тот факт, что большинство рабочих мест, где заняты женщины — это случайная или временная работа, зачастую — в неформальной экономике.

Либерализация экономики региона привела к тому, что женщины стали принимать более активное участие в решении вопросов в сфере труда. Во многом это связано с несправедливостью, с которой им приходится сталкиваться каждый день из-за отсутствия элементарного гендерного равенства.

В наиболее тяжелом положении оказываются работницы легкой и пищевой промышленности. В Мексике в 1996 году женщины составляли 56% низко квалифицированных работников; в Центральной Америке этот показатель еще выше — в Панаме он достигает 90%. В Коста-Рике, Сальвадоре, Гондурасе, Гватемале, Панаме и Доминиканской Республике в производстве текстиля, одежды и электроники заняты более полумиллиона человек. Большинство фабрик принадлежит корейским, тайваньским и североамериканским производителям, а их продукция экспортируется в США.

В проведенном Всемирной конфедерацией труда исследовании «Феномен фабричного труда в Мексике и Гондурасе» («El fenómeno maquilador en México y Honduras») описывается положение работниц и обращается особое внимание на отсутствие какого-либо гендерного равенства, прежде всего — в оплате труда. «Эти женщины подвергаются сексуальной агрессии, оскорблениям и унижениям, даже телесным наказаниям в случаях, если они не выполняли нормы выработки. Чрезмерно продолжительный рабочий день, зачастую — на ногах, постоянный стресс, недостаточная вентиляция цехов и продолжительная задержка мочеиспускания наносят ущерб здоровью, что находит выражение в приступах рвоты, постоянных синуситах и аллергии», — говорится в отчете.

УЧАСТИЕ ЖЕНЩИН В ПРОФСОЮЗАХ

Хотя все больше и больше женщин в странах Латинской Америки вступают в ряды армии труда, их число в профсоюзных организациях остается крайне низким. И это тот вызов, ответ на который в регионе так и не найден. Правительства развивающихся стран преследуют профсоюзные организации и женщины избегают вступать в них. И уж только в самых редких случаях они оказываются избранными в профсоюзах на руководящие посты.

У этой ситуации есть масса причин, и одна из них — стойкое нежелание «мужских» профсоюзов менять свою внутреннюю культуру. С другой стороны — у женщин не слишком много времени на профсоюзную активность, ведь большинство мужчин здесь не готовы разделить с ними их домашние обязанности. Вот те трудности, которые нужно преодолеть в первую очередь.

Понимая это, Международная федерация металлистов разрабатывает особую стратегию действий, направленную на решение проблем женщин-работниц.

Совершенно необходимо увеличить число женщин в профсоюзах Латинской Америки. А для этого профсоюзы должны обеспечить работницам дополнительную юридическую защиту — особенно в таких вопросах, как охрана материнства и равенство в оплате труда. Далее необходимо обеспечить непосредственное участие женщин-работниц в коллективных переговорах, без чего невозможно будет добиться соблюдения их прав.

МФМ ОТВЕЧАЕТ НА ВЫЗОВЫ ВРЕМЕНИ

На своем 31 Съезде в 2005 году МФМ изменила устав, чтобы обеспечить участие, по крайней мере, шести женщин в Исполнительном комитете Федерации; две из них должны представлять Латинскую Америку. Одновременно Региональный офис МФМ для стран Латинской Америки и Карибского бассейна начал перестраивать свою работу с тем, чтобы обеспечить более активное участие женщин в профсоюзном движении.

И это дает свои плоды. Все больше женщин приходит в профсоюзы — прежде всего, в странах Южного конуса, Центральной Америки и на Карибах. Одна из инициатив МФМ, позволившая добиться прогресса в этом направлении — создание Регионального совета по гендерным вопросам — в него входят руководители профсоюзов, как женщины, так и мужчины (последние составляют около четверти участников).

Взросло также и число женских встреч на уровне региона, что отражает постепенное увеличение числа убежденных и активных женщин-лидеров в членских организациях, происходящее под влиянием Департамента МФМ по равенству прав, побуждающего членские организации включать большее число женщин в руководство, как это закреплено в Программе действий.

БОРЬБА ЗА РАВЕНСТВО

Многие люди могут не понимать, почему важно участие женщин в профсоюзах. МФМ стоит на том, что все работники должны пользоваться равными правами — вне зависимости от их пола, возраста, этнической принадлежности, гражданства, сексуальности и религиозных убеждений. А значит, профсою-

зы должны непосредственно представлять все категории работников — прежде всего, активно включая в свои ряды женщин.

«Если профсоюзы стремятся к социальной справедливости и равенству возможностей, к прекращению дискриминации и улучшению качества жизни своих членов, они должны самым активным образом привлекать женщин — к вступлению в организацию, к руководству организацией, к участию во всех действиях организации, в том числе — в коллективных переговорах», — говорит Дженни Холдскрофт, директор Департамента МФМ по равенству прав.

Она добавляет: «Женщины, которые заняли ключевые посты в профсоюзах, добились этого не потому, что занимались только «защитой женщин», а потому, что плечом к плечу сражались рядом с мужчинами за трудовые, социальные и экономические права всех работников».

ИЗМЕНЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ЧЛЕНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В последнее время удалось добиться существенных изменений во внутренней культуре профсоюзов, заставить их повернуться лицом к женщинам. Однако продемонстрировать эти перемены количественно едва ли возможно, ведь главное здесь — новое отношение людей к гендерным вопросам. Например, теперь профсоюзы уделяют больше внимания положению работниц, обсуждают существующие проблемы и начинают работать над их решением.

За последние пять лет активность женщин в профсоюзах чрезвычайно возросла. Активистки работают, чтобы включить работниц в борьбу за трудовые права, постоянно участвуют в специальных встречах и конференциях.

Среди тех организаций, которые прошли через это изменение внутренней культуры, профсоюзы металлистов Бразилии стоят особняком. В этой стране женщины уже неплохо интегрированы в профсоюзные структуры, активно участвуют в работе организаций и трудятся во всех отраслях. В особенности распространен женский труд в электронной и электротехнической промышленности. Объединенная Женская комиссия CUT, CGT и Forca Sindical разработала минимальные квоты участия женщин в руководстве профсоюзов на всех уровнях, которые уже внедряются во всех трех организациях.

В Бразильском профсоюзе CNTM/FS уверены, что то количество постов, которое сегодня занимают женщины, в большей

мере отражает их роль в организации. Раньше женщины были лишь рядовыми членами, изредка — занимали небольшие должности или работали заместителями. В последние годы ситуация изменилась.

Наир Голар, президент отделения Forca Sindical в штате Баия и член Исполкома МФМ говорит, что сегодня в металлообработке и машиностроении работает все больше и больше женщин, однако это не отражается на составе профсоюзов. «Конечно, сейчас в наших профсоюзах 10% руководителей — женщины, а 20 лет назад, когда я только пришла в движение, не было ни одной».

В CNM/CUT рассказывают о схожих переменах: в последние годы женщины становятся все более и более активными в профсоюзе. Принята резолюция, призванная гарантировать участи женщин во всех мероприятиях организации — конгрессах, пленумах, встречах — а также гарантировать избрание не менее 30% женщин в исполнительные комитеты Конфедерации, всех федераций и профсоюзных центров. «То, что около половины членов организации составляют женщины, должно отражаться в составе руководства», — уверена Эмилия Валенте, член национального Исполкома CNM/CUT и Исполкома МФМ.

«Но при этом мы не хотим, чтобы участие женщин в мероприятиях и избранных органах было результатом одной поллиткорректировки. Нет, женщины должны вносить свой вклад в рабочее движение и бороться за изменение профсоюзной культуры. Сегодня женщины возглавляют профсоюзы, занимают посты председателей и генеральных секретарей, они ведут коллективные переговоры, они пользуются равными с мужчинами правами», — говорит Эмилия.

В Доминиканской Республике одним из ключевых факторов, определяющих лицо рынка труда, является временная занятость. Привлекать работников в профсоюзы очень тяжело, особенно — в свободных экономических зонах. Рабочий день долог, нет столовых, нет нормального транспорта, рабочие должны участвовать в уборке помещений, не хватает уборных, работники даже вынуждены платить за воду, которую они пьют на работе. Поэтому МФМ в содружестве с Национальной федерацией горняков и металлургов FENATRAMIM начала целенаправленную работу по привлечению в профсоюзы женщин.

Франция Соса, член FENATRAMIM, говорит, что раньше «женщины вообще не принимали участия в профсоюзах, но эта

Мы спросили у шести участниц Женского семинара, который прошел в ноябре 2007 года в бразильской Баие, связано ли участие женщин в профсоюзах с изменением культуры внутри движения.

Альба Коломбо UNTRMRA, УРУГВАЙ

«Я не вижу, честно говоря, сколько-нибудь значительных перемен. Поэтому мы должны работать еще более упорно, организовываться».



Нохора Товар FETRAMESOL, КОЛУМБИЯ

«Вовлечение женщин в профсоюзную работу вызывает внутренние изменения в организациях, но не столь существенные, как это было бы необходимо, ведь структура профсоюзов остается прежней».



Изменение профсоюзной культуры и включение женщин в организации в странах Латинской Америки



ПРЕДЛОЖЕНИЯ МФМ ПО РАБОТЕ С ЖЕНЩИНАМИ В ЛАТИНСКОЙ АМЕРИКЕ:

- Расширить институциональное пространство для женщин и их влияние в профсоюзах через включение их в руководство профсоюзов и внутреннюю деятельность организаций.
- Противодействовать любым формам насилия или дискриминации по отношению к женщинам, в первую очередь — оскорблениям на сексуальной почве, унижениям, насилию в семье.
- Добиваться соблюдения Конвенций МОТ по правам женщин в труде.
- Активно бороться за защиту прав женщин в национальном законодательстве и коллективных соглашениях
- Бороться за улучшение условий труда в равной степени для мужчин и женщин.
- Максимально придерживаться политики МФМ в области гендерных прав.

работа, которая началась примерно пять лет назад, помогла добиться изменений. Сегодня 30-35% руководителей профсоюзов — это женщины. Мы очень благодарны Департаменту МФМ по равенству прав, потому что именно их предложения, которые мы потом осуществили вместе, легли в основу нашей работы и помогли привлечь женщин в организацию. Мы провели несколько семинаров — и постепенно приучили мужчин к тому, что мы участвуем в них на равных и что мы должны также входить в руководство. Мы показали им необходимость перемен», — говорит она.

Другие профсоюзы также начали понимать необходимость включения женщин, стали усиливать женские комитеты, департаменты и секретариаты, разрабатывать стратегию соответствующей работы, включать гендерные вопросы в повестку дня и все чаще выдвигать женщин на руководящие посты. Но пока им еще не хватает конкретных действий и видимых результатов.

Франция Соса говорит, что профсоюзы должны расширять работу с женщинами и в тех странах, где они пока еще слы-

шат слабо вовлечены в организации, например, в Колумбии. Здесь Федерация металлистов FETRAMECOL пока не уверена, что действительно сможет воплотить в практику программу по включению женщин. Кроме того, существует сильная дискриминация по возрасту, физическому состоянию, социальному статусу на рабочем месте, а большинство женщин проводят время, занимаясь домашним хозяйством и не получают не только зарплату, но и социальных гарантий.

Федерация горняков и металлургов Гондураса считают, что мужчины играют слишком большую роль в обществе, поэтому женщинам и не удастся играть более значимую роль, а характер работы в секторе, мол, практически не оставляет места женскому труду, а значит — и женскому профсоюзному членству. При этом те женщины, которые все-таки вступили в профсоюз, являются его активными членами. Они пытаются обратить внимание на тот факт, что многие работницы являются одинокими матерями и это, конечно, не дает им совмещать профсоюзную активность и семейные обязанности.

Два года назад в Уругвае удалось добиться изменения отно-

Франция Соса

FENATRAMIM, ДОМИНИКАНСКАЯ РЕСПУБЛИКА

«Нам удалось достичь заметного прогресса, многие женщины стали лидерами профсоюзов, председателями, генеральными секретарями, членами исполкомов».



Наир Голар

CNTM- FORCA SINDICAL, БРАЗИЛИЯ

«Я думаю, женщины стали очень активны. Они занимают все больше руководящих постов — не только в Бразилии, но и в других странах Латинской Америки. Перемены происходят медленно, но они очень глубоки. И мы должны привлекать к ним внимание, ставить в пример».



шения женщин к профсоюзам, потому что гендерные вопросы стали включаться в повестку дня коллективных переговоров. В Исполкоме Национального профсоюза металлистов UNTM-RA 11 членов и среди них только одна женщина. В национальном руководстве организации — 25 членов и 10 заместителей, женщин среди них только двое. В профсоюзе уверены, что им необходимо добиться от женщин понимания того, насколько их активность важна для организации, однако этому мешают социальные обстоятельства. На женщинах лежит слишком много обязанностей, в основном — по ведению домашнего хозяйства, поэтому они даже не могут ходить на собрания.

Чили — еще одна страна из этого разряда. Федерация работников медной промышленности насчитывает около 13 000 членов, среди них — 700 женщин. Среди 15 членов национального совета 2 женщины. В профсоюзе есть отдел по делам женщин — также как и в Национальной конфедерации профсоюзов CONSTRAMET, где создан Женский фронт (Frente de la Mujer).

В Ассоциации горняков Аргентины тоже не слишком много женщин. В профсоюзе признают, что в отрасли работает все больше женщин, но они не хотят вступать в профсоюзы, хотя организация прикладывает к этому определенные усилия. Женщины занимают некоторые посты, но только не требующие принятия решений — в советах или секретариатах.

ВЫЗОВЫ

Попытки профсоюзов привлечь в свои ряды большее число женщин и те трудности, с которыми сталкиваются работницы, прекрасно демонстрируют культурные различия между странами Латинской Америки. Вообще вопросам гендерного равенства не уделяется того внимания, которое необходимо, чтобы переломить существующие в большинстве стран региона культурные стереотипы, которые как раз и препятствуют активному участию женщин в профсоюзах.

Хотя на эту тему доступно огромное количество информации, но не хватает продуманной и выстроенной профсоюзной стратегии, которая бы позволила организациям действительно решать женский вопрос. Конечно, эта проблема не решается за один день. В каждой стране придется столкнуться с разными аспектами культуры, традиций и историческими реалиями, которые зачастую становятся главным препятствием на этом пути.

Женщины профсоюзного движения Латинской Америки называют участие МФМ «основополагающим». Федерация организует всевозможные программы, проекты и семинары, чтобы еще раз подчеркнуть необходимость гендерного равенства и культурных изменений в большинстве стран региона.

Наир Голар говорит: «Чрезвычайно важно, чтобы нынешняя работа МФМ была продолжена, в особенности — совместная подготовка активистов, мужчин и женщин». Она добавляет: «Изменение устава МФМ было важным шагом, но этого не достаточно, чтобы стимулировать перемены. Основа перемен — работа на низовом уровне. Нужно вести агитационные кампании и борьбу за те вопросы, которые затрагивают женщин, причем при их собственном активном участии. Это могут быть вопросы охраны материнства и семьи — их нужно включать в коллективные договоры и привлекать к переговорам самих женщин».

Говоря о происходящих в профсоюзном движении региона культурных переменах, бывший представитель МФМ в регионе Хорхе Кампос говорит: «Мы должны преодолеть то неприятие, которое существует у многих товарищей в отношении участия женщин в профсоюзах. Обращаясь к мужчинам, я обращаюсь к мужьям, братьям, сыновьям, коллегам и лидерам. Кроме того, есть и другие препятствия, которые придется преодолевать: нарушение самого права на объединение, враждебность многих работодателей, криминализация профсоюзной работы».

В Латинской Америке наступил критический момент для решения вопроса о гендерном равенстве. Произошли важнейшие политические, социальные, экономические изменения, однако необходимо полностью уничтожить бедность и социальное отчуждение, от которых по-прежнему страдает большинство женщин. И есть надежда, что это осознают профсоюзы всей Латинской Америки. Конечно, это задача, которая требует особой подготовки, реорганизации деятельности организаций, которые должны служить и мужчинам, и женщинам. Профсоюзы должны принять этот вызов и соответствовать новым реалиям и новым потребностям.

Клаудиа Васкес

CONSTRAMET, ЧИЛИ

«Сегодня женщины в обществе чувствуют себя иначе, чем раньше. Я думаю, что именно активность МФМ помогла нам глубже разобраться в этом процессе и добиться признания своей роли, добиться лидерства».



Эмилия Валенте

CNM-CUT, БРАЗИЛИЯ

«Женщины стали куда активнее в профсоюзах, и это неизбежно влечет за собой многие перемены, в том числе — и в мышлении мужчин. Это может показаться ерундой, но то, что сегодня мужчины обращаются к собравшимся «дамы и господа» — это знак происходящих изменений».





**НОВОЕ НАЗНАЧЕНИЕ
МАГНУС ПАЛМГРЕН**

В феврале 2008 года Магнус Палмгрен, 42 года, пришел на работу в Секретариат МФМ на должность Директора по вопросам образования и охраны труда.

До этого Магнус шесть лет проработал в Шведском профсоюзе металлистов (теперь IF Metall), где занимался вопросами молодежной политики, взаимодействия с профсоюзными и политическими организациями, профсоюзным образованием, организационным развитием и международными связями — в первую очередь с такими странами как Украина, Беларусь, Россия, страны Балтии, Танзания и Замбия.

Магнус вступил в организацию металлистов и был избран профсоюзным представителем, когда работал оператором механической сборки на заводе Volvo Cars в Гетеборге в 1988-99 годах. В 1987 он в течение года работал в миссии ООН на Кипре. А свою карьеру он начал в качестве плотника.



**НОВОЕ НАЗНАЧЕНИЕ
НИКОЛАЙ ШАТОХИН**

Прошедший в декабре съезд Профсоюза машиностроителей России избрал Николая Шатохина новым президентом организации.

Николай родился в 1946 году, в 1970 — окончил Мос-

ковский авиационный институт (сегодня — Российский государственный университет аэрокосмических технологий). В 1986 году он вступил в профсоюзное движение и вскоре был избран председателем московской городской организации Профсоюза машиностроителей и приборостроителей, а затем, в 1990 — его президентом.

В 1995 году, года Профсоюз машиностроителей и Профсоюз машиностроителей и приборостроителей объединились, Николай был избран вице-президентом новой организации.

Он также является председателем Международной ассоциации профсоюзов машиностроителей, действующей в ряде стран СНГ, а также вице-председатель Контрольно-ревизионной комиссии ФНПР.



**НОВОЕ НАЗНАЧЕНИЕ
ЭЛИФ СИНИРЛИОГЛУ**

Элиф Синирлиоглу 24 года. С августа 2007 она работает в отделе международных отношений Birlesik Metal-Is (BIM).

Элиф отвечает за связи с профсоюзами по всему миру, представляет BIM на международных семинарах и встречах, проводимых зонтичными организациями, помогает руководству профсоюза в международных контактах, в том числе, и в качестве переводчика. Она говорит на турецком, французском и английском языках — первым заданием, которое она получила в BIM стал перевод «Очета МФМ по автомобильной промышленности за 2006-2007 год».

Элиф завершает учебу на факультете Экономики труда и трудовых отношений в Университете Мармара. Она живет и работает в Стамбуле и говорит, что всегда хотела быть частью профсоюзной борьбы.

Гайи Йилмац больше не работает в штате BIM, но время от времени участвует в отдельных проектах.



**ПАМЯТИ ТОВАРИЩА
ДУГ ФРАЗЕР**

Дуг Фразер, бывший президент Объединенного профсоюза автостроителей (UAW), занимавший эту должность с 1977 по 1983 год, умер 23 февраля в возрасте 91 года.

Фразер, которого смело можно назвать одним из величайших деятелей современного американского рабочего движения, всегда вызывал уважение своей честностью и прямотой, лидерскими качествами и великолепным искусством переговорщика. Его острый ум и простота на протяжении всей его жизни располагали к нему рабочих всех профессий.

Фразер родился в 1916 году в Шотландии, а в Детроит попал в 1922. Здесь он начал работать на заводе Chrysler DeSoto, выпрямлял листы покореженного железа. В 1944 году он был избран лидером местного отделения UAW, и вскоре быстро пошел вверх по профсоюзной лестнице.

Одно из его самых прославленных достижений — помощь Chrysler Corp. в получении правительственного кредита на сумму 1,2 млрд. долларов — это спасло компанию от финансового краха.

В 1983 году Фразер вышел на пенсию и посвятил себя преподаванию теории трудовых отношений в таких университетах как Гарвард, Массачусетский технологический институт, Университет Мичигана и Государственный университет Уэйна.

Фото любезно предоставлено библиотекой Государственного университета Уэйна



**ПАМЯТИ ТОВАРИЩА
ФАМЗИЛЬ ДЖОН ГОМОМО**

Фамзиль Джон Гомомо, бывший вице-президент Национального профсоюза рабочих автостроения и смежных профессий (Naawu), президент Cosatu и с 1999 года депутат Парламента ЮАР, умер в январе 2008 года в возрасте 62 лет.

Гомомо начал работать на заводе Volkswagen в Восточной Капской провинции в 1960-х. Это было время расцвета расизма и чернокожие рабочие не имели права вступать в профсоюз. Однако Гомомо много лет возглавлял производственный совет, пока не смог присоединиться к Naawu, объединившему рабочих вне зависимости от цвета кожи.

На посту вице-президента этого профсоюза Гомомо играл важную роль в объединительных процессах, приведших к созданию в 1985 году Cosatu, а затем — в 1987 году Numsa, куда вошла семь профсоюзов металлистов.

Как работник транснациональной корпорации VW, Гомомо знал не по наслышке о том, почему так необходимо единство рабочих по всей стране и по всему миру.

На момент смерти Гомомо руководил парламентским комитетом по вопросам общественного обслуживания и управления.

АННИ
ЛАБАЙ

Страна / Канада

Должность / Руководитель международного отдела

Профсоюз / Профсоюз автостроителей Канады (CAW)



Анни Лабай выступает на женской конференции CNM/CUT в 2007 году в Бразилии

ОБУЧЕНИЕ: ЕДИНСТВЕННЫЙ СПОСОБ
ДОБИТЬСЯ НАСТОЯЩИХ ПЕРЕМЕН

Не важно, идет ли речь о повышении активности женщин в профсоюзах, международной кампании солидарности или борьбе за справедливый товарообмен, только обучение дает шанс добиться настоящих перемен, уверена Анни Лабай из CAW.

Текст / **Анита Гарднер**Фото / **Вальтер Биттенкорт (CNM-CUT)**

ТОРОНТО, КАНАДА «Я никогда не забывала о том, какую силу несет в себе знание, и как оно важно, в особенности для женщин, — говорит Анни Лабай, назначенная Руководителем международного отдела Профсоюза автостроителей Канады (CAW) в сентябре прошлого года. — Я думаю, именно поэтому большинство международных программ, которые мы поддерживаем, имеет образовательную составляющую».

Один из таких проектов — насчитывающее уже десятилетнюю историю сотрудничество CAW с бразильским профсоюзом CNM/CUT в области подготовки женщин-активистов. «В 1997 году две женщины из CNM/CUT приняли участие в нашей программе по подготовке женщин-руководителей. И те результаты, которые они показали с самого начала вдохновили нас на развитие этой деятельности», — объясняет Анни.

«Их организация, также как и наша, видела необходимость развивать навыки руководства и уверенность в себе у женщин для того, чтобы они могли играть более активную роль в движении. Это и было основной целью программы. Женщинам нужно было понять: не только мужчины могут руководить профсоюзами, нужны лишь некоторые навыки — например, умение выступать и т.п. — и стремление внести свой вклад в общее дело», — рассказывает Анни.

Вступив в 1973 году в местное отделение 222 Объединенного профсоюза автостроителей (UAW) на заводе General Motors в Ошаве, Ан-

ни сразу почувствовала необходимость учиться. Она работала на сборочном конвейере, одна из 6 женщин в смене из 600 человек.

Спустя пять лет работы на заводе Анни была избрана председателем женского комитета. Важным шагом для развития женского движения стало изучение его истории. «Мы узнали, что у истоков нашего комитета стояла небольшая группа выдающихся женщин из местного отделения UAW, которым удалось добиться не только изменений на рабочем месте, но и внесения поправок в Кодекс о правах человека провинции Онтарио. Эти женщины стали для нас примером, образцом для подражания», — вспоминает Анни.

В 1987, спустя два года после отделения канадского профсоюза от UAW, Анни начала работать в образовательном отделе CAW. Она стала первой женщиной-сотрудницей отдела. Впоследствии, уже в международном отделе, куда она перешла в 1996 году, Анни продолжила образовательную деятельность, развивая проекты глобальной солидарности и подготовки женщин-активистов.

Когда у нее появилась возможность использовать Фонд социальной справедливости CAW (предназначенный для нужд международной работы и пополняемый за счет включения соответствующего пункта в коллективные договоры CAW), это существенно расширило поле деятельности и открывающиеся перспективы.

«Один из наиболее важных аспектов моей работы, — гово-

рит Анни, — состоит в том, чтобы дать почувствовать каждому члену CAW и руководству профсоюза причастность к борьбе за профсоюзные и гражданские права по всему миру. Мы развиваем практику профсоюзных обменов: лучший способ узнать и понять ситуацию — это услышать и увидеть все самому, обсудить, задать вопросы, рассеять предрассудки».

«Люди должны чувствовать себя уверенно, обсуждая существующие проблемы. Они должны не только соглашаться с переменами, но не будут поддерживать наши начинания, если не разберутся в том, почему эта работа необходима, — говорит она. — Прежде, чем организовать крупную акцию, такую как, например, демонстрация 2001 года в Квебеке, мы проводим семинары и встречи по всей стране. Тогда мы говорили о

том, почему профсоюз против создания Американской зоны свободной торговли (FTAA): мы не против торговли, мы за честную торговлю, которая приносит выгоду работникам, а не заставляет их конкурировать друг с другом, ухудшая условия труда».

«Чему нас учат истории успешной борьбы работников — это необходимости последовательно и настойчиво развивать руководящее и активистское ядро организации, — говорит Анни. — Это справедливо для женского движения, это справедливо для профсоюзов».

Она добавляет: «Качественное обучение и активные действия — это единственный ключ к настоящим переменам».