

ОТЧЕТ «МОЛОДЕЖЬ И ПРОФСОЮЗЫ - ПРОГРАММА ОБМЕНА, ТУРЦИЯ, 2010»



ТАЙ-Нидерланды

2010



Содержание

1. Введение	3
2. Информация о молодежи и профсоюзах по каждой стране	5
2.1 Беларусь	5
2.2 Бразилия	8
2.3 Нидерланды	14
2.4 Турция	21
2.5 Россия	24
3. Дискуссии между странами.....	27
4. Выводы	34
Подобные тенденции и вызовы	34
Практические договоренности.....	35
Выученные уроки	35
Последующие шаги	36
Приложение 1: обзор программы и занятий.....	37

1. Введение

Последнему десятилетию характерны продолжающиеся либерализация торговли и глобализация производства. Это влияет в особенности на группы населения с уровнем заработков ниже среднего, которые сталкиваются с непостоянством условий труда, временными контрактами без гарантий занятости, переносом производства в страны с более дешевой рабочей силой, импортом рабочей силы и заключениями субдоговоров с бюро трудоустройства. В такой ситуации важно, чтобы профсоюзы реформировались и становились активными игроками в обществе, способными адекватно реагировать на эти вызовы и защищать интересы своих членов.

Социальные и экономические изменения наиболее влияют на молодых работников. У них нет долгих трудовых отношений с работодателем (часто они работают по временным контрактам или через бюро трудоустройства) и их увольняют первыми. Безработица среди молодежи выросла, и положение молодых работников на рынке труда становится все уязвимее. Несмотря на уязвимость молодых работников, их организованность в профсоюзы низкая.

В 2010 году ТАЙ-Нидерланды открыли проект «Создание сильной молодежи и укрепление международной солидарности между молодежью и независимыми профсоюзами в Беларуси, Турции, Бразилии и Нидерландах». Основная цель проекта - внести свой вклад в демократизацию и улучшение молодежной политики и молодежного членства внутри этих независимых профсоюзов. В особенности проект направлен на расширение знаний и навыков молодежи, на повышение количества молодых членов и лидеров в профсоюзах, на начало дискуссии о форме и направлении молодежной политики и особых методах организации молодых работников и развития международной сети солидарности.

Основная деятельность в рамках этого проекта состояла из международного обмена между нидерландскими Объединенными профсоюзами ФНВ, Белорусским конгрессом демократических профсоюзов (БКДП), бразильским Central Única dos Trabalhadores (CUT) и несколькими турецкими профсоюзами.

Обмен проходил с 21 по 26 июня 2010 года в Сеферихизаре (Измир), Турция, и был организован ТАЙ-Нидерланды в сотрудничестве с Турецким центром социальных исследований и обучения (TAREM). В рамках Сборов молодых работников 2010 (организованного TAREM) участники обменялись опытом по своим конкретным ситуациям с профсоюзами, об организации молодых работников и повышении их членства в профдвижении.

Для обмена информацией между молодыми участниками были использованы пленарные презентации, дискуссии в небольших группах и интерактивные игры. Некоторые из этих мероприятий были частью программы Сборов молодых работников и проводились в более крупных группах в то время, как другие инициативы были независимыми и осуществлялись в небольших группах.¹

На основе новых приобретенных идей и «полученных уроков» в каждой стране будут проведены последующие семинары по теме, на которых произойдет обмен опытом и дискуссия будет расширена и связана с реалиями разных стран.

¹ Для детального описания всех проведенных видов деятельности см. Приложение 1.

В этой публикации освещены программа обмена опытом и информацией, участники, их презентации и темы, по которым они проводили дискуссию. Здесь также подаются основные заключения и шаги, которые нужно будет предпринять для консолидации «полученных уроков».

2. Информация о молодежи и профсоюзах по каждой стране

Участники из каждой страны поделились большим количеством информации по теме «молодежь и профсоюзы» с другими участниками. Ниже подается обзор представленных данных по каждой стране, дополненный информацией, подготовленной ТАЙ-Нидерланды.

2.1 Беларусь

Участники

Присутствовало четыре участника из Беларуси: один член Свободного профсоюза металлистов (СПМ); один член Независимого профсоюза горняков (НПГ); один член Свободного профсоюза Беларуси (СПБ); один представитель БКДП (уровень федерации). Все профсоюзы входят в состав БКДП. Участники работают соответственно на электромеханическом заводе, на шахте и на машиностроительном заводе. Четвертый участник работает в аппарате БКДП.



Введение

БКДП (Белорусский Конгресс Демократических Профсоюзов, федерация профсоюзов, насчитывающая около 10,000 членов) работает в условиях, где все граждане и организации, борющиеся за свободу и независимость, подвергаются репрессиям со стороны авторитарного режима. Из-за бюрократических правил сложно образовывать профсоюзов, организовывать мероприятия и печатать материалы для распространения.

Несмотря на запугивания, режиму не удалось искоренить независимые профсоюзы. В июне 2008 года, МОТ наложила ограничения на торговые льготы для Беларуси из-за нарушения прав профсоюзов. Последствия экономического кризиса, приватизации компаний и девальвации рубля из-за резкого снижения цен на нефть привели к растущему сопротивлению со стороны населения, требующего изменений. Люди начали выражать свое недовольство и организовываться. Также на заводах (во время перерывов) обсуждаются «запрещенные темы», включая ситуацию на заводе и в стране.

Справочная информация о профсоюзах и молодежи в Беларуси

Количество членов постоянно растет, как и уровень признания БКДП среди населения Беларуси. Так происходит частично благодаря тому, что БКДП развивается не как политическая организация, а занимается исключительно защитой (основных) интересов трудящихся. БКДП удалось повысить членство в своих рядах, развиваясь на ключевых предприятиях экономики (как, например, на калиевых шахтах и на самом крупном нефтеперерабатывающем предприятии) и в некоторой мере остаться за пределами досягаемости режима. Привлечение новых молодых членов и углубление знаний, навыков и организации существующих молодых членов профсоюза - одна из основных целей «Стратегии БКДП на 2008-2012 гг.». Существуют также связи с молодежными политическими организациями (как, например, «Молодой фронт»), которые помогают БКДП привлекать молодых членов в секторах, где БКДП пока не присутствует.

БКДП проводит работу по поддержке молодежи и укреплению структуры молодых членов внутри федерации. Во время международного летнего лагеря молодые лидеры познакомились с новыми методами организации. Они обменивались опытом с коллегами из других отраслей и регионов страны и из Нидерландов. Это очень важно в контексте Беларуси, где профсоюзы преимущественно организовываются на уровне предприятия и где существуют слабые связи с профчленами других предприятий. После лагеря молодые люди организовывали тренинги на местном уровне, а также мероприятия по информированию, что привело к повышению численности молодых членов профсоюза, активному отношению среди молодых профчленов и созданию официального молодежного комитета в январе 2010 (6 членов, от каждого профсоюза по одному члену). Этот комитет имеет гибкую структуру и поэтому его цель на 2010 - четко прояснить, в чем состоят интересы молодых членов и определить виды деятельности и политику работы с молодыми людьми. После официального избрания этого комитета, отделение по вопросам молодежи стало официальной частью БКДП. Целью на этот год является повышение уровня участия членов комитета в процессах принятия решений профсоюза и повышение легитимности комитета среди (старых) лидеров.

Как укрепить независимые профсоюзы

В Беларуси основным работодателем является правительство. Большинство предприятий в Беларуси государственные.

Профсоюзы действуют в жестких юридических условиях вследствие двух факторов:

1. Профсоюзные организации очень сложно зарегистрировать:
 - Требование о минимальном количестве членов создает труднопреодолимое условие, а также часто требуется письмо от работодателя, подтверждающее адрес профсоюза.
2. Правительство предпринимает попытки для ослабления права профсоюзов на организацию забастовок и других акций:
 - О проведении забастовки следует заявить заранее; Президент Беларуси имеет право отменить или задержать ее; необходимо разрешение местных властей на проведение демонстрации и других уличных акций.

Срочные трудовые договора для работников:

Работодатель имеет право заключать краткосрочные трудовые договора (1 год) со всеми работниками. Заключение таких договоров зависит от работодателя. Он может просто не продлить договор.

Давление на членов и активистов профсоюзов:

Кризис оказался прикрытием для дискриминации членов профсоюзов. Многих работников вынуждают уволиться или перейти на неполную занятость. Молодежь - самая уязвимая группа.

Антипрофсоюзная политика привела к санкциям со стороны ЕС:

Решение Европейского союза применить санкции к Беларуси в 2008 году было кульминацией многолетней работы по мониторингу нарушений прав профсоюзов и неготовности правительства следовать рекомендациям МОТ.

Конкуренция профсоюзов:

Существует конкуренция между, с одной стороны, «традиционной» Федерацией профсоюзов Беларуси (ФПВ), организацией, имеющей прочные связи с властями и «лояльно» относящейся к правительству, и с другой стороны - независимыми профсоюзами.

Независимым профсоюзам необходимо стать сильнее. Это предполагает значительное членство и приверженность делу.

Принимая во внимание контекст, основные вопросы для белорусов следующие:

- Как мы можем преодолеть страх работников перед репрессиями для того, чтобы организовать их? Это тесно связано со стратегией профсоюзов.

- Какими аргументами можно убедить молодых работников становиться в принципе членом профсоюзов и далее - становиться членом твоего профсоюза?

2.2 Бразилия

Участники

Все три участника из Бразилии - члены CUT. Двое из них работали с отрасли металлургии и являются членами Профсоюзов металлистов в городах Жуис-ди-Фора и Сан-Паулу. Третий участник работал в муниципалитете Куритибы и входит в Профсоюз работников муниципалитета Куритибы (SISMUC).

Введение

Как и другим странам Латинской Америки за последние десятилетия, Бразилии характерно ослабление роли государства в вопросах защиты основных прав человека. Происходила либерализация, приведшая к глубоким изменениям на рынке труда. На смену формам коллективной организации пришли рыночное регулирование и приватизация. Особенно молодые люди ощущают нехватку структурной защиты и ресурсов для обучения и поисков работы более высокого уровня. Это привело к социальной и экономической изоляции. Тем временем растет конкуренция и разделение между старыми и новыми работниками. Компании нанимают молодых людей на гибкие контракты за счет устранения штатных рабочих мест. Молодые работники дешевле и могут быть легко уволены, когда потребность в производстве снижается.

Молодежь в уязвимой позиции - как из-за того, что не хватает доступного профессионального образования, так и потому, что существуют избыток рабочей силы и высокая конкуренция. Много молодых работников небезосновательно боятся потерять работу. Они не идут в профсоюзы защищать свои права коллективно, а часто вступают в битву с работодателем индивидуально. Профсоюзы осознают сложившуюся ситуацию и основали специальные комитеты и секретариаты для принятия мер в ситуации молодых людей. Внутри профсоюза существует много недоразумений и дискуссий. Со стороны старых членов ощущается определенное сопротивление по отношению к молодым (которых часто видят как конкурентов). Также не хватает знаний их проблем и особых интересов. Организационные способности молодежи можно повысить, углубив их знания производственных процессов. Эти производственные процессы отражаются на изменениях трудовых отношений и условий труда. Важно, чтобы молодые люди анализировали свой социальный и культурный контекст и понимали, соответствует ли ситуация в их профсоюзах этому контексту. Международные связи с другими молодыми работниками важны для реагирования на неолиберальную политику и свободный рынок.

Вместе с бразильскими профактивистами ТАЙ-Бразилия разработал методiku «сравнительного картирования производственных процессов» (mapaе comparativo). Это методика построения профсоюза на предприятии. Mapaе comparativo также используется для укрепления международных сетей профлидеров.

История бразильского профдвижения

Для того, чтобы осознать важность правительства Лулы в Бразилии и его влияние, нужно обратиться к некоторым аспектам политики до 2002 года. «Потерянное десятилетие», девяностые - период, когда в стране внедрялись неолиберальные преобразования, - оставило глубокие шрамы на бразильском обществе и особенно на рабочем классе.

Неолиберальный проект начало правительство Колор ди Мелу (1990-1992). Ухудшилось состояние сфер здравоохранения и образования, так как были остановлены инвестиции в эти отрасли. Это стимулировало возникновение растущего числа частных инициатив для удовлетворения этих потребностей. Государственная политика была децентрализована, вследствие чего полномочия перешли к муниципалитетам, который в свою очередь не получили финансирование на их применение. Политика открытости внешним инвестициям и приватизации поставила национальную экономику в ситуацию чрезвычайной зависимости от международной экономики. В промышленном секторе страны была проведена реструктуризация. Это привело к сокращению рабочих мест на 52% в период с 1989 по 1999. Как следствие в Бразилии возникла массовая безработица, влияя на жизни многих молодых людей. Те работники, которые все еще полагались на официальную работу, столкнулись с очень плохими условиями труда, низкой зарплатой и потерей ранее гарантированных трудовых прав. Появились гибкие условия труда благодаря временной или частичной занятости, трудовые договора на определенный срок, временные перерывы в работы, были созданы 'banco de horas' (системы, по которой часы переработок не оплачиваются, а компенсируются в будущем) и установлена минимальная зарплата без возможности изменения.

С 2002 года, с приходом правительства Лулы да Силва, государство начинает контролировать атаки на права рабочих. Государство вновь становится главным игроком в организации политической и социальной жизни. Несмотря на внешний кризис, это правительство вывело страну на новый этап роста, что стало возможно исключительно благодаря крупным внутренним инвестициям. Государство было основной движущей силой за внутренними инвестициями, в результате чего возникла политика, сфокусированная на инфраструктуре, как, например, PACs (Программы по ускорению роста), программа «Свет для всех», «Мой дом, моя жизнь» и т.д. Более того, ускорение роста совмещалось с проведением политики распределения доходов и социального включения. Среди примеров - 'Bolsa Família' (семейные стипендии для бедных семей при условии, что их дети посещают школу и вакцинированы) или создание общественных кухонь. В отношении работников, снизилась безработица и возрос формальный рынок труда. Создание 11.5 миллионов новых рабочих мест было совмещено с политикой повышения минимальной зарплаты.

Профдвижение в Бразилии и CUT

Профдвижение началось с консолидации «Официального профдвижения» в 40-х при правительстве Жетулиу Варгаса. В это время были созданы и формализованы структуры профсоюза, а также связаны с государством через Министерство труда. Это были организации корпоративного типа. Ведущим игроком был политический союз Коммунистической партии Бразилии, который в своей политике все еще сильно ориентировался на политику Восточной Европы и не породил выдающихся ответов на потребности и нужды организации бразильских работников.

Крупные забастовки работников-металлистов во время бразильской диктатуры в 70-х привели к возникновению нового этапа в развитии бразильского профдвижения. Движение за создание новых профсоюзов в Бразилии поддали сомнению на то время существующую профсоюзную модель, защищая свободу и автономию профсоюза, организации на уровне предприятия, конец контроля Министерства труда над профсоюзами, права на забастовки, прямые переговоры между работодателем и работниками. Кратко - они предложили порвать с официальной структурой профсоюзов. Консолидацией этих движений было образование Партии рабочих (РТ) и Central Única dos Trabalhadores (CUT). Эти две организации объединили левый и прогрессивный сегменты бразильского общества, которые руководствовались созданием нового проекта для страны, ведомой социалистическими и демократическими принципами.

Консолидация этих организаций и рассеивание строительства «нового профдвижения» совпали с 90-ыми - десятилетием неолиберализма. Рабочий класс страдал из-за сворачивания его прав и из-за последствий меняющегося мира труда. Борьба работников изменилась - с политики, работающей извне предприятия, на политику, основывающуюся на организации рабочих на самом заводе.

Принимая во внимание это обновление, имеет смысл обсудить Организацию на рабочем месте (ОРМ), независимо от того, какой формат она приобретает. ОРМ следует воспринимать как вызов для бразильского профдвижения. Во-первых, потому что таким образом работники организуются наиболее эффективно и это является наилучшим способом удовлетворения их потребностей. Также это конкретный способ убеждения работника вступить ряды профсоюза, организовать, и таким образом искать возможности порвать с официальными структурами. С другой стороны, это создает возможность преобразования предприятия в место для политики и для использования предприятия как места для защиты политических взглядов, коллектива и солидарности; это важный ключ для отхода от индивидуализма.

Справочная информация о профсоюзах и молодежи в Бразилии

В аппарате Sindicato de los Trabajadores Metalúrgicos de Juiz de Fora (Профсоюз металлистов Жуиса ди Форы, STIM-JF) и Região лишь 8.33% молодежи (возраст 30-35 лет).

В среднем молодые люди попадают на рынок труда в возрасте 18 лет.

Большинство молодых людей заняты в сфере обслуживания, торговли, телемаркетинга и электроники. Значительная часть молодежи все еще работает неофициально.

Особые потребности молодых работников, на которые профсоюзам следует обратить внимание, такие:

- Образование: проведение политики повышения количества предложений по усовершенствованию квалификации со стороны предприятий и правительства; обсуждение стипендий на обучение от предприятий и учреждений, что должно быть включено в коллективный договор.
- Сокращение рабочего дня без сокращения зарплаты, цель чего заключается в увеличении времени вне работы, чтобы молодежь могла ощущать свою молодость.

Успешные примеры того, как профсоюзы отреагировали на интересы молодых людей и как они набирают молодежь для действий:

- В сентябре STIM-JF начал дискуссию о проблемах молодежи. Была сделана попытка организовать и привлечь молодежь к профсоюзной деятельности - как к общей, так и к ориентированной специфически на молодежь, осветив, например, потребности молодых людей и важность дебатов в бюллетене «Металлургия», еженедельном профсоюзном журнале.
- Наши акции были спланированы и проведены в сотрудничестве с Молодежным крылом профсоюза металлистов ABC, у которых уже организация и сотрудничество с Координаторами молодых металлистов Metallurgical Youth Coordination EMF-SP на продвинутом уровне.

Успешные примеры из практики Бразилии того, как другие молодежные движения и организации помогли профсоюзу молодых работников привлечь новые группы молодых людей:

- STIM - JF принимает участие и вносит свой вклад в движение OrganizAÇÃO - группу организованных молодых людей из района на окраине Жуйса ди Форы. У них есть журнал, в котором обсуждаются проблемы района, и им удалось привлечь некоторых молодых людей, среди которых много металлистов. Мы проводили некоторые мероприятия с этой группой.

Картирование производства

Картирование процесса производства - это изучение производственной системы с точки зрения работника и выявление проблем для работников, причина которых заложена в том, как организован производственный процесс. Этот метод был разработан ТАЙ-Бразилия в сотрудничестве с некоторыми членами различных профсоюзов. Он привел к значительным результатам в укреплении силы работников и позиции профсоюза на рабочем месте.

Этот метод основывается на предположении, что работники обладают наиболее актуальной и детальной информацией о системе производства, так как являются ее наиважнейшей составляющей. Он исходит из мобилизации и «коллективизации» знаний самих работников о предприятии, рабочем месте и системе производства.

Вместе работники собирают как можно больше информации о системе производства, как, например: количество работников, количество рабочих часов, зарплата, поставщики материалов и клиенты, перерывы, праздники и количество случаев невыхода на работу в каждом цеху предприятия. Их побуждают анализировать структуру предприятия, то, каким образом организован производственный процесс, чьи интересы учитываются, кто выигрывает, а кто нет. Методы сбора информации предполагают совместные усилия, это, например, анкеты среди коллег или рисование схемы предприятия для того, чтобы определить, где находятся главные проблемы работников. После того, как информация собрана, ее систематизируют и анализируют рабочие.

Основная цель состоит в том, что они понимают собственную роль в производственном процессе и место своего предприятия в международной цепочке поставок.

Картирование производства влечет за собой коллективное накопление знаний, так как информация собирается самими работниками на рабочем месте и среди их коллег. Карта производственного процесса позволяет работникам лучше понять планирование производства менеджмента. Работники начинают понимать, почему компании принимают стратегические решения (например, нанять на определенные участки производства людей через бюро по трудоустройству) и как производство связано с ресурсами в местном контексте (например, проанализировав поставки материалов и транспортирование продукции).

Картирование производства дает работникам мотив для контакта с работниками по гибкому графику и с местными поставщиками, которых ранее определяли терминами «угроза» или «враги». Работники могут переустановить стратегии, организовать для дальнейших спланированных акций и получить основной контроль над производственным процессом. Опираясь на информацию, собранную на рабочих местах, они могут вступить в переговоры и проводить борьбу, которая действительно изменит их реалии. Работники, которым многие годы говорили о том, что их знание и понимание не важны, поймут, что их знание - важно.



Пример логистического картирования в транспортных компаниях

Один из бразильских частников описал логистическое картирование, используя пример этого метода на предприятии, где он работает («Мерседес Бенц») и в котором он принимал участие.

Сравнительное логистическое картирование, осуществленное рабочими его компании, включало в себя картирование, в частности, следующего:

- Ритм работы: количество работников, рабочие часы, график на месяц, женщины-работницы
- Иерархия компании: кто менеджер, инспектор, бригадир и где он (она) находится
- Отсутствие: юридическое устранение, отсутствие, перерывы
- Рабочие дни: количество часов в неделю, дни по гибкому графику, дополнительные дни
- Организация работы: групповая работа, избранный представитель мнения группы, полу-автономные группы
- Квалификации: формальное образование, дополнительные тренинги
- Социальный пакет: транспорт, еда, медицинское обслуживание
- Зарплата: зарплата на разных должностях
- Организованность: количество организованных в профсоюз

После проведения сравнительного картирования среди прочих достижений были:

- Рабочая неделя в 40 часов
- Выплата зарплаты до 120 дней отсутствия по болезни
- Стабильность до пенсии работников, утративших работоспособность
- 1 день профобучения для работников в год
- Свободное время для внутреннего представительства
- Постоянная возможность вступать в переговоры
- Наемные работники имеют те же права, что и служащие
- Гарантия подписания трудовых договоров с инвалидами, численность которых превышает установленную законом
- Гарантия квот найма женщин и людей, старших 40 лет

Основными достижениями в глазах работников являются:

- Больше уважения к работникам предприятия
- Благодаря картированию число рабочих на трудовом договоре выросло за последние семь лет и продолжает расти

Структура организации CUT

Структура CUT начинается с организации на рабочем месте. Его структура состоит из первичных профорганизаций (профсоюзов) и отраслевых профсоюзов (конфедераций и федераций).

Бразильские участники представили структуру CUT и позицию Профсоюза металлистов с городами Таубате и Região в этой структуре.

Структура CUT существует на трех географических уровнях; в нашем случае это:

- Национальный: CUT Бразилия
- Уровень штата: CUT Сан-Паулу
- Региональный: CUT Вале-ду-Параиба

Структура профсоюзов в металлургической отрасли существует на четырех уровнях; в нашем случае это:

- Общий: Рабочий центр Бразилии (CUT)
- Национальный: Национальная конфедерация работников-металлистов CUT (CNM)
- Уровень штата: Федерация профсоюзов металллистов CUT в Сан-Паулу
- Городской: Профсоюз металллистов Таубате и Região

В отрасли металлургии существуют 21 профсоюзный комитет на уровне предприятия.

Вместе в них организованы 20.696 работников. Это составляет 68% всех организованных работников.

12 мая 2009 года CUT передал президенту Луле проект закона с планами расширения возможностей для переговоров между работниками и работодателями. Цель проекта закона - модернизация диалога, который основан на законодательстве 30-х годов.

Пример модернизации - переговоры о количестве части PLR ("Participação nos Lucros e Resultados", система, при которой часть прибыли предприятия перераспределяется между работниками как того требует федеральный закон).

Другой важный пункт проекта закона заключается в том, что для того, чтобы соблюсти этот новый формат переговоров, компания должна признать профсоюзный комитет на уровне предприятия - модель профсоюза, которая была успешно применена в таких профсоюзах, как профсоюзы металллистов Таубате, Салту, Сорокабы и ABC.

2.3 Нидерланды

Участники

В программе обмена принимали участие пятеро молодых людей из Нидерландов. Один из них был работником банка и профактивистом Объединенных профсоюзов ФНВ (профсоюз нидерландской федерации профдвижения). Другие четыре участника работали в Объединенных профсоюзах ФНВ в качестве организатора работников-мигрантов в отрасли сельского хозяйства; в качестве представителя профсоюзов в сфере розничной торговли (отрасль супермаркетов); в качестве консультанта в транспортной отрасли; и как тренеры по профсоюзным вопросам в школах.

Введение

Нидерланды не являются исключением из мировых тенденций: уровень организации среди молодых работников падает. Причину следует искать - помимо самого профсоюза - в позиции молодых людей на рынке труда. Молодежь уязвима, в среднем шансы молодых людей быть безработными в 2-4 раза выше, чем у старшего поколения, и им также тяжело найти работу. Если найти работу удалось, часто молодые люди начинают с временных контрактов, работая ниже своего уровня. Среди причин, почему молодежи тяжело вступить в профсоюз, такие: недостаток информации и контактов с профсоюзом, молодых людей не привлекает образ профсоюзов, члены которого - «белые, мужчины и промышленники», молодые люди часто работают по контракту или часто меняют работу и думают, что профсоюз мало чем может помочь в такой ненадежной ситуации. Поразительным являются то, что эти причины называются и молодыми профсоюзниками из Турции, Беларуси и Бразилии.

В Нидерландах есть профчлены, обладающие (позитивным и не очень) опытом повышения членства молодых людей в профсоюзе, который может быть поучительным для коллег из других стран. Дискуссия, возникающая здесь, касается того, что профсоюзов нет там, где работает много молодежи. Чтобы обеспечить привлечение молодых людей, профсоюзы должны стремиться расширять свое присутствие и становиться видимыми на менее традиционных компаниях. Это относится как к Нидерландам, так и к другим странам. Больше внимание к важности «гарантирования» трудоустройства могло бы стимулировать молодых людей становиться активными членами профсоюзов. Для того, чтобы работа профсоюзов была успешной, важно, чтобы молодежь, которая часто теряет работу и работает по временным контрактам, увидела, что профсоюз может предложить. Поэтому профсоюзам не нужно ограничиваться вопросами занятости и доходов. Оказывается, что молодежь интересуют вещи, выходящие за рамки непосредственной работы. Важная тема здесь - международная солидарность. Более того, связи, существующие между молодежью и профсоюзами, должны идти в ногу со временем. Это - вопросы, которые все чаще волнуют молодых людей в нидерландских профсоюзах.

Существует определенный опыт по основанию независимых молодежных организаций внутри профсоюза (как, например, «ФНВ Молодежь»). Вопросы, которыми занимались молодые нидерландские активисты, такие: нужно ли молодым людям иметь собственную уникальную структуру или они «заперты» в собственной «песочнице»? можно ли проводить кампании, ориентированные на молодежь, не имея отдельной молодежной организации? или же необходимо, чтобы эти кампании были «собственностью» всего профсоюза? Кратко говоря, как подойти к решению вопроса о балансе «интересов работников в общем «и» специфических интересов молодых работников»?

Справочная информация о профсоюзах и молодежи в Нидерландах

В целом около 1,9 миллионов людей в Нидерландах организованы в профсоюз. Это составляет около 25% всех работающих в возрасте от 15 до 64 лет.

Наиболее организованные отрасли - железные дороги, порты и металлургия.

Нидерландская федерация профсоюзов (ФНВ) выполняет функции «зонтичной» организации. Всего ФНВ насчитывает 1.4 миллиона членов. Федерация состоит из 17 профсоюзов, среди

которых Профсоюз работников кетеринга ФНВ, Профсоюз строителей ФНВ, Профсоюз женщин ФНВ, Профсоюз частных предпринимателей ФНВ, Профсоюз работников бюджетной сферы ФНВ, Профсоюз работников спорта ФНВ. Самой большой профсоюз Федерации - это Объединенные профсоюзы ФНВ, он насчитывает более 465.000 членов, из которых 26.000 - активисты и 700 профсоюзных наемных работника.

Члены Объединенных профсоюзов ФНВ - как работающие люди, так и пенсионеры. Они представляют различные отрасли:

- Сельское хозяйство
- Сфера обслуживания
- Сфера розничной торговли
- Транспорт
- Промышленность
- Обработка металла и технологии
- Информационные и коммуникационные технологии

Все наемные работники в Нидерландах попадают под действие коллективных договоров независимо от того, являются ли они членами профсоюза или нет. Только в случае, когда работник работает на работодателя, где нет профсоюза, и колдоговор не признаны обязательным для всех, колдоговор не действует.

На предприятии, где работают как минимум 50 человек, работники могут организовать Совет предприятия. Любое предприятие, насчитывающее более 50 работников, должно иметь Совет предприятия. Совет предприятия состоит из работников, которые обсуждают с работодателем пожелания и интересы работников.

Самая важная роль Объединенных профсоюзов ФНВ - переговоры по колдоговору. Следующая важная роль - организация работников.

Самой опасной угрозой для ФНВ является тот факт, что средний возраст членов повышается, а среди молодежи мало заинтересованных.

В Объединенных профсоюзах ФНВ около 10% всех членов младше 35 лет.

Средний возраст, в котором молодежь попадает на рынок труда, - 16 лет.

Отрасль, в которой нанимают самой большое количество молодежи, - супермаркеты.

Участники обмена не считают, что они как молодые работники, в состоянии повлиять на колдоговор, так как еще не достаточно организованы.

Задачи и услуги Объединенных профсоюзов ФНВ

Объединенные профсоюзы ФНВ представляют коллективные и индивидуальные интересы. Пример первого - заключение колдоговора и привлечение к составлению социального плана.

Объединенные профсоюзы ФНВ также представляют индивидуальные интересы. Пример последнего - предоставление членам информации, рекомендаций и поддержки касательно работы и зарплаты.

Работники, становящиеся членами Объединенных профсоюзов ФНВ, получают следующие преимущества:

- Ответы на общие вопросы о профсоюзе, членстве и взносах
- Индивидуальные рекомендации по вопросам работы, зарплаты и увольнения
- Юридические консультации и поддержку по вопросам трудовых споров, профзаболеваний, социальных гарантий и травм

Члены могут влиять на свои условия труда, голосуя за содержание колдоговора. Заключение колдоговора - основная задача ФНВ. ФНВ ведет переговоры с работодателем, в частности, по таким вопросам:

- Зарплата, пенсия
- Выходное пособие и праздники
- Возможности обучения

ФНВ может влиять на составление социального плана при реорганизации или слиянии предприятий. В социальном плане закрепляется, сколько работников сохраняют рабочие места, какие предлагаются выходные пособия или что будет сделано, чтобы помочь найти другую работу.

В дополнение ФНВ предоставляет бесплатно рекомендации по вопросам налогообложения, тренинги по карьерному росту, а также предоставляет рекомендации временно безработным. Члены получают членскую карточку, дающую право на скидки во многих магазинах. ФНВ предоставляет услуги медицинского страхования, на которые у членов скидки. Журнал ФНВ рассылается членам 6 раз в году.

Молодежь в сфере розничной торговли

Одна из участниц представила свою работу в качестве работника Объединенных профсоюзов ФНВ в сфере розничной торговли. Она проводит переговоры по колдоговору и отвечает за организацию работников супермаркетов.

Из-за растущей глобализации и «флексификации» на рабочем месте работодатели пытаются урезать расходы. Мы видим, как работодатели пытаются урезать расходы на персонал. Отрасли супермаркетов характерно большое число работающей молодежи (около 65%) по временным контрактам (75%). Работодатели пытаются нанимать молодежь на как можно более гибких условиях и как можно дешевле. Мы называем это растущей «флексифицируемостью» в пользу менеджера. Работодатели не набирают людей на постоянные контракты и не предлагают «цельной» зарплаты. Существуют даже примеры того, как работников старшего возраста травят до тех пор, пока они не уходят, только затем, чтобы заменить их более молодыми. Молодые

работники вначале работают временно, обычно параллельно с учебой. Поэтому они не вполне в состоянии реалистично оценить последствия такой ситуации. Последствия таковы: конкуренция между молодыми и старшими работниками, падение уровня гарантирования работы, бóльшая и более глубокая «гибкость труда», старшие люди работают меньшее количество часов и не могут жить на такую зарплату.

Моя работа состоит в повышении осознанности молодежи своей ситуации и ее последствий. Я думаю, это необходимо для того, чтобы:

- Поднять минимальную зарплату для молодежи. Та же работа - та же зарплата. (договоренности о более высокой минимальной зарплате в колдоговорах)
- Стремиться к достойным условиям труда: работа, позволяющая прожить на зарплату или позволяющая устроиться на еще одну работу
- Раньше начинать говорить с молодежью о профработе (больше обучения о профсоюзах)
- Больше фокусировать общение на молодежи (создание молодежных сетей, более широкое использование социальных СМИ)
- Больше проявлять себя в местах, где встречается молодежь - как реально, так и виртуально

Первостепенные вопросы, связанные с этим, такие:

- Какой у тебя был опыт с молодежью и профсоюзами?
- И: Как можно привлечь большее число молодых людей к профсоюзной деятельности?

Маркетинговый план по привлечению молодежи

В марте 2010 года Объединенные профсоюзы ФНВ наняли одного из нидерландских участников для написания маркетингового плана по сохранению молодых членов. Часто молодые члены профсоюза не видят преимуществ и добавочной стоимости членства. Информация, полученная из ранее проведенных исследований, используется как направляющая в маркетинговом плане. Исходные позиции маркетингового плана такие:

- Незнание целевой группы о деятельности Объединенных профсоюзов ФНВ.
- Молодые люди менее готовы вступить в профсоюз - она не знает, что профсоюз может для них сделать.
- Услуги, предоставляемые Объединенными профсоюзами ФНВ в данный момент, не достаточно соответствуют потребностям и пожеланиям целевой группы, из-за чего молодые люди не видят преимуществ и добавочной стоимости членства.
- Молодые люди считают, что профсоюз важен только для старшего поколения.
- Индивидуальные интересы молодых людей в меньшей степени представлены коллективными услугами Объединенных профсоюзов ФНВ.

Был сделан вывод, что для того, чтобы сохранить молодых членов, Объединенные профсоюзы ФНВ должны больше фокусироваться на личных потребностях молодежи. Объединенным

профсоюзам ФНВ необходимо предоставлять больше услуг, соответствующих пожеланиям целевой группы. Этого можно достичь, адаптировав существующие услуги к целевой группе. Пример - Сервис по вопросам налогов Объединенных профсоюзов ФНВ. Все члены могут пользоваться Сервисом по налогам, но молодежь делает это в меньшей степени. Для того, чтобы люди привыкли пользоваться этим сервисом, Объединенные профсоюзы ФНВ должны обратиться к ним и предложить отправлять необходимые данные по электронной почте. Это сделает сервис доступным и будет стимулировать людей пользоваться ним.²

Органайзинг

Органайзинг - это метод, разработанный в Соединенных Штатах. Он предполагает то, что члены профсоюза делают людей сильнее и способствуют их эмансипации, чтобы решать проблемы на рабочем месте вместе и как группа.

До недавних пор профсоюз функционировал скорее как орган, предоставляющий услуги; он пытался решить индивидуальные и коллективные проблемы его членов. В результате члены заняли зависимую позицию по отношению к работникам профсоюза, и на рабочем месте не было сильных коллективов. Позиция на переговорах была слабой, и шансов на успех и преобладание не было.

Теперь из-за кризиса все пытаются урезать расходы, где только возможно. Во всех производственных цепочках урезают расходы на труд и проблемы предприятий перекладывают на плечи работников. Компании принимают от клиентов заказы, которые не способны осуществить за предложенную плату. Они урезают зарплаты, увеличивая напряженность и часы работы. Проблемы, выдвигаемые клиентами перед предприятиями, перекладываются на плечи работников. Тогда вмешивается профсоюз.

Хороший пример органайзинга - забастовка уборщиков в Нидерландах. Это была самая продолжительная забастовка в Нидерландах с 1933 года. В целом забастовка продолжалась 9 недель, но ей предшествовали 5 месяцев акций. Вначале работодатели не воспринимали работников всерьез. Применив методику органайзинга, уборщики выросли в сильную группу людей, которых не так легко победить. Они добились повышения оплаты труда, возможности образования, повышения прозрачности и уважения.

Как применять органайзинг:

Перед тем, как применять органайзинг, нужно установить специфическую цель акции. У нас мало людей и нам нужно работать как можно более эффективно.

Мы вначале картируем отрасль: какие предприятия ведущие в данной отрасли? Потом мы останавливаем выбор на ведущем предприятии. Органайзеры уборщиков сконцентрировались главным образом на Аэропорте «Схипхол» и Национальных железных дорогах, так как акции там привлекают внимание всех.

² Результаты Маркетингового плана еще не были представлены на Сборах молодых работников 2010.

После выбора предприятия мы его картируем: сколько работников, время утренней / вечерней / ночной смены, работники работают вместе или раздельно, какой процент работников на гибких условиях, много ли национальностей, не общающихся между собой и т.д.

Потом мы контактируем с работниками. Мы становимся «на проходной» у входа в компанию и пытаемся получить телефонные номера. Мы можем перезвонить в течение нескольких дней и договориться о встрече, предпочтительно дома. Дом человека - место, где он чувствует себя в безопасности, люди более расслабленные, и мы можем оценить общую ситуацию работника: дети, религия, уровень бедности и т.д. Если люди не хотят встречаться дома, мы договариваемся о встрече в баре, например.

Во время первой встречи мы пытаемся оценить, какие проблемы возникают у человека на работе. Часто люди ощущают неудовлетворенность, но не знают точно, что вызывает это чувство. Мы пытаемся это понять. Во-вторых, мы пытаемся оценить, какое влияние эти проблемы имеют на личную жизнь человека. Например, люди, работающие много, теряют внимание к семье.

Для того, чтобы построить группу, вы спрашиваете, кто те коллеги, которым они доверяют и касательно которых думают, что те вступят в профсоюз. Договоритесь о встрече с этими людьми наедине или в группе. Очень важно не создавать проблем людям, вовлеченным в процесс. Только когда вы посчитаете, что группа, с которой вы вошли в контакт, достаточно большая, идите дальше. Когда людей достаточно много, вы можете собрать их, чтобы показать, что они - коллектив.

Изначально работники думают, что их слишком мало для того, чтобы изменить ситуацию. Они начинают верить в то, что могут повлиять на обстоятельства, когда видят, что вместе они - группа. Потом вы просите их поддержать дело и записываете в члены профсоюза. Вы объясняете, что если они не будут двигаться, то останутся навсегда в той же плачевной ситуации. Часть людей присоединится к вам, с ними и продолжайте работу.

Найдите неформальных лидеров в группе: тех, к кому прислушиваются другие. Начинайте с ними готовить акцию.

Начните с небольшой коллективной акции, которую, кажется, легко выиграть. (Например, в ситуации с уборщиками акция касалась нормальных столовых, они были грязными и старыми). Каждая победа будет убеждать новых работников присоединиться к вам. Шаг за шагом вы строите сеть, поддерживая тесный контакт с лидерами.

Когда работодатель заметит, что происходит, он будет ожидать забастовки или эскалации. Он сделает все, что можно, чтобы предотвратить это. Поэтому важно поговорить с лидерами о возможных реакциях работодателя, они должны быть готовы к тому, что надвигается.

Во время акций уборщиков мы начали с маленькой акции и распространяли наши действия с предприятия на предприятие. Около 1500 забастовок принесли победу 150.000 уборщикам. Сразу после акций на забастовку вышли сборщики мусора на улицах. Им понадобилось бастовать лишь неделю, чтобы достичь желаемого: они добились повышения зарплаты 200.000 работникам.

2.4 Турция

Участники

Турецкие участники, собравшиеся на Сборы молодых работников в Турции, являются преимущественно членами DISK (Турецкой федерации рабочих революционных профсоюзов).



Введение

В Турции профсоюзы работают в условиях репрессий. Закон периода диктатуры все еще в силе и является основным препятствием для организации людей. Под влиянием процессов приватизации и привлечения подрядчиков на многих турецких предприятиях возрастают разделение и конкуренция среди формальных работников (с постоянными трудовыми договорами) и неформальными работниками (часто молодыми временными работниками). «Закон о профсоюзах», разработанный после военного переворота 12 сентября 1980 года, все еще действует. Целью этого закона было противодействовать объединениям сопротивления между различными движениями гражданского общества. Закон также запрещает организацию особых подразделений и молодых женщин в профсоюзе.

Независимый профсоюз металлистов Bırslesik Metal-İsh - это турецкий профсоюз, который наиболее систематично работал над организацией молодых работников и над укреплением их позиции. В мае 2004 года в нем был основан «отдел молодых работников», и 5 ноября 2006 года он также принял «Конвенцию о молодых рабочих». BMIS также принимал активное участие в организации первой «Всемирной встречи молодых работников» в 2008 TAREM. У BMIS есть опыт в обучении молодых членов, и этот профсоюз постарался привлечь это новое поколение активистов в профсоюзные структуры. Главным недостатком этой работы является то, что она сконцентрирована на профчленах и не рассчитана на привлечение еще не организованных

молодых работников. Для того, чтобы профсоюзы смогли привлечь и удержать молодых членов, им необходимы новые методы и инструменты. В прошлом (в 80-90х годах) профсоюзом внедрялись инициативы по разработке и основанию так называемых «рабочих домов» в бедных кварталах больших городов. Эти места должны были служить платформой для интеграции работников с разных предприятий во время тренингов, спортивных и культурных мероприятий. Такая стратегия могла сработать по установлению контактов с людьми, которые изолированы и работают часто по временным контрактам. И все же ее осуществление не было продолжено.

В Турции существует мало опыта по привлечению молодых людей к профсоюзной деятельности и созданию партнерских отношений между молодежными организациями. Кроме того, политический климат профдвижения в Турции фрагментирован и политизирован, и разные профсоюзы сотрудничают мало. Обмен «успешными практиками» между молодежью различных турецких профсоюзов (основанный на коллективном интересе, а не индивидуальных инициативах) будет полезным в рамках этого контекста. Конкретные примеры международного опыта организации могут стать вкладом в этот процесс.

Справочная информация о профсоюзах и молодежи в Турции³

В Турции половина населения моложе 29 лет. В 2008 году уровень безработицы среди молодежи возрастом от 15 до 24 лет составлял 27,5%. Однако в эту цифру были включены только те люди, которые искали работу, поэтому ожидается, что реальный показатель выше, до 40%.

Молодежь распределяется по отраслям следующим образом: 48,3% работают в сфере услуг; 26% в промышленном секторе; 20,2% в сельском хозяйстве и 5,5% на стройках.

Среди членов профсоюзов 73% мужчин и 27% женщин. Уровень организованности среди молодежи таков:

- 15-19 лет: 5%
- 20-24 лет: 21%
- 25-29 лет: 31%

Основные проблемы молодежи на рынке труда: низкая зарплата, отсутствие социальных гарантий, длинный рабочий день. 76% молодых работников работают без трудового договора. Среди молодежи без образования эти цифры еще выше: 90% работает без контракта. Только 37% молодых работников довольны своей зарплатой.

³ Данные, приведенные в следующих трех параграфах, были записаны одним из участников Сборов молодых работников 2010. Записи были сделаны во время презентации TAREM об исследовании, проведенном ими по проблеме профсоюзов и молодежи.

Состояние рабочей молодежи в Турции

Молодые работники самоопределяются через религию, возраст и пол; женщины преимущественно через пол и возраст.

Образ самоопределения варьируется в зависимости от возраста:

- 15-19: самоопределяются через возраст и футбольную команду
- 19-24: самоопределяются через возраст и религию
- 24-29: самоопределяются через этническую принадлежность, политические взгляды и финансовое положение

Наиболее наболевшие проблемы согласно опрошенных во время исследования молодых людей такие: Безработица, инфляция, дороговизна жизни, гарантия работы, террор, курдская проблема, система образования, недостаток демократии.

Институции, вызывающие наибольшее доверие среди молодежи: армия (54%), президент (35%), суд (31%), полиция (26%), профсоюзы (9%).

Что касается экономического кризиса, 70% смотрят в будущее с пессимизмом и только 6% - с оптимизмом. 70% молодых работников думают, что все люди одинаково страдают от кризиса, в то время, как 23% думает, что молодые работники страдают больше.

Образ профсоюза среди молодых работников

66% молодых работников думают, что основная функция профсоюзов - защищать работников. Однако каждый третий работник считает, что профсоюзы не достаточно активны в защите их прав.

Главные причины отсутствия защиты их прав:

- Репрессии работников (41%)
- Недостаток менеджмента в профсоюзе
- Законодательные рамки

Основные причины отказа вступать в ряды профсоюза среди молодежи:

- Мне не нужно (41%)
- Нет определенного мнения (34%)
- У нас нет профсоюза (8%)

Основные препятствия, удерживающие профсоюз от организации молодежи:

- Страх увольнений (86%)
- Недостаток знаний механизмов защиты организованных работников, закрепленных законом
- Отношение работодателя

В связи с экономическим кризисом 53% считают, что на рабочем месте ничего не изменилось, в то время, как 20% говорят, что зарплату задерживают, а 17% говорят, что кризис привел к увольнениям.

Кризис негативно повлиял на доверие молодых работников к профсоюзам: 49% считают, что профсоюзы работают не эффективно в сравнении с 11%, считающими, что работа профсоюзов эффективна. Среди всех молодых работников только у 7% выросло доверие к профсоюзам в то время, как понизилось у 19%.

2.5 Россия⁴

Участники

К обмену присоединились четыре участника из России. Все они работали в отрасли металлообработки и были членами Межрегиональной федерации независимых профсоюзов работников автомобилестроения (МПРА). Они работали на «Нокиан Тайерс», «Фольксвагене» в Калуге и «Форде» в Санкт-Петербурге.



⁴ Молодежный обмен проходил до и одновременно с тренингом для российских, турецких и нидерландских работников-металлистов в г. Гёнен, Турция. Таким образом, у нас появилась возможность пригласить российских участников поучаствовать на мероприятиях со среды по пятницу после обеда. Хотя Россия не входит в проект, сообщения российских молодых работников также включены в эту публикацию.

Исторический контекст профдвижения в России

Система профсоюзов в России сложилась на заре Советского Союза. Ленин говорил, что в социалистической системе не существует конфликта интересов между работниками и собственниками заводов, которые являются государственными предприятиями. Поэтому не было необходимости в независимом профсоюзе, который бы защищал интересы работников. Ленин сформулировал задачи профсоюзов как стимулирование производства, обеспечение внедрения плана, а также регулирование социальных аспектов, как, например, здравоохранение, пенсии, графики отпусков, обеспечение жильем, культурные мероприятия и т.д. Фактически, профсоюз служил «буфером» между работниками и компартией.

Российские профсоюзы были частью структуры предприятий и получали специальные задания, как, например, проверка соответствия норм охраны труда на рабочем месте. Профсоюзные перечисления шли прямо на предприятие и использовались для поддержания профсоюзных помещений, организации различных культурных мероприятий или на путевки. Со стороны профсоюза не ожидалось конфликтного поведения или провокаций по отношению к работодателю.

Изменения в структуре профсоюза произошли с распадом Советского Союза в 1991 году. Коммунистическая Партия была распущена и ее имущество конфисковано, советские же профсоюзы не были распущены и не потеряли собственность. В результате бывшая федерация советских профсоюзов существует до сих пор (ФНПР) и имеет много имущества.

Изменения в развивающихся отраслях российской экономики часто не сопряжены с улучшением условий труда на рабочем месте или ростом заработной платы работников. Профсоюзы, входящие в состав ФНПР, организованы иерархично. Каждая акция профсоюза на рабочих местах должна вначале быть одобрена средним звеном и верхушкой профсоюза. До сих пор сильными остаются старые структуры власти и механизмы принятия решений. Из-за этого этому профсоюзу не хватает гибкости для реагирования на быстрые изменения методов производства и условий труда. Основной целью ФНПР является преимущественно предоставление услуг, а не укрепление организации работников. Они организуют дешевые путевки и социальные гарантии для своих членов, но не берутся за разрешение существующих (и неравных) силовых отношений на предприятиях.

В последнее время было основано большое количество независимых профсоюзов, из которых, однако, лишь небольшая часть смогла выстоять. Они являются маленькой, но фактической оппозиционной силой по отношению к богатым и могущественным собственникам заводов. МПРА - «зонтичная» организация, под которой объединены многие новообразованные профсоюзы в преимущественно транснациональных автомобилестроительных компаниях. Многие работники этих предприятий и члены этих профсоюзов - молодые люди.

Молодежь и профсоюзы

К сожалению, информация, распространяемая СМИ, не содержит сообщений о профдвижении, организациях работников или борьбе за права работников. Это может быть объяснено простой оппозицией класса эксплуататоров к тому факту, что работники организовались, прошли обучение, и к тому, что они знают о своих правах и способны защищать работников. Информация о независимых профсоюзах либо не печатается вовсе, либо печатается в

искаженном виде. Таким образом, знания, которые молодежь имеет о профсоюзах, мягко говоря, недостаточны или искажены.

В этой ситуации информация о профсоюзах передается к молодым людям «из уст в уста». Как правило, источниками информации являются старшие коллеги, работавшие на советских предприятиях. СМИ изображают профсоюзы, которые сражаются за права работников, как экстремистские организации.

Так как молодые работники поддаются давлению на работе, их права нарушаются, у них низкие зарплаты на предприятиях и низкий уровень социальной защиты. Молодые люди вынуждены самостоятельно бороться за свои права и защищать свои интересы. Из-за дезинформации, распространяемой СМИ о профсоюзах, у молодых людей неправильное представление о работе профсоюзов и их целях. Это - основная причина подозрительности и иногда негативного отношения к профсоюзам.

Молодежь - это как правило активные люди, полные сил и энергии. Эти качества активно проявляются в профсоюзной борьбе. Молодежь чаще готова принимать участие в забастовках, демонстрациях и других акциях, проводимых профсоюзами.

В дополнение к активности и энергичности существует еще ряд причин, которые убеждают нас в потребности активно привлекать молодежь к профсоюзной борьбе: молодежь более приспособлена к работе с современными техническими средствами, используемыми для обмена информацией, тренингов, документирования и т.д. Молодые работники более гибкие во время обучения и способны посмотреть на проблемы под разными углами, а также меньше подвержены предрассудкам.

3. Дискуссии между странами

Участники обсудили несколько интересных и важных вопросов. Как правило, эти группы состояли из участников только из двух стран и касались специфической темы, в которой эти страны были особенно заинтересованы. Кроме этого, турецкие и нидерландские участники организовали Действо; для всех участников было также проведено интерактивное упражнение. Ниже подается краткое изложение основных тем, обсужденных участниками во время программы обмена в Турции.

Бразилия - Россия

Бразильские и российские участники, все из которых работают в отрасли металлообработки, обсудили свой опыт органиайзинга на уровне предприятия, а именно в автопромышленности. Более того, участники уделили внимание важности участия некоторых работников «Форда» в России в Международном комитете работников «Форда», который проводился в Таубате, Сан-Паулу, Бразилия (2006), и на котором присутствовали работники из Венесуэлы, Мексики, Соединенных Штатов, России и Бразилии.

На этой встрече были представлены различные ситуации, с которыми работники сталкиваются в своих странах, и то, как организованы работники. Опыт Бразилии заставил российских работников пересмотреть свои действия в своем местном профсоюзе (в 2006 еще входившем в ФНПР), которые не были направлены на защиту прав работников. Работники «Форда» в России решили самоорганизоваться и основать собственный профсоюз, чтобы действительно представлять работников. Через некоторое время после того, как профсоюз был создан, несколько работников других компаний решили вступить в этот новый профсоюз.



Бразилия - Турция (1)

Бразильцы объяснили турецким участникам, как функционирует профсоюзная организация в Бразилии, и рассказали вкратце, как осуществляется картирование производства на рабочем месте. Турецкие работники, большинство из которых работали на «Данон», поделились своими проблемами на рабочем месте с бразильскими активистами. Бразильцы поинтересовались, существует ли потребность в создании Глобального комитета работников «Данон», так как компания находится в нескольких странах, включая Бразилию, и, если будет возможно, бразильцы предложили вступить в контакт с бразильскими работниками «Данон» для глобальной мобилизации.

Бразилия - Турция (2)

Женщины из Турции и Бразилии одновременно обсуждали вопросы, связанные с положением женщин-работниц в обеих странах. Бразильская участница также член Женского коллектива бразильских профсоюзов в своем городе и защищает права женщин-работниц.

Турецкие участники рассказали ей о результатах исследования того, как общество воспринимает работу женщин.

Много респондентов, среди них даже женщины, говорили, что женщина не должна работать за пределами дома, так как на ней лежит ответственность за домашний очаг и детей. Религия в Турции также влияет на негативное восприятие общественной деятельности женщин.

Молодых женщин также первыми увольняют во время финансового кризиса, и их зарплаты ниже зарплат мужчин. В Бразилии отмечают подобные тенденции. Феминистическое движение в Турции - новое явление и только недавно стало распространять информацию о международных соглашениях о защите прав женщин, а также связаться с Глобальным Маршем Женщин. Несмотря на репрессии и сильную власть патриархата в Турции, ежедневно женщины борются за изменения и основные права, как, например, за право выбора мужа, право работать и право учиться.

Бразильская участница напечатала статью, основанную на этой дискуссии, опубликованную на португальском языке 10 августа на вебсайте ТАЙ-Бразилия и ТАЙ-Нидерланды (<http://www.tie-netherlands.nl/node/1936>).

Бразилия - Беларусь

Белорусские участники обратились к бразильским с просьбой более детально рассказать о ситуации в своей стране. Они вначале обсудили общую политическую и экономическую ситуацию в Бразилии, в которой вынуждены работать профсоюзы. Бразильцы объяснили, что во время правого правительства Фернандо Кордозо люди вели себя как отдельные индивидуумы, а не как коллектив. Однако с 2002 года с приходом правительства Лулы ситуация изменилась. Социальные движения получили возможность принимать участие в переговорах и влиять на процесс принятия решений. Лула в состоянии выступать в роли медиатора между очень бедными и богатыми людьми в Бразилии.

Нынешняя политическая система открывает также больше возможностей для профсоюзов. Профсоюзы имеют представителей на всех предприятиях. Они работают непосредственно на уровне предприятия, что ведет в результате к лучшим переговорным возможностям и к знаниям о том, что происходит. Профдвижение в Бразилии зависит от мотивации людей стать его членом. Упрочение позиций на предприятиях помогает стимулировать растущее членство. Ныне 85% работающего населения - члены CUT. Люди видят важность того, чтобы быть организованными и коллективно работать на достижение целей.

Далее, они обсуждали отношение молодежи в бразильском профсоюзе. Бразильцы рассказали, что молодые люди получили достаточно неолиберальное образование, поэтому склонны считать, что могут достичь своих целей через индивидуализм. Однако в нынешнее время молодежь все больше осознает важность профсоюзов. Профсоюзы стараются коснуться всех социальных аспектов жизни молодых людей в Бразилии.

В заключение, белорусы хотели узнать, как бразильцам удалось самоорганизоваться во время диктатуры. Бразильцы ответили, что военная диктатура закончилась в Бразилии в 1985 году. Лула был тогда важным человеком и представлял много людей. Если бы его убили, он стал бы мучеником. Наряду с профсоюзами, связанными с государством, существовали автономные движения работников, которые были в состоянии организовывать забастовки независимо от государственных профсоюзов. Они и подняли вопрос о новом профсоюзном движении в Бразилии.

Турция - Нидерланды

Нидерландские участники обсуждали с турецкими членами профсоюза Tez-Koop Is sendikasi, среди которых был представитель работников супермаркетов, различия между турецкой и нидерландской системами в области прав профсоюзов и трудовых прав, уделяя особое внимание сектору супермаркетов. В обеих странах в секторе супермаркетов работают преимущественно молодые работники. В Турции около 90% молодых работников супермаркетов - члены профсоюза.

Участники вначале обсудили различия основания профсоюза на рабочем месте. В Турции более 50% работающих должны изъявить желание вступить в профсоюз для того, чтобы основать профсоюз на предприятии. Далее, членство прописывается в трудовом договоре. Многие предприятия против этого. То есть, нужно достичь определенного числа заинтересованных работников перед тем, как подавать заявку на основание профсоюза. Часто компании повышают число работников, чтобы достижение необходимых 50% заинтересованных было более трудным. Часто работников увольняют, если они хотят стать членами профсоюза.

Поскольку профсоюзная структура и законы очень отличаются в двух странах, также и преимущества членства для работников разные. В Нидерландах каждая отрасль имеет отраслевой договор, которые применяется ко всем работникам в отрасли. В Турции, напротив, колдоговор распространяется только на работников, входящих в профсоюз. В Турции такие условия труда, как 40-часовая рабочая неделя или невозможность увольнения без веской причины, как правило, касаются только членов профсоюзов, тогда как в Нидерландах это относится ко всем работникам. В Турции профсоюзы обеспечивают финансовую поддержку своих членов, как, например, аренда жилья или медицинские услуги. В Нидерландах этот тип

финансовой помощи оказывают государственные учреждения. В обеих странах профсоюзы предоставляют юридические консультации своим членам, но если в Нидерландах это касается споров с работодателем, то в Турции профсоюз также оказывает помощь по достаточно личным вопросам, как, например, разводы. В то время, как в Турции члены профсоюза получают больше прямых преимуществ от своего членства, в Нидерландах члены профсоюзов имеют те же права, что и не-члены. В нидерландских профсоюзах считают, что работники должны становиться членами профсоюза из-за убеждений. Это объясняет, почему членство молодежи в профсоюзе в этих странах отличается, как и стратегии по привлечению большего числа молодых работников.

Беларусь - Турция

Белорусские и турецкие участники обсуждали различия в структурах и нормах, касающихся профсоюзов в обеих странах.

Белорусы рассказали о функционировании независимых профсоюзов в Беларуси. Они показали Хартию и колдоговор турецким коллегам.

Турецкие участники рассказали о том, как работники вынуждены организовываться для того, чтобы основать профсоюз (см. Выше, обмен Нидерланды - Турция). Они дополнили, что если на предприятии два профсоюза, то колдоговор подписывается с самым крупным профсоюзом, а другой профсоюз может подавать предложения для включения в колдоговор. Условия колдоговора распространяются на членов обоих профсоюзов.



Акция солидарности за уволенных работников «UPS»

В апреле работники «UPS» в Измире, Стамбуле и Анкаре подписались на членство в профсоюзе. С тех пор «UPS» и его субподрядчики уволили некоторых работников. В июне во время Сборов молодых работников было уволено более 70 членов. Члены TÜMTİS приехали на Сборы молодых работников в Сеферихизар и попросили солидарно поддержать их. В лагере участники собрали письма поддержки на всех присутствовавших языках, которые все были помещены в коробку. 24 июня два автобуса участников из всех стран направились к офису «UPS» в Измире, чтобы выразить поддержку уволенным работникам. Коробка с письмами поддержки были «символически» переданы «UPS» для доставки службой «UPS» в главный офис «UPS» в Соединенных Штатах.

В дополнение турецкие и нидерландские участники обменялись информацией о ситуации уволенных работников для того, чтобы начать акции в Нидерландах и привлечь внимание СМИ к этой теме. В Нидерландах участники обмена вместе с другими активистами Объединенных профсоюзов ФНВ продолжают проявлять солидарность, организовывая акция и события на местном уровне.

Интерактивные дискуссии всех участников

Наряду с небольшими обментами были проведены несколько интерактивных упражнений с тем, чтобы стимулировать дискуссию между всеми странами вокруг определенных тем. Самые интересные точки зрения и видения ситуации были высказаны во время «игры утверждений», во время которой участников просили поддержать четко сформулированные утверждения и объяснить позицию, когда об этом попросят. Был использован мяч для поощрения участия всех участников. Некоторые наиболее интересные утверждения, аргументы и мнения приводятся ниже.

Утверждение 1: Молодежи профсоюзы не интересны

Участники разделились практически поровну по этому утверждению. Однако, когда нужно было высказывать свои позиции, большинство сошлось во мнении, что молодежи не хватает правильной информации о профсоюзах. Российский участник считал, что молодежи однозначно интересны профсоюзы, но им не хватает информации для того, чтобы стать членом. Белорусский участник добавил, что в их случае, так как независимые профсоюзы не в состоянии обеспечить работников информацией и так как новые работники обязаны вступить в государственный профсоюз, они разочаровываются в профсоюзе. Нидерландцы также согласились, что недостаток информации среди молодых людей - основная причина, по которой они не интересуются профсоюзом.

Утверждение 2: Новые СМИ хороши только для информации, но не как инструмент «организовывать» молодых работников на рабочем месте

Это утверждение также послужило поводом для активной дискуссии. Подавляющее большинство участников одобряют новые СМИ такие, как Фейсбук, Твиттер и Ютуб, так как это

средства, с помощью которых можно быть услышанными и вдохновлять людей по всему миру. Таким образом, они могут присоединяться к акциям или по-другому выразить поддержку. К тому же, как доказывал участник из Бразилии, в то время как основные СМИ находятся в руках правых партий, новые СМИ могут быть использованы для распространения важных новостей о профсоюзах. Только три человека были против использования новых СМИ для организации молодых работников. Их основной аргумент состоял в том, что для того, чтобы вселить уверенность и поощрить человека к вступлению в профсоюз, необходим личный контакт. СМИ не в состоянии установить такой личный контакт. В общем, и другие люди соглашались, что личный контакт более эффективен для организации людей, но не прекращали акцентировать, что новые СМИ также открывают новые возможности для профдвижения.



Утверждение 3: Только молодые люди могут организовать молодежь

Большинство участников не согласилось с этим утверждением. Самая сильная позиция была высказана российским участником, который сказал, что профсоюзам нужны опытные члены для организации молодежи, которые, как правило, люди старшего возраста. И все же большинство, за исключением нескольких участников, сошлось на том, что лучше, когда сами молодые люди организуют молодежь. Участник из Бразилии объяснил, что в случае Бразилии, существует культурное расстояние между лидерами разных поколений, благодаря различиям политической ситуации, в которой они выросли. Поэтому у молодежи лучше получится организовывать молодых людей. Последний интересный комментарий поступил от участника из Беларуси. Она сказала, что, как правило, молодыми считаются люди 18-35 лет. Это означает, что может существовать огромная разница в возрасте между молодыми лидерами и молодыми работниками. По ее словам, «молодые» лидеры часто старше 35 лет и не способны представлять 18-летних работников из-за разницы в возрасте в 17 лет.

Утверждение 4: Лидерам необходим опыт и обучение, чтобы быть хорошими лидерами

Эта утверждение было предложено одним из участников и развито из дискуссии по Утверждению 3. Опять же, в то время, как некоторые участники акцентировали на важности опыта, который есть преимущественно у старших лидеров, другие считали, что молодежь преисполнена энтузиазма и открыта новым идеям. К тому же, молодые люди должны получить этот шанс, так как они представляют будущее. Однако многие участники соглашались, что лидерам необходимы обучение и опыт для эффективной работы. Компромиссное решение было представлено одним из нидерландских участников, который сказал, что молодые люди имеют все, чтобы быть хорошими лидерами, но для того, чтобы работать эффективно, очень полезно иметь хорошую сеть, правильные контакты и правильную информацию.

4. Выводы

Подобные тенденции и вызовы

В четырех странах, принимавших участие в обмене, существуют различные контексты в отношении молодежи и профсоюзов, о чем рассказывали участники. Однако, некоторые тенденции и вызовы можно назвать подобными. Самые важные указаны ниже.

Во-первых, все группы указали, что для привлечения молодых людей важны новые формы организации, выходящие за рамки традиционных предприятий. Молодые люди самоорганизуются по-другому; они строят коллективное движение не только на основе классовых различий (работники), но и на основе своей идентичности и возраста. Например, в Беларуси, Бразилии, Турции и Нидерландах профактивистами были установлены связи с членами молодежных политических движений или со студенческими объединениями, которые напрямую не вовлечены в процесс укрепления позиции молодых работников в компаниях, но поддерживают идеалы профсоюзов. Они могли бы поддержать профсоюз в организации молодых работников там, где профсоюзы еще не присутствуют. Молодые люди используют новые способы организации не только на предприятиях, но и гораздо шире через локальные объединения (спортивные клубы, чайные дома) и сотрудничая с группами политически активной молодежи, которые играют роль в организации работников. Но у профсоюзов нет последовательной стратегии построения и институционализации таких инициатив.

Во-вторых, профсоюзы сохраняют структуру и стратегии, которые были эффективны, когда экономика организовывалась на национальном уровне и профсоюзы были явным партнером по переговорам в экономической организации общества. Теперь, когда глобализация растет и гибкий труд получает все более широкое распространение, нужны новые стратегии для организации групп людей, работающих за пределами формального сектора (среди прочих - молодежь). Однако, изменения, необходимые для реагирования на новые вызовы, проходят медленно и часто наталкиваются на сопротивление со стороны старшего поколения лидеров, которые уже давно занимают свои позиции. Они осознают, что необходимо менять культуру профсоюзов и выносить на повестку дня новые вопросы, важные для молодых работников. Некоторые из них видят реформы в профсоюзе и его модернизацию как угрозу «статусу кво» и, таким образом, своему месту в профсоюзе. Как на рынке труда, так и в профсоюзе существует дискриминация по возрасту; молодежь часто оказывается на окраинах организации, структурированной иерархически, в рамках которой они практически не имеют влияния.

И наконец, ежедневная профсоюзная борьба требует безотлагательной реакции на закрытия предприятий, сокращения и т.д. Поэтому профактивистом часто не хватает времени и способностей абстрагироваться от насущных вопросов и сконцентрироваться на разработке стратегии реагирования на конкретные вызовы для молодых людей и профчленов. Более того, не хватает мест для сотрудничества / обмена опытом между молодыми людьми из различных профсоюзов (часто разных политических цветов). Это особенно касается Турции и Бразилии, где гражданское общество политизировано и где люди с различными политическими взглядами (но одинаковыми коллективными интересами) не сотрудничают в достаточной мере. В Беларуси важно устраивать обмены преимущественно потому, что профсоюзы явно присутствуют на предприятии, а контактов между членами различных секторов на национальном уровне практически нет.

Практические договоренности

Программа обмена в Турции была организована для того, чтобы предоставить молодым активистам профсоюза поделиться друг с другом информацией и идеями и поучиться друг у друга.

Что касается практических аспектов, из оценок участников стало понятно, что большинство из них считает, что маленькие группы как метод для дискуссий и обмена информацией работали лучше, чем пленарные сессии. В маленьких группах работали участники лишь из двух стран и обсуждали их интересующие вопросы. С другой стороны, пленарные сессии были очень полезны для получения общей информации, но для детального понимания и глубоких вопросов было мало времени.

Выученные уроки

Участники были в состоянии собрать информацию в сфере их интересов, а именно познакомиться с теми аспектами профдвижения, которые наиболее их касаются или им интересны. Их знания в этой области были расширены, и теперь они могут рассматривать свою специфическую ситуацию в международном контексте.

Вместе с тем, все участники смогли приобрести информацию о молодежи и профсоюзах. Самая важная информация подана в этом отчете. Ниже приведены некоторые наиболее интересные выводы, которые могут быть использованы как идеи для дальнейшей деятельности в соответствующих странах.

О роли молодых людей в рабочем движении:

- Молодые женщины часто вдвойне уязвимы: в некоторых странах они первыми будут уволены из-за финансового кризиса, и их зарплаты ниже зарплат мужчин
- Молодые люди могут быть лидерами и организовывать других молодых людей, но полезно иметь сеть, правильные контакты и правильную информацию, чтобы конкурировать с другими лидерами

О взаимоотношениях между молодежью и профсоюзами:

- Молодым людям часто не хватает (правильной) информации для того, чтобы стать активными в независимых профсоюзах. Часто они думают, что профсоюзы им ни к чему, или даже имеют негативный образ профсоюзов. Необходимо, чтобы информация подавалась более эффективно и была более нацелена на молодежь.
- Новые СМИ - полезный инструмент для информирования молодых людей о профсоюзной борьбе и мобилизации широкой поддержки, особенно в странах, где основные СМИ настроены против профсоюзов. Однако, они не должны заменить личный контакт на рабочем месте, так как это - важный метод построения доверия и убеждения молодежи стать активистом в профсоюзе.
- Стратегии привлечения большего числа молодежи в ряды профсоюза отличаются в разных странах, так как зависят от того, что профсоюз может предложить своим

членам. Профсоюзу необходимо четко акцентировать на том, какие преимущества получит молодой человек, став членом профсоюза.

Об эффективных стратегиях организации молодежи и укрепления ее позиции:

- Картирование производства: метод, развитый в Бразилии, благодаря которому люди создают себе сильную позицию на рабочем месте и организуются, доказав свою эффективность в организации молодежи (например, в транснациональных компаниях) и других групп, которых тяжело организовывать.
- «Органайзинг», развитый в США, - эффективная стратегия организации работников по гибким контрактам, часто являющихся молодыми работниками или работниками уязвимых групп. Она дает людям силы решать проблемы на рабочем месте коллективно.
- Для молодых людей, работающих в транснациональных компаниях, способом укрепления своих позиций может быть создание Международного комитета рабочих компаний, работающих в нескольких странах.
- Профорганизация наиболее эффективна на рабочем месте. На рабочем месте работники сталкиваются со своими ежедневными проблемами, и мобилизация вокруг этих непосредственных проблем может помочь достичь конкретных шагов в улучшении их жизней. Более того, тот факт, что именно они добиваются изменений, а не за них «все делает профсоюз», вселяет уверенность и силы и может также привести к повышению уровня организации.

Последующие шаги

Сеть:

После Сборов молодых работников 2010 был создан вебсайт 'Youngunionactivists' на <http://youngunionactivists.wordpress.com/>. На этом вебсайте участники из 6 стран могут поддерживать связь друг с другом, читать презентованную ими информацию на Сборах и размещать новую информацию о важных изменениях, инициативах, событиях и протестах. Этот вебсайт обеспечит преемственность существующих контактов и поощрит международную поддержку среди молодых активистов по всему миру.

Кроме вебсайта было основано несколько форумов, страниц в Фейсбуке и других сетях, на которых участники информируют друг друга о неотложных акциях и новостях по вопросам трудовых прав и профсоюзов.

Последующие семинары:

В каждой из участвующих стран будут проведены два дополнительных последующих семинара осенью 2010 года. На этих семинарах участники обмениваются наиболее важными выученными уроками с более широкой группой людей в своих странах. Таким образом, семинары обеспечивают продолжение развития результатов сборов.

Приложение 1: обзор программы и занятий

Понедельник 21 июня:

- Участники из Беларуси, Нидерландов и Бразилии прибыли на место сборов с Сеферихизар

Вторник 22 июня:

- Участники из Беларуси, Нидерландов и Бразилии познакомились с программой и представились друг другу
- Участники присоединились к экскурсии по Сеферихизару

Среда 23 июня:

- Прибыли участники из России и некоторые турецкие участники
- Все участники познакомились друг с другом с помощью интерактивного упражнения
- На пленарной сессии приглашенный лектор рассказал об истории турецкого рабочего движения
- На пленарном заседании участники из Бразилии и Нидерландов представили ситуацию молодежи и профсоюзов в своих странах
- Участники из Нидерландов провели дискуссию с турецкими участниками из профсоюза Tümtis
- Участники из Беларуси и Бразилии провели дискуссию
- На пленарном заседании участники из Нидерландов, Бразилии и Беларуси показали видео об условиях труда и акциях профсоюзов в своих странах

Четверг 24 июня:

- На пленарном заседании участники из Беларуси и Турции представили ситуацию молодежи и профсоюзов в своих странах
- Все участники приняли участие в интерактивной игре, где обсуждались утверждения
- Участники из Бразилии и России провели дискуссию
- Все участники присоединились к забастовке уволенных работников «UPS», организованной турецким профсоюзом Tümtis.

Пятница 25 июня:

- На пленарном заседании участники из Нидерландов, России, Беларуси и Бразилии коснулись тем, связанных с молодежью и профсоюзами
- Участники из России оставили сборы, чтобы принять участие в другом обмене в Турции
- Активистки разных турецких профсоюзов провели дискуссию с участницей из Бразилии

- Участники из Нидерландов и турецкого профсоюза Tez-Koop Is sendikasi провели дискуссию
- Участники из Бразилии и Турции провели дискуссию

Суббота 26 июня:

- Участники из Беларуси оставили сборы и уехали домой
- На пленарном заседании участники из Турции, Нидерландом и Бразилии сделали презентации об экономическом кризисе и профсоюзах в своих странах
- Участники из Бразилии и Нидерландов провели оценку сборов с ТАЙ-Нидерланды и TAREM
- Участники из Бразилии и Нидерландов обсудили с ТЙ-Нидерланды самые важные последующие шаги

Воскресенье 27 июня:

- Участники из Бразилии, Нидерландов и Турции оставили сборы и вернулись домой