

МЕКСИКА

ДНИ ПРОТЕСТА

с 18 по 24 ФЕВРАЛЯ 2013

СПРАВОЧНАЯ
ИНФОРМАЦИЯ



BWM
Building and Wood
Workers' International
www.bwm.org



iaea



Public Services International
Internationale des Services Publics
Internacional de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
International Public Organisation for Offshore Transfer
國際公務員聯盟



СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

МЕКСИКА, ДНИ ПРОТЕСТА с 18 по 24 ФЕВРАЛЯ 2013

В этом году в феврале профсоюзы всего мира призывают правительство Мексики:

- **Обеспечить справедливое отношение к семьям 65 шахтеров, погибших в результате аварии на шахте Паста-де-Кончос 19 февраля 2006 года;**
- **Положить конец практике использования протекционных контрактов, подконтрольных работодателям и лишаящих работников права на демократическое представительство и ведение коллективных переговоров;**
- **Анулировать изменения, внесенные в трудовое законодательство с 1 декабря 2012 года, поощряющие увольнение профсоюзных активистов, способствующие использованию субподряда и дальнейшему массовому распространению нестандартной занятости; и**
- **Восстановить незаконно уволенных профсоюзных активистов (SME, PKC, Vidriera de Potosi/Grupo Modelo, Honda Calzado Sandak/Bata) и разрешить проведение свободных и справедливых выборов (PKC, Excellon, Honda, Atento).**

ПРАВОСУДИЕ В ОТНОШЕНИИ ТРАГЕДИИ НА ШАХТЕ ПАСТА-ДЕ- КОНЧОС

В результате взрыва на шахте Паста-де-Кончос, принадлежащей компании Grupo Mexico, 19 февраля 2006 года погибли 65 шахтеров. Тела 63 работников так и не были подняты на поверхность земли. Семьи погибших шахтеров либо получили недостаточную компенсацию, либо вообще ничего не получили. Власти не провели расследование и не выдвинули обвинений в отношении лиц, виновных в трагедии.

Специальный комитет Международной организации труда (МОТ) в докладе, опубликованном в апреле 2010 года, пришел к выводу, что “правительство Мексики не предприняло всех ожидаемых адекватных мер с целью предотвращения или минимизации последствий аварии, которая привела к столь ужасным последствиям, как гибель 65 горняков”.

Вдовы и семьи 65 погибших шахтеров призывают:

- **Обеспечить доступ в шахту, чтобы поднять тела оставшихся 63 погибших рабочих и похоронить их по христианскому обычаю**
- **Выплатить компенсацию семьям погибших, включающую:**
 - Заработную плату каждого рабочего до тех пор, пока его тело не будет погребено по христианскому обычаю
 - Полную компенсацию оплаты за обучение детей-сирот, независимо от успеваемости
- **Провести расследование причин, приведших к взрыву, и наказать лица, виновные в гибели людей, а также представителей власти, которые прекратили спасательные работы спустя всего 5 дней после аварии.**

ПОЛОЖИТЬ КОНЕЦ ПРАКТИКЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОТЕКЦИОННЫХ КОНТРАКТОВ

Более 90 процентов зарегистрированных коллективных соглашений в Мексике являются “протекционными контрактами”. Это фиктивные соглашения, подписанные между работодателем и подконтрольной компании профсоюзом, призванные препятствовать деятельности демократического представительства работников и ведению коллективных переговоров.

Протекционные контракты позволяют работодателям платить низкие зарплаты и пособия, ограничивать права работников и строить трудовые отношения на выгодных для компании условиях.

Впервые о проблеме широкого использования протекционных контрактов и нарушении ими основополагающих прав профсоюзов IndustriALL, в то время Международная федерация металлистов, заявил в жалобе № 2694, направленной в Комитет по свободе объединения МОТ в 2009 году.

В июне 2012 года МОТ настоятельно рекомендовала Мексике провести расследование содержащихся в жалобе претензий и направить Комитету ответ относительно:

- “(1) **вопросов, касающихся обеспечения безопасности членов профсоюзов, “исключительных оговорок” [правил, согласно которым не член протекционного профсоюза не может работать на предприятии], которые были признаны Верховным судом неконституционными, и которые могут привести к описанным в жалобе ситуациям;**
- “(2) **вопросов, касающихся требования о минимальном профсоюзном членстве, необходимом для ведения коллективных переговоров; и**
- “(3) **утверждений о недостаточной объективности примирительных и арбитражных органов (JCA), а также предположительно чрезмерной продолжительности проводимых ими разбирательств”.**

Комитет “искренне надеется на начало диалога между наиболее представительными национальными организациями трудящихся и работодателей, в котором примут участие шесть организаций, подавших жалобу, а также те, кто её поддержал, – говорится в рекомендациях Комитета. – Комитет выражает уверенность в принятии в ближайшее время законодательных и прочих мер, направленных на усиление защиты от антипрофсоюзных действий и нарушений принципов ведения коллективных переговоров”.

Однако вместо того, чтобы в соответствии с рекомендациями МОТ наладить социальный диалог, правительство Мексики активизировало действия по подрыву независимых профсоюзов и свободы объединения.

Пересмотренное трудовое законодательство, вступившее в силу 1 декабря 2012 года, не решает проблему протекционных контрактов. Более того, новые законы требуют, чтобы профсоюзы при регистрации сообщали государственным органам, регулирующим трудовые вопросы, имена всех своих членов, подвергая этих работников угрозе увольнения и репрессий, что препятствует созданию демократических и независимых профсоюзов.

ОТМЕНИТЬ ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО, ВСТУПИВШЕЕ В СИЛУ 1 ДЕКАБРЯ 2012 ГОДА

1 декабря 2012 года правительство Мексики приняло новый федеральный закон о труде, который привел к дальнейшему снижению защищенности и ухудшению положения трудящихся. Проведенные реформы не предусматривают стимулов по созданию новых рабочих мест или развития внутреннего рынка и поставят под угрозу существующие рабочие места, а также вызовут рост нестандартной занятости.

С момента принятия нового федерального трудового законодательства миллионы членов и не членов профсоюзов направили многочисленные обращения в связи с нарушением статьи 123 Конституции, закрепляющей принципы гарантии занятости.

Реформа подрывает права трудящихся, что, в свою очередь, оказывает негативное влияние на возможность работников объединяться и создавать профсоюзы, вести коллективные переговоры и объявлять забастовку.

НОВОЕ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

- Новый закон разрешает использование труда на основе субподряда без создания регуляторного механизма, гарантирующего, что компании, применяющие субподряд, несут ответственность за условия труда в своей производственной цепочке.
- Работников можно нанимать на основе индивидуальных контрактов, без предоставления гарантии занятости по завершении шестимесячного испытательного срока или контракта стажера и увольнять без уважительной причины или каких-либо затрат со стороны нанимателя
- Работников теперь можно нанимать на основе почасовой, даже не подневной занятости, как это было раньше.
- Согласно новому законодательству вопрос о переводе работника на новую должность может решаться на основании производительности его труда и способностей, и не зависит от стажа.
- Расширен список причин для увольнения, кроме того, отменено обязательное уведомление работника об увольнении в письменной форме.
- Срок выплаты компенсации за незаконное увольнение ограничен 12 месяцами.
- Отменено положение, согласно которому срок действия истекшего трудового соглашения продлевается до тех пор, пока не будет подписано новое.
- Коллективные трудовые соглашения могут быть замещены индивидуальными контрактами, условия которых работодатель может устанавливать в одностороннем порядке.
- Устанавливается двухлетний ограничительный срок права на забастовку, по истечении которого забастовка считается незаконной и дело передается на рассмотрение в арбитражный суд.

ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ РАБОЧИХ

- Новое законодательство значительно облегчает применение аутсорсинга и заемного труда, что приводит к росту негарантированной занятости, снижению заработной платы и массовому распространению нестандартных форм занятости.
- В случае выдвижения требований о соблюдении своих прав или безопасных условий труда, любой работник, нанятый на условиях краткосрочного контракта, рискует тем, что его контракт не будет продлен.
- Из страха потерять работу работникам будет гораздо труднее решиться вступить в профсоюз и вести коллективные переговоры.
- Возможность привлекать заемных рабочих с почасовой оплатой труда фактически поощряет работодателей увольнять постоянных работников.
- Учитывая, что минимальная заработная плата в Мексике на сегодняшний день составляет 60 песо в день, почасовая оплата будет 7,5 песо, т.е. менее 0,6 доллара США.
- Хотя на практике во многих случаях это имеет место и в настоящее время, с введением нового законодательства мексиканские работники де-юре потеряли право:
 - На минимальную подневную занятость, с официальной продолжительностью рабочего дня в 8 часов.
 - На постоянную и прямую занятость
 - Компенсацию заработной платы за время вынужденного нахождения без работы в случае незаконного увольнения
 - Выходное пособие, размер которого зависит от стажа работы при найме по определенным видам контрактов.
 - Участие в прибыли предприятий
- Новое законодательство позволяет работодателям уклоняться от обязанности платить достойную заработную плату и налоги, предоставлять льготы, тем самым повышая социальную нестабильность
- Применение индивидуальных контрактов и субподряда приведет к предоставлению разных условий и льгот за работу на равноценных рабочих местах, что является нарушением принципа равенства и отсутствия дискриминации.
- Значительно затрудняет процесс вступления работников в профсоюз и ведения коллективных переговоров об улучшении условий труда и повышении заработной платы.
- Юридически усложняет процесс реализации права на забастовку, учитывая, что на одном предприятии представлено несколько работодателей (субподрядчиков)
- В случае забастовки трудовой спор и все достигнутые льготы будут считаться утратившими силу спустя два года после забастовки

Смотрите: <http://www.industrialunion.org/ru/vlasti-meksiki-proveli-gubitelnuyu-trudovuyu-reformu>

Текст 364-го отчета Комитета по свободе объединения доступен по ссылке на английском, испанском и французском языках:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_183430.pdf

Текст жалобы IndustriALL (ранее Международной федерации металлистов) в MOT доступен по ссылке ниже:

<http://www.industrialunion.org/archive/imf/mfm-podaet-v-mot-besprecedentnuyu-zhalobu>

Головной офис

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias,
Case Postale 1516
1227 Geneva Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industriall-union.org

Региональные Бюро

Бюро для стран Африки

156 Gerard Seketo, Newtown
Johannesburg 2001 South Africa
Tel: +27 11 492 0301
Email: africa@industriall-union.org

Бюро для стран СНГ

Str. 2, d.13, Grokholsky per., Room 203
12090 Moscow Russia
Tel: + 7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

Бюро для стран Южной Азии

Linz House, 159-A, Gutam Nagar
New Delhi, 100 049 India
Tel: +91 11 2653 7125
Email: sao@industriall-union.org

Бюро для стран Латинской Америки и Карибского бассейна

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org

Бюро для стран Юго-Восточной Азии

252 Tembeling Road
03-07 Tembeling Centre
423731 Singapore
Tel: +65 6440 2338
Email: seao@industriall-union.org