СТЕНОГРАММА

Выступления Ген. Секретаря Международной Евроазиатской Федерации Профсоюзов Металлистов, господина Исмаила ДУРСУНА

Г. Анкара, Республика Турция 2 апреля 2018 г.

Вот уже год как я занимаю пост Генерального Секретаря Международной Евроазиатской Федерации Профсоюзов Металлистов.

 Дорогие друзья я в своем выступлении хочу рассказать вам о деятельности профсоюза Тюрк Метал и также о деятельности Международной Евроазиатской Федерации Профсоюзов Металлистов.

Профсоюз Тюрк метал был учрежден в 1963 г. и в начале свое деятельности профсоюз Тюрк Метал применял федеративное устройство своей деятельности, то есть как у вас. Таким образом профсоюз Тюрк Металл долго работал, применяя такую практику и максимум чего достиг в своем численном выражении – 15 тыс. членов профсоюза. А в качестве финансовой силы профсоюза на то период было то что здесь вы видите – первый этаж этого здания (где вы находитесь) и один всего лишь автомобиль.

До середины 70-х годов так продолжалось. И вот в середине 70-х годов руководство профсоюза осознает, что профсоюз не усиливается, нет возможности развития профсоюзного движения. Поэтому они приняли коллегиальное решение перейти на централизованный тип профсоюза. Если мы вкратце объясним, что такое централизованный тип профсоюза – это единство кассы и ума.

70-е годы в Турции были очень сложным периодом в связи с политическими и экономическими кризисами. Профсоюзная борьба действительно усилилась, набрала скорость. Но к сожалению профсоюзное сознание у рабочих не было настолько сильным. В регионах у нас были мелкие, по отдельности региональные отделения, либо профкомы, как у вас. Очень много было забастовочных моментов на всех предприятиях. Но из-за того, что профсоюзы были слабыми в финансовом плане, эти забастовки не руководились должным образом. Пользы от них не получали. В регионах профсоюзы проводили органайзинг. Они заходили на многие предприятия, вовлекали людей в профсоюзы. Но когда подходил момент подписания КД и люди принимали решение выйти на забастовку, то они встречали серьёзное сопротивление со стороны работодателей, которые финансово сильнее чем профсоюзы. Как мы уже сказали, что люди выходили на забастовку, но они длились максимум 15 дней. Очень редко чтобы они длились 30 дней потому что у профсоюза заканчивались деньги, и они не могли поддерживать рабочих, которые вышли на забастовку. Поэтому забастовка сама по себе завершалась без какой-либо пользы для рабочих. Это привело к тому, что органайзинг-то есть вовлечение рабочих в профсоюз, стало намного сложнее и профсоюзы как бы практически переставали выполнять свои функции. И вот эти явления, о которых мы вам рассказали, привели к тому, что профсоюзные лидеры просто сели за стол сообща и решили, что нужно переходить на централизацию.

Вместе с переходом на централизованный тип профсоюза все членские профсоюзные взносы стали собираться в центральной кассе. Финансовые нужды региона покрываются за счет центральной кассы. А если в каком-либо регионе будет забастовка уже полностью забастовочный фонд ЦК профсоюза уже полностью поддерживал эту забастовку.

К чему это привело? Что нам это дало?

После 80-х годов мы значительно расширили структуру профсоюза. На сегодняшний день у профсоюза Тюрк Металл общее количество членов профсоюза – 220 тыс. и мы являемся самым крупным профсоюзом Турции. И если мы посмотрим на силу профсоюза в чем она выражается в финансовом плане, то скажу так. У нас есть 5 крупных отелей (4 в Турции, один на Северном Кипре – пятизвездочный отель). Один из 5 отелей четыехзвездочный, остальные пятизвездочные. Эти отели мы используем как учебные центры – обучаем рядовых членов профсоюза. Летом, если член профсоюза желает отдыхать в нашем отеле, мы предоставляем 50% скидки. На самом деле многие из них платят даже меньше чем 50% стоимости. На практике если полная стоимость 100% наш член профсоюза отдыхает за 40%. Остальные номера мы продаем всем желающим, то есть отель открыт для всех.

Кроме отелей у нас есть еще около 120 объектов недвижимости. Вот к чему привела нас централизация.

Когда люди выходят у нас на забастовку мы их финансово поддерживаем. Каким образом? Мы выплачиваем определенную сумму – около 80% от минимального размера оплаты труда. И такого рода забастовки в которых участвую 500 чел., 1000 чел., 15000 человек особо профсоюзную кассу не напрягают. Мы свободно можем поддерживать.

В 1990 г. профсоюз Тюрк металл принял решение выйти на забастовку на всех предприятиях на которых был организован. У нас тогда был только 1 отель. И мы вышли на забастовку с 90 тыс. людей. И многие не верили, что мы можем вывести людей на забастовку. Они говорили, как вы будете поддерживать людей которых вывели на забастовку? Они сказали, что, если надо будет мы продадим один отель, который у нас был на тот момент и мы покроем их расходы. Такого рода вопросы, в предзабастовочный период, работодатель с рабочим классом друг друга проверяют «на вшивость». Какая у них финансовая составляющая, смогут ли они выдержать технологически. Либо и профсоюз со своей точки зрения смогут ли уговорить работодателей, что выйдем на забастовку. И в 90-м году мы все были уверены в своей финансовой силе, и мы также были уверены, что рабочие обязательно нас поддержат.

И мы вывели людей на забастовку. Забастовка длилась 1 мес., завершилась по истечению 1 мес. Следует отметить что все рабочие вышли на забастовку. Никто не избегал забастовки. В один день мы вывели 90 тыс. людей. В тот год я занимал должность старшего представителя профсоюза Тюрк Металл в г. Бурса на предприятии **Renault**. Когда у нас была гиперинфляция у меня зарплата в тот период составляла 225 ты. турецких лир. И когда мы завершили забастовку, у меня зарплата стала 1 млн. 150 тыс. турецких лир. Это 308% в течении месяца.

И что же произошло. Мы после как показали, что можем выводить людей на забастовку, во все последующие переговорные процессы работодатель нам охотно верил и соглашался на наши требования. В прошлом году тоже начался переговорный процесс по заключению группового соглашения, который охватывал бы 120 тыс. членов профсоюза. И мы потребовали у работодателя 38% повышения заработной платы на первые шесть месяцев КД. Работодатель со своей стороны предложил только 3,5%. И до декабря месяца мы проводили протестные акции, чтобы на переговорах к нашим требованиям прислушался работодатель. И в конце декабря 2017 г. мы не смогли уговорить работодателя и донести до него что мы требуем, и мы приняли решение выводить людей на забастовку. И мы опять столкнулись с насмешками, как со стороны работодателей, так и журналистов, то есть СМИ. Все говорили, что вы выйдете, у вас столько денег нет 120 тыс. лир это слишком много и вы не сможете выдержать забастовочный период.

Все вы знаете, что у рабочих самое серьезное оружие — это забастовка. И что у нас произошло? У нас Правительство вмешалось в переговорный процесс и отменило нашу забастовку. Правительство вмешалось, и работодатель расслабился: «Правительство вмешалось, теперь мы сможем подписать договор как нам следует» Правительство предложило нам чтобы мы согласились на 8% (повышения зарплаты). Но мы не отступили и начали проводить своего рода протестные акции уже на предприятиях (внутри предприятий). В первый день после принятия решения о том, что забастовка отменяется, мы на всех сменах (у нас предприятиях работают в основном три смены) мы остановили рабочий процесс на 10 минут. На следующей неделе мы остановили рабочие процессы на 30 мин. – каждую смену. На третьей неделе мы остановили рабочие процессы в каждой смене по 60 мин. Если бы работодатель опять не согласился с нашими требованиями, мы на 4 неделю уже останавливались бы по 2 час. в смену.

Чтобы вы четко понимали, что это значит – 10 мин., полчаса для работодателя, я приведу вам пример предприятия **Renault. (00:16:31).** Завод **Renault** каждую минуту выпускает один автомобиль в Турции. Это в час – 60 автомобилей. И если мы в три смены по одному часу остановим, то получается потери – 180 автомобилей в день = сутки. А если это будет два часа, то это будет 360 автомобилей. Поэтому работодатель все это прекрасно понимал, и они не выдержали и сели с нами за стол переговоров и подписали КД. И не смотря на этот пресс – давление со стороны правительства и со стороны работодателя, телевизионщики и журналисты все как бы посмеивались, и не смотря на все это негативное влияние и давление на профсоюз, мы смогли добиться повышения заработной платы в 26%. Этот профсоюз хорошо руководится и у нас очень сильные профсоюзные лидеры. Конечно же забастовочный фонд (забастовочные деньги профсоюза), недвижимость профсоюза – это все важно. Но также важно иметь сильного лидера. По моему мнению сила профсоюза заключается в поддержке членов профсоюз. Профсоюз получает свою силу от «корней». На сколько вам верят профсоюзные члены, наши рабочие, настолько сильнее этот профсоюз тем серьезнее они будут прописывать коллективные договора.

Переговорный процесс длился 5 мес. И все эти пять месяцев мы чувствовали каждый день поддержку рядовых членов профсоюза. И какое бы решение ЦК не принимал на тот момент по поводу проведения протестной акции все принимали это. И на самом деле это успех не ЦК и его региональных комитетов, а это успех именно рабочего класса. Так вот два прекрасных примера: 1990 и 2018 г. февраль месяц, когда можно объяснить, что такое единство кассы и ума, что такое централизованный профсоюз. Если бы продолжали федеративное устройство профсоюза, как это было в 60-х годах у нас, если бы все региональные объединения приняли решение одновременно выводить людей на забастовку – мы бы не смогли достичь этого успеха. Кто-нибудь, да и ушел бы. Мы, когда встречаемся с нашими коллегами всегда рассказываем о централизации профсоюзов, к чему это может привести, на конкретных примерах. Я до этого рассказывал вам чего добился отраслевой профсоюз в металлопромышленности, единственный (один из профсоюзов) то это централизация и после централизации.

Дорогие друзья вы знаете, что мы сейчас переживаем этап глобализации, все о нем говорят, и глобальный капитал видит мир как маленькую деревню. И на сегодняшний одна финансовая структура, одна компания может в 30-40 стран иметь свои инвестиции. И мы может вам привести такие примеры, как Форд, Рено Фиат, Дженерал электрик, которые имеют практически во всех странах мира свои инвестиции. И на сегодняшний день мы видим, что Форд у себя в США выплачивает как минимум 2500 дол. Зарплату рабочим, то в странах Азии – максимум 200 дол. В других странах может платить 500 или 700 дол. А в Африке вообще 100 дол. И во всех этих странах есть профсоюзы. Я искренне верю, что все профсоюзы в этих странах, в соответствии с их силами пытается бороться с этим капиталом. И мы не можем сказать они успешно борются или не успешно. Все вкладывают максимум силы, но максимум столько насколько они сильны. Потому что у каждой страны есть свои особенности, свои законы, свои экономики, и профсоюзы тоже внутри этой системы оцениваются. Так вот принимая это во внимание, после развала Советского Союза появилось много стран, стран СНГ (вы это знаете) и в этих же странах появилось очень много профсоюзов, новых уже. И они столкнулись с этой проблемой. И для вас это был очень серьезный период, очень серьезные испытания, потому что вы перешли сразу с плановой экономики социализма к рыночной экономике капитализма. Это был переход очень резкий. Я уже не говорю о профсоюзах или рабочих, которые не понимали, что происходит. Даже государства и правительства не были подготовлены к этому переходу. (**00:24:08**) И как раз в тот период – начала 90-х годов уже новые профсоюзы, новых стран, стран СНГ обратились к европейским профсоюзам их объединениям, с просьбой предоставить помощь – то есть обучить их. И послужил поводом Мустафа Юзбек, бывший председатель профсоюза Тюрк Металл, он сейчас на пенсии. До этого периода он очень часто разъезжал по этим странам СНГ и понимал суть вопроса, и он помог новым профсоюзным лидерам обратиться к европейским профсоюзам. У Мустафы Юзбека в конце 80-х еще в конце перестроечного периода в Советском Союзе он ездил в советские республики и у него были личные знакомства с профсоюзными лидерами этих стран. Так вот когда профсоюзные лидеры стран СНГ обратились к европейским лидерам профсоюзов с просьбой обучить их рыночным условиям экономики – европейские профсоюзы отказали. Отказали, мотивируя тем что у вас много членов профсоюза, у вас много рабочих, у вас денег нет, чтобы нам платить взносы, поэтому мы не сможем вас принять в наши ряды. Так вот инициируя идею Мустафы Юзбека о то, что нужно создать свое отдельное международное объединение и профсоюзные лидеры стран СНГ во главе с Мустафой Юзбеком, в 1994 г. решили учредить международную евроазиатскую федерацию металлистов. И первые 3-4 года мы проводили такие учебные семинары в которых участвовали только лишь профсоюзные лидеры таких стран и максимум председатели профкомов были. У нас тогда были лекторы из университетов, которые обучали что такое рыночные отношения, как вести переговорный процесс в условиях рыночных отношений. То есть обучали только профсоюзных лидеров. А потом мы уже начали вовлекать и рядовых членов профсоюза в эти семинары. До сегодняшнего дня более 60 тыс. членов профсоюза стран Евразии и руководителей этих профсоюзов приняли участие в такого рода учебных семинарах. На прошлой неделе у нас были наши коллеги из Кыргызстана. На этой неделе у нас вы (из Украины) участвуете, на следующей неделе у нас будет делегация из Болгарии. И на прошлой неделе руководство Международной Евроазиатской Федерации Металлистов приняло участие в съезде Республиканского комитета профсоюза промышленности Армении. И мы, работая в Евразии по линии МЕФМ что делаем – мы пытаемся друг другу всегда помогать, у нас двери всегда открыты всем, мы пытаемся найти ответы на любые вопросы наших коллег из стран Евразии. Мы пытаемся найти общий путь борьбы. И получается, что учреждение МЕФМ в 1994 г. является своеобразным примером создания такого централизованного профсоюза на международном уровне. С 1994 г. и до сегодняшнего дня мы движемся вперед и пытаемся решить те проблемы, с которыми мы сталкиваемся, пытаемся обновляться и идти в ногу со временем. С точки зрения информации, мы делимся друг с другом, обучаем всех желающих. Но к сожалению, у нас есть проблема с финансовой точки зрения, связана потому что профсоюзы членские организации стран все еще финансово слабые. И как только мы сможем найти решение финансовых вопросов профсоюзов в странах- членских организациях, тогда уже МЕФМ станет такой международной организацией о которой будут знать все.

(00:30:50)

**ВОПРОСЫ:** У других профсоюзов в Турции такое же устройство, как у Тюрк Металл?

Так как бастовали вы другие работники не члены профсоюза поддерживали забастовку?

ОТВЕТ: В Турции, если вы как профсоюз вошли на предприятие, где работает, например, 100 человек, вы должны вовлечь в свои ряды как минимум 51 чел. Как только 51 чел. Вступает в ваш профсоюз вы сразу же подаете заявление в Министерство труда, что у меня есть 51 чел. – большинство на предприятии и Минтруда предоставляет вам документ, подтверждающий ваши полномочия вести коллективные переговоры на этом предприятии. И у работодателя нет иного выхода, как сесть за стол переговоров. Он может сколько угодно избегать встреч с профсоюзом, тем не менее есть определенные сроки и в конце концов так или иначе, даже если он не сядет за стол переговоров, этот переговорный процесс закончится в Высшем арбитражном суде, который подпишет от имени сторон этот договор.

В своей речи я отметил одну важную мысль. Каждую страну необходимо рассматривать, учитывая ее особенности как экономическую, так и в законодательном плане. Так вот в Турции, я подписав от имени 51 чел. коллективный договор на этом предприятии и представьте себе что я получил 50% повышения зарплаты, так вот в каждом коллективном договоре мы добавляем одну статью – на кого распространяется этот договор. И там звучит следующее предложение: «Данный коллективный договор распространяется ТОЛЬКО НА ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА, который подписал этот договор.» В этом колдоговоре только 3 статьи распространяются на не членов профсоюза. Это статья о питании на предприятии, они пользуются сервисом, то есть подвозом автобусом на работу, и дисциплинарная комиссия рассматривает их дела тоже. Желающие получать привилегии от этого коллективного договора должны вступить в профсоюз.

Работодатель не имеет права повышать заработную плату не членам в аналогичном размере, как повысил членам профсоюза. (*файл VID\_20180402\_105758*; **00:03:49**)

***Вопрос из зала чем мотивируется такое решение?***

**ОТВЕТ**: У Турции в Высшем суде есть похожее решение о запрете работодателям повышать заработную плату не членам профсоюза в аналогичном размере как членам профсоюза. Суд принял следующее решение. Чтобы профсоюз мог функционировать на одном предприятии – у него должно быть большинство членов и он должен поддерживаться финансово этими членами профсоюза (т.е. уплачиваться взносы). Вот почему у нас так успешно. В этом решении суда о котором мы говорим, написано – если работодатель повысил тоже на 50% зарплату не членам профсоюза так же, как и членам профсоюза, то суд постановляет еще на 50% повысить зарплату членам профсоюза. (гул в зале) Это было решение суда и стало примером для всех. Вот почему у нас, когда профсоюз заходит на предприятие и подписывает коллективный договор, у нас все вступают в профсоюз.

**ВОПРОС:** Два профсоюза у вас нет на предприятии?

**ОТВЕТ:** Нет. Как вы уже слышали у нас получает право вести переговоры по КД только лишь профсоюз, который получил абсолютное большинство. В некоторых странах это закон. В некоторых странах закон говорит, что нужно разрешить на предприятиях чтобы было два, три профсоюза, как бы это демократично. Мы же очень умные рабочий класс? Нам предоставляют общий выбор из профсоюзов. Мы все живем в одной стране и у нас различные политические взгляды. У нас что руководители очень умные? Если говорить о рабочем классе они говорят давайте вам 8 профсоюзов и пусть как хотят и туда не лезут. А Парламент в стране? Почему там так. Это не демократия. Если вы все вместе… насколько вы вместе, настолько вы сильнее. И надо учитывать, что для рабочего класса это так. Я кое-что еще хочу сказать. (**00:07:47**)

Уважаемые друзья, я вам приведу такой пример, когда вы будете общаться в своем профсоюзе, тоже рассказывали. В Турции последний закон о труде был принят в последней редакции, 86% статей были написаны тройственной комиссией. Это государство – т.е. Минтруда, это сторона работодателей – Высшее объединение работодателей и сторона рабочих. То есть они втроем договорились о 86% этого закона. А по 14% статей они не смогли договориться потому что были очень большие споры. Так вот эти 14% государство подписало от своего имени, не прислушиваясь ни к работодателям, ни к рабочим.

Наш Президент профсоюза **Певрул Кавлак** (Тюрк Металла и МЕФМ) лично присутствовал на всех встречах этой тройственной комиссии от имени профсоюзного движения. Если бы во время разработки законов, которые так или иначе будут влиять на трудовую жизнь, прислушивались к мнению рабочего класса, к профсоюзам, то у вас тоже появились такие законы, которые позволяли бы жить лучше, не только рабочему классу. Демократия — это не тот процесс, когда вы раз четыре года или раз в пять идете к урне и отдаете свои голоса. Это называется, если перевести дословно, демократия возле урны. Настоящая демократия проявляется в том, что, если во время издания законов спрашивают у общественных организаций либо у профсоюзов, т.е. учитывают общественное мнение — вот тогда это демократия, когда все участвуют в разработке закона. Вот это демократия.

**ВОПРОС:Какой процент профсоюзных взносов платит работник?**

**ОТВЕТ:** Вот тоже разница в законодательстве. В Турции это однодневный заработок. У нас заработная плата делится на 30 дней и 1/30 зарплаты мы уплачиваем как профвзносы. У нас 14% зарплаты высчитывается в социальный страховой фонд. В среднем где-то 25% подоходного налога. Так вот размер профсоюзного взноса вычитывается из заработной платы до вычетов налогов. То есть в первую очередь вычитываются профвзносы, а потом уже все остальное. И еще один момент – профсоюзы в Турции освобождены от налогов.

Так вот если вы в таком размере собираете профсоюзные взносы и все это собираете в одном месте вот тогда профсоюз сильный и вы можете что-то сделать.

**ВОПРОС: Я правильно поняла, что вы, как прибыльная организация (профсоюз) прибыль на налог не платите? (От гостиниц и пр.)**

ОТВЕТ: Это другое. У нас подоходного налога от взносов, которые поступают – нет. А то что коммерция – это другое.

**ВОПРОС: Вы сказали, что если работодатель повысит не членам профсоюза зарплату на тот же процент что и членам профсоюза во время переговоров, то, например, согласовали повышение на 25%, а работодатель взял повысил на 30% для того чтобы уничтожить профсоюз. Будут ли какие-то санкции в этом случае к работодателю? (25% - повышение чл. Профсоюза, а 30% не чл. Профсоюза)**

ОТВЕТ: То же самое. Если на 30% повысил не членам профсоюза, то к уже 25% для членов профсоюза + 30% ЕЩЕ. Уважаемые друзья. Это было решение Верховного суда, что является примером для региональных судов. И если мы с такого рода вопросом обращаемся в суд то сразу же даем приложение Высшего суда по такому же вопросу (ПРЕЦЕНДЕНТНОЕ ПРАВО – примечание Писарев П.В.) И они сразу же принимают решение.