

Корпорации должны взять на себя ответственность за работников цепочек поставок во время пандемии

Генеральный секретарь Глобального союза IndustriALL Вальтер Санчес пишет для портала SwissInfo, подразделения Швейцарской национальной теле- и радиокomпании SRG SSR.

В период экономического роста легко делать добрые дела, но именно во время кризиса компании проявляют своё истинное отношение к работникам.

Пандемия коронавируса застала всех нас врасплох. Для мировых профсоюзов самой главной задачей стала защита безопасности и средств существования работников. Благодаря переговорам о сохранении заработной платы во время локдауна во многих странах миллионы рабочих смогли безопасно оставаться дома. Это замедлило распространение вируса и спасло жизни людей.

Глобальный локдаун стал беспрецедентным событием, пандемия навсегда изменила мир. У одних это укрепило чувство нашей общей человечности, нашей ответственности друг перед другом. Всеми нами двигали примеры жертвенности и солидарности.

Мы поняли, что многие важные рабочие места, которые служат сплочению нашего общества, являются одними из наименее оплачиваемых и наименее уважаемых. Многие осознали, какую ценность представляют работники супермаркетов, транспорта и службы доставки, здравоохранения, уборщицы больниц, которым часто приходилось выходить на работу без средств защиты.

Но не все оказались в одинаковых условиях. Мы все столкнулись со штормом, но одни находятся на суше, другие на судне, а третьи отчаянно цепляются за плоты и обломки. Неравенство доходов увеличивалось годами, и пандемия только ускорила этот процесс. Непропорционально сильно пострадали женщины и люди с тёмным цветом кожи.

Показательная реакция на пандемию

Некоторые политические лидеры игнорировали и преуменьшали угрозу кризиса или использовали его в политических целях. Другие пожертвовали политическим капиталом, принимая непопулярные решения о введении режима строгой изоляции для спасения жизней. В Индии, на Филиппинах, в Турции, Бразилии, Индонезии и других странах пандемию использовали, чтобы ослабить нормы охраны труда и нанести удар по правам человека.

В период экономического роста легко делать добрые дела, но именно во время кризиса компании проявляют свою истинную приверженность корпоративной социальной ответственности. Некоторые транснациональные корпорации использовали свою власть и влияние, чтобы сплотить общество; другие воспользовались кризисом. С одной стороны находятся компании, которые получив государственную финансовую помощь, выплатили дивиденды акционерам, а потом под предлогом пандемии протолкнули решения, которые бы не сошли им с рук в обычные времена. Они увольняли рабочих, заменяли постоянные рабочие места временными и увеличивали темпы производства.

С другой стороны – компании, которые взяли на себя ответственность за работников своей цепочки поставок и заключили соглашения с поставщиками, профсоюзами и национальными правительствами, чтобы не дать уничтожить производство в краткосрочной перспективе. Они также работали над установлением новых правил жизни и деятельности в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Например, бельгийская транснациональная химическая компания Solvay не выплачивала акционерам дивидендов, а ее руководство снизило себе зарплаты.

Необходимость социального диалога

Большинство компаний находятся где-то между этими полюсами. Наша задача, как активистов глобальных профсоюзов, направить их в нужное русло – к глобальному социальному диалогу.

Рабочие текстильной и швейной промышленности в таких странах как Бангладеш, Камбоджа и Вьетнам лишились средств к существованию, поскольку мировые модные бренды отказались расплатиться за заказы, сделанные ими ранее. Многие поставщики, оказавшись перед угрозой банкротства, уволили рабочих. Некоторые бренды взяли на себя обязательство решить эту проблему. Несмотря на это, во многих случаях поставщики под предлогом пандемии увольняли рабочих и избавлялись от профсоюзов.

Это удручающе знакомая динамика, и во многих отраслях компании очень постарались, чтобы все тяготы кризиса легли на плечи работников. Резкое увеличение числа несчастных случаев на производстве в Индии показывает, что работодатели, часто не задумываясь, жертвуют жизнями людей, чтобы поддержать производство. Во многих странах и отраслях массово увольняли людей.

В развивающихся странах частные компании неоднократно злоупотребляли правами работников самым ужасным образом. Многие клиенты даже не слышали об этих злоупотреблениях, но эти компании существуют в нашем мире: они являются частью глобальных цепочек поставок, в конечном итоге контролируемых транснациональными корпорациями.

Одна из компаний, изменивших своё поведение в результате нашего с вами влияния и давления со стороны профсоюзов в разных странах мира, – Inditex, испанская транснациональная компания по производству одежды, владеющая такими популярными масс-маркет брендами как Zara и Massimo Dutti. В ответ на кризис занятости в странах, производящих модную одежду, Inditex взяла на себя обязательство не только расплатиться за заказы, выполненные поставщиками, но и гарантировать постоянный график платежей и предоставить финансирование для удержания компаний на плаву.

Помимо этого, Inditex делает всё возможное для обеспечения безопасного возобновления производства на предприятиях компаний-поставщиков. Важно отметить, что соблюдение компанией этих обязательств будет контролироваться глобальным профсоюзным комитетом, представляющим работников компании со всего мира, в том числе работников фабрик-поставщиков.

Товар, не привлекающий внимания общественности

Индустрия моды обладает уникальной особенностью – прежде всего, это бренды, ориентированные на потребителя, они прислушиваются к общественному мнению. Модель, при которой у заинтересованных сторон есть реальная возможность определять будущее отрасли, – вот над чем мы должны работать во всех сферах экономики.

В горнодобывающей промышленности не наблюдается такого уровня коллективной ответственности. Горнодобывающие компании обычно приобретают большую часть своей стоимости, работая в бедных странах со слабым трудовым законодательством и стандартами безопасности. Многие предпочитают не вмешиваться и поручают местным дочерним компаниям обеспечивать устойчивые потоки товара, решая все проблемы на местном уровне.

В начале пандемии сотни горняков заразились Covid-19 на шахте Antimina в Перу, совместном предприятии, принадлежащем BHP Billiton, Glencore со штаб-квартирой в Швейцарии и другим компаниям. Мы годами пытались вовлечь этих горнодобывающих гигантов в диалог и с Glencore добились определенных успехов. И хоть у нас не подписано глобальное соглашение, неформальный механизм разрешения споров, действовавший до пандемии Covid-19, помог урегулировать подобные проблемы на шахте Antimina, а также в Демократической Республике Конго, Замбии и других странах.

С BHP Billiton нам повезло меньше. Компания отказывается работать с профсоюзами на международном уровне и под предлогом пандемии коронавируса нарушает условия коллективных соглашений.

Двойные стандарты

В этой части возникли и другие тенденции, например, есть компании, которые по-разному относятся к рабочим и к белым воротничкам или заботятся о рабочих в своих странах, и при этом игнорируют тех, кто трудится на них в других странах.

Volkswagen в целом поддерживает хорошие отношения с профсоюзами и, несмотря на недавние противоречия, ведет переговоры на глобальном уровне. В Германии компания после снятия ограничений обеспечила безопасное возобновление работы автозаводов. Но в ЮАР после того, как на заводе в Эйтенхахе 120 рабочих заразились Covid-19, министерство труда обнаружило, что компания нарушила правила безопасного возвращения на работу. Когда рабочие воспользовались своим законным правом отказаться от работы в опасных условиях, руководство Volkswagen отстранило от работы председателей профсоюзных комитетов. В настоящее время решением проблемы занимается всемирный производственный совет. Но этот пример показывает трещины в нашей взаимосвязанной глобальной системе.

Экономическая система требует от компаний максимально повышать стоимость для акционеров, что противоречит их обязательствам соблюдать принцип корпоративной социальной ответственности. Даже самые лучшие компании работают в одних и тех же рыночных условиях и должны конкурировать с менее ответственными компаниями. Это создает риск злоупотреблений, при котором недобросовестные участники могут получить конкурентное

преимущество. Окончательно решить эту проблему можно только установив глобальные стандарты, обеспечивающие основные правила для всех.

Время для справедливого выхода из кризиса

Наши профсоюзы считают, что пришло время создать условия для справедливого выхода из кризиса, при котором будут вознаграждены те, кто жертвовал, закладывая фундамент лучшего будущего прямо сейчас. Нам нужна глобальная система производственных отношений 21 века, которая признает, что все мы взаимосвязаны.

Мы должны защищать здоровье и безопасность работников, менять глобальное управление, создавая рабочие места и достойные условия труда, бороться за всеобщую социальную защиту и качественные государственные услуги, защищать демократию и права трудящихся, регулировать глобальные цепочки поставок, разрабатывать устойчивую промышленную политику и гарантировать производственные рабочие места, бороться за гендерное равенство и дать работникам право голоса в определении будущего сферы труда.

Одно из направлений – новые законы, поэтому большое значение имеет швейцарская инициатива «О социально ответственном бизнесе» и аналогичные предложения в других странах, направленные на обеспечение корпоративного уважения прав человека. Нам также необходимо обеспечить соблюдение уже действующих стандартов, в том числе конвенций Международной организации труда и юридически обязательных глобальных соглашений, подписанных представителями трудящихся и компаниями.

Давайте не упустим этот момент выхода из кризиса. Пришло время построить более справедливый и более устойчивый мир (<http://www.industriall-union.org/ru/my-mozhem-ispolzovat-krizis-vyzvanny-koronavirusom-chtoby-izmenit-budushchee>).

Источник: Глобальный союз IndustriALL